

## 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).