

УДК 331.101.3:656.2

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Заєць Г.П., аспірант (УкрДУЗТ)

Статтю присвячено дослідженню питань розвитку компетентності працівників підприємств залізничного транспорту. Від ступеня компетентності та використання потенціалу працівників багато в чому залежить конкурентоспроможність і ефективність діяльності підприємств залізничної галузі. У зв'язку з цим досліджено сутність та розкрито зміст поняття «компетенції персоналу», визначено складові компетентності персоналу та сформовано основні напрямки розвитку компетенцій персоналу підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: компетентність, трудовий потенціал, залізничний транспорт, мотивація, модель компетенцій, компоненти трудового потенціалу, кадрова політика.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Заец А.П., аспирант (УкрГУЖТ)

Статья посвящена исследованию вопросов развития компетентности работников предприятий железнодорожного транспорта. От степени компетентности и использования потенциала работников во многом зависит конкурентоспособность и эффективность деятельности предприятий железнодорожной отрасли. В связи с этим исследована сущность и раскрыто содержание понятия «компетенции персонала», определены составляющие компетентности персонала и сформированы основные направления развития компетенций персонала предприятий железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: компетентность, трудовой потенциал, железнодорожный транспорт, мотивация, модель компетенций, компоненты трудового потенциала, кадровая политика.

COMPETENCE AS A COMPOSITION CHARACTERISTIC OF THE LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE OF RAILWAY TRANSPORT

Zaets A.P., postgraduate student (USURT)

The article is devoted to the problem of competence of the worker as a component of a qualitative characteristic in the conditions of the modern labor market. A key factor in the successful implementation of rail transport enterprises is the development of personnel, the growth of its labor potential and capabilities. Competitiveness and efficiency of the company's

activity in the industry depends on the degree of competence and utilization of the employee's potential. In this connection, the essence of the concept of "competence of the personnel" was investigated, the content of the concept and the main directions of the development of personnel competences was revealed.

Keywords: *competence, labor potential, railway transport, motivation, model of competences, components of labor potential, personnel policy.*

Постановка проблеми. Для досягнення стійкого розвитку і формування конкурентних переваг підприємств залізничного транспорту на сучасному етапі необхідно все більше уваги приділити ефективному використанню кадрового потенціалу, який являє собою одну з основних складових підвищення результативності діяльності, а трудові ресурси відіграють важливу роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства.

Важливим аспектом для забезпечення ефективної діяльності підприємств залізничного транспорту є підтримка належного стану трудового потенціалу та забезпечення його постійного розвитку. На сьогодні існує ряд негативних тенденцій, погіршення якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу, а також незадовільний стан його використання на підприємствах залізничного транспорту України. Тому проблема визначення сутності трудового потенціалу та компетентної складової працівників підприємств залізничного транспорту є актуальною та потребує подальшого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти управління персоналом на основі компетентного підходу розкривають в своїй праці такі вчені як: М. Армстронг, Д.К. МакКлеланд, В.Л. Дикань, І.В. Токмакова, В.О. Зубенко, В.В. Компанієць, Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, О.В. Варганова, Є.П. Скляр та інші [1-11]. Велика кількість досліджень, що проводяться в цій області, безліч конференцій і симпозіумів, присвячених проблемам ефективного використання та сталого розвитку трудового потенціалу,

підкреслюють необхідність даного дослідження.

Метою статті є дослідження змісту компетентності в системі якісної характеристики управління персоналом та розробка управлінських заходів із забезпечення розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу. Успішне функціонування підприємств в умовах конкурентного середовища забезпечується наявністю високорозвиненого потенціалу, елементом якого є трудовий потенціал.

У ринковій економіці змінюється підхід до формування трудового потенціалу, зокрема основний акцент переноситься на його якісний склад. Якість трудового потенціалу являє собою складну, багатоступеневу категорію. Основним якісним компонентом трудового потенціалу є його компетентність.

Поняття компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англійських країнах у середині 60-х років ХХ століття. Вперше це поняття застосував американський вчений Д. МакКлеланд. Він охарактеризував певні якості особистості, які найтісніше пов'язані з успішним виконанням роботи і високою мотивацією персоналу. Д. К. МакКлеланд визначив компетентність як базову якість індивіда, що впливає на ефективність виконуваної роботи.

За твердженням Балабанової Л.В.[7] компетентність – це ступінь кваліфікації працівника, яка дозволяє успішно вирішувати задачі, що стоять перед ним, також вона визначає здатність працівника якісно і безпомилково виконувати свої

функції як у звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно освоювати нове і швидко адаптуватися до умов, що змінюються.

Таким чином проаналізувавши поняття компетентності різних авторів, ми підтримує думку Балабанової Л.В. яка досить широко та змістовно розкриває поняття компетентності та будемо використовувати це поняття.

Загалом виділяють три основних типи компетенцій.

1) Корпоративні компетенції – це корпоративні вимоги до всіх працівників; потенціал працівника до кар'єрного зростання; особові установки і мотивація працівника.

2) Менеджерські компетенції - готовність працівника виконувати менеджерські функції; менеджерські навички і уміння, необхідні для успішного керування.

3) Функціональні (професійні) компетенції являють собою готовність працівника ефективно працювати в даній сфері діяльності; описують навички і уміння, які необхідні для ефективної роботи.

За більш широким підходом виділяють такі види компетентності:

1) функціональна (професійна) компетентність: характеризується професійними знаннями і умінням їх реалізувати. Вимоги до професійної компетентності багато в чому залежать від рівня управління та характеру посади. Сьогодні для вищих керівників скорочується значення спеціальних та зростає роль методичних і соціальних знань і навичок, здібностей в області спілкування, керівництва робітниками, здатності сприймати і інтерпретувати інформацію. В основі професійної компетентності - професійна придатність, яка представляє собою сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності;

2) інтелектуальна компетентність: виражається в здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків та вирішення поставлених керівництвом завдань;

3) ситуативна компетентність: означає уміння діяти згідно ситуації;

4) тимчасова компетентність: відображає уміння раціонально планувати і використовувати робочий час. Вона містить адекватну оцінку витрат часу ("почуття часу"), вміння конструювати програму досягнення мети в тимчасовому континуумі (просторі), правильно визначати витрата часу;

5) соціальна компетентність: передбачає наявність комунікаційних і інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, домагатися свого, правильно сприймати і інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них відношення, вести бесіди і т.д.[16].

Особливу увагу на наш погляд потрібно приділяти професійній компетентності, яка є невід'ємною складовою трудового потенціалу та полягає в професійній придатності працівника, що являє собою сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності.

Кадрова політика і цілі управління трудовими ресурсами на підприємствах залізничного транспорту повинні відповідати цілям функціонування організацій і передбачати конкретні заходи щодо підвищення результативності діяльності. Тому головним завданням керуючого підрозділом або залізницею в процесі управління персоналом є забезпечення підприємств залізничного транспорту кваліфікованими фахівцями, з високим рівнем професійної компетентності, що сприяють підвищенню інтелектуального рівня працівників, допомогти їм повністю розкрити свій трудовий та творчий потенціал. Прийняття

управлінських рішень, спрямованих на поліпшення управління персоналом покраще показники ефективності колективної роботи, знижує плинність кадрів в організації, а також приносить організації більший прибуток.

Роль професійної компетентності фахівців підприємств залізничного транспорту є важливою для успішного функціонування галузі та надання якісних послуг. Часто просування працівника по службі починає його «розслабляти» та зменшувати цілеспрямованість, людина не займається саморозвитком і в підсумку стає некомпетентним. З плинністю часу та розвитком нових технологій у галузі транспорту, працівники залізничного транспорту можуть стикатися з завданнями, що перевищують їх компетентність, таким чином, їх кар'єрний і професійний ріст зупиняється.

Фахівці залізничної галузі знаходяться в зоні підвищеного ризику - вони несуть відповідальність за людей, яких перевозять, за вантаж, який транспортується, за обладнання, яке експлуатується, тому їх кваліфікація та компетентність повинна постійно бути на належному рівні для забезпечення безперервного перевізного процесу.

Необхідно також враховувати, що науково-технічний прогрес сприяє впровадженню нової техніки і модернізації вже існуючої, а це змушує розвивати нові компетенції.

Крім того, працівники залізничного транспорту все більше користуються правилами, розробленими на іноземній мові або удосконалюють свої навички, на вимогах європейських стандартів. Саме тому для таких фахівців необхідно постійно підтримувати на належному рівні професійні компетенції та покращувати вміння отримувати, інтерпретувати і обробляти інформацію, а також оперативно приймати рішення стають особливо важливими.

Придбані компетенції не дадуть користі, якщо спеціалісти, які ними володіють, не зацікавлені реалізувати їх з максимальною віддачею. Тому для виконання цього завдання необхідно:

- створити н'а підприємствах залізничного транспорту гнучку систему справедливої винагороди;
- розробити і запровадити систему оцінювання результатів діяльності працівників;
- залучати працівників до управлінського процесу;
- створювати оптимальні умови їх праці.

Діюча система управління персоналом повинна забезпечувати та покращувати розвиток компетенцій на підприємствах залізничного транспорту. Управління компетенціями являє собою процес порівняння потреби організації в кадрах із наявними трудовими ресурсами і вибір форм впливу для приведення їх у відповідність з вимогами виробництва.

В даному випадку під потребою організації розуміється необхідний кількісний і якісний склад людських ресурсів, що визначається у відповідності зі стратегією підприємства та її розвитку. Результатом порівняння потреб і ресурсів стають управлінські рішення про ротацію, просування, прийом на роботу та розвиток персоналу.

Технологія управління компетенціями інтегрує технології управління за цілями, визначення вимог виробництва і передбачає приведення людських ресурсів організації у відповідність з цими вимогами. Управління компетенцією полягає в оцінці особою своїх можливостей у відповідності з вимогами посади. Така оцінка дає можливість особі активізувати одержані ним раніше знання, навички, інформацію. Вона формує мету своєї діяльності на обраній посаді, приймає для себе рішення: відповідає його компетенція вимогам посади чи необхідне додаткове навчання.

На наш погляд після точного визначення рівня компетенції кожного із співробітників, доцільно буде скласти план і методику підвищення рівня, його розвитку. Найпоширеніші методи розвитку компетенції:

- 1) навчання на робочому місці, без відриву від виробництва на досвіді інших;
- 2) виконання спеціальних розвиваючих завдань, націлених на підвищення рівня компетентності;
- 3) участь у тренінгах та семінарах, опрацювання спеціальної літератури;
- 4) рішення практичних спільних завдань в динамічному режимі, для розвитку навичок взаємодіяти в команді.

Висновки. Управління персоналом може розглядатись як управління компетенціями персоналу підприємства з реалізацією практики їх придбання, стимулювання та розвитку. Ці три завдання необхідно реалізувати для досягнення та покращення основних завдань діяльності підприємств залізничного транспорту. Початок застосування моделі компетенцій на практиці – це включення механізму підвищення ефективності працівників і, як наслідок, підвищення ефективності діяльності підприємств залізничного транспорту.

ПЕРЕЛ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. / М. Армстронг; под ред. С.К. Мордовина.; перев.с англ. -[8-еиздание]. -СПб.: Питер, 2004. -832 с.
2. McClelland D. C. Testing for competence rather than for intelligence / D. C. McClelland // American Psychologist. -1973. -№28. -pp. 1-14.
3. Дикань В.Л. Оцінка якості робочої сили підприємства / В.Л. Дикань, С.В. Дмитрієнко // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збір наук. праць. – Харків, УкрДАЗТ, 2014. - № 48. – С. 9-12
4. Токмакова І.В. Управління розвитком персоналу на підприємствах залізничного транспорту / І.В. Токмакова // Тренди та інновації в сучасній економіці : колективна монографія: - Харків, 2016 - С. 133 — 142.
5. Зубенко В.О. Обеспечение эффективности использования производственного потенциала предприятий железнодорожного транспорта / В.О. Зубенко, И.Е. Кочухай // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збір наук. праць. – Харків, УкрДАЗТ, 2015. - № 49. – С. 96-99
6. Компанієць В.В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. - Частина II. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) : монографія / В. В. Компанієць. – Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.
7. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468с.
8. Вартанова О.В. Компетенція персоналу :теоретичне визначення та складові / О.В. Вартанова, Є.П. Скляр // Актуальні питання теорії і практики менеджменту. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2010. – С.274–276.
9. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами / І. Петрова // Україна :аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 23–28.
10. Киселева Г.С. Эффективность системы внутрифирменного обучения кадров на машиностроительных предприятиях [Электронный ресурс] :дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Галина Сергеевна Киселева ; науч. рук. О. В. Мраморнова. - Саратов, 2015. - 200 с. – Режим доступа :http://www.sstu.ru/upload/iblock/2a0/dissertat_siyakiselevoy_g.s..pdf

11. Карякин А. М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. – Иваново, 2003. – 136с.
12. Бариева Д. Производство: внедрение системы наставничества [Электронный ресурс] / Д. Бариева // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – № 7. – Режим доступа: http://www.pro-personal.ru/journal/518/302194/?sphrase_id=296196.
13. Блинов А. Компетенции персонала в современной организации [Электронный ресурс] / А. Блинов. – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/knowledge/announcement/694102/?page=7>
14. Крилова Н.Б. Формування культури майбутнього фахівця / Н.Б. Крилова- М.: Вища школа. 1990. - 140 с. 7.
15. Черемис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції // Вища освіта України. – 2006. - № 2. – с. 84-88
16. Дикань В.Л. Удосконалення організаційної структури залізничного комплексу України в сучасних умовах / В.Л. Дикань// Монографія. – 2010. —Х. УкрДАЗТ — С.167
17. Кононова І. В. Аналіз підходів до управління підприємством у сучасних умовах / І. В. Кононова // Стратегії розвитку підприємства в умовах ринкової економіки. – 2013. — № 1(40). — С. 146 — 151.
18. Павленко О. О. Компетентність і компетентність: сутність, функції, структура / О.О. Павленко // Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка.- Випуск № 19.-К. ВІКНУ, 2009. – С. 231-236 .
19. Токмакова І.В. Мотивація трудової поведінки працівників залізничного транспорту в умовах реформування / І.В. Токмакова // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2013. - №44. – С. 286-289.
20. Каличева Н.Є. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства / Н.Є. Каличева, М.І. Стецюк // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2015. - №49. – С. 195-198.
21. Ейтутіс Д.Г. Мотивація персоналу підприємств транспорту на базі КРІ / Д.Г. Ейтутіс, О.А. Мельникова, С.О. Крищенко // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Економіка і управління . - 2013. - Вип. 25. - С. 102-110.

УДК 681.2.009.12

АНАЛІЗ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПРИЛАДОБУДУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Каличева Н.Є., к.е.н., доцент,
Сілантьєв А.С., магістрант (УкрДУЗТ)*

Стаття присвячена питанням визначення ролі стратегії збільшення конкурентоспроможності вітчизняних приладобудівних підприємств на ринку автоматизованих систем керування технологічним процесом. Досліджено, що для ефективного збільшення конкурентоспроможності приладобудівної галузі на ринку потрібно сконцентрувати увагу на декількох перспективних напрямках, одним з яких є