

### Список литературы:

1. Махонина, Е. А. Проблемы внедрения интегрированной отчетности в Российской Федерации / Е. А. Махонина // Молодой ученый. 2018. № 20. С. 340–343.
2. Международный стандарт «ИО» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://integratedreporti.ng.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx\\_en-US\\_ru-RU.pdf](http://integratedreporti.ng.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf).
3. Мельник, М. В. Анализ интегрированной отчетности: природный капитал / М. В. Мельник, В. Г. Когденко // Экономический анализ: теория и практика. – 2016. – № 4. – С.72–84.
4. Никитина, О. Г. Интегрированная отчетность: ее структура, преимущества, недостатки и анализ / О. Г. Никитина // Научно-аналитический экономический журнал. – № 1 (14). – 2017. – С. 4–11.

УДК 331.08

## SWOT-АНАЛИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

*Громыко А. А.*

*Белорусский государственный университет транспорта, Гомель, РБ  
Научный руководитель: Шорец Т. В., м.э.н., старший преподаватель*

Эффективность железнодорожных предприятий зависит от многих факторов, но решающая роль принадлежит именно человеку.

Человеческий фактор в экономике транспортного сектора играет значительную роль, так как именно человек может иметь высокий уровень профессионализма и предприимчивости, инициативности, новаторства, способности выполнять самые сложные работы, повысить производительность труда, руководствоваться высокими моральными принципами. Поэтому необходимо постоянно исследовать кадровый потенциал предприятия и принимать соответствующие меры по его развитию.

Кадровый потенциал предприятия – это знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а также те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения [1].

Актуальность темы исследования обусловлена приоритетным характером и значением разработки современных эффективных средств подготовки кадрового потенциала отрасли в современных условиях развития отрасли железнодорожного транспорта, переходом к новым методам управления, необходимостью широкого использования систем комплексного планирования ресурсов предприятия (ERP-систем) и развитием конкуренции на транспортном рынке [3].

Современная стратегия в области менеджмента персонала на железнодорожном транспорте предполагает четкое определение приоритетов научных исследований проблем привлечения и развития персонала, а также разработку современных технологий решения кадровых задач, среди которых создание алгоритма кадровой политики [2].

Так, в целях совершенствования управления кадровым потенциалом на железнодорожном транспорте необходимо проводить SWOT-анализ, который является одним из основных инструментов, используемых в системе менеджмента качества. Изначально сама модель «SWOT-анализа» возникла в 1960–1970 годах. Основателем данной теории стал Альберт Хамфри – консультант по менеджменту, США. Он начал изучать основные причины проблем и неудач в стратегическом планировании компании. В ходе изучения была изобретена методика «SOFT – анализа».

SWOT-анализ – инструмент, который помогает определить:

S (strength) – сильные стороны, преимущества перед конкурентами в данной конкретной ситуации.

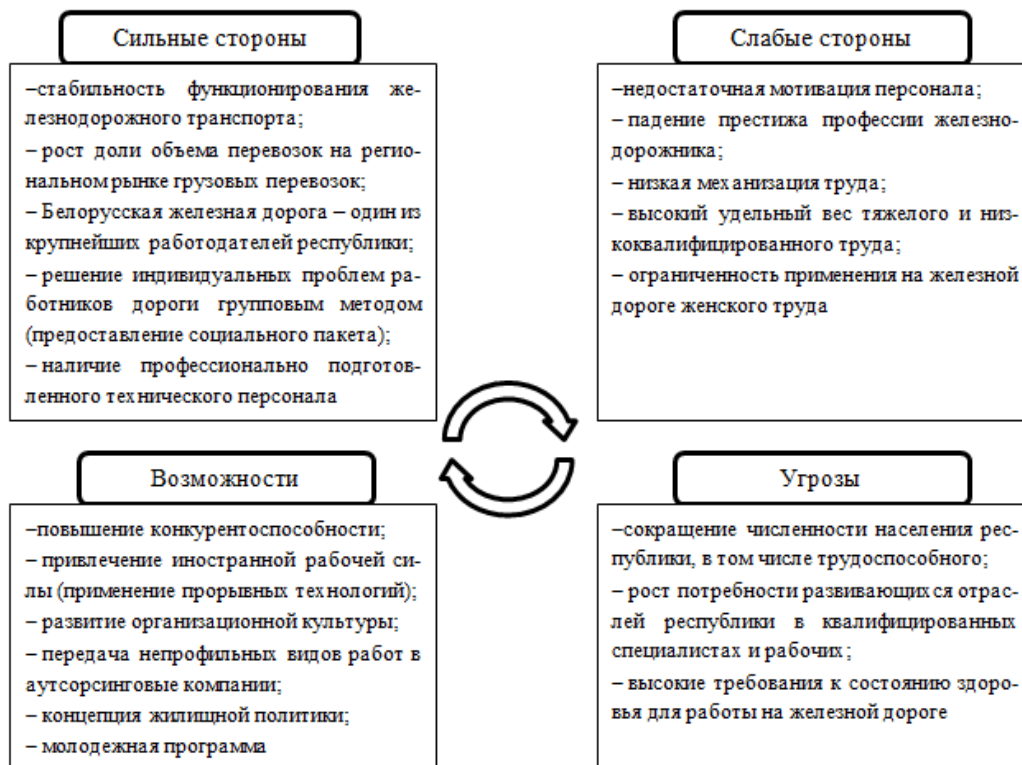
W (weaknesses) – слабые стороны, объективные недостатки.

O (opportunities) – возможности для повышения конкурентоспособности.

T (threats) – угрозы (возможные действия со стороны конкурентов, изменения законодательства, форс-мажорные обстоятельства и пр.).

Исходя из всесторонней оценки, как внешнего окружения, так и внутреннего состояния предприятия и сделанных на этой основе выводов, становится возможным формулирование концепции его развития.

Например, оценка влияния состояния кадров на выполнение стратегической задачи с помощью SWOT-анализа на Белорусской железной дороге выглядит следующим образом (рисунок 1).



**Рисунок 1 – SWOT-анализ на Белорусской железной дороге**

Источник: собственная разработка

Сильные и слабые стороны внешней и внутренней среды предприятий железнодорожного транспорта в такой же мере, как угрозы и возможности, определяют условия выполнения задачи по обеспечению кадрами [4].

При рассмотрении парных комбинаций – сила и возможности; сила и угрозы; слабость и возможности; слабость и угрозы – необходимо выделить те, которые должны быть учтены при формировании кадровой политики (таблица 1).

**Таблица 1 – Использование парных комбинаций SWOT-анализа в формировании кадровой политики**

Предложение по использованию парной комбинации	Результат внедрения
1	2
<b>Комбинация «сила и возможности»</b>	
Используя «силу и возможности», можно использовать сильные стороны предприятий отрасли, чтобы получить следующую отдачу от возможностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>– стабильность функционирования железной дороги повысит конкурентоспособность в обеспечении кадрами;</li> <li>– являясь крупнейшим работодателем, дорога привлечет иностранную рабочую силу;</li> <li>– профессионально подготовленный персонал предоставит возможность передачи непрофильных работ в аутсорсинговые компании</li> </ul>

Продолжение таблицы 1

1	2
<b>Комбинация «слабость и возможности»</b>	
Рассматривая «слабость и возможности», можно разработать меры по преодолению слабости за счет появившихся возможностей	– повышение мотивации персонала за счет социального партнерства с профсоюзами; – вовлечение персонала в процессы; – повышение механизации труда за счет изменения технологии перевозочного процесса; – реализация концепции жилищной политики с тем, чтобы привлечь на дорогу высококвалифицированных специалистов
<b>Комбинация «силы и угрозы»</b>	
Комбинация «силы и угрозы» позволит использовать сильные стороны для устранения угроз	– стабильность функционирования железнодорожного транспорта обеспечит сохранение и поддержание здоровья работников за счет содержания профилактических и лечебных учреждений; – решение индивидуальных проблем работников дороги групповым методом (социальные пакеты)
<b>Комбинация «слабости и угрозы»</b>	
Используя комбинацию «слабости и угрозы», можно избавиться от слабостей и предотвратить угрозы посредством управления рисками	Избавление от слабостей и предотвращение угроз

Источник: собственная разработка

Разумеется, каждый руководитель решает самостоятельно, каким образом результаты SWOT-анализа будут влиять на дальнейшее развитие организации. Однако удобство метода как раз в том, что именно формулировка гипотетических проблем компании фактически и определяет фронт для работы, ведь пробелы и слабости можно скорректировать в стратегии предприятия, если знать об их существовании. Стратегические подходы к развитию персонала должны найти свое отражение в функциональной стратегии развития кадрового потенциала предприятий железнодорожного транспорта.

Методика SWOT-анализа является простой и эффективной, поскольку направлена на целостное восприятие объекта исследования – выявляются сильные и слабые стороны, а также возможности и риски. Проводя SWOT-анализ компании, важно не терять объективности – нельзя игнорировать недостатки анализируемой компании, т. к. иначе невозможно будет выработать новую действенную стратегию развития предприятия.

Предложенные в данной работе направления по совершенствованию управления кадровым потенциалом на железнодорожном транспорте в современных условиях помогут повысить эффективность деятельности каждого сотрудника, а вместе с этим и эффективность деятельности предприятий железнодорожного транспорта в целом. Потому что именно кадровый потенциал является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех предприятия.

**Список литературы:**

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 424 с.
2. Потемкин, В. К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. – СПб. : Питер, 2019. – 32 с.
3. Суслов, Г. В. Управление персоналом организации: учебное пособие / Г. В. Суслов. – М. : Риор, 2018. – 240 с.
4. Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: Монография / О. Л. Чуланова. – М. : Инфра-М, 2018. – 400 с.