
выполнением следят профсоюзы. Так, согласно договоренностям, определенным отраслевым соглашением между профсоюзами и «Укрзалізницею», в 2008 г. железнодорожникам было повышено заработную плату с 1 января – на 3 %, с 1 апреля – на 5 % и с 1 мая – на 5 %. В денежном виде такое повышение не выражает действительного роста доходов из-за инфляции и, следовательно, заработная плата потеряла свою роль, как одного из главных стимулов к высокопроизводительному труду.

УДК 330:656

Плетникова І. Л.

Українська державна академія залізничного транспорту

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Усовершенствована експертно-бальная методика оценки кадрового потенциала предприятия железнодорожного транспорта путем учета требований нового классификатора профессий и психологических характеристик работников.

Для оцінки кадрового потенціалу підприємства, особливо такого, яке функціонує без утворення прибутку від основної діяльності, раціональніше використовувати нову універсальну експертно-бальну методику¹.

Методика базується на оцінці індивідуального кадрового потенціалу працівників підприємства, які поділяються на 4 категорії за функціональними обов'язками: робочі, спеціалісти, службовці та керівники. Потім індивідуальні оцінки агрегуються в інтегральну оцінку кадрового потенціалу підприємства.

Але, на нашу думку, в цій методиці мало уваги приділяється особистим якостям робітників. Крім того, згідно з новим Класифікатором професій, чинним від 01.04.2006 р., виділяються вже не 4 категорії працівників, а 9 категорій.

Тому необхідним є удосконалення цієї методики оцінки кадрового потенціалу підприємства шляхом, по-перше, урахування вимог нового класифікатора професій, по-друге, більш повного урахування особистих якостей робітників.

Згідно з Класифікатором професій, виділяють такі групи професій:

- 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі);
- 2) професіонали (рівень спеціаліста, магістра; кандидата, доктора наук);
- 3) фахівці (рівень молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста);
- 4) технічні службовці (виконання секретарських обов'язків, набору тексту та ін.);
- 5) працівники сфери торгівлі та послуг;

¹ Іванілов О.С., Плетникова І.Л., Дячков Д.М. Нова експертно-бальна методика оцінки кадрового потенціалу підприємства // Вісник економіки транспорту і промисловості. – №15-16. – 2006. – С. 67–74.

-
-
- 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств тощо;
7) кваліфіковані робітники з інструментом;
8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин;
9) найпростіші професії.

Отже, для урахування вимог нового класифікатора професій удосконалені анкети за групами професій.

Крім того, до анкет пропонуємо розробити та додати психологічне тестування, яке робітник буде проводити самостійно. Потім отримані результати перетворимо у єдину шкалу виміру, розрахуємо комплексний показник рівня кадрового потенціалу підприємства. Таким чином, буде досягнуто більш повне та об'єктивне оцінювання трудового потенціалу.

УДК 656.029.4

¹Погасій С. О., ²Краснокутська Ю. В.

¹Харківська національна академія міського господарства

²Українська державна академія залізничного транспорту

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНИХ ТРАНСПОРТНИХ КОРИДОРІВ

Рассмотрено развитие международных транспортных коридоров как объективное требование функционирования логистических систем. Проведен анализ составляющих перевозочного процесса с целью выявления резервов повышения эффективности развития международных транспортных коридоров.

Світова господарська система на сучасному етапі характеризується прискореним процесом глобалізації економічної діяльності та динамічним розвитком регіональної інтеграції.

Посилення інтеграційних процесів призводять до створення логістичних систем, до яких включаються декілька держав, які розташовані як на одному континенті, так і на різних. Основною задачею логістичної системи є забезпечення взаємодії усіх учасників транспортного процесу при перевезенні продукції від виробника до споживача.

Основними цілями створення логістичної системи управління вантажопотоками є:

- забезпечення безперешкодженого проходження вантажів через стикові пункти транспортних вузлів;
- оптимізація процесу перевезення за участю декількох видів транспорту;
- прискорення перевезення транзитних та зовнішньоекономічних вантажів;
- максимальне використання існуючих можливостей усіх видів транспорту;
- залучення додаткових вантажопотоків на міжнародні транспортні коридори.