

которых требует нахождения в непосредственной близости от вагонов, в зоне повышенной опасности. Поэтому для обеспечения безопасности работников, например составителей, дипломник проектирует и рассчитывает лестницы, поручни или вагон на устойчивость против схода с рельсов, предусматривает наличие переходных площадок.

На заключительном этапе работы осуществляется нормоконтроль с целью полного соответствия и соблюдения требований Единой системы конструкторской документации (ЕСКД).

Подготовка к защите дипломного проекта предполагает индивидуальную работу преподавателя с каждым студентом. По результатам выполнения работы определяется склонность дипломника к научным исследованиям или к практической деятельности.

Завершающим этапом является выступление студента на защите с 7–10-минутным докладом.

Итог защиты зависит от качества выполненного дипломного проекта, умения преподнести материал и ответить на вопросы, от опыта выступлений студента.

Пройденное обучение в вузе и выполненный на достаточно высоком уровне дипломный проект способствуют подготовке конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда.

УДК 159.9

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

А. Г. ЗЕНКЕВИЧ

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Инновационный уровень развития экономики в нашей стране характеризуется обострением конкурентной борьбы, выходом ее на новый качественный уровень. Наряду с традиционными для Республики Беларусь формами: протекционизмом, открытой борьбой, лоббизмом, всё большую роль приобретает качество персонала организации, как фактор конкурентной борьбы, который позволяет побеждать тогда, когда остальные способы не работают. Всё это присуще и предприятиям железнодорожного транспорта. При прочих равных условиях выигрывает тот, кто обладает более мощным потенциалом сотрудников. Любой руководитель в своей работе постоянно сталкивается с необходимостью оценивать подчиненных – для принятия решений о поощрениях, продвижении, обучении, результатах испытательного срока, изменении заработной платы или премировании [1].

Оценка труда персонала представляет собой одну из важнейших функций управления трудом. Многообразие и широта спектра профессий, а также различие квалификационных уровней составляют огромную систему областей человеческой деятельности. И каждое составное звено этой огромной системы, каждый вид деятельности, каждая профессия и специальность требуют соответствия личных данных работника конкретным функциям самого трудового процесса, его специфике и особенностям. Этим и обуславливается значимость оценки работника на разных стадиях его участия в труде.

Ученые-экономисты, социологи, философы уделяют внимание рассмотрению вопросов методологии и методического обеспечения оценки труда персонала.

Под оценкой персонала следует понимать комплекс организационных мероприятий по установлению соотношения фактического уровня развития профессиональных и личностных качеств и тактовых уровней, предусмотренных профилем соответствующей должности.

Проблема оценки управленческих кадров в настоящее время находится на пике своей актуальности. Интерес к ней особенно возрос в последние годы (с созданием различного рода кадрового резерва руководителей), как в бизнесе, так и в структурах государственного управления, в том числе и железнодорожного транспорта. Необходимость формирования системы преемственности и обновления управленческого корпуса поддерживается сейчас на самом высоком уровне [2].

Об этом свидетельствует издание и исполнение в нашей стране таких нормативных документов, как Указ Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций»; Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20 октября 2004 г. № 1304 «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354».

Необходимыми условиями и требованиями к технологии оценки управленческого персонала являются [3]:

- объективность – проведение оценки независимо от каких-либо частных мнений или отдельного набора суждений;
- надежность – относительная свобода от влияния ситуативных факторов (настроение, погода, прошлые успехи и неудачи, возможно, случайные);
- достоверность в отношении деятельности – оценивать необходимо только реальный уровень владения навыками – насколько успешен работник в своем деле;
- возможность прогноза – оценки должны давать данные о том, к какому виду деятельности и насколько профессионально работник потенциально имеет склонность;
- комплексность – оценивают не только каждого из членов организации, но и ряд связей и отношений внутри организации, а также ряд возможностей данной организации как единого целого;
- процесс оценки и ее критерии являются доступными не узкому кругу специалистов, а вполне понятны и тем, кто оценивает и наблюдает, и тем, кого оценивают (то есть обладают свойствами внутренней очевидности);
- проведенные оценочные мероприятия должны не дезорганизовывать работу коллектива, а быть встроенными в общую систему работы по развитию персонала в организации с тем, чтобы реально способствовать процессам ее развития и совершенствования.

Система оценки как персонал-технология представляет собой непрерывный процесс на железнодорожном транспорте (рисунок 1) [4].



Рисунок 1 – Взаимосвязь системы оценки с общей системой управления персоналом

Грамотно проведенная оценка персонала обеспечивает руководство предприятия железнодорожного транспорта информацией об индивидуальных особенностях работников, выполнении ими своих должностных обязанностей, поведении на рабочем месте, лояльности и т. д. Такая информация помогает принимать обоснованные решения и формировать сбалансированную кадровую политику.

Список литературы

- 1 Берглезова, Т. В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия / Т. В. Берглезова // Корпоративный менеджмент (электронный журнал). – 2008. – № 12.
- 2 Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. – СПб. : Финансы и статистика, 2002. – 544 с.
- 3 Гончаров, В. В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала : в 3 т. / В. В. Гончаров. – М. : МНИИПУ, 2002. – Т. 1. – 815 с.
- 4 Карманова, А. В. Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом / А. В. Карманова // Молодой ученый. – 2017. – № 9. – С. 409–411.