

Міністерство
освіти і науки
України



Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Механіко-технологічний факультет
НДІ техніки та технологій
Кафедра транспортних технологій та засобів у АПК



Представництво Польської академії наук в Києві
Польська академія наук відділення в Любліні
Академія інженерних наук України
Українська асоціація аграрних інженерів



90 річниця механіко-технологічного факультету
НУБіП України присвячується

**ЗБІРНИК ТЕЗ
доповідей
II Міжнародної
науково-практичної конференції
«Автомобільний транспорт та інфраструктура»**



AutoTransport and Infrastructure

11-13 квітня 2019 року
м. Київ

УДК 658.6

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИМИ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ ЯКОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ УПРАВЛІННЯ АВТОПІДПРИЄМСТВОМ

Бондарев Сергій Іванович, к.т.н., доцент,
Національний університет біоресурсів і природокористування України,
bondarevgall@meta.ua

Різноманітність систем менеджменту і застосування при їх створенні міжнародних і національних стандартів безперервно зростає і охоплює все нові і нові сфери людської діяльності. Тому в усьому світі багато організацій прагнуть до створення інтегрованих систем менеджменту для підвищення результативності та ефективності своєї роботи.

Одним з основних аспектів стратегічного розвитку професійних трудових ресурсів спрямована на створення умов для навчання, розвитку та вдосконалення професійних навичок з метою підвищення рівня організаційної, командної та індивідуальної ефективності.

Отже, основоположними напрямками забезпечення якості в ISO-9000-2000 та ISO-10015-2001 є:

1. Орієнтація організацій на споживачів. Організація роботи залежить від споживачів (замовників транспортних послуг) і тому повинні розуміти поточні та майбутні потреби споживачів, задовольняти їхні вимоги і прагнути перевершувати очікування споживачів.
2. Лідерство. Лідери (керівники) встановлюють єдність мети, напрямки і внутрішнього середовища організації. Вони створюють середовище, в якому робітники можуть бути повністю залучені до досягнення мети організації.
3. Залучення персоналу. Повне залучення персоналу дає можливість застосовувати його здатності для користі організації.
4. Системний підхід до менеджменту. Ідентифікація, розуміння і менеджмент системи взаємопов'язаних процесів для заданої мети дають позитивний внесок в дієвість і ефективність організації.
5. Процесний підхід. Бажаний результат досягається ефективніше, коли управління і пов'язані з ним ресурси й дії розглядаються як процес.

6. Безперервне покращення. Вдосконалення вмій персоналу, як постійна мета організації.
7. Фактичний підхід до прийняття рішень. Ефективні рішення базуються на логічному та інтуїтивному аналізі інформації.
8. Взаємовигідні відносини з постачальниками. Подібність відносин між організацією і її постачальниками збільшують можливості обох організацій отримувати більші прибутки.

Діяльність з розвитку трудових ресурсів включає в себе традиційні програми навчання, але особлива увага приділяється розвитку інтелектуального капіталу і стратегії навчання. Тому, головна мета - це створення потенціалу для самоосвіти, в рамках якої відбувається систематичне управління знанням, що припускає індивідуальне та організаційне навчання, управління знаннями, розвиток інтелектуального капіталу, керівних кадрів та стратегічної спроможності компанії.

Індивідуальне навчання в організації визначається її вимогами до трудових ресурсів в області надбання умінь, навичок і типів поведінки, необхідних для досягнення поставлених цілей.

Стратегія організаційного навчання, спрямована на розвиток ресурсів і здібностей організації, пов'язаних з її персоналом, ґрунтується на необхідності інвестування в людей для досягнення конкурентної переваги організації. Організаційне навчання безпосередньо пов'язане з концепцією самонавчальної організації, яка сприяє навчанню всіх своїх членів і постійно трансформує себе.

У самонавчанні важливу роль відіграють такі позиції:

- а) систематичний процес вирішення проблем, що ґрунтується на ідеях і методах управління якістю (TQM) і включає в себе: ретельний аналіз (наукове обґрунтування) і діагностику робочих проблем; перевагу фактичних даних припущенням як основи для прийняття рішень; використання простих і наочних інструментів для структурування даних і формулювання висновків;
- б) експериментальна діяльність, що передбачає систематичне дослідження діяльності організації на основі набутих нових знань, а також створення і реалізацію програм безперервного організаційного вдосконалення;
- в) навчання на основі минулого досвіду, тобто перегляд організацією своїх успіхів і невдач, систематична їх оцінка та фіксування результатів навчання доступним для співробітників способом;
- г) навчання за рахунок інших - «бенчмаркінг» - процес виявлення компаній з «найкращою практикою» для подальшого аналізу можливості і доцільності копіювання їх дій з деякими модифікаціями з урахуванням специфіки власної організації;
- д) швидке і ефективно поширення знань всієї організації за допомогою підтримки людей, що володіють новими експертними знаннями або реалізацією навчальних програм;
- е) фокусування на груповому рішенні проблем як основі організаційного удосконалення за допомогою використання командної роботи, навчання команд і методу «гнучких систем», при якому розглядаються всі можливі причини

виникнення проблем, щоб провести чіткішу грань між тими проблемами, які можна вирішити, і тими, які не можна вирішити в принципі.

Управління знаннями запроваджено на ставленні до нього як до ключового організаційного ресурсу і здійснюється відповідно до Стандарту організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу. Інтелектуальний капітал організації складається з нематеріальних активів, можуть відноситись до споживачів (лояльність, бренди тощо), до даної організації (накопичені знання, комерційні секрети, системи та методики) і до індивідуальних виконавців (ноу-хау, здібності, особливі вміння та навички).

Остання складова співвідноситься з людським капіталом організації, на який, власне, і спрямовані стратегії з розвитку інтелектуального капіталу.

Баланс активів і пасивів розвитку людського капіталу представлений в таблиці.

Таблиця

Активи і пасиви розвитку людського капіталу організації

Активи	Пасиви
Безперервне навчання	Епізодичні програми навчання
Сучасні знання і навички	Застарілий досвід
Наступність робочих команд	нестабільність
Загальна доступне знання	Локалізоване знання
Обговорення допущених помилок і навчання на помилках	Практика звинувачення інших у допущених помилках
Широке співробітництво	Ізольованість
Низький рівень втрати перспективних співробітників	Висока плинність кадрів
Відкритість і орієнтованість на споживача	зклопотаність внутрішніми проблемами
Гнучка організація	Жорстка ієрархія

Розвиток інтелектуального капіталу орієнтований на максимізацію активів і мінімізацію пасивів.

Розвиток керівних кадрів орієнтовано:

- на надання менеджерам організації інформації про те, чого від них очікують в їх роботі і забезпечення процесу узгодження стандартів, по яким оцінюється робота менеджерів;
- визначення областей невідповідності поточної компетентності менеджерів очікуваному від них рівню показників виконання роботи;
- виявлення менеджерів, що володіють потенціалом для розвитку і стимулювання їх до складання і виконання планів особистого розвитку;
- створення умов для забезпечення необхідного особистого розвитку менеджерів, щоб підготувати їх до виконання більш складних організаційних задач;
- формування умов для збереження правонаступності керівників і створення системи, яка регулює і контролює цей процес.

Таким чином, призначення стратегій розвитку трудових людських ресурсів полягає в тому, щоб всі співробітники організації мали необхідні знаннями, вміннями, навички і компетентність для виконання поточних і перспективних цілей, поставлених організацією.