

**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

**ЗНАНЄВООРІЄНТОВАНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

**KNOWLEDGE PERSONNEL OBJECTIVES AS FACTOR OF PROVIDING
COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES**

*докт. екон. наук Л.Л. Калініченко, А.С. Устіловська
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

*L.L. Kalinichenko D.Sc. (Econ.), A.S. Ustilovska
Kharkiv National University of Construction and Architecture*

Жорсткість конкурентного середовища не залишає підприємствам шансів перемоги, якщо їх зусилля не спрямовані в бік мінімізації виробничих та комерційних витрат, збільшення якості процесів та продукції (послуг). У цих процесах зростає роль персоналу підприємства який стає ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Сьогоднішній час пред'являє нові вимоги до якості персоналу. Найбільш істотний вплив на якість персоналу чинять зміни у змісті та характері праці, що проявляється в такому: 1) зміні функції праці; 2) унікальності праці; 3) зміні у структурі кваліфікаційного комплексу; 4) зміні рівня і структури напруженості праці. Усі ці зміни визначають пріоритетність знань у діяльності сучасних працівників. При оцінці якісного складу працівників повинні враховуватися особливості економіки знань.

В умовах знанєвоорієнтованої економіки важливими напрямками підтримання та розвитку як окремого працівника, так і колективу підприємства в цілому є такі:

1) диференціація співробітників залежно від рівня креативності. Така диференціація є основою для вибору адекватних методів стимулювання інноваційної діяльності персоналу;

2) створення системи підтримки та розвитку творчих ініціатив співробітників, що включає підсистему обміну цінними знаннями, професійні та соціальні мережі, підсистему розвитку кар'єри та стимулювання високих бізнес-результатів. Основними принципами роботи з персоналом є пошук і залучення талановитих співробітників; постійне навчання і розвиток; кар'єрне зростання за результатами роботи; висування керівників з числа співробітників; висока горизонтальна мобільність персоналу та ін. Орієнтація на таланти і їх розвиток формує певний образ успішного співробітника. Його основними рисами виступають уміння вибудовувати відносини в колективі; висока працездатність, енергійність, працьовитість; цілеспрямованість; прагнення до розвитку й удосконалення, в тому числі до кар'єрного росту; бажання і здатність учитися; вміння працювати в команді; мобільність, готовність працювати в складних умовах; оптимізм, активна життєва позиція, ініціативність. Люди, що володіють

такими якостями, здатні переробляти великі обсяги інформації, знаходити нестандартні рішення, діяти ефективно в умовах невизначеності;

3) розроблення технологій утримання талановитих молодих співробітників як необхідної умови для підвищення конкурентоспроможності компаній в економіці знань;

4) розроблення та реалізація програм розвитку співробітників, які сприяють нарощуванню інтелектуального капіталу підприємства. Рішення даного завдання здійснюється за допомогою впровадження в практику управління людськими ресурсами «Принципів переможців», розробки та реалізації програм планування кар'єри та спадкоємності, а також створення системи утримання й передачі знань, формування розвиваючої культури. Інтегруючою основою для нарощування інтелектуального капіталу має стати корпоративний університет, що підтримує роботу керівників з розвитку своїх співробітників;

5) змінювання принципів формування системи винагороди працівників: посилення впливу інноваційної активності на зростання доходів персоналу, посилення їх залежності від кінцевих результатів (продуктові, технологічні інновації), а також їх якості та конкурентоспроможності на глобальних ринках;

6) зростання цінності фактора довіри, який є акселератором інноваційності та продуктивності. Ціннісним ядром культури довіри є якості співробітників і відносин між ними, необхідні для формування довіри. Культура довіри – не просто декларація цінностей довіри, будь то чесність, обов'язковість або інші основи довіри. Вона допускає, що й керівники, і рядові співробітники поділяють ці цінності та слідує їм, а в організації існують норми і правила, що підтримують довіру на рівні відносин і поведінки;

7) внутрішнє навчання персоналу, яке сфокусоване на формуванні цінності організаційного знання, а також умінь і навичок обміну знаннями. Інтерес має принцип каскадного навчання, який передбачає, що знання, отримані при зовнішньому навчанні окремим співробітником, повинні бути передані їм зацікавленим колегам усередині компанії.

Таким чином, забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємств дозволяє сформулювати підґрунття для забезпечення конкурентоспроможності на рівні не тільки самих підприємств, але й галузі та суспільства.