

УДК 656.23: 656.224

МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВЫХ ФАКТОРОВ ПРИ СНИЖЕНИИ ТРУДОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЖД ТРАНСПОРТА

Гулай О.С., к.е.н., аспірант (УкрДАЗТ)

Исходя из экономической и социальной ситуации в стране, а также особенностей внутреннего функционирования и работы всех подразделений железнодорожного транспорта Украины, необходим поиск новых систем и методов управления персоналом, повышение эффективности управления действующих систем и плановых решений, связанных с управлением персонала.

Одним из наиболее сложных объектов функционирования железнодорожной системы, как впрочем, и любой другой крупномасштабной формы предприятия, является организация управления персоналом. Сложность организации управления персоналом заключается в присутствии человеческого фактора как в управлении, так и в подчинении, а именно: умении респондента самостоятельно принимать решения в зависимости от наличия конкретных мотивационных факторов; действовать в зависимости от сложившейся ситуации; критически оценивать предъявляемые к выполнению требования; иметь субъективные интересы в работе отрасли; а также в обладании чувствительности к управленческому воздействию и т.д. Что в целом ведет к непредсказуемости поведения определенных работников, а также их групп при изменении некоторых поведенческих мотивов в управлении.

С целью выяснения факторов, влияющих на изменение динамики трудоспособности коллективов при принятии тех или иным управленческих решений, на предприятии железнодорожного транспорта было проведено анонимное анкетирование работников. Вышеупомянутым респондентам (254 человек) было предложено ответить на вопросы тестового характера на тему восприятия новых управленческих решений и путей повышения производительности их труда.

Так, одним из главных факторов, влияющих на трудоспособность коллективов, выявленных в процессе анкетирования работников украинского железнодорожного транспорта – предприятия государственной формы собственности, была названа эндо- и экзогенная ситуация в стране (38% ответов опрошенных). Эндогенная обстановка при этом должна включать в себя не только изменение экономических циклов в государстве (соотношение времени спада экономики, времени нахождения страны в рецессии,

а также времени экономического подъема), но и политические предпосылки, которые для населения в целом означают предпосылки стабильности во всех этапах их жизнедеятельности.

Второе место, согласно данному анкетированию, занимает оплата труда и финансовое обеспечение проекта, организации или предприятия в целом (36% ответов всех опрошенных). Что прямо пропорционально влияет на благосостояние каждого индивидуума, которое оказалось вторично для коллективов железнодорожного транспорта.

Третье место в процентном соотношении (14%) занимает микро- и макро климат коллектива, а также взаимоотношения работников с руководителем, а именно: корректность замечаний, дисциплинарные требования, а также отношение к их взысканию, уровень исполнительности и др.

Следующим существенным показателем увеличения производительности труда для работников железнодорожной отрасли оказалось увеличение контроля исполнения тех или иных управленческих требований или решений (10%).

УДК 331.108.2

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Дикань В.В., д.е.н., професор (УкрДУЗТ)

На сьогодні найбільш цінним капіталом, яким володіє підприємство, є персонал. Основу концепції управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством.

В підтвердженні цього все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім концепція управління персоналом даного підприємства у порівнянні з іншими, адже вона допомагає деталізувати напрямки кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку підприємства.

Основу концепції управління персоналом підприємства повинні складати:

- розробка принципів, напрямків та методів управління персоналом;
- урахування роботи з персоналом на всіх рівнях стратегічного планування підприємства;
- впровадження нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу;
- визначення та проведення скоординованої єдиної тарифної політики й оплати праці;
- розробка і застосування на підприємстві