Проведенные исследования показывают, что дополнительные удельные издержки, связанные с перевозкой ОГ в цистернах и относимые на движущиеся операции, для Белорусской железной дороги составляют 12–18 % от общего размера провозной платы в зависимости от расстояния перевозки.

УДК 656.254.16

СИСТЕМА АВТОМАТИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЦУП С ЛОКОМОТИВОМ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВУЮ РАДИОСВЯЗЬ

Р. Г. ЗАХАРОВ, А. В. ШМАКОВ, Д. В. МАМОНТОВ, А. В. ЗАЙЦЕВ
ООО «Железнодорожные технологии»

В 2003 году проведены приёмочные испытания системы цифровой технологической радиосвязи стандартов GSM-R и TETRA на участке Свердловск–Камышлов Свердловской ж.д. На участке установлены 16 базовых станций, протяженность участка 153 км. Создана инфраструктура, включающая антенные мачты, контейнеры, системы бесперебойного питания и др. Выполнена поставка дополнительного абонентского оборудования и выполнен перенос оборудования из контейнеров в здание постов ЭЦ. Планируется развитие полигона на участке Пермь – Тюмень.

На базе цифровой радиосистемы реализована технология взаимодействия дорожного диспетчерского центра управления с локомотивом. Разработаны алгоритмы и форматы данных передачи по радиоканалу на локомотив приказов, команд, данных ограничения скорости движения, сигналов АЛС и другой информации. Определен состав оборудования систем автоматики и связи. Разработаны технические предложения по организации взаимодействия аппаратуры цифровой радиосвязи, блока передачи данных TDP, устройства КЛУБ-У и информационной базы данных. Все работы проводились согласно утвержденной Концепции информационной подсистемы многоуровневой системы управления и обеспечения безопасности движения поездов (АСУ МС) по взаимодействию с ЕКС и использованием цифровой радиосвязи стандарта TETRA.

УДК 331.108.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ – ОСНОВА БЕЗОПАСНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

А. Г. ЗЕНКЕВИЧ
Белорусский государственный университет транспорта

Вряд ли кто станет оспаривать известное всем изречение: «Кадры решают все!» Успешное развитие любого бизнеса зависит сегодня не в последнюю очередь от персонала предприятия, его квалификации, умения и желания продуктивно работать. Поэтому одно из ключевых мест в общей стратегии развития предприятия занимают вопросы грамотного и эффективного управления персоналом.

Современная концепция управления персоналом ставит в центр деятельности предприятия как социально-экономической системы конкретного человека и рассматривает работника как ключевой элемент социально-экономического механизма предприятия, напрямую влияющего на безопасность функционирования.

Управление персоналом – функциональная сфера деятельности предприятия, задача которой – обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование. Целью управления персоналом является формирование работоспособных коллективов, в которых работники действуют с учетом собственных интересов и во благо организации в целом.

Грамотно организованная работа по управлению персоналом является одним из критериев безопасности функционирования предприятия.

От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объема производства, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции. Поэтому работа с персоналом (использование труда и учет заработной платы) является одной из главных составных частей управления хозяйственной деятельностью.

Труд и заработная плата, как и любые другие показатели производства, должны подвергаться планированию, учету и анализу.

В число основных задач анализа труда и заработной платы можно включить:

1) *в области использования рабочей силы* – изучение показателей численности, динамики и причин движения рабочей силы, состава, структуры, квалификационного уровня ее, данных об использовании рабочего времени, трудоемкости выпуска продукции; определение влияния численности рабочих на выполнение плана по выпуску продукции;

2) *в области производительности труда* – исследование достигнутого уровня производительности труда, его динамики; определение интенсивных и экстенсивных факторов изменения производительности труда; выявление резервов роста производительности труда; оценка влияния изменения производительности труда на выполнение плана по выпуску продукции;

3) *в области использования фонда оплаты труда* – оценка степени обоснования применяемых форм и систем оплаты труда; определение размеров и динамики средней заработной платы; исследование эффективности действующих форм премирования; изучение соотношений темпов роста оплаты и производительности труда; выявление резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда.

Источниками анализа труда и заработной платы на предприятиях являются данные годового отчета (Баланса), отчеты о численности, заработной плате и движении работников, штатные расписания специалистов и служащих, расчеты потребности в основных производственных рабочих, данные табельного учета о движении рабочей силы, материалы бухгалтерского учета о начисленной заработной плате и т. д.

На сегодняшний день, к сожалению, подавляющее число предприятий используют пока малую толику возможностей, предоставляемых компьютеризацией деятельности предприятия. Помимо замены печатной машинки на ПК и Microsoft Office, в основном, это бухгалтерский учет и иногда справочные правовые системы. Это – печальное подтверждение того факта, что пока редкое предприятие заботится о создании у себя единой (и долгосрочной) кадровой инфраструктуры, охватывающей все процессы кадрового делопроизводства. Стратегия развития персонала пока не входит в число главных забот среднестатистического руководителя.

Автоматизированная система учёта персонала может быть внедрена на предприятии с любым типом организационной структуры. Такая система предназначена для автоматизации операций по учету и хранению данных по кадровому ресурсу предприятия, информационной поддержке служб, непосредственно работающих с персоналом (руководство предприятия, кадровых служб, различных подразделений и т. д.).

Система позволяет решать следующие задачи:

- сокращение трудозатрат на ведение личных дел персонала;
- сокращение времени по подготовке статистической отчетности по кадрам;
- информационное обеспечение кадровых операций (аттестации, приема, увольнения, подбора, обучения и т.д.);
- обеспечение быстрого доступа к делу работника одновременно нескольких пользователей системы;
- ведение единой базы данных по кадрам в рамках предприятия;
- разграничение доступа к данным в соответствии с правами и обязанностями пользователей;
- создание и поддержка в актуальном состоянии единой базы данных о персонале предприятия, содержащей структурированную связанную информацию по всем работникам;
- оперативное предоставление пользователям системы информации по любым аспектам кадрового учета.

Внедрение системы позволяет получать данные о работниках в реальном режиме времени, оперативно производить анализ движения персонала и планировать кадровую политику.