

та є вагомим чинником науково-технічного прогресу. З погляду окремого підприємства розвиток персоналу є запорукою його конкурентоспроможності та ефективності. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу і планування розвитку персоналу стає важливою функцією служби управління персоналу. Наслідкування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

Список використаних джерел

1. Василюк С. В. Сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі / С. В. Василюк // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – О.: ОНМУ, 2011. – № 34. – С. 158–171..
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: [навчальний посібник] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М., 1997
5. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / П.Л. Штутман // Наукові праці КНТУ. – 2010. – №17.

УДК 338.246.025

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

*Моцна І.В., к.е.н., ст. викладач,
Басова Д.В., к.е.н., ст. викладач (УкрДУЗТ)*

Науковий підхід до організації праці дозволяє щонайкраще з'єднати в процесі виробництва техніку і працівників, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і фінансових ресурсів, дозволяє знизити трудомісткість і підвищити продуктивність праці. Він спрямований на збереження здоров'я працівників, збагачення змістовності їхньої праці.

Важливою ознакою НОП є її спрямованість на рішення економічних, психофізіологічних та соціальних завдань.

НОП представляється за допомогою певних її функцій, які проявляються на результатах роботи підприємства:

Ресурсозберігаюча (трудозберігаюча) функція спрямована на:

- ефективне використання сировини, матеріалів, енергії тощо за рахунок застосування раціональних прийомів і методів праці, усунення зайвої праці;

- економію робочого часу за рахунок раціонального поділу і кооперації праці, чіткої організації робочих місць з добре налагодженою системою їхнього обслуговування;

- забезпечення сприятливих, безпечних і здорових умов праці за рахунок встановлення раціонального режиму праці і відпочинку, використання режиму гнучкого робочого часу, полегшення фізіологічно важкої праці до нормальної величини.

Оптимізуюча функція проявляється в забезпеченні повної відповідності рівня організації праці прогресивному рівню технічного стану, у досягненні наукової обґрунтованості норм праці та інтенсивності праці, у забезпеченні відповідності рівня оплати праці його кінцевим результатам.

Функція гармонізації праці стимулює створення на виробництві умов для гармонічного розвитку людини, підвищення змістовності та привабливості праці, ліквідації рутинних і примітивних трудових процесів, забезпечення різноманітності праці ті її гуманізації.

Функція підвищення культури виробництва забезпечується створенням сприятливого виробничого середовища, раціональною організацією робочих місць, розвитком демократичного стилю управління.

Функція формування ефективного працівника спрямована на формування високваліфікованих кадрів на основі професійного відбору працівників, їхнього навчання, систематичного підвищення кваліфікації.

Виховна і активізуюча функції, спрямовані на вироблення дисципліни праці, розвиток трудової активності і творчої ініціативи.

Наукова побудова організації праці опирається на принципи:

Принцип системності означає проведення роботи з удосконалення всіх напрямків організації праці постійно, за певною системою.

На практиці системність проявляється в тому, що при встановленні або вдосконаленні організації праці не можна зневажити жодним з її елементів, всі вони повинні бути рівною мірою пророблені та взаємопов'язані. Повинні бути також враховані всі взаємозв'язки організації праці з рівнем техніки і технології виробництва, з іншими організаційними підсистемами.

Принцип комплексності означає одночасне здійснення всіх напрямків організації праці, всебічний підхід з погляду функціонування людини як у виробничому середовищі, так і у трудовому колективі.

Принцип науковості реалізується через принципи системності і комплексності і припускає наукове обґрунтування прийнятих рішень, в основі яких лежать досягнення науки і передового досвіду.

Принцип ефективності припускає досягнення максимальних результатів на всіх стадіях розробки і впровадження заходів щодо організації праці, мінімізацію витрат при вдосконаленні всіх напрямків організації праці, а також оцінку їх соціально-економічної ефективності.

У сучасних умовах виділяють додатковий принцип - гуманізації праці, який передбачає створення таких умов на підприємстві, які враховують психофізіологічні і соціальні потреби працівників та забезпечують високу продуктивність і дисципліну праці.

Важливою складовою у організації праці є наявність інструкційних карт:

Основний зміст інструкційних карт:

- докладний опис прийомів праці, що рекомендуються, при виконанні конкретних операцій (їхній склад, послідовність, тривалість виконання рухів, прийомів і т.д.);

- характеристика оснащення, планування робочого місця, умов праці, системи обслуговування;

- науково обґрунтовані норми часу і вироблення з додатком необхідної технічної документації

Розподіл праці є важливим елементом організації праці, який полягає в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом конкретних обов'язків, функцій, видів робіт та технологічних операцій.

Розподіл праці передбачає:

- раціональне використання робочого часу і кваліфікації працівників;

- збереження змістовності праці;

- не допущення монотонності;

- забезпечення гармонізації фізичних і психічних навантажень.

Розподіл праці здійснюється у наступних формах.

Загальний розподіл праці представляє собою розподіл у масштабах суспільного виробництва на сфери, такі як: виробнича, невиробнича, промислова, загальногосподарська, будівельна, транспортна, торговельна, наукова, сфера державного управління тощо.

Частковий розподіл праці представляє собою розподіл на підгалузі, підприємства, організації.

Одиночний розподіл праці представляє собою розподіл видів робіт всередині підприємства:

- між цехами, ділянками, бригадами, відділами;

- між працівниками різної кваліфікації;

- між окремими трудовими діями (прийомами).

Одиночний розподіл підрозділяється на форми:

технологічний розподіл праці - це розподіл за фазами, видами робіт, технологічними операціями тощо.

Різновидами технологічного поділу праці є:

- предметний поділ (закріплення за виконавцем робіт, пов'язаних з виготовленням готового виробу у випадку одиничного виробництва);

- подетальний поділ (закріплення за виконавцем виготовлення закінченої частини виробу);

- поопераційний поділ (закріплення за виконавцем конкретної операції в масовому виробництві);

- поділ за видами робіт (закріплення за виконавцем особливих видів робіт (наприклад, зварювальні, малярські роботи).

функціональний розподіл праці - це розподіл працівників залежно від виконуваних ними виробничих функцій і участі їх у виробничому процесі.

Функціональний поділ здійснюється за категоріями:

- робітників;

- фахівців (керівників, спеціалістів, службовців (технічних виконавців).

професійний розподіл праці здійснюється за спеціальностями та професіями.

Професія - це рід діяльності людини, яка володіє певними теоретичними знаннями та

практичними навиками, отриманими в результаті професійної підготовки.

Спеціальність - це різновид професії, спеціалізація працівника в рамках професії.

кваліфікаційний розподіл відбувається за рівнем кваліфікації працівників виходячи з набору тих кваліфікаційних характеристик, які необхідні для виникнення робіт:

- для робітників встановлюється на основі присвоєння їм кваліфікаційних розрядів;
- для фахівців встановлюються на основі категорій;
- для керівників визначається на основі займаних посад.

УДК 330.142: 656.2

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПАТ «УКРАЇНЬСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»: ОСНОВНІ ЗАГРОЗИ

*Назаренко І.Л., к.е.н., доцент,
Косик М.В., слухач магістратури
(УкрДУЗТ)*

Залізничний транспорт України є стратегічно важливою галуззю, відіграє провідну роль у задоволенні потреб економіки та населення України в перевезеннях, є важливим для забезпечення соціально-економічного зростання і зміцнення обороноздатності держави, розвитку її зовнішньоекономічних зв'язків.

Стратегічні напрями та цілі розвитку залізничного транспорту базуються на положеннях Транспортної стратегії України на період до 2020 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.10.2010 № 2174, та Державної цільової програми реформування залізничного транспорту на 2010–2019 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.2009 № 1390, а також взятих на себе зобов'язань у частині імплементації законодавства ЄС у рамках Угоди про асоціацію.

До основних стратегічних напрямів розвитку галузі залізничного транспорту, згідно зі Стратегічним планом розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року [1] віднесено:

1) створення нової ефективної моделі державного управління та регулювання у сфері залізничного транспорту, створення умов для

розвитку конкуренції в галузі;

2) створення європейської системи забезпечення безпеки перевезень на залізницях;

3) забезпечення доступності та покращення якості залізничних транспортних послуг;

4) удосконалення логістичних технологій та інтеграція в міжнародні транспортні системи.

Досягнення вищезазначених стратегічних цілей неможливе без розвитку й підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу залізничного транспорту.

Дослідженню сутності, структури, формування, оцінювання інтелектуального капіталу як на рівні підприємства, так і на рівні держави в цілому присвячено багато праць як закордонних, так і вітчизняних дослідників. Так, вагомий внесок в теорію ІК зроблений О.Ю. Амосовим, О.В. Бервено, Д.П. Богинею, Н.Л. Гавкаловою, В.М. Гриньовою, О.А. Грішнвою, М.І. Долішнім, О.В. Кендюховим, С. Ілляшенко, Гапоненко А.Л., Гусаковською Т.О. Марковою Н.С. та іншими дослідниками. В їх працях визначені сутність, структура, особливості формування, підходи і методики оцінювання інтелектуального капіталу підприємств. Але дослідженню інтелектуального капіталу залізничного транспорту присвячена вельми невелика кількість джерел [2 - 5]. Методика оцінки ІК лінійних підприємств залізничного транспорту розроблена у [5].

Дотепер в науковій літературі замало досліджень, присвячених формуванню, накопиченню та підвищенню ефективності використання інтелектуального капіталу (ІК) залізничного транспорту в період кризи.

Метою даної публікації є окреслення основних негативних впливів на ІК залізничного транспорту в сучасних умовах фінансово-економічної та політичної кризи.

Нами у [2] сформульовано визначення інтелектуального капіталу залізничного транспорту: це сукупність знань, інформації, досвіду, кваліфікації і мотивації персоналу, організаційних можливостей, каналів і технологій комунікації, спроможна створювати добавлену вартість і забезпечуюча конкурентні переваги залізничного транспорту на ринку транспортних послуг.

Дане визначення уточнено нами у [4] як складова капіталу залізничного транспорту, яка не має матеріальної форми, створює частину його вартості, сприяє підвищенню конкурентоспроможності і складається з