

Управління трудовими ресурсами транспортних підприємств

Гордієнко О.С., Штомпель Г.Е., Харківська національна академія міського господарства

Підвищення ефективності використання ресурсів транспортними підприємствами потребує вирішення питань якості управління персоналом цих підприємств. У сучасних умовах роль людини у виробництві змінилась докорінно. Сьогодні людина, яка має змогу креативно мислити, тим самим забезпечуючи конкурентоспроможність та стійкість розвитку виробництва, є головним стратегічним ресурсом будь-якої компанії, тому цінність трудових ресурсів як фактора успішної діяльності підприємства зростає. Шкода, але в умовах безробіття керівники транспортної галузі не приділяють належної уваги раціональному використанню трудових ресурсів, і, як наслідок, позбавлені можливості освоїти великий резерв підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Головним завданням управління персоналом на будь-якому підприємстві є оптимізація структури і якісного складу трудових ресурсів, для досягнення якого можна використовувати різноманітні методи підвищення ефективності використання людського потенціалу. Ось деякі з них.

Важливим методом раціоналізації використання людського потенціалу є навчання, підготовка та перепідготовка робітників, підвищення їх кваліфікації. Доведено, якщо фактичний середній тарифний розряд працівників нижчий за нормативний, тоді це може призвести до зниження якості вихідної продукції (в нашому випадку – надання транспортних послуг). З цього витікає необхідність передбачати в планах розвитку підприємства справжнє, а не формальне підвищення кваліфікації персоналу. Якщо середній розряд працівників вищий за рівень складності робіт, то можливе падіння мотивації персоналу через невдоволеність працюючих виконанням роботи, що, в свою чергу, може призвести до плинності кадрів. Тому необхідно чітко дотримуватися балансу між мотивацією робітників, їх кваліфікацією та рівнем складності завдань.

Важливе значення для робітника має нагорода за його працю – заробітна плата. Вона заохочує персонал і допомагає досягненню відповідних результатів діяльності підприємства.

Окрім заробітної плати велике значення для персоналу мають пільги з оплати лікарняних листів, відпусток, пенсійне забезпечення та ін. Тут не можна не відмітити, що останнім часом почастишали випадки нехтування правами робітників при оформленні документації на

виробничі травми. Керівники підприємств (і не тільки транспортних) за всяку ціну не хочуть визнати право людини на компенсацію і вдаються до будь-яких заходів, аби робітник поступився своїми законними правами. Та якщо все ж таки працівнику вдається довести свою правоту, робочий клімат стає для нього нестерпним і невдовзі він вимушений покинути місце своєї роботи. Ці факти мають загрозливу тенденцію: вже самі робітники не хочуть проблем з керівництвом і, тримаючись за своє робоче місце, самі готові нехтувати своїми правами. Потрібно терміново вживати суспільно-правових заходів, залучати служби громадського контролю, оскільки ця незахищеність робітників ризикує перетворитися в справжню соціальну біду нашого часу.

Оцінка результатів трудової діяльності показує ефективність виконання персоналом посадових обов'язків, а також і ступінь ефективності праці. Така оцінка необхідна для реалізації керівництвом підприємства адміністративної, інформаційної і мотиваційної функцій. Наприклад, підвищення чи пониження на посаді, переведення чи звільнення персоналу відноситься до адміністративної функції. Інформаційна функція дає працівникам відомості про ступінь ефективності їхньої праці. А мотиваційна функція повинна стимулювати людину до виконання роботи на хорошому рівні для отримання винагороди чи підвищення на посаді.

Особливе місце в системі методів поліпшення використання трудових ресурсів займає забезпечення формальних та неформальних зв'язків, створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Вкрай необхідна реалізація заходів, направлених на формування корпоративної культури підприємства, доведення цілей і завдань підприємства до свідомості кожного робітника. Без цього не можна розраховувати на досягнення високих результатів діяльності.

Не можна забувати, що визначення кількісного і якісного складу персоналу підприємства повинно бути тісно пов'язане зі всіма іншими елементами виробничого процесу. Вдосконалення механізму формування оптимальних за структурою, складом і кількістю персоналу транспортних підприємств повинно бути пов'язане з технічною базою виробництва. Дане зауваження зумовлене тим, що науково-технічний прогрес вдосконалює як технічну базу, технологію виробничого процесу, так і кількісні пропорції в розподіленні трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційному складі і структурі робітників.

Таким чином, можна відмітити, що ефективність праці робітників залежить від їх професійної кваліфікації, рівня заробітної плати та соціальної захищеності, мотивації та психологічного клімату, а також технічної бази підприємства. Врахування всіх складових дозволяє під-

вищити ефективність використання трудових ресурсів і функціонування транспортного підприємства в цілому.