

**УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
ПІДЙОМНО-ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
і.м. М. ОСТРОГРАДСЬКОГО
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ і.м. 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

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. Андреева, М.С. Беляй
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

корпоративного сектору сформує можливість вирішити їх на всіх інших рівнях шляхом створення моделей, задання тенденцій, демонстрації прикладів, авторитетності тощо.

Як видно із таблиці 1, серед 19-ти країн, що знаходяться на вершині рейтингу соціального прогресу, 14 з них відносяться до першої групи за Всесвітнім індексом корпоративного управління, а п'ять – до другої групи. Слід зазначити, що в цілому індекс отримали 150 країн, які були розділені на 5 основних груп, де 1-ша група – має найвищі бали (80-100), а група 5 найнижчі (0-20).

Таблиця 1

Співвідношення рейтингу країн світу за рівнем соціального прогресу та індексом корпоративного управління

№	Країна	Значення Індексу соціального прогресу	Група у WCGI	№	Країна	Значення Індексу соціального прогресу	Група у WCGI
1	Фінляндія	90,09	Група 1	11	Нова Зеландія	88,45	Група 2
2	Канада	89,49	Група 1	12	Ірландія	87,94	Група 2
3	Данія	89,39	Група 1	13	Австрія	86,60	Група 1
4	Австралія	89,13	Група 1	14	Японія	86,54	Група 1
5	Швейцарія	88,87	Група 1	15	Німеччина	86,42	Група 1
6	Швеція	88,80	Група 1	16	Бельгія	86,19	Група 1
7	Норвегія	88,70	Група 1	17	Іспанія	85,88.	Група 2
8	Нідерланди	88,65	Група 2	18	Франція	84,79	Група 1
9	Великобританія	88,58	Група 1	19	Сполучені Штати	84,62	Група 1
10	Ісландія	88,45	Група 2				

*побудовано авторами на підставі [1,2]

У країнах з високим рівнем корпоративного управління спостерігаються стабільно високі показники соціального прогресу, серед яких є базові потреби людини (медична допомога, умови життя, харчування), тривалість життя, освіта, доступ к технологіям, права людини, справедлива оплата праці, свобода вибору, загальна соціальна відповідальність суспільства, компаній та окремих індивідів [1]. Тобто, соціальний прогрес демонструє розвиток суспільства у контексті підвищення матеріального та культурного рівня населення, створення кращих умов для розвитку людини та гуманізації виробництва.

Соціальна відповідальність корпорацій (КСО) транслюється у суспільство через системи соціальних комунікацій, а з підтримкою держави трансформується у майже обов'язковий елемент ефективного соціального розвитку країни. Саме соціальні інвестиції корпорацій дозволяють зменшити тиск не державу у сфері забезпечення певних соціальних стандартів для населення. Наприклад, великі компанії практикують створення власних пенсійних фондів, забезпечують своїх працівників житлом, медичним страхуванням або страхуванням життя, гарантують певний рівень заробітної плати, тощо (Royal Dutch Shell, Exxon Mobil, Apple, Walmart, Nestle, Ford Motor

та інші). Тобто, розвиток корпоративного сектору стимулює підвищення соціальних стандартів на макrorівні, що особливо актуально для України.

[1] Social Progress Index 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uk.businessinsider.com/19-countries-with-the-highest-standard-of-life-according-to-the-social-progress-report-2016-6/#19-united-states-8462-the-us-scraping-into-the-top-20-may-surprise-some-and-the-report-does-call-it-a-disappointment-saying-the-countrys-huge-economy-does-not-translate-into-social-progress-for-many-of-its-citizens-1>. – Загл. з екрану.

[2] World Corporate Governance Index [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.saharating.com/~saharati/en/world-corporate-governance-index/>. – Загл. з екрану.

УДК 65.012:331.108.34

УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ СУДНОПЛАВНИХ КОМПАНІЙ

IMPROVING PERSONNEL SELECTION FOR SHIPPING COMPANIES

канд. екон. наук Е.В. Тростянецька
Одеський національний морський університет

E.V. Trostyanetska, PhD (Econ.)
Odessa national maritime university

Сьогодні Україна займає 4 місце в світі як країна - постачальник робочої сили на ринку праці в сфері морської діяльності. Чисельність українських моряків на ринку праці складає від 80 до 100 тис. чол. (одеський сектор при цьому оцінюється приблизно в 75-80 тис. моряків працездатного віку) [1]. Присутність будь-якої держави на міжнародному ринку праці є позитивною тенденцією, оскільки свідчить про гуманізацію суспільного розвитку.

Український ринок праці моряків має яскраво виражену експортну спрямованість, але для сучасних українських реалій це не є недоліком, завдяки вирішенню проблем безробіття, сприянню валютних надходжень в країну та підвищенню добробуту українських громадян. Саме тому, держава має бути зацікавлена в розвитку крyїнгового ринку України та найбільш повному задоволенню замовників – судноплавних компаній в забезпеченні кваліфікованим плавскладом.

Сьогодні практично за всіма крyїнговим компаніям спостерігається спад. Не дивлячись на складнощі на ринку морських перевезень, українські морські офіцери затребувані за рахунок високої планки української морської освіти. У той же час крyїнгова система України, що будувалася два десятиліття років, може зазнати певних змін. На ринку праці залишаються тільки ті компанії, які відповідають міжнародним вимогам ПДНВ [2]. Певні проблеми існують з працевлаштуванням рядового плавскладу.

На підставі аналізу фахової літератури [3] можна виділити основні проблеми, з якими проблемами найчастіше стикаються судовласники і українські крyїнгові компанії: