

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту



МАТЕРІАЛИ

двадцять першої науково-практичної міжнародної конференції
*«Міжнародна транспортна інфраструктура,
індустріальні центри та корпоративна логістика»*
(5-6 червня 2025р. м. Харків, Україна)



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (FRANCE)
INSTITUTE OF AUTOMATIC CONTROL TELEMATICS OF
TRANSPORT (POLAND)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ

Матеріали

*Двадцять першої науково-практичної
міжнародної конференції*

**«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА
ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА
КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»**

(5 - 6 червня 2025р. м. Харків)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова: *Панченко С.В.*, д.т.н., проф., ректор Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Заступники голови: *Каграманян А.О.*, к.т.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи .Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);
Дикань В.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Секретаріат:

Толстова А.В. к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Шаповал Г.В. к.т.н., доц., заступник декана з денної форми навчання Факультету УПП Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Примаченко Г.О. к.т.н., доц., доцент кафедри транспортних систем та логістики Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

В Україні цифрова трансформація відкриває можливості для економічного відновлення, але вимагає подолання викликів, таких як нерівність і брак регулювання. Розвиток освіти, технологій і зеленої економіки, підкріплений міжнародною співпрацею, дозволить створити стійкі соціально-економічні системи, здатні конкурувати в глобальному середовищі.

[1] Як ООН підтримує Цілі сталого розвитку в Україні. URL: <https://iadte.wunu.edu.ua/>

[2] Україна – 2030. Стратегія зміни майбутнього. URL: <https://niss.gov.ua/>

УДК 331.108(477)

НАСТАВНИЦТВО В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ЗНАНЬ ПІДПРИЄМСТВ

MENTORING IN THE SYSTEM KNOWLEDGE DEVELOPMENT ENTERPRISES

докт. екон. наук І.В. Токмакова¹, аспірант А. Є. Полозов¹

¹Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

DSc (Econ.) I.V. Tokmakova¹, graduate student A. E. Polozov¹

¹Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Наставництво в системі розвитку знань підприємства є важливим елементом управління персоналом, що сприяє професійному зростанню працівників та підвищенню ефективності роботи організації.

Наставництво як одна з форм навчання на робочому місці, направлена на розвиток прикладних професійних і загальнокультурних компетенцій молодого працівника [1].

Функціями сучасної наставницької діяльності є такі:

- організаційно-управлінська функція, що припускає управління процесом корпоративного навчання молодих працівників підприємства, забезпечення прогностичного (випереджаючого) управління, створення моделі управління їх мотивацією; управління командними проектами молодих кадрів;

- соціально-педагогічна функція, направлена на соціально-професійну адаптацію молодих працівників, виховання корпоративної культури і розкриття їх потенціалу для вибору індивідуальної траєкторії професійного розвитку;

- організаційно-методична функція, що припускає розробку навчально-методичного забезпечення корпоративної підготовки молодих працівників

підприємства, підготовку наставників, розробку системи мотивацій, ефективних методик навчання молодих працівників, методичних матеріалів, положень про наставництво;

- інформаційно-консультаційна функція, що припускає ефективну і систематичну передачу професійних знань і досвіду; збереження і примноження передового досвіду підприємства;

- корекційно-реорганізаційна функція, направлена на коректування і оновлення змісту і технологій корпоративного навчання молодих працівників з урахуванням вимог сучасного підприємства.

Наставництво може відбуватися в таких формах:

- корпоративне, що припускає передачу корпоративних цінностей, знайомство з традиціями, історією підприємства, з кращими передовиками виробництва;

- соціальне - направлено на вирішення соціальних і психологічних проблем молодих працівників;

- кваліфікаційне - орієнтовано на професійний супровід молодих працівників у процесі їх корпоративного навчання, направлено на отримання професійної кваліфікації;

- комплементарне наставництво, що через доповнюючу поліпрофесійну взаємодію молодих працівників і наставників сприяє формуванню колективного знання. Комплементарне наставництво припускає взаємодію наставників різних кваліфікацій і рівнів з молодими працівниками, що виявляють цікавість не тільки до своїх професійних обов'язків, але і в інших сферах.

За змістом діяльності і часовими характеристиками наставництво здійснюється в таких формах:

- 1) пряме (безпосередній контакт з молодим фахівцем, спілкування з ним не тільки в робочий час, а й у неформальній обстановці) і опосередковане (коли він проявляється тільки формально, шляхом порад, рекомендацій, але особисті контакти зводяться до мінімуму, а також вплив на його навколишнє середовище);

- 2) індивідуальне (за наставником закріплюється один молодий працівник) і групове (наставництво поширюється на групу молодих фахівців);

- 3) відкрите (двостороння взаємодія наставника і стажиста) і приховане (коли наставник впливає на молодого працівника непомітно для іншого).

- 4) колективно-індивідуальне (наставництво над одним молодим працівником здійснює трудовий колектив (бригада робітників або група фахівців)) і колективно-групове наставництво (наставництво трудового колективу (бригада робітників або група фахівців) здійснюється над групою молодих працівників).

Перевагами сучасної наставницької діяльності є такі: підвищення якості

навчання молодих працівників різного рівня з урахуванням реальних потреб і інтересів підприємств; скорочення часу освоєння нової техніки і технологій; створення єдиного освітньо-виробничого простору підприємства; скорочення фінансових витрат на навчання і підвищення кваліфікації працівників; прискорення процесу соціально-професійної адаптації нових працівників до умов роботи на підприємстві і освоєння виробничих обов'язків і корпоративних стандартів. Проблеми, існуючі в сучасній наставницькій діяльності, пов'язані з корпоративною підготовкою фахівців підприємства до здійснення даного виду діяльності.

Отже, наставницькі програми є потужним інструментом розвитку людського капіталу та створення ефективної системи знань підприємств.

[1] Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика [монографія] / авт. кол.: В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська ; за наук. ред. В. О. Радкевич. К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.

УДК 338.054.23:334.02

ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД

RENEWAL OF THE UKRAINIAN ECONOMY IN THE POST-WAR PERIOD

канд. екон. наук А.В.Толстова,

Український державний університет залізничного транспорту (Харків)

Ph.D. (econ.) A.V. Tolstova,

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

В умовах збройного конфлікту економіка України та динамічних глобалізаційних процесів, наша країна втрачає ресурси, потужності, інфраструктуру, людський капітал, фінанси, а також рівень конкурентоспроможності. При цьому, таке явище, як війна, створило і певні можливості для України, зокрема в контексті переорієнтації на нові ринки, пошуку більш надійних союзників та торговельних партнерів на теренах глобального економічного простору, а також зниження залежності від країни-агресора. Основним наслідком від війни, не залежно від того як її детермінувати – чи то як події, що спричиняють безпрецедентне знищення економічної системи України, чи то як можливість для зміни векторів розвитку держави, є втрати. Відповідно, сьогодні першочерговим