

Секція

«МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ НА ТРАНСПОРТІ»
ГОЛОВА СЕКЦІЇ - д.е.н., професор В.Г.Шинкаренко

УДК 565.615.003

**ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ
ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО
ПАРТНЕРСТВА В ТРАНСПОРТНОЙ
ОТРАСЛИ**

Белоус Е.В., к.э.н., доцент (ОНМУ)

В транспортной отрасли Украины существует устойчивая тенденция недостаточности финансирования, которое необходимо для ее развития. При этом спрос на транспортные услуги постоянно опережает предложение. Проблему развития транспортной отрасли в Украине на современном этапе можно разделить на два существенных вопроса:

1. Где взять денежные средства для развития транспортной отрасли?
2. Как эффективно использовать полученные денежные средства?

Решение этих вопросов лежит в плоскости эффективного взаимодействия бизнес-структур с государством.

Проведя анализ мировой практики участия частного капитала в транспортной отрасли на основе данных Мирового банка, можно выделить следующие основные формы взаимодействия бизнес-структур с государством в рамках транспортной отрасли.

1. Контракты на управление и арендные договоры (Management and lease contracts).

Контракт на управление: бизнес-структура получает в управление объект государственной собственности на определенный период времени. Инвестиции осуществляет государство. Государство оплачивает услуги частного партнера и несет операционные риски.

В арендном договоре бизнес-структура получает на условиях аренды объект государственной собственности на определенный период времени. Инвестиции осуществляет государство. Государство получает арендную плату с арендатора, а операционный риск ложится на бизнес-структуру.

2. Концессия (Concession). Государство предоставляет бизнес-структуре право владения и пользования существующим объектом государственной собственности за плату с условием возврата. Государственному сектору принадлежит право собственности на объект, частный сектор сохраняет за собой права на его расширение и все усовершенствования, проведенные в установленный концессионным

соглашением период. Бизнес-структура несет операционные и инвестиционные риски. Опыт зарубежных стран показывает экономию государственных средств на 10-20% при передаче объектов транспортной инфраструктуры в концессию частным бизнес-структурам.

3. Проекты, предполагающие новое строительство (Green field projects) или проекты «с нуля». Бизнес-структура строит и эксплуатирует новые производственные мощности в течение срока, указанного в контракте.

4. Частичная приватизация активов (Divestiture) или создание совместных предприятий. Частная компания приобретает часть пакета акций предприятия, находящегося в государственной собственности. Управление предприятием может переходить к частной компании либо оставаться за государством. Существенной особенностью совместных предприятий является то, что государство постоянно участвует в текущей производственной, административно-хозяйственной и инвестиционной деятельности транспортной компании. Самостоятельность и свобода в принятии решений для бизнес-структур здесь гораздо уже, чем в концессиях.

УДК 658.5.012.1

**ОСНОВНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ
КАДРАМИ ЗАЛІЗНИЦЬ**

Гриценко Н.В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

В умовах реорганізації залізничної галузі та введення комплексних бригад, управління кадрами на залізницях країни повинно здійснюватися певними цілеспрямованими діями і передбачати певні етапи та удосконалені функції. По-перше, це визначення цілей і основних напрямків роботи з кадрами, а також постійне удосконалювання системи кадрової роботи на виробництві, у відповідності з напрямком діяльності. По-друге, необхідно визначення засобів, форм і методів здійснення поставлених цілей та організація роботи з виконання прийнятих рішень. В третє, координація і контроль виконання намічених заходів щодо управління залізничною галуззю.

Основні аспектами управління кадрами залізниць є сукупність цілей, напрямків, форм і методів управління кадрами, що складається в

єдиною системою кадрової роботи, основними підсистемами якої є підсистема аналізу, планування і прогнозу кадрів залізниці. Завданнями даної підсистеми є формування об'єктів і структур управління залізниць, розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації. Основним рішенням цих завдань є вирішення питання щодо визначення необхідного контингенту, тобто які працівники потрібні у цей час та в якій кількості. Також необхідно розвинути та врахувати підсистему добору, розстановки, оцінки і безперервного навчання кадрів, тобто підвищення кваліфікації.

Дана система повинна якісно забезпечувати необхідними кадрами об'єкти і структури управління, а також організовувати ефективне стимулювання їхньої діяльності. Рішення завдань, що стоять перед даною підсистемою, передбачає здійснення комплексу заходів для створення високопродуктивних і стійких виробничих колективів українських залізниць, тобто дана підсистема створюється для досягнення більш раціонального використання кадрів на залізничному виробництві.

Методи управління кадрами підрозділяються на три основні групи, які необхідно удосконалювати та робити більш гнучкими, стосовно конкретного підрозділу залізниці, це економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні. До економічних методів відносяться прогнозування і планування кадрової роботи, розрахунок балансу робочих місць і трудових ресурсів, визначення основної і додаткової потреби в кадрах, джерел її забезпечення та ін. У наш час на залізницях необхідно підтримувати конкурентоспроможність робочих місць, сприяти залученню молодих перспективних спеціалістів маючих робочі професії.

Організаційно-розпорядчі методи передбачають застосування різних способів впливу на працівників і ґрунтуються на використанні встановлених організаційних зв'язків, правових положень і норм (наприклад, на правилах внутрішнього трудового розпорядку, положення про порядок проведення атестації або вивільнення працівників, інструкціях про порядок ведення обліку і зберігання трудових книжок робітників і службовців та ін.). При існуючій адміністративно-розпорядчій системі на залізницях України існують жорсткі правила, розпорядження та нормативи, за якими необхідно виконувати поставлені завдання. Однак, існуючу систему необхідно удосконалювати, робити більш гнучкою, в залежності від ситуації яка склалась на підприємстві, що надасть можливість керівникам залізничних підрозділів своєчасно приймати зважені рішення, а не чекати дозволу з «верху».

Соціально-психологічні методи

управління кадрами представляють собою конкретні прийоми і способи впливу на процес формування та розвитку трудового колективу і окремих працівників, у зв'язку з чим вони поділяються на соціальні та психологічні. Перші покликані впливати на весь колектив (соціальне планування, створення оптимального психологічного клімату, вивчення громадської думки та ін), а другі - на окремих працівників. На розвиток та виконання даного методу в Україні в загалі приділяють мале значення, хоча фактори які відповідають за ці способи для людей мають чи мале значення. Тому при удосконаленні даного методу та з метою уникнення плінності кадрів на залізничних підприємствах, необхідно приділити найбільшу увагу даному методу. Необхідне впровадження різних соціологічних і психологічних процедур у практику кадрової роботи залізничної галузі. Підбір молодих спеціалістів потребує рішення питань, пов'язаних із вихованням кадрів, зацікавленістю, наставництвом та впливом на можливість більш плавно вливатися до основного складу робітників.

Складність і багатогранність управління кадрами припускає багатоаспектний підхід до цієї важливої проблеми. Тому вирішення даних основних аспектів управління кадрами мають тривалу перспективу лінійного вдосконалення кадрів, генеральний напрямок у кадровій роботі, що визначається сукупністю найбільш важливих, принципових положень і установок, виражених у стратегічних рішеннях.

УДК 65.018:656.07

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

*Громова Е.В., к.э.н., доцент,
Найденева М.В., к.э.н., доцент (УкрГАЗТ)*

Железные дороги Украины находятся сегодня на пороге нового этапа развития. Содержанием этого этапа должна стать непрерывная комплексная оптимизация бизнес-процессов, совершенствование структуры и принципов управления, укрепление корпоративной культуры. В условиях возрастающей конкуренции важно не потерять перспективные рынки, использовать все свои резервы для поддержания и усиления конкурентоспособности в долгосрочном периоде. Как показывает мировой опыт, эта задача может быть решена только путем системного подхода к оптимизации всех аспектов и функциональных