

формується організаційна культура.

На нашу думку місію та корпоративні цінності Українських залізниць необхідно сформулювати таким чином.

Місія Українських залізниць полягає в якісному задоволенні попиту на транспортні послуги, забезпеченні соціально-відповідальної діяльності, високої якості трудового життя та гармонійного розвитку персоналу, забезпеченні економічної стабільності та конкурентоспроможності, інтегрованого розвитку в Євразійській транспортній системі, системі транспортних коридорів розвитку.

Корпоративними цінностями Українських залізниць є: дотримання моральних норм в організаційних відносинах та у бізнесі (моральність); відкриті і добросовісні відносини з органами влади, юридичними і фізичними особами (добросовісність); розвиток діяльності на принципах соціальної відповідальності (соціальна відповідальність); поважне і дбайливе відношення до людини (повага до людини); постійний особистісний гармонійний (професійний, творчий, інтелектуальний, духовний) розвиток працівників (теперішніх, майбутніх, тих, що працювали у минулому) (спрямування на особистість); стосунки між співробітниками, які засновані на взаємодопомозі, взаєморозумінні, довірі, чесності, відповідальності (єдність, солідарність, співробітництво); творча праця, працьовитість; забезпечення високої якості послуг, що надаються, і відповідність їх світовим стандартам (якість); зрозумілі, прозорі і взаємовигідні відносини із споживачами і постачальниками товарів (робіт, послуг), партнерами (партнерство, співробітництво); постійний пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності і ефективності послуг, що надаються; (конкурентоспроможність, ефективність); фінансова прозорість діяльності; прихильність сучасним світовим стандартам корпоративного управління.

УДК 658:656.2.001.73

ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ ДОСКОНАЛОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ У ПОЛІПШЕННІ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*Компанієць В.В., к.е.н., доцент,
Павлович Ю.Л., ст.. викл (УкрДАЗТ)*

Залізничний транспорт України знаходиться у

стадії реформування. Для ефективних перетворень, реалізації стратегічних цілей, підвищення якості управління та забезпечення конкурентоспроможності залізничного транспорту необхідно обрати відповідні моделі управління, у тому числі, базуючись на вивченні провідних західних моделей. Однією з найбільш ефективних моделей управління є модель удосконалення бізнесу (або модель досконалої організації, модель досконалості), яка була розроблена Європейським фондом управління якістю – EFQM Excellence Model і почала існування на початку 1990-х років. Вона є узагальненою моделлю ідеальної системи управління для організацій, які спрямовані на стійкий розвиток та підвищення конкурентоспроможності.

Модель можливо використовувати як для оцінки якості управління та, відповідно, участі у європейських конкурсах якості, так і для самооцінки якості управління. Також на основі проведеної оцінки організації можуть розроблювати план удосконалення управління та діяльності, проводити моніторинг змін. Тобто модель є інструментом, який дозволяє організаціям оцінювати рівень власного розвитку відносно еталонного зразка, виявляти сильні та слабкі сторони систем управління та на цій основі визначати напрями необхідних змін, будувати модель досконалої організації.

Модель заснована на філософії якості управління, філософії соціальної відповідальності бізнесу та системному підході до управління, які враховують вимоги усіх зацікавлених сторін, у тому числі споживачів, працівників, власників та акціонерів, партнерів та постачальників, суспільства і держави.

Фундаментальні концепції, які формують основу моделі досконалості це: орієнтація на результат, тобто досягнення результатів, які відповідають інтересам усіх зацікавлених сторін; орієнтація на споживача, тобто створення значущої для споживача цінності; лідерство та постійність цілі, тобто очевидне і надихаюче лідерство; процесний підхід до управління на основі фактів, тобто управління організацією за допомогою взаємопов'язаних та взаємозалежних систем та процесів; розвиток та залучення співробітників, тобто збільшення вкладу працівників шляхом розвитку їх навиків та залучення у процес удосконалення; постійне навчання, інновації і поліпшення, тобто створення умов та атмосфери для постійного навчання менеджерів і працівників,

проведення ефективних змін і удосконалення на основі реалізації потенціалу нових знань та інновацій; розвиток партнерських відносин, тобто підтримка плідних взаємовигідних контрактів; корпоративна соціальна відповідальність, тобто будівництва організації, яка прагне розуміти та задовольняти очікування та вимоги усіх зацікавлених сторін.

Необхідно зазначити, що ця модель охоплює провідні управлінські ініціативи західного менеджменту, які були сформовані наприкінці ХХ століття, і як ми вже зазначали, базується на філософії якості та соціальної відповідальності. Вона прийнята багатьма європейськими компаніями, у тому числі тими, які працюють на ринку транспортних послуг. Завдяки цьому, а також з урахуванням того, що вона фокусується не тільки на економічних результатах, але враховує вимоги усіх зацікавлених сторін, тобто є соціально-; суспільно-екологічно-орієнтованою, а також базується на інноваціях в усіх сферах розвитку організації, цю модель можливо взяти за зразок при побудові організаційної культури та моделі управління на залізничному транспорті.

Але необхідно мати на увазі, що філософські основи західних моделей управління, навіть самих новітніх і досконалих є граничними, оскільки, базуючись на секулярному світогляді і прагнучи, в кінцевому результаті, досягнення суто матеріальних, економічних цілей, вони не можуть задіяти духовний, творчий, соціальний потенціал суспільства та працівників у повній мірі. Тому модель досконалості можливо використовувати як перехідну модель управління, поступово наповнюючи її людську, соціальну складову виходячи зі змісту концепції духовно-морального управління.

УДК 331.108:656.2

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Назаренко І.Л., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Останніми роками активізувалися дослідження людського капіталу як держави в цілому, так і підприємств. Досліджується його сутність, структура, фактори впливу, механізми накопичення, методики визначення ефективності інвестицій у людський капітал. Людський капітал, як

і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Від людського капіталу, як і від речовинного, залежить ефективність діяльності будь-якого підприємства.

Нині кадрова політика на залізничному транспорті реалізується без уваги до проблеми формування та ефективного використання людського капіталу, цей термін навіть не вживається у повсякденній діяльності керівників та кадровиків. Звісно, головне управління кадрів та служби кадрів залізниць розробляють і реалізують заходи з навчання персоналу, підвищення його кваліфікації, оздоровлення тощо. Але всі ці, безумовно, корисні заходи не носять системного характеру стосовно цілеспрямованого формування і накопичення людського капіталу. Слід відмітити, що у зв'язку з фінансово-економічною кризою прийом нових працівників на залізниці обмежений; здійснюється масове звільнення працівників пенсійного віку без урахування їх особистісного кадрового потенціалу і корисності для підприємства; можливості пільгового оздоровлення на відомчих базах і в санаторіях вельми обмежені та дорого коштують для працівників; пільги по користуванню спортивною базою поступово зменшуються; матеріальне стимулювання, також у зв'язку з кризою, не виконує своїх функцій (скорочення премій, вимушені відпустки без збереження заробітної плати, скорочення тривалості робочого дня тощо).

Отже, можна констатувати, що на залізничному транспорті приділяється недостатньо уваги зміцненню здоров'я працівників, оптимізації їх структури, розвитку їх особистісних і професійних якостей, мотивації до більш продуктивної праці і в кінцевому підсумку, накопиченню людського капіталу.

Все вищесказане обумовлює необхідність подальших досліджень в галузі людського капіталу залізничного транспорту: уточнення його сутності, структури, факторів, що впливають на його формування і використання, шляхів нарощування.