

Смагулов А.М.

КОНКУРЕНТНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НАЦИОНАЛЬНОГО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Сегодня становится очевидным, что успешная реализация стратегической цели – вхождение Казахстана в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира, поставленной Главой государства в Послании народу Казахстана, во многом будет зависеть от уровня профессионализма менеджмента национальных компаний

Темпы развития современной экономики, науки, информационных технологий требуют глубокого и комплексного переосмысления системы подготовки кадров в сфере государственного управления, выявления нерешенных проблем и определения новых подходов к системе образования в целом.

В этих условиях востребованы принципиально новые инновационные подходы к подготовке менеджеров новой генерации. На руководителей национальных компаний каким является АО НК «Казахстан Темир Жолы» возлагаются задачи адекватной оценки сложности и многомерности социальных проблем, применение всей совокупности междисциплинарных знаний в практике управления.

Такой подход дает широкие возможности для профессиональной деятельности будущих руководителей кадров, формирования управленческого мышления руководителей, необходимого при решении различных проблем.

Современное казахстанское общество достигло такого уровня развития, когда требуется не просто достижение определенных результатов, но необходимо именно предвидение будущего всей системы подготовки руководителей кадров. Но, чтобы выстроить эффективную и действенную систему подготовки, идеологических, политических, научно-технических и исторических предпосылок недостаточно. Необходимым фактором выступают научные предпосылки, те концептуальные подходы, которые наработаны не только казахстанскими, но и зарубежными исследователями.

Обществом осознается все более возрастающая необходимость специальной управленческой подготовки для государственного аппарата и для частных компаний. Одним из программных документов поэтапного совершенствования обучения государственных служащих стала Концепция обучения государственных служащих, определившая основные стратегические направления обучения на ближайшие годы.

В ближайшем будущем по поручению Президента страны планируется организация развернутой системы подготовки, создания Национальной управленческой школы для подготовки управленческих кадров, соответст-

вуюшую всем международным стандартам Лучшие зарубежные центры по обучению госслужащих примут участие в этом проекте.

Перспектива реализации данного проекта предусматривает создание механизмов воспроизводства квалифицированных руководящих кадров, о наличии кадровой политики и формировании кадрового резерва управленцев среднего и высшего звена.

Как отмечено Главой государства Нурсултаном Назарбаевым, ключевым конкурентным преимуществом Казахстана на мировом рынке должен стать высококвалифицированный, мобильный человеческий капитал.

Важным фактором конкурентоспособности и эффективности производственных структур в рыночных условиях является наличие трудовых ресурсов, способных решать весь комплекс технических и социально-экономических задач корпоративной деятельности. Главным структурным элементом системы организации современного производства является его кадровое обеспечение. Учитывая особые условия производственного процесса на транспорте, необходимость обеспечения безопасности движения поездов, активно идущее техническое обновление производства, переход на новые информационные технологии и процесс структурного реформирования отрасли проблема кадровой поддержки для железнодорожного транспорта имеет особое значение. При этом предприятия остро нуждаются в специалистах нового типа, подготовка которых требует структурной оптимизации как региональной образовательной сети, так и системы организации образовательного процесса, обеспечивающего подготовку кадров работать в новых условиях.

Актуальность вопроса определяется необходимостью развития структур подготовки кадров, как элемента системы управления человеческими ресурсами национального железнодорожного транспорта Казахстана.

В последнее десятилетие центр исследований в области управления как в Казахстане так и за рубежом сместился в сторону изучения человеческих ресурсов организации и перспектив их развития.

Страны, обеспечивающие высокое качество человеческих ресурсов обеспечивают не только высокие темпы развития, но и высокий уровень жизни населения. В теории управления утверждается новый подход, согласно которому успех организации в достижении ее целей определяется не только доступом к финансовым или иным материальным ресурсам, но умением менеджмента использовать человеческий потенциал органи-

зации, обеспечивающий конкурентные преимущества.

Другое обстоятельство, определяющее актуальность вопроса связано с ростом неопределенности и сложности среды, в которой действует большинство организаций. Особенно остро порождаемые здесь проблемы стоят перед крупными компаниями, какой является АО «Казахстан Темір Жолы». Сложность задач стратегического управления возрастает, что порождает потребность организаций в использовании арсенала методов стратегического менеджмента с особым вниманием к перспективам гибкого кадрового обеспечения организации, являющегося необходимым условием достижения стратегических целей.

Зарубежные, прежде всего, американские, исследователи К. Сайсон, К. Хэнди, А. Петтигрю, Г. Саламан и др. определили круг задач стратегического менеджмента человеческих ресурсов организации. Две конкурирующие в этой области школы - мичиганская и гарвардская - определили перспективы развития человеческих ресурсов организации в аспекте принятой стратегии (работы К. Фомбрана, М. Бира, М. Спектра, Д. Миллза Дж. Стоури, К. Сиссона и др.), что позволяет более точно определить направления поиска методик синхронизации общей стратегии организации со стратегией развития человеческих ресурсов. (3,4,5)

Управление железной дорогой Республики Казахстан осуществляет Акционерное общество «Национальная компания «Казахстан темір жолы» активы которого оцениваются в 3,3 млрд. долларов. На долю железных дорог приходится более 68% всего грузооборота и свыше 57% пассажирооборота страны. Железнодорожная отрасль Казахстана является высокорентабельной, динамично развивающейся сферой, производственный, финансовый потенциал которой стабильно увеличивается. Кроме того, железная дорога находится в стадии целенаправленных структурных реформ, рассчитанных на превращение этой стратегической отрасли в гибкий, мобильный сегмент транспортного рынка Республики.

Для Акционерного общества «Национальная компания «Казахстан темір жолы» одной из главных задач является развитие конкурентоспособного персонала. (1,2)

Путем применения современных инструментов и технологий оценки персонала, систематизации мероприятий по оценке и развитию персонала определяется уровень квалификации кадров, составляются планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, проводятся эффективные ротации кадров. Общая численность работников железнодорожного транспорта составляет более 146 тысяч человек, которые обеспечивают деятельность свыше 100 организаций перевозочного и обеспечивающего профиля, в том числе 26 акционерных обществ, 78 ТОО и другие. В общей структуре персонала численность рабочих массовых профессий

составляет 71 %, специалисты и служащие - 23%, руководители - 6%.

В учебные центры работников железнодорожного транспорта структурные подразделения АО «НК «ҚТЖ» предоставляют заявки потребности в обучении, на основании которых составляются ежегодные учебные планы работ.

Ежегодно количество специалистов, прошедших подготовку и повышение квалификации в учебных центрах увеличивается. В 2006 году планируется выпуск курсантов на 42% больше, чем в 2004 году и на 18% - в 2005 году. Соответственно увеличиваются суммы финансирования на обучение рабочих массовых профессий. Так, выполнение бюджета расходов учебными центрами за 2005 год составляет на 53 % больше, чем за 2004 год. На 2006 год планами расходов учебных центров предусмотрено финансирование на 47 % больше фактического освоения средств за 2005 год.

В настоящее время актуальной темой является переподготовка и повышение квалификации работников отдаленных станций и разъездов, которые не имеют возможности обучения с отрывом от производства по причине отсутствия механизма взаимозаменяемости на период отсутствия. Для решения этого вопроса в филиале начата разработка проекта положения о дистанционной (кейс) форме обучения рабочих массовых профессий.

В целях повышения квалификации руководящих кадров и специалистов в филиал «Центр оценки и развития персонала железнодорожного транспорта» (далее филиал) структурными подразделениями АО «НК «ҚТЖ» предоставляются заявки потребности в повышении квалификации. Составляются программы и графики, заключаются договора с поставщиками образовательных услуг на организацию, проведение курсов и семинаров, обеспечивается мониторинг и контроль за процессом обучения. Поставщиками образовательных услуг являются казахстанские и зарубежные организации.

В условиях роста развития железнодорожной отрасли, в период ее реструктуризации возрастает потребность работников в повышении своего профессионального уровня. Это поддерживается АО «НК «ҚТЖ» тем, что в планах расходов предусматривается рост сумм финансирования.

Так, на 2006 год структурными подразделениями АО «НК «ҚТЖ» предоставлены заявки на повышение квалификации работников в 2,4 раза больше, чем в 2004 году в 2005 году количество работников, участвовавших в семинарах, курсах повышения квалификации, на 11% больше запланированного.

В плане расходов на 2008 год и фактические расходы 2007 года, направленные на повышение квалификации работников, составляют в отдельности по годам суммы в 2 раза больше, чем в 2006 году.

Действующие виды обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих

массовых профессий и специалистов) являются одним из важнейших направлений социальной политики АО «НК «ҚТЖ».

В компании действуют следующие программы оказания материальной помощи по оплате обучения:

«Адресная помощь». «Магистраль 21 века»3. «Стипендиаты» «Образовательный грант» Стипендия ЗАО «НК «ҚТЖ».

С каждым годом увеличивается количество заявлений на оказание материальной помощи по оплате обучения работников компании, их детей и детей пенсионеров, поэтому планом расходов на 2006 год предусмотрена сумма на 45 % больше фактических расходов 2005 года, на 49%-2004 года.

Особое внимание уделяется работникам и членам их семей, проживающим на станциях 3,4,5 классов, многодетным семьям, инвалидам, детям-сиротам. Действующие в компании программы оказания материальной помощи по оплате обучения обеспечивают доступ способным ученикам из малообеспеченных семей к высшему образованию. Работники, получившие материальную помощь в оплате обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях железнодорожного профиля, имеют обязательства, связанные с работой

в структурных подразделениях АО «НК «ҚТЖ» не менее трех лет.

Высокий уровень образования, обладание квалифицированными профессиональными навыками напрямую влияют на уровень доходов человека, повышают его социальную мобильность, следовательно, расширяют возможности для развития потенциала человека. Этому способствуют действующие в АО «НК «ҚТЖ» кадровая политика и социальные программы.

Литература:

1. Назарбаев Н.А. «Новый Казахстан в новом мире»/ Астана 2007
2. Атамкулов Е.Д., Акботаев М.У. «Железнодорожный транспорт Казахстана»/ Астана 2005
3. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. Под редакцией Щербина В.В. - М, 2004 г.
4. Hendry C, Pettigrew A. The practice of strategic human resource management // Personnel rev. 1996. Vol. 25. p. 70-79.;
5. Hendry C, Pettigrew A. Human resource management: an agenda for the 1990 s // Intern. Journ. of human resource management. 1996. Vol. 6, no 1. P. 13-22.;