

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Національний транспортний університет

Український державний університет залізничного транспорту



СУЧАСНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

*Збірник матеріалів IV всеукраїнської науково-практичної конференції
студентів, аспірантів та молодих вчених*

Україна, м. Харків, ХНАДУ, 28 листопада 2018 року



Харків - 2018

Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України: Збірник матеріалів IV всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (28 листопада 2018 року). – Харків, ХНАДУ, 2018. - 473 с.

Збірник містить матеріали IV всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України». Матеріали присвячені результатам теоретичних і практичних досліджень за провідними напрямками розвитку управління підприємствами та організаціями, управління персоналом, управління маркетингом, управління логістикою та фінансами

Матеріали друкуються в авторській редакції. Організаційний комітет не несе відповідальності за достовірність фактів, власних імен, віку авторів та іншої інформації використаної в публікаціях. Відповідальність за зміст та оригінальність матеріалів конференції несе автор та його науковий керівник.

©Колектив авторів
©ХНАДУ, 2018 рік

узгодження особистістю власних індивідуальних особливостей з умовами зовнішнього середовища (у даному контексті, вимогами робочого місця, особливостями стосунків з партнерами, організаційної культури тощо).

Відтак, мотивація та демотивація є важливими психологічними чинниками взаємин основних суб'єктів соціально-трудоких відносин. Причому, мотивація є важливим фактором формування заходів з безпечної поведінки на робочому місці. Демотивація ж відзначається відверто негативними чинниками, слушно вважаючись «мета загрозою» для цивілізованого розвитку відносин в трудовому колективі. Першочергово це стосується якраз сфери охорони праці та безпеки на робочих місцях.

Література.

1. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2003.
2. Кошовий Б.-П. О. Демотивація праці як особливий різновид загрози економічній безпеці приватного вищого навчального закладу / Б.-П. О. Кошовий. // Академічний огляд. - 2014. - № 2. - С. 77-84.

СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Заєць Г. П., аспірант

*Науковий керівник: Токмакова І. В., д. е. н., професор
Український державний університет залізничного транспорту,
м. Харків*

В умовах формування інноваційної економіки значно зростає актуальність проблем, пов'язаних з ефективним керуванням кадровим потенціалом господарюючих суб'єктів. Персонал стає пріоритетним ресурсом, від якого залежить компетентність організації, її конкурентоспроможність в довгостроковому періоді.

Особливістю функціональної моделі управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту України, є те, що галузь знаходиться на завершальній стадії реформаційних перетворень, зміни управлінських ланок, необхідність яких обумовлена істотними змінами моделі взаємовідносин учасників ринку перевезень, характеру розвитку конкуренції, механізмів взаємодії залізничного транспорту з державою, суспільством і користувачами транспортних послуг.

Відповідно до встановлених в Стратегії розвитку залізничного транспорту України до 2020 р. довгостроковими цілями якої є подолання технічного і технологічного відставання від передового світового досвіду, прискорене оновлення основних фондів, модернізація і будівництво нових залізничних ліній на стратегічно важливих напрямках перевезень, забезпечення безпеки працівників і перевізного процесу концептуально змінюється функціональна модель управління персоналом. Особливу актуальність набуває процес формування «кадрів нової формації» на основі компетентнісного підходу з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх кадрових ризиків.

Процеси управління персоналом повинні базуватися на об'єктивній і кількісній оцінці, оскільки некоректність результатів оцінки може привести до значних втрат як безпосередньо в системі кадрового забезпечення діяльності господарюючого суб'єкта, так і всіх інших підсистемах - виробничій, фінансовій, маркетинговій та ін.

Незважаючи на те, що розроблено досить велика кількість методик оцінки персоналу, існує потреба в методиках, що враховують складність структури і динамічність завдань, зумовлених нестабільністю зовнішнього середовища і реалізацією тактичних і стратегічних цілей господарюючих суб'єктів. Проблеми управління персоналом пов'язані з інституційними перетвореннями в державі, галузях і регіонах. Для підприємств залізничного транспорту актуальні такі фонові характеристики, як дефіцит трудових ресурсів, низький рівень соціально-економічного і технологічного розвитку, складні кліматичні умови та ін., що також мають братися до уваги при реалізації нового підходу в системі управління персоналом та проведенні його оцінки. Реформування залізничного транспорту і створення транспортної компанії ПАТ «Укрзалізниця», зміцнення її лідируючих позицій на ринку перевезень і розвиток інтеграції в європейську транспортну систему висувають підвищені вимоги до якості продукції, заснованої на високих технологіях.

Для ефективного функціонування ПАТ «Укрзалізниця» і підвищення її конкурентоспроможності на ринку перевезень необхідно розробити комплекс заходів щодо підвищення якості послуг, що надаються. При цьому в якості стратегічного курсу в компанії необхідно прийняти напрямок на ведення високоефективного, клієнтоорієнтованого, соціально-відповідального бізнесу, використання практики українських і зарубіжних корпорацій.

Досягнення стратегічних завдань ПАТ «Укрзалізниця» можливо тільки при наявності добре підготовленого персоналу, здатного забезпечити оптимальне протікання бізнес-процесів. Обрана корпоративна інтегрована система управління трудовими ресурсами спрямована на досягнення гарантованої безпеки руху, що є прямим наслідком якості та рівня підготовки персоналу пов'язаного з рухом поїздів, та супроводжуваних процесів. Одночасно позначаються напрямки раціонального використання і самих трудових ресурсів, витрати на утримання яких складають більше 30 % експлуатаційних витрат підприємства залізничного транспорту. Без добре підготовленого персоналу неможливо забезпечити підвищення якості транспортного обслуговування, наближеного до потреб клієнта. Для цього потрібні нові методи роботи з клієнтами і інші якісні підходи до вивчення і формування попиту на транспортні послуги.

Таким чином, система забезпечення якості робіт і послуг вимагає забезпечення бізнес-процесів кваліфікованим персоналом, що дозволяє компанії ПАТ «Укрзалізниця» забезпечувати конкурентоспроможність на ринку перевезень і генерувати прибуток.

Сучасна система управління персоналом в компанії формується виходячи з вимог:

- концепції організаційного розвитку ПАТ «Укрзалізниця»;
- стратегії реформування ПАТ «Укрзалізниця»;
- стратегії розвитку кадрового потенціалу ПАТ «Укрзалізниця»;
- існуючих процесів і традицій в області управління персоналом у ПАТ «Укрзалізниця»;
- особливостей бізнесу, які диктують вимоги до системи управління персоналом;
- особливостей кращих світових і галузевих практик управління персоналом.

В даний час в компанії відбувається кардинальна зміна дирекцій, керівників управління персоналом, яке пов'язане з впровадженням нового підходу до управління основними процесами управління трудовими ресурсами. Тому сьогодні формуються єдині нормативні вимоги до трудових ресурсів в ПАТ «Укрзалізниця». До числа таких вимог можна віднести:

- рівень розвитку у працівника корпоративних компетенцій, тобто сприйнятливості працівника до стратегічних пріоритетам ПАТ «Укрзалізниця» і цінностям бренду компанії;

- потенціал розвитку працівника, тобто швидкість професійного і кар'єрного зростання, здатність до розвитку, орієнтація на результат, географічна та посадова мобільність;

- рівень розвитку у працівника професійних компетенцій, що визначається сукупністю професійно-технічних знань і навичок;

- результативність діяльності працівника і досвід його роботи, які характеризуються рівнем успішності працівника в досягненні робочих цілей, професійним та управлінським стажем, видом і рівнем складності вирішуваних завдань.

Впровадження системи корпоративних компетенцій в ПАТ «Укрзалізниця» дозволить:

- сформулювати єдині вимоги до рівня розвитку корпоративних компетенцій для всіх рівнів управління транспортної компанії;

- підготувати програми навчання для зростання корпоративних компетенцій;

- забезпечити максимальну об'єктивність кадрових рішень, формування резерву кадрів в режимі online;

- сформулювати замовлення профільним вузам на підготовку кадрів для компанії.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Зубрицька І. В., студентка

Науковий керівник: Компанець К. А., к. е. н., доцент

Національний транспортний університет.

Сучасний етап розвитку підприємницької діяльності характеризується активним пошуком дієвих напрямків підвищення ефективності роботи підприємства і підвищення його конкурентоспроможності. Основна конкурентна перевага будь-якого підприємства – наявність стратегічної системи управління, яка відповідатиме особливостям її функціонування і змінам зовнішнього середовища.

На даний час середовище діяльності багатьох підприємств характеризується підвищенням складності і невизначеності, що підтверджує необхідність втілення в практику ідей і технологій стратегічного планування. Для того, щоб стратегічне планування на підприємстві здійснювалось ефективно, необхідно дослідити його значущість в процесі управління підприємством.

Обченко К. Е.

Портфельні моделі позиціонування підприємства 131

Огороднійчук Н. М.

Ефективне управління ризиками в проектному менеджменті 135

Папушин О. В.

Сутність антикризового управління на автотранспортному підприємстві 139

Писаревський А. В.

Система якості послуг автосервісних підприємств України 143

Плехова О. О.

Підхід до формування системи менеджменту персоналу підприємства 146

Проскура А. С.

Модель розробки парадигм як єдність методології і технології стратегічного планування 150

Редько О. Ю.

Стратегічний аналіз підприємства за матричною моделлю 152

Щепиліна А. К., Шевченко І. В.

Сфери прояву та стандарти корпоративної соціальної відповідальності 156

Сопельник Н. М.

Електронна взаємодія суб'єктів ринку та державних структур . . . 160

Владимир О. М.

Наслідки впливу колоніального мислення на особливості управління національною економікою 164

Яценко М. Р.

Мотивація і демотивація у сфері охорони праці 168

Заєць Г. П.

Сучасний стан і перспективи розвитку трудових ресурсів на залізничному транспорті 170

Зубрицька І. В.

Стратегічне планування в процесі управління підприємством . . . 173

Аксель Ебаланке

Ефективність як об'єкт дослідження 177

Баранецька Я. О.

Теоретичні засади внутрішнього контролю діяльності підприємств 181

Бірюченко С. Ю.

Доходи працівників підприємств України: сучасний стан та проблеми 184