

**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.

<i>В. К. Пузик, Л. М. Пузик, Н. А. Любимова, О. В. Панкова</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ	436
<i>В. Б. Родченко, Г. П. Рекун</i> ПРОСТОРОВО-ТРАНСПОРТНИЙ ЧИННИК У ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ТИСКУ НА ПРОЦЕСИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ РЕГІОНУ	438
<i>В. П. Третяк, А. В. Квітка, К. О. Андреєва, М. С. Бєляй</i> ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРУ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТИВ В УКРАЇНІ	440
<i>Е. В. Тростянецька</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ СУДНОПЛАВНИХ КОМПАНІЙ	442
<i>І. М. Труніна, О. В. Вартанова, О. А. Сущенко, О. В. Онищенко</i> УПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В ПРАКТИКУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ГЛОБАЛЬНОМУ РИНКУ АВІАПЕРЕВЕЗЕНЬ	444
<i>І. М. Труніна, В. Г. Загорянський, О. Л. Загорянська, Молоштан Д. В.</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛОГІСТИЧНИХ ПОСЛУГ ШЛЯХОМ ВИЗНАЧЕННЯ ВИДУ ЗБЕРІГАННЯ ШТУЧНИХ ВАНТАЖІВ	446
<i>І. М. Труніна, О. А. Сущенко, Г. С. Ліхоносова</i> ТУРИСТИЧНО-РЕКРЕАЦІЙНОЇ СФЕРА: СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ	448
<i>В. І. Чобіток, Л. Ф. Чумак, Т. І. Дем'яненко</i> ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ	450
<i>В. Г. Шинкаренко, О. М. Криворучко, І. В. Федотова</i> ОСНОВНІ РІВНІ ВЗАЄМОВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВА З ПАРТНЕРАМИ	452
<i>А. Ф. Яворская</i> ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ РАЗВИТИЯ СУДОХОДНЫХ КОМПАНИЙ	454

**ПРОСТОРОВО-ТРАНСПОРТНИЙ ЧИННИК У ФОРМУВАННІ
КАДРОВОГО ТИСКУ НА ПРОЦЕСИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
ТЕРИТОРІЙ РЕГІОНУ**

**SPATIAL-TRANSPORT FACTOR IN FORMING THE LABOUR PRESSURE
ON THE PROCESSES OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE
TERRITORIES OF THE REGION**

*докт. екон. наук В.Б. Родченко, канд. екон. наук Г.П. Реkun
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

*V.B. Rodchenko, D.Sc. (Econ.), G.P. Rekun, PhD (Econ.)
V. N. Karazin Kharkiv National University*

Реформування економічного механізму соціально-економічного розвитку в Україні загострює актуальність проблематики кадрового забезпечення. Процеси децентралізації моделі державного управління, посилення зацікавленості з боку іноземних інвесторів, активізація громадсько-політичної активності посилюють вимоги до кадрового потенціалу територій і, часто ставлять під сумнів реноме України, як території із висококваліфікованою та дешевою робочою силою. Активізація процесів міграції робочої сили, як на міждержавному так і на регіональному рівні є істотним чинником, що обмежує довгострокові можливості економічного зростання. На думку авторів, істотним проблемним питанням, що не отримало відповідної уваги дослідників є диспропорції просторового розподілу робочої сили на території країни. Серед головних пріоритетів сталого економічного розвитку Європейських країн поліцентричний розвиток є однією з головних задач, яка визначає перспективу створення рівних, комфортних умов життя на всій території країни, зумовлюючи її привабливість для мешканців. Натомість, в Україні загострюються процеси розмежування якості життя не тільки у порівнянні з іншими країнами, а й між центральними та периферійними територіями [1].

Авторами проведено дослідження ролі транспортного чинника у розвитку найбільш моноцентричного регіону України – Харківської області. Це єдиний регіон, у якому чисельність другого за розміром населеного пункту (м. Лозова) більше ніж в 20 разів менша від обласного центру. Взаємодія адміністративних одиниць регіону може розглядатися через оцінку показників міграції кадрів. Для її оцінки запропоновано категорію “кадрового тиску”. Під “кадровим тиском” пропонується розуміти сукупний вплив комплексу чинників: заробітної плати, якості життя, транспортної доступності, розвитку соціально-побутової інфраструктури та можливостей реалізації трудового потенціалу особистості у конкретній адміністративно-територіальній одиниці, що зумовлює приплив або відтік кадрів. Значення кадрового тиску може визначатися додатними або від’ємними значеннями, а також враховувати короткострокову або довгострокову складову. Короткострокова складова визначається можливістю тимчасового

відтоку кадрових ресурсів з території: робота за межами території кілька днів на тиждень, робота вахтовим методом та інші форми віддаленого працевлаштування від основного місця проживання, що не виходять за межі принципу резидентності особи відносно адміністративно-територіальної одиниці (знаходження на території не менше 183 днів на рік). Довгострокова складова визначається постійним працевлаштуванням за межами основного місця проживання за умови збереження формальних ознак резидентності (прописка, наявність постійного житла, реєстрація в системах соціального забезпечення та ін.).

Показник кадрового тиску має різний вимір в межах агломерації та поза нею [2,3]. В рамках даної роботи розглядається другий варіант, що приблизно визначається показниками транспортної доступності понад 30 км. та/або часової доступності понад 1 годину.

Перша досліджувана гіпотеза полягала в оцінці сили впливу ролі транспортного чинника на кадровий тиск на обласний центр: відтік активної частини трудових ресурсів. Проведені оцінки показали, що рівень кадрового тиску змінюється ступінчасто зі збільшенням відстані від адміністративної одиниці. При цьому в межах агломерації ця залежність буде представляти собою функцію, яка визначається різницею між двома агрегатами. Перший, різниця рівня заробітної плати у порівнюваних адміністративних одиницях та, другий, сума транспортних витрат та витрат на відрядження. За межами агломерації значення кадрового тиску буде істотно зменшуватися за рахунок виникнення витрат на винаймання житла, що послаблюватиме короткострокову та посилюватиме його довгострокову складову.

Спроба авторів здійснити кількісні оцінки складових, що визначають рівень кадрового тиску в регіоні дозволила отримати наступні висновки. По-перше, найнижчий рівень середньої заробітної плати серед районів Харківської області склав 75% від цього показника у м. Харкові. Проблема прямого використання порівняння середньої заробітної плати визначається її низькою репрезентативністю, оскільки офіційні показники Державної служби статистики України є неповними. Так, розрахунок середньої заробітної плати по районах області здійснюється по контингенту, що складає 12%-35% від загальної чисельності населення у віці 15-64 років, а по м. Харкову офіційно розраховується по 36%, що зумовлює необхідність використання альтернативних даних.

Загальна оцінка залежностей між показниками районів Харківської області засвідчила: помітний зворотній зв'язок між щільністю населення та відстанню до обласного центру; помітний зв'язок між щільністю населення території та рівнем заробітної плати району; високий зв'язок між середньообліковою чисельністю працівників та рівнем заробітної плати; слабкий зворотній зв'язок між рівнем заробітної плати та відстанню від обласного центру.

Таким чином, проведене дослідження дозволило сформулювати визначення та зміст кадрового тиску та підтвердити гіпотезу про існування зв'язку кадрового тиску та транспортного чинника та необхідність використання альтернативних джерел даних, що будуть використані у наступних дослідженнях.

[1] Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року / Постанова Кабінету Міністрів України від 6

серпня 2014 р. № 385. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-п#n11>.
[2] Fujita M. The Spatial Economy: Cities, Regions, and International Trade / M. Fujita, P. Krugman, J. Venables. - The MIT Press, 2001 – 387 p. [3] Moretti E. The New Geography of Job / E. Moretti. - Mariner Books, 2013. – 304 p.

УДК 334.78:330.342.146](477)

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРУ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ В УКРАЇНІ

THE IMPACT OF CORPORATE SECTOR ON SOCIAL STANDARDS DEVELOPMENT IN UKRAINE

*докт. екон. наук В.П. Третяк, канд. екон. наук А.В. Квітка,
К.О. Андрєєва, М.С. Бєляй
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

*V.P. Tretyak, D.Sc. (Econ.), A.V. Kvitka, PhD (Econ.),
K.O. Andreieva, M.S. Bieliai
V.N. Karazin Kharkiv National University*

Доля корпоративного сектору у світі зростає з кожним роком, а корпорації отримують можливість комплексно впливати на економічні та соціальні процеси у країнах. Не зважаючи на велику кількість досліджень діяльності корпорацій та аспектів його соціальної відповідальності, додаткової уваги потребує визначення впливу корпоративного сектору на процеси становлення соціальних стандартів, як декларативних (на рівні держави - пільги, захист праці, страхування, премії, соціальна допомога, тощо), так і загальних суспільних норм та правил поведінки людей.

Корпоративний сектор є трендо-утворюючою системою, тобто реакція корпорацій в усьому світі на різні явища чи процеси може бути екстрапольована на реакцію суспільства, в якому вони функціонують. Загалом, можна виділити два типи такого впливу - негативний, який виникає коли корпоративний сектор не дотримується соціальних стандартів та не турбується соціальним ефектом. І навпаки - позитивний, коли корпорації проявляють інноваційну активність, корпоративну соціальну відповідальність, благодійність, вихід з тіні, демонструють іншим позитивний приклад та задають тенденцію до розвинення суспільства у цих напрямках. Використання таких показників, як SROI (social return on investment) великими фірмами, формують модні тренди до їх використання на рівні малого та середнього бізнесу і вчить людей на побутовому рівні пов'язувати своє благополуччя не тільки з рівнем матеріального становища та можливістю забезпечувати свої базові потреби, а й з рівнем розвитку суспільства в якому живе індивід.

Дане твердження є доречним і для України, як для держави, яка має велику кількість проблем як на національному, так і на рівні функціонування окремих підприємств та домогосподарств. Вирішення цих проблем на рівні