

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТРАНСПОРТЕ

А. Г. ЗЕНКЕВИЧ, В. Я. НЕГРЕЙ, Ю. Г. САМОДУМ

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

В современных условиях назрела острая необходимость в разработке стратегической программы развития системы управления персоналом, которую невозможно построить без решения концептуальных вопросов. Только комплексный подход к проектированию системы непрерывного профессионального образования персонала предприятий транспорта открывает перспективы для решения этой важнейшей задачи. Он позволяет учесть как стратегические, так и текущие планы предприятий Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь по развитию, увидеть перспективы движения каждого из сотрудников и формировать кадровый резерв. Это даст возможность решить многие проблемы, связанные с разработкой системы ведения контрактов и соглашений с персоналом, планированием численности и квалификации работников для выполнения производственного календарного плана, ведением сбора и обработки информации по претендентам, планированием замещения вакансий, ведением учета рабочего времени и других задач.

Дальнейшее развитие системы кадрового обеспечения транспортной отрасли в Республике Беларусь должно привести к достижению нового качества подготовки кадров по организации производства, улучшению инновационной деятельности, управлению на предприятиях и организациях Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь.

В условиях насыщения рынка образовательных услуг актуальной остается проблема сохранения баланса в подготовке специалистов с учетом спроса и предложения рынка труда.

В связи с необходимостью обеспечения устойчивой конкурентоспособности организаций и учреждений Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь за счет повышения качества работ и услуг возникла потребность в работниках более высокого профессионального уровня, что накладывает особую ответственность на учебные заведения.

Цель Концепции развития системы управления персоналом – определение основных направлений и приоритетов деятельности предприятий отрасли, а также хозяйствующих структур по обеспечению высококвалифицированными рабочими и специалистами, достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, повышение конкурентоспособности транспортной отрасли за счет рационального развития и использования кадрового потенциала.

Механизм реализации Концепции развития и кадрового обеспечения транспортной отрасли Республики Беларусь предполагает сбалансированное взаимодействие с республиканскими, отраслевыми органами и базируется на принципах партнерских отношений всех участников. На республиканском уровне реализации Концепции предполагается участие органов местного самоуправления:

- в разработке правовых нормативных актов, регулирующих процессы кадрового обеспечения в Республике Беларусь; республиканских программ и мероприятий, направленных на развитие приоритетных задач транспортной отрасли, обеспечение занятости населения, улучшение условий и охраны труда работников, совершенствование системы профессионального образования;

- в реализации Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Республики Беларусь.

На уровне отрасли предполагается:

- разработка отраслевых программ подготовки и переподготовки кадров;
- проведение анализа потребности кадров для транспортной отрасли Республики Беларусь;
- разработка мероприятий по развитию внутрипроизводственной подготовки персонала, повышению привлекательности рабочих мест, защите социальных прав и гарантий трудящихся, созданию условий для закрепления молодых специалистов и рабочих кадров в организациях Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь.

- изучение проблем и особенностей кадрового обеспечения организаций и предприятий, демографического развития населения страны, реорганизация трехстороннего соглашения с профсоюзами и работодателями;
- изучение миграционной подвижности населения и создание условий для легализации мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории Республики Беларусь;
- оказание содействия в подборе кадров для организаций, находящихся в транспортной отрасли, учет и анализ движения кадров, формирование резерва кадров;
- формирование у молодежи трудовой мотивации, воспитание потребности в получении профессионального образования, повышении уровня квалификации;
- организация совместно с предприятиями и организациями повышения квалификации специалистов, внедрения современных кадровых технологий, создания условий для эффективного и качественного труда;
- участие в работе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов и рабочих кадров;
- проведение маркетинга начального, среднего и высшего профессионального образования;
- улучшение условий и охраны труда работников через механизм социального партнерства.

УДК 656.62

ПРИОРИТЕТ НАПРАВЛЕНИЙ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ ОБНОВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНОГО ФЛОТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Н. Н. КАЗАКОВ

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

РТУП «Белорусское речное пароходство» является единственным предприятием, осуществляющим перевозку грузов и пассажиров по внутренним водным путям Республики Беларусь. Несмотря на то, что пароходство обладает достаточным для выполнения основной деятельности количеством флота (101,2 тыс. т тоннажа и 12,5 кВт мощности тяговых средств), его возрастной состав и техническое состояние является крайне неблагоприятным как с позиции обеспечения безопасности судоходства, так и для реализации задач развития отрасли.

Именно по этой причине задача обновления транспортного флота имеет максимальный приоритет среди направлений развития пароходства. Расширение сферы перевозочной деятельности пароходства в область перевозок нефтегрузов повышает требования к обеспечению надежности подвижного состава и безопасности судоходства.

На основании исследования параметров инфраструктурных подсистем Белорусского речного пароходства и его портов-филиалов, водных путей, судостроительных подсистем сделаны общие рекомендации по ранжированию направлений решения задачи обновления транспортного флота.

1 Высшим приоритетом обладает несамоходный флот. Сильные стороны данного аспекта решения задачи являются: возможность увеличения количественных показателей обновления флота; снижение риска при ограничении использования после постройки (недопущение опыта использования теплохода проекта 95065 в условиях отсутствия грузопотока); низкая стоимость содержания (низкие нормы амортизации, меньшее влияние простоев флота, вызванных различными технологическими причинами, низкая стоимость технического обслуживания и возможность его осуществления на базе портов Гомель и Речица); более высокие показатели использования тяги (т/кВт мощности); более низкая стоимость содержания составов, особенно при значительных ожиданиях обслуживания; возможность экономии инвестиций за счет ограничения обновления буксирного флота; возможность использования системы тяговых плеч; возможность передачи тоннажа под тягу украинских перевозчиков; меньшее негативное влияние эксплуатационных параметров судна от глубины водных путей.

2 Исходя из структуры грузопотоков, с которым в настоящее время работает пароходство, предпочтение следует отдавать: нефтеналивным судам (высший приоритет); судам-площадкам; открытым судам; закрытым судам (низший приоритет).