

Необхідно зазначити, що кожний окремий рівень розвитку ЛК залежить від попереднього, а досягнення сукупного результату кожного рівня розвитку ЛК безпосередньо залежить від сукупного результату попереднього рівня.

УДК 658.29:656.2

### ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*Маковоз Е.В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

УДК 65.018:656.13

### СЕРТИФІКАЦІЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ

*Криворучко О.М., д.е.н., професор (ХНАДУ)*

Основними цілями проведення сертифікації систем менеджменту якості є:

- підтвердження відповідності системи менеджменту якості вимогам, що встановлені у відповідних нормативних документах;
- створення сприятливих умов для покращення діяльності підприємства;
- підвищення довіри споживачів і інших зацікавлених сторін у можливості забезпечити стабільний результат (продукцію або послуг).

Досягнення даних цілей можливе при дотриманні певних вимог до процесу проведення сертифікації системи менеджменту якості:

- процес сертифікації повинен мати цільову спрямованість – необхідність проведення сертифікації з визначеною метою;
- сертифікація повинна бути заснована на засадах об'єктивності – перевірка й оцінка системи повинна здійснюватися компетентними висококваліфікованими фахівцями;
- конфіденційності – орган із сертифікації повинен дотримуватися професійної таємниці відносно інформації про підприємство;
- у ході сертифікації системи менеджменту якості повинна бути забезпечена достатність задоволення вимог, яким вона повинна відповідати (вимогам національних, міжнародних стандартів і т.п.).

У даний час сертифікація системи якості проводиться на добровільній основі. Будь-яке вітчизняне підприємство, що впровадило систему якості у відповідності зі стандартами ISO серії 9000, може її сертифікувати в системі УкрСЕПРО або в закордонному органі сертифікації. Результатом сертифікації є сертифікат на систему менеджменту якості – документ, що свідчить про відповідність системи менеджменту якості вимогам нормативного документу (стандарту), а також підтверджує здатність підприємства забезпечувати і підтримувати якість своєї продукції на відповідному рівні.

В железнодорожной отрасли организация кадровой работы является важнейшим элементом управления персоналом и задача руководства состоит не только в том, чтобы, развить энергию и профессиональные качества подчиненных. но и удержать квалифицированные кадры, привлечь к активной работе инновационно мыслящих молодых специалистов, повысить интеллектуальный потенциал отрасли.

На основании вышеизложенного, представляется целесообразным разрабатывать инновационные формы обучения, позволяющие формировать умения и отрабатывать навыки. Такие инновационные формы должны не разрушать, а поддерживать и дополнять имеющуюся систему подготовки специалиста. Одной из таких форм может стать тренинг как система отработки навыка, дополняющая лекционный курс (т.е. систему передачи теоретических знаний) и дополняющая курс лабораторно-практических занятий. Таким образом, триада «знания-умения-навыки» становится рабочей системой, удобной для использования, а образовательная технология – полной.

Суть тренинговой работы заключается не сколько в поддержке навыков и дополнительном консультировании, а, в большей степени, в обеспечении обратной связи. Именно посттренинговая работа даёт неоценимые сведения тренеру об эффективности его работы, о «живучести» выработанных навыков, об ошибках, допущенных в тренингах, о восприятии участниками группы его (тренера) индивидуального стиля.

Предтренинговая работа, относительно технологии моделирования ситуаций внутри тренинга, включает совместное с руководством моделирование вариантов предстоящего развития событий, а также подготовку нескольких стандартных моделей профессиональных «игр». В данном случае на первый план выступает профессиональная подготовка самого тренера, его личный опыт в проведении тренинговой работы в различных организациях, сталкивающихся с аналогичными трудностями в данном сегменте рынка. Естественно, чем разнообразнее опыт тренера, тем проще ему подготовить необходимый фактографический и иллюстративный материал.

Обычно для проведения тренинга

достаточно подготовить 1-2-3 ситуации, которые призваны выработать и оттренировать навык поиска наиболее оптимального решения уже известной задачи. Данный этап воспринимается коллективом наиболее мотивированно, так как работники уже столкнулись с необходимостью поиска выхода из сложившейся ситуации. Но это не может помочь им предугадать и разрешить предстоящие вызовы рынка. Настоящая задача тренинга - не подготовить к уже произошедшей неприятности, а вооружить против неизвестности. Нужно заметить, что любой тренинг может быть отнесён к тренингу, воспитывающему репродуктивный навык, или тренингу, воспитывающему продуктивный навык, оставляющему пространство для вариантности решения задач. Нельзя сказать, что воспитание репродуктивного навыка не полезно. Репродуктивный навык в определённых ситуациях становится необходим, как например, в ситуации быстрого реагирования, или частого воспроизводства одних и тех же действий в ответ на одинаковые вызовы среды. Продуктивный же навык оставляет больше пространства для вариативности ответа. Продуктивный навык вступает в свою роль тогда, когда невозможно предсказать предстоящую ситуацию.

Последним этапом моделирования ситуации в тренинге, является посттренинговая работа, которая может включать в себя: как посттренинговое сопровождение организации, проявляющееся в периодических однократных консультациях работников (бывших участников тренинга), консультациях руководства организации по вопросам закрепления и поддержки мотивационных стимулов персонала; так и проведение подкрепляющих вариативных тренинговых упражнений через заранее оговоренные необходимые промежутки времени. В некоторых особых случаях, например при отработке навыков продаж, посттренинговое сопровождение превращается в индивидуальную полевую работу, где под наблюдением тренера и более опытного работника новичок отрабатывает в активном опыте полученные навыки. В том случае, когда руководство организации выходит с просьбой проведения корпоративного обучения, может быть специально разработана система тренинговых занятий, не только поддерживающая уже выработанный навык, но и развивающая новые умения.

Таким образом использование тренингов в процессе совершенствования знаний и умений кадрового состава железнодорожного транспорта является перспективным направлением.

УДК 65.015

### УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Мартышевская Г.М., аспирант (ДНУЖТ)*

С учетом достоинств и недостатков существующих подходов к определению понятия «трудовой потенциал» предлагается уточненная его трактовка, согласно которой трудовой потенциал предприятия определяется наличием у него совокупности преимуществ и степени их реализации в текущей и перспективной деятельности на рынке труда.

Трудовой потенциал предприятия – это совокупность преимуществ рабочих кадров, которые определяют возможности развития предприятия в долгосрочном периоде по сравнению с конкурентами на рынке.

Важнейшим элементом этого механизма является подготовительная работа, в ходе которой оценивается стратегическое положение предприятия и определяется концепция развития трудового потенциала. На основании оценки стратегического положения предприятия разрабатывается стратегия развития трудовых ресурсов, выделяются стратегические задачи его развития и общая стратегия развития. Базовая стратегия развития трудового потенциала, представляющая собой основу поведения предприятия на рынке. В отличие от тактических действий на рынке труда стратегия должна быть направлена на обеспечение преимущества развития трудового потенциала в долгосрочной перспективе.

Концепция развития трудового потенциала предприятия должна фиксировать цели, стратегические приоритеты предприятия (безусловно, с учетом ситуации на рынке труда), основные параметры организационно-экономической модели предприятия, которая должна поддерживать достижение целей и стратегических приоритетов.

Одним из важнейших элементов механизма управления трудовым потенциалом предприятия является его оценка, проводимая с целью принятия решения по выбору стратегии развития. При этом под стратегией развития трудового потенциала предприятия понимается концепция и подчиняемая ей система действий предприятия, направленные на достижение им конечных целей.

Для расчетов возможно применение разных подходов к оценке трудового потенциала предприятия в зависимости от целей и задач проводимого исследования, которые позволяют получить представление об эффективной деятельности предприятия на рынке труда,