

ефективності управління формуванням та використання активів підприємства є прогнозування показників управління активами підприємства. За допомогою ліній тренда на двовимірних діаграмах можна графічно відобразити тренди й аналітично вирішити завдання прогнозування.

Порівняння результатів, отриманих на основі комплексної моделі оцінки управління активами, отриманих при прогнозуванні майбутніх показників діяльності й сукупній потребі в активах, яка визначається акціонерним товариством, показують, що істотних розбіжностей у структурі активів немає, і управління активами є досить ефективним.

УДК 331.101.262:656.2

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Юсупова Т.М., ст. викладач,
Гонтар Н.О., студентка (УкрДАЗТ)*

В умовах зростання конкуренції, збільшенні ролі людського чинника успішність управління підприємствами залізничного транспорту напряму залежить від ефективності процесів формування, використання і розвитку її керівних кадрів. Управлінська кар'єра зачіпає ряд важливих соціально-економічних питань: задоволеність роботою і продуктивність праці керівників; спадкоємність управлінського професійного досвіду і культури організації; безперервність і раціональність заміщення ключових посад.

Професіоналізм менеджерів багато в чому визначає якість і динамізм економічних перетворень, особливо це питання актуалізується в умовах реформування залізничного транспорту.

Для формування системи управління кар'єрою на підприємствах залізничного транспорту необхідно здійснити наступні заходи:

1) провести створення основ функціонування системи розвитку кар'єри співробітників на основі впровадження управління по цілям, навчання і управління адаптацією і професійною орієнтацією, роботи з резервом на висунення, індивідуального психологічного консультування з питань кар'єри, формування позитивної комунікаційної системи на підприємствах та їх структурних підрозділах, публічного систематичного інформування про вакансії;

2) на основі вивчення потреб і інтересів працівників провести подальший розвиток кар'єрної системи і методів стимулювання, що використовуються.

Програми розвитку кар'єри для забезпечення систематичної мотивуючої дії повинні регулярно пропонуватися; бути відкритими для всіх працівників; модифікуватися, якщо їх оцінка показує, що необхідні зміни.

В цілому, якісно сформульовані зусилля по розвитку системи управління кар'єрою на підприємствах залізничного транспорту можуть допомогти працівникам у визначенні їх власних потреб до просування, дати інформацію про відповідні можливості кар'єри усередині підприємства і поєднувати потреби й цілі працівника з метою розвитку підприємств і галузі в цілому. Формування такої системи може зменшити старіння людських ресурсів, які так дорого обходяться підприємству. Крім того, система кар'єрного консультування здатна надати чималу допомогу керівництву підприємств залізничного транспорту в частині розуміння системи мотивації своїх співробітників і здійснення коректування методів і систем мотивації, що використовуються.