

Література

1. Кіндрацька Г.І. Навч. посіб. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 406 с.
2. Куденко Н.В. Стратегічний маркетинг [Текст] : Навчальний посібник / Н.В. Куденко. – К.: КНЕУ, 1998. – 152 с.
3. Наливайко А.П. Теорія стратегій підприємства. Сучасний стан та перспективи розвитку [Текст]: моногр. /А. П.Наливайко. – К.: КНЕУ, 2001. – 227 с.
4. Chandler A.D. Strategy and Structure: A. Chapter in the History of industrial Enterprises. – Cambridge, Mass: M.T. Hress, 1962 – 742p

НЕОБХІДНІСТЬ СТВОРЕННЯ ЦЕНТРУ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМИ ЗНАННЯМИ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

*Корінь Мирослава Василівна,
к.е.н., асистент каф. ЕУВКБ
Української державної академії
залізничного транспорту
email: miraslava87@mail.ru*

Залізничний транспорт України як один з найбільших перевізників в Україні, де працює понад 350 тис. осіб, в цілому забезпечений кваліфікованими кадрами, склад його персоналу. оптимізовано як якісно, так і кількісно [1]. Однак, як і більшість українських підприємств, залізнична галузь також має проблеми в управлінні кадровим потенціалом, більша частина яких пов'язана з відсутністю інноваційної спрямованості кадрової політики Укрзалізниці та низьким рівнем використання вдалого досвіду закордонних залізничних компаній в питання розвитку персоналу.

Можна впевнено відзначити й те, що діюча на сьогоднішній день система управління кадровим потенціалом потребує удосконалення в таких напрямках, як: підвищення соціально-економічної привабливості професії залізничника та створення її позитивного іміджу, створення ефективної системи мотивації особистих результатів праці, якості роботи та прояву

творчих ініціатив; впровадження набору інструментів для самоосвіти та розвитку персоналу, а також інструментів внутрішніх комунікацій, які б дозволяли обмінюватися досвідом та будувати неформальні зв'язки в організації і професіональні спільноти; удосконалення системи відбору та підготовки кадрового резерву; впровадження сучасних систем оцінки діяльності персоналу для з'ясування потенціалу розвитку працівника та планування його професійної кар'єри; впровадження новітніх технологій залучення талановитих співробітників та розвиток організаційної культури, тощо.

Одним із інструментів забезпечення розвитку кадрового потенціалу залізниць може виступати Центр управління корпоративними знаннями. Потреба в його організації виникає в зв'язку з усвідомленням того, що на сьогоднішній день набагато вигідніше вчити своїх працівників в середині підприємства в межах власної системи внутрішньокорпоративного навчання, яка відображає індивідуальні особливості даної організації та забезпечуватиме кваліфікованим кадрами в довгостроковій перспективі [2].

Центр управління корпоративними знаннями розглядається як система навчання та управління інтелектуальним капіталом працівників залізничного транспорту, яка об'єднана єдиною концепцією розвитку галузі та спрямована на всебічне використання існуючих знань і навичок персоналу виключно в інтересах організації, створюючи в свідомості кожного співробітника відчуття власної значимості для забезпечення майбутнього процвітання Укрзалізниці [2].

Центр управління корпоративними знаннями буде виступати одним з найважливіших важелів розвитку персоналу, забезпечуючи [3]:

- системне управління знаннями (пошук і добір навчальних програм і курсів, підготовка й адаптація навчальних програм і курсів під конкретні потреби залізничної галузі, контроль якості результатів навчання);

- створення джерел формалізованих знань – розробка стандартів, інструкцій, положень та збір і обробка раціоналізаторських пропозицій співробітників;
- організацію навчання та перепідготовку кадрів;
- формування кадрового резерву;
- розробку системи мотивації персоналу з обміну знаннями;
- формування ефективних управлінських команд, які працюватимуть в ключових напрямках розвитку Укрзалізниці;
- створення баз знань та проведення дистанційного навчання працівників, які мають бажання саморозвиватися;
- формування єдиних корпоративних цінностей і корпоративної культури;
- формування комунікаційних мереж корпоративних знань та створення карт знань, тощо.

Таким чином, створення Центру управління корпоративними знаннями сприятиме не тільки використанню внутрішнього потенціалу Укрзалізниці, знань, навичок та вмінь її працівників, але забезпечить вирішення деяких системних проблем та сприятиме досягненню стратегічних цілей розвитку галузі, пов'язаних із зниженням плинності кадрів та покращенням іміджу залізничного транспорту як роботодавця, підвищенням мотивованості та компетентності персоналу залізничного транспорту України.

Література

1. Офіційний сайт Державної адміністрації залізничного транспорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uz.gov.ua/about/general_information/. – Назва з екрана.
2. Корінь М.В. Стратегія розвитку кадрового потенціалу залізниць / М.В. Корінь // Вісник Хмельницького національного університету. Серія Економічні науки. – Т.1. – 2014. – № 4. – С. 50-54.
3. Збрицька Т.П. Переваги створення корпоративного університету як інструменту розвитку персоналу / Т.П. Збрицька // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 1 (48). – С. 354 – 358.