

Отже, при використанні сучасними компаніями технології оцінки «360 градусів» отримуються наступні переваги:

- об'єктивна всебічна оцінка;
- можливість довідатися думку клієнтів, у тому числі зовнішніх: зміцнення корпоративної ідентичності, тому що для оцінки вибираються компетенції, значимі для компанії й відповідні її корпоративній культурі.

В умовах конкуренції на ринку України персонал підприємства з головною його конкурентною перевагою, завдяки якому можливо постійно розвиватися підприємству. Отже, використання сучасних та ефективних методів оцінки персоналу може стати запорукою сталого розвитку всієї компанії.

ДИКАНЬ О.В., канд. екон. наук, доцент. м. Харків, Український державний університет залізничного транспорту, кафедра «Менеджмент і адміністрування»

РЕФОРМУВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Одним з основних ресурсів підприємства, що обумовлює його ринкову стійкість та ефективність функціонування, є персонал підприємства. У свою чергу рівень розвитку персоналу визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги підприємств в ринкових умовах господарювання. У зв'язку з цим особливу актуальність для підприємства набуває управління персоналом, яке організоване так, щоб з мінімально можливими витратами забезпечити ефективно і своєчасне задоволення виробничого процесу в цьому виді ресурсів відповідної кількості та якості.

Планове впровадження ринкових механізмів господарювання вимагає від персоналу зростання ініціативи і певної частки ринкового ризику в здійсненні своєї діяльності. В умовах, що склалися, виникає необхідність перегляду вимог до персоналу, який обслуговує залізничний транспорт. Нові вимоги спричиняють необхідність перегляду систем і методів управління персоналом.

Правильний підбір кадрів є важливим принципом управління. Ефективність роботи залізничного транспорту у вирішальній мірі залежить від того, хто стоїть на чолі колективу, як організована праця його робітників. Принцип підбору і розставлення кадрів вимагає, щоб люди, які висуваються на керівну роботу, були професіоналами своєї справи, хорошими фахівцями, організаторами.

Проблема підвищення ефективності розвитку і функціонування транспорту - одна з кардинальних в економіці країни. В цьому зв'язку проблема підготовки спеціалістів потребує переходу до індивідуальних форм навчання, тісного взаємозв'язку залізниць з вузами галузі в підготовці та перепідготовці спеціалістів, що відповідатимуть сучасному рівню управління. Є необхідність розвитку управлінських кадрів, оснований на програмах управління кар'єрою керівника. Нагальна потреба існує в скоординованій системі оплати праці та винагороди, розробці та впровадженні нової системи нормування праці на основі прогресивних технологій. Необхідно використовувати надійну оціночну систему, що враховує професійні знання, стаж та опит, умови та якість праці, розумові та фізичні можливості, вклад працівника в колективний результат діяльності організації.

Структурна реформа залізничного транспорту та її реалізація безпосередньо

залежить від людського фактора, кадрового складу, до якого пред'являють в нових умовах більш високі вимоги. Безпосереднє відношення до змін має організація управління персоналом, що направлена на розробку та використання ефективних методів та засобів, що сприяють максимальному розкриттю ділових якостей працівників.

Таким чином, реформування управління персоналу залізничного транспорту спряжено з соціально-психологічними, виробничо-етичними проблемами, що потребують індивідуального підходу до працівника. У зв'язку з цим змінюються пріоритети в організації управління персоналом, що передбачає використання економічних стимулів та соціальних гарантій, орієнтованих на зближення інтересів робітника з інтересами організації в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, отриманні найкращих економічних результатів діяльності підприємства та залізничного транспорту в цілому.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., к.е.н., доцент НТУ «ХПІ», м. Харків

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою складовою механізму господарювання на виробничому рівні було і залишається нормування праці. Останнє необхідне за будь-якого доцільно організованого трудового процесу. Сутність нормування праці полягає у проектуванні раціональних трудових процесів та встановленні прогресивних, обґрунтованих норм праці.

Найважливіші задачі нормування праці у сучасних умовах – послідовне поліпшення організації праці та виробництва; зниження трудомісткості продукції; посилення матеріальної зацікавленості робітників в підвищенні ефективності виробництва, упровадженні досягнень науки та техніки, прогресивної технології; підтримка економічно обґрунтованих співвідношень між ростом продуктивності праці та заробітною платнею.

Недоліки у нормуванні праці підривають стимулюючу роль заробітної платні, стримують виявлення внутрівиробничих резервів, перешкоджають раціоналізації виробництва, використанню науково-технічних досягнень. Таким чином, проблема удосконалення нормування праці в сучасних умовах є однією з найважливіших у промисловості. Її рішення сприятиме розвитку виробництва, зменшенню собівартості продукції, а отже і її ціни, збільшенню прибутків на підприємствах, які дадуть змогу їм розвиватися.

Нормування лежить в основі планування. На усякому підприємстві робота здійснюється у відповідності з бізнес-планом, який представляє собою обґрунтований прогноз його виробничої, технічної та фінансово-господарської діяльності. В основі розробки бізнес-плану лежить система норм витрат робочого часу, витрат основних та допоміжних матеріалів, електроенергії, палива, води, норм амортизаційних відрахувань і так далі. При цьому норми витрат робочого часу займають особливе місце, бо служать вихідним матеріалом для розрахунку основних елементів бізнес-плану підприємства.

Для забезпечення певної ефективності виробництва вкрай важливо оптимізувати витрачання усіх видів ресурсів, що використовуються для цього: живої