

Міністерство
освіти і науки
України



Міністерство освіти і науки України

Національний університет біоресурсів і
природокористування України

Механіко-технологічний факультет

НДІ техніки і 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



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



AutoTransport and Infrastructure

23-25 квітня 2020 року
м. Київ

УДК 658.6

ЯКІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА АВТОНІДНРИЄМСТВАХ

Бондарєв Сергій Іванович, к.т.н., доц.

Національний університет біоресурсів і природокористування України

bondarevgall@meta.ua

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.

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

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

✓ Системний підхід до менеджменту. Ідентифікація, розуміння і менеджмент системи взаємопов'язаних процесів для заданої мети дають позитивний внесок в дієвість і ефективність організації.

✓ 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.

✓ Залучення персоналу. Повне залучення персоналу дає можливість застосовувати його здатності для користі організації.

✓ Процесний підхід. Бажаний результат досягається ефективніше, коли управління і пов'язані з ним ресурси й дії розглядаються як процес.

✓ 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.

✓ Безперервне покращення. Вдосконалення вмінь персоналу, як постійна мета організації.

✓ Фактичний підхід до прийняття рішень. Ефективні рішення базуються на логічному та інтуїтивному аналізі інформації.

✓ Взаємовигідні відносини з постачальниками. Подібність відносини 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.

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