

УДК 330.341.1:656.2

СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

магістрант Погрібна Я.Д.

СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

магістр Погребная Я.Д

ESSENCE AND STRUCTURE OF SKILLED POTENTIAL OF RAILWAY TRANSPORT

master student Pogribna Y. D.

В статті на основі аналізу існуючих визначень з'ясовано, що кадровий потенціал залізничного транспорту - це сукупність спроможностей працівників залізничного транспорту максимально ефективно виконувати свої обов'язки і виробляти високоякісні транспортні та інші послуги, роботи, продукцію для задоволення потреб економіки та населення у вантажних і пасажирських перевезеннях і отримання прибутку. Крім того, визначена структура кадрового потенціалу залізничного транспорту.

Ключові слова: кадровий потенціал, залізничний транспорт, структура кадрового потенціалу.

В статье на основе анализа существующих определений выяснено, что кадровый потенциал железнодорожного транспорта - это совокупность возможностей работников железнодорожного транспорта максимально эффективно выполнять свои обязанности и производить высококачественные транспортные и другие услуги, работы, продукцию для удовлетворения потребностей экономики и населения в грузовых и пассажирских перевозках и получения прибыли. Кроме того, определена структура кадрового потенциала железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: кадровый потенциал, железнодорожный транспорт, структура кадрового потенциала.

In the article it is found out on the basis of analysis of existent determinations, that skilled potential of railway transport - it totality of possibilities of workers of railway transport to execute the duties maximally effectively and to produce high-quality transport and other services, works, products for satisfaction of necessities of economy and population in freight and passenger transportations and receipt arrived.

In addition, the structure of skilled potential of railway transport is certain due to addition of new signs. So, on a functional sign potentials of workers of locomotive service, carriage service, service of signaling and connection, technical service, service of transportations, passenger service, service of railtrack, financial-economic service, power supply service and other services are distinguished. On the specific of works (in accordance with Classifier of professions) potentials of workers of the first group (leaders), second group (specialists) and other groups (in all they nine) are distinguished. On the level of education potentials of workers, having a graduate degree or master's degree diploma, workers with higher education, workers, are distinguished with the secondary special education, other workers.

Keywords: skilled potential, railway transport, structure skilled.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.

У залізничній галузі триває реформування: 25 червня 2014 р. Кабінет міністрів України прийняв постанову №200 «Про утворення публічного акціонерного товариства “Українська залізниця”, згідно з якою найближчим часом повинно бути створене ПАТ “Українська залізниця”, з урахуванням Закону України “Про особливості утворення публічного акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування» від 23.02.2014 р. Тому особливої актуальності набуває проблема підвищення ефективності діяльності галузі, при збереженні її кадрового потенціалу. Вже більше року на залізничному транспорті триває оптимізація кадрового потенціалу для приведення чисельності персоналу і його якісного складу у відповідність з обсягами перевезень і робіт, оновленими технологічними процесами. Але, як наголошено у [1], під час оптимізації чисельності персоналу не можна допустити погіршення його якісних, структурних та інших характеристик.

Тому необхідним є дослідження сутності, структури і методик оцінювання кадрового потенціалу залізничного транспорту, на основі якого з урахуванням науково обґрунтованих вимог повинні розроблятися заходи з оптимізації та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми.

Висвітленню питань управління трудовим потенціалом присвятили свої праці провідні вітчизняні вчені: Д. Богиня, С. Вовканич, В. Гавва, А. Гальчинський, О. Грішнова, І. Джаїн, М. Долішній, С. Жулавський, М. Ким, А. Колот, Т. Костишина, Н. Краснокутська, О. Крушельницька, Є.Лапін, О. Новікова, О. Олексюк, Г. Осовська, В. Пономаренко, С. Радько, І. Репіна, М. Семикіна, І. Точенов, О. Федонін, М. Чумаченко [2 - 10] та інші.

Проблеми формування та використання трудового потенціалу, визначення його структури, оцінки використання в процесі трудової діяльності висвітлено у працях вчених близького зарубіжжя: С. Агапцова, С. Андреева, Б. Генкіна, В. Весніна, Д. Дячкова, О. Іванілова, А. Єгоршина, А. Кібанова, Е. Ленского, Ю. Одегова, І. Плетникової (Назаренко) [1, 10], Г. Сергєєвої, В. Травіна та інших. Аналіз наукових праць, що висвітлюють питання використання трудового потенціалу, показав, що ця проблема ще не достатньо вивчена та науково обґрунтована. Вченими не визначено єдиного підходу щодо застосування категорійного апарату, методики оцінювання використання трудового потенціалу підприємства та системи чинників, під впливом яких відбуваються процеси його формування. Тому існує об'єктивна

необхідність у пошуку єдиного визначення сутності поняття «кадровий потенціал».

Метою статті є визначення сутності поняття «кадровий потенціал залізничного транспорту» та його структури.

Виклад основного матеріалу дослідження. В теперішній час не існує єдиного підходу до трактування поняття „трудоий (кадровий) потенціал”. Розглянемо деякі визначення даної економічної категорії, наявні в літературі.

Трудоий потенціал – це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив і суспільство в цілому. Поняття трудового потенціалу узагальнює всебічну характеристику ресурсів, включаючи кількісні та якісні параметри здатностей до трудової діяльності, в тому числі ті фактори, які не піддаються виміру, наприклад, моральність, менталітет [3, с. 13].

Трудоий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [4, с. 197].

Трудоий потенціал виступає як інтегральна характеристика здібностей до праці (в їх кількісному і якісному відношенні), яка визначає можливості як конкретного робітника, так і сукупного робітника по їх участі у суспільно корисній діяльності [5, с. 38].

Трудоий потенціал – це „основана на професійних знаннях, практичних навичках, особистісних і психофізіологічних характеристиках робітників спроможність персоналу реалізувати цілі підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному і організаційному забезпеченні процесу праці” [6, с. 31].

Кадровий потенціал – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [7, с. 239].

Кадровий потенціал підприємства – це спроможність і можливість персоналу фірми (підприємства) до повної реалізації свого

особистісного потенціалу для досягнення поставлених цілей при виробництві товарів та послуг. При цьому під потенціалом особистості розуміється комплексна характеристика індивідуума, яка включає кваліфікаційний, освітній і інтелектуальний рівні, а також спроможність їх використовувати і розвивати з часом [8, с. 69 - 71].

По визначенню А.Ю. Жулавського і Є.В. Лапіна, кадровий потенціал підприємства – це „сукупна спроможність виробничого персоналу забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам ринку в конкретних економічних і науково-технічних умовах виробництва” [9, с. 168].

Як бачимо, всі вищевказані визначення кадрового потенціалу містять його характеристику – здібність до праці, до вироблення суспільно корисної продукції.

Інтегрує вищевказане, у [10] надано визначення сутності категорії „кадровий потенціал підприємства” як сукупності спроможностей працівників підприємства максимально ефективно виконувати свої обов’язки і виробляти високоякісні послуги, роботи, продукцію для задоволення потреб суспільства і досягнення цілей підприємства. Вважаємо це визначення найбільш адекватним.

Стосовно кадрового потенціалу залізничного транспорту, то існує визначення О. Познякової [11, с. 123]: «це сукупність здібностей усіх працівників, зайнятих в наданні послуг перевезення залізничним транспортом; це їх можливості, що можуть бути реалізовані в процесі трудової діяльності».

На нашу думку, це визначення є неповним: по-перше, в ньому відображені лише працівники, безпосередньо зайняті в наданні послуг перевезення залізничним транспортом (без урахування тих, хто зайнятий на підсобно-допоміжній діяльності), а це є некоректним, адже підприємства залізничного транспорту виробляють ще і допоміжні послуги та продукцію, не пов’язані з перевезеннями; по-друге, «можливості, що можуть бути реалізовані в процесі трудової діяльності» - це неточне, розпливчате

формулювання. Тому сформулюємо кадровий потенціал залізничного транспорту на базі визначення [10] як сукупність спроможностей працівників залізничного транспорту максимально ефективно виконувати свої обов'язки і виробляти високоякісні транспортні та інші послуги, роботи, продукцію для задоволення потреб економіки та населення у вантажних і пасажирських перевезеннях і отримання прибутку.

В літературі виділяють складові кадрового потенціалу підприємства індивідуальний кадровий потенціал (окремого працівника) та кадровий потенціал колективу (який складається з потенціалу організації праці та потенціалу системи управління). Крім того, індивідуальний кадровий потенціал поділяють на фізіологічний, освітній (включає загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний), інтелектуальний та культурно-особистісний.

А. В. Линенко і О. Л. Шевченко розглядають структуру трудового потенціалу підприємства за наступними критеріями:

- за рівнем агрегованості оцінок (трудоий потенціал працівника; груповий трудоий потенціал; трудоий потенціал підприємства);

- за спектром охоплення можливостей (індивідуальний трудоий потенціал; колективний трудоий потенціал);

- за характером участі у виробничо-господарському процесі (потенціал технологічного персоналу; управлінський потенціал);

- за місцем у соціально-економічній системі підприємства (структурно-формульвальний трудоий потенціал; підприємницький трудоий потенціал; продуктивний трудоий потенціал.

Базуючись на вищевикладеному, а також з урахуванням специфіки діяльності залізничного транспорту, нами розроблено структуру кадрового потенціалу залізничного транспорту (рис. 1).

Висновки. Визначено, що кадровий потенціал залізничного транспорту - це сукупність спроможностей працівників залізничного транспорту максимально ефективно виконувати свої обов'язки і виробляти високоякісні транспортні та інші послуги, роботи, продукцію для задоволення потреб економіки та населення у вантажних і пасажирських перевезеннях і отримання прибутку. Визначено також його структуру (до існуючих в літературі додані ознаки: за функціональною ознакою, за специфікою робіт, за рівнем освіти).

Експлуатація залізниць



Рисунок 1 – Структура кадрового потенціалу залізничного транспорту

1. Назаренко І.Л. Оцінка та оптимізація кадрового потенціалу дирекції залізничного транспорту [Текст] / І.Л. Назаренко // Вісник економіки транспорту і промисловості. - №44. – 2013. – С. 70 - 74.
2. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала [Текст]: Монография. / И.О. Джаин. – Сумы: МТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
3. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление [Текст] / М.Н. Ким. Харьков: ХНУ, 2003. – 247 с.
4. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навч. посібник. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К., КНЕУ, 2003. – 316 с.
5. Авдеенко В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия [Текст] / В.Н. Авдеенко, В.А. Котлов. – М.: Экономика, 1989. - 240 с.
6. Радько С.В. Оценка трудового потенциала с учетом рисков его управления [Текст] / С.В. Радько // Управление риском. – 2003. - №2. – С. 30 – 41.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навчальний посібник. / Н.С. Краснокутська – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
8. Точенов И.В. К вопросу об оценке кадрового потенциала предприятия [Текст] / И.В. Точенов // Вісник Донбаської державної академії будівництва і архітектури. – 1999. - №5(19). – С. 69 – 71.
9. Жулавський А.Ю. Принципи оцінки кадрового потенціалу промислових підприємств [Текст] / А.Ю. Жулавський, Є.В. Лапін. // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. – 2002. - №1-2. – С. 161 – 172.
10. Іванілов О.С. Нова експертно-бальна методика оцінки кадрового потенціалу підприємства [Текст] / О.С. Іванілов, І.Л. Плетникова, Д.М. Дячков // Вісник економіки транспорту і промисловості. - №15-16. – 2006. – С. 67 – 74.
11. Познякова О. В. Сукупний потенціал залізничного транспорту [Електронний ресурс] / О. В. Познякова. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Znpdetut_eiu_2013_25_17.pdf.

Рецензент д-р екон. наук, професор В.В.Компанієць

Погрібна Яна Дмитрівна, слухач НН ІППК Української державної академії залізничного транспорту, заст. нач. Договірної відділу служби матеріально-технічного забезпечення Донецької залізниці, 050-663-99-09

Pogribna Yana Dmytrivna, the listener of Educational-Scientific Institute of Ukrainian State Academy of Railway Transport, depchief of contractual department of the Donetsk railway, 050-663-99-09