

**УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
ПІДЙОМНО-ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ім. М. ОСТРОГРАДСЬКОГО
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. В. ДАЛЯ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
UNIVERSITY OF ZILINA IN ZILINA
TECHNICAL UNIVERSITY OF SOFIA
TADEUSZ KOŚCIUSZKO CRACOW UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
POZNAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
UNIVERSITY OF OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT IN
KATOWICE
KAZIMIERZ PULASKI UNIVERSITY OF TECHNOLOGY AND
HUMANITIES IN RADOM
LANZHOU JIAOTONG UNIVERSITY
ПАТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»**

**Тези доповідей
міжнародної науково-технічної конференції**

«ТЕХНОЛОГІЇ ТА ІНФРАСТРУКТУРА ТРАНСПОРТУ»

Харків 2018

Міжнародна науково-технічна конференція «Технології та інфраструктура транспорту», Харків, 14 – 16 травня 2018 р.: Тези доповідей. – Харків: УкрДУЗТ, 2018. - с.

Збірник містить тези доповідей науковців вищих навчальних закладів України та інших країн, підприємств транспортної та будівельної галузі за такими секціями: технології виготовлення та відновлення виробів транспортного призначення; проектування, виробництво та сервіс засобів транспорту; транспортні технології та логістика; проблеми безпеки на транспорті, в промисловості та інфраструктурі; захист довкілля, екологічна безпека та ресурсозберігаючі технології; забезпечення конкурентоспроможності підприємств транспорту і промисловості; інтеграційні процеси фінансово-економічного розвитку транспортної галузі.

*О. В. Дикань, О.В. Шраменко, О. М. Полякова, М. О. Устенко,
Г. П. Рекун*

**ПРОМИСЛОВО-ЛОГІСТИЧНИЙ КЛАСТЕР ЯК ОСНОВА
РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ** 396

В. В. Дубовая, А. А. Комеліна

**СТРАТЕГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ
З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ПРОДУКЦІЇ: СВІТОВИЙ ДОСВІД** 398

О. О. Євсєєва

**ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ
ПРОЦЕСІВ ПРОЕКТНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ** 400

Д. М. Загірняк, І. В. Ховрак, В. В. Перевознюк

**СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНЕ ІНВЕСТИВАННЯ ЯК ОСНОВА
ЕТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА** 402

О. І. Кір'ян

**КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ЇХ
ПОСИЛЕННЯ** 404

Л. Л. Калініченко, А. С. Устіловська

**ЗНАНСВООРІЄНТОВАНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ** 406

О. М. Колмакова, В. В. Смачило, В. Ю. Халіна

**РЕЕМІГРАЦІЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ШЛЯХ
ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ
ПІДПРИЄМСТВ** 408

О. В. Комеліна, Т. А. Галінська, А. А. Комеліна

**ПРОЦЕСИ ЛОГІСТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ
ПОТОКАМИ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ** 410

О. Н. Криворучко, В. Г. Шинкаренко, Н. В. Попова

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ** 412

Ю. А. Лаврущенко

**ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МОРСКОГО ТРАНСПОРТА
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ КОМПЛЕКСНОЙ
ИНТЕГРАЦИИ** 414

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОСИЛЕННЯ

COMPETITIVE EDGES OF ORGANIZATION AND WAYS OF THEIR GAIN

канд. екон. наук О.І.Кір'ян

Українська інженерно-педагогічна академія (м. Харків)

O.I. Kirian, PhD (Econ.)

Ukrainian engineering-pedagogical Academy (Kharkiv)

Більшість дослідників конкурентних переваг, на нашу думку, змушені обирати між двома підходами до їх визначення, аналізу та подальшого застосування. Перший є теоретичним комплексним підходом, що формує узагальнене поняття конкурентних переваг та більш-менш стійку їх класифікацію [1, 2], але не містить чітких прикладів практичної діяльності, і є не досить зрозумілим для більшості керівників щодо подальшого застосування в життєдіяльності, особливо малих підприємств (відсутність у керівництва достатньої кількості часу на аналіз, розробку стратегії, консультації з фахівцями тощо). Другий є набором практичних заходів та пропозицій, але може бути застосований в достатньо вузьких умовах господарювання, для яких цей набір і було розроблено (при відсутності аналітичних навичок керівник може мати складності в адаптації).

Термін «конкурентні переваги» має значну кількість тлумачень [3] і досліджується як для товарів або послуг (з метою визначення, наприклад, наявності характеристик, що є кращими від інших пропозицій на ринку), так і для процесу управління організацією (з метою визначення такої форми управління, що забезпечить стійкість та переваги організації на ринку довгий проміжок часу). М.Портер розумів конкурентну перевагу як сукупність факторів, що визначатимуть успіх або не успіх організації, але більшою мірою відокремлював якість процесу використання ресурсів підприємства. Але в сучасних умовах швидких змін середовища саме персонал, що також є ресурсом організації, визначає зміст, механізм та результативність використання всіх інших. Він, на наш погляд, стає найбільш впливовою складовою конкурентної переваги. Це обумовлено тим, що робітник одночасно є автором та реалізатором управлінських рішень та процесів; прямо чи опосередковано приймає участь в усіх елементах функціонування організації.

Виходячи з цього, можна вважати, що головною конкурентною перевагою будь-якої організації має бути система управління як реакція персоналу на поточний та прогнозований стан і рух середовища; його здатність до прогнозування стану ресурсної бази, розвитку конкурентного та споживчого середовища і формування найбільш ефективної стратегії розвитку організації.

Тобто, для забезпечення стабільної конкурентоздатності та конкурентоспроможності організації [4] необхідно застосовувати навчання

персоналу за специфічною програмою, що буде базуватися на декомпозиції чинників залежності сучасних конкурентних переваг згідно їх видів та потенційно можливої участі робітників в формуванні та реалізації управлінських рішень відповідно до покладених функціональних обов'язків.

Сучасні керівники в більшості своїй помилково вважають, з одного боку, що будь-яке навчання персоналу є процесом витратним, тому недосяжним для організації в умовах кризи, на грані банкрутства, в умовах дефіциту кадрових ресурсів; з іншого, що коефіцієнт корисної дії від навчання майже відсутній. Це обумовлене відсутністю в сучасному суспільстві методологій комплексного визначення ефективності розвитку персоналу.

З метою отримання організацією конкурентної переваги пропонуємо наступний алгоритм.

1. Одночасне визначення двох-трьох найбільш проблемних ресурсів організації; функцій управління; чинників середовища (як зовнішнього, так і внутрішнього).

2. Визначення головних проблем в механізмі управлінського процесу щодо реакції на елементи пункту 1 – відсутність реакції, не своєчасна реакція, помилкова реакція тощо.

3. Визначення осіб, безпосередньо відповідальних за ключовий зміст визначених рішень та таких, що вагомо впливають на їх розробку та реалізацію.

4. Одночасне застосування до вказаних осіб механізму розвитку персоналу з урахуванням їх потенційних можливостей до навчання (змін); до всього колективу – механізму розвитку соціальної відповідальності та формування згуртованого колективу [5].

5. Формування переліку критеріїв, за якими організація буде визначати свій стан в конкурентному середовищі, методику та терміни контролю.

Застосування запропонованого алгоритму дозволить організації здійснити свідому самооцінку щодо наявних та потенційно можливих конкурентних переваг і посилити їх в тому числі за рахунок розвитку персоналу.

[1] Скібіцький О.М. Організація бізнесу. Менеджмент підприємницької діяльності / О.М.Скібіцький, В.В.Матвеев, Л.І.Скібіцька. Електронний документ. – Режим

доступу: http://pidruchniki.com/1609120941970/menedzhment/konkurentospromozhnist_konkurentni_perevagi_firmi

[2] Управління конкурентоспроможністю підприємства. Навчальний посібник. Електронний документ. – Режим доступу: <http://posibniki.com.ua/post-vidi-ta-dzherela-formuvannya-konkurentnih-perevag>

[3] Стеців Л.П. Конкурентні переваги: підходи до трактування та їх відмінності / Л.П.Стеців // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 263-270. Електронний документ. – Режим доступу: http://www.google.ru/url?url=http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2009/19_12/263_Steciw_19_12.pdf&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjXveuj_ZHaAhUCFCwKHeMIDGEQFggfMAI&usg=AOvVaw0RXyDYpDb_xhJWm4Q-xRgK

[4] Прохорова В.В. Управління конкурентною стійкістю підприємств. Монографія / В.В. Прохорова, С.П. Кобець. – Харків: УПА, 2016. – 198 с.

[5] Гавриш О.А. Технології управління персоналом. Монографія / О.А.Гавриш, Л.С.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко. - Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського », 2017. – 528 с. Електронний документ. – Режим доступу: http://www.google.ru/url?url=http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tehnolohii_upravlinnia_personalo_m.pdf&rct=j&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwilqJ3pjJLaAhUCBywKHRqLBFwQFgggMAQ&usg=AOvVaw3as6u-uVxRePie5a7nkp7