

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ**

**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ АКАДЕМІКА В. ЛАЗАРЯНА**



**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ  
ХІ Міжнародної наукової конференції  
«ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТРАНСПОРТУ»  
(25.04 -26.04.2013)**

**ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ  
ХІ Международной научной конференции  
«ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ТРАНСПОРТА»**

**ABSTRACTS OF THE REPORTS  
of the XI<sup>th</sup> International Scientific Conference  
“THE PROBLEMS OF THE TRANSPORT ECONOMICS”**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ АКАДЕМІКА В. ЛАЗАРЯНА

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ**  
**XI Міжнародної наукової конференції**  
**«ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТРАНСПОРТУ»**  
**(25.04 - 26.04.2013)**

**ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ**  
**XI Международной научной конференции**  
**«ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ ТРАНСПОРТА»**

**ABSTRACTS OF THE REPORTS**  
**of the XI<sup>th</sup> International Scientific Conference**  
**«THE PROBLEMS OF THE TRANSPORT ECONOMICS»**

Дніпропетровськ  
2013

## Управління професійним розвитком спеціалістів з управління персоналом на залізничному транспорті

Найдьорова М. В., УкрДАЗТ, м. Харків

При управлінні високотехнологічними галузями важливо поєднувати три складові: реалізацію відібраних проектів за рахунок бюджету або на основі державно-приватного партнерства; створення інфраструктури, яка забезпечує ці проекти; формування національної інноваційної системи.

Держава покликана концентрувати зусилля на здійсненні ініціатив, що забезпечують прискорений технологічний розвиток в довгостроковій перспективі, підтримку прикладних НДДКР у сферах безпосередньої відповідальності держави (оборона, безпека, освіта), на здійсненні «точкових» проектів, націлених на зняття обмежень, що перешкоджають розвитку високотехнологічних галузей.

Розвиток персоналу - один з напрямків діяльності в управлінні персоналом і найважливіша умова успішного функціонування будь-якої організації. Надійна робота транспортних підприємств в умовах структурної реформи залізничного транспорту та переходу на інноваційний шлях розвитку багато в чому визначається наявністю висококваліфікованих кадрів, здатних забезпечити його ефективну діяльність. Для вирішення проблем кадрового забезпечення модернізації економіки і впровадження інновацій необхідно змінити процес отримання професійної освіти, передбачивши розвиток системи безперервної професійної освіти (спрямованої на задоволення потреб підприємств у висококваліфікованих інженерно-технічних фахівцях, їх кар'єрного росту) та варіативної системи додаткової професійної освіти (що дозволяє оперативно розширювати обсяг і підвищувати рівень додаткових професійних компетенцій працівників). Триваюча реформа «Укрзалізниці» охоплює всі рівні управління і всі напрямки її діяльності. Рушійною силою змін, що проводяться є працівники, які поділяють корпоративні цінності компанії і керуються ними у своїй повсякденній діяльності, допомагаючи компанії рухатися в заданому напрямку, формуючи її діловий імідж і зміцнюючи конкурентні переваги на ринку транспортних послуг.

Досягнення цілей реформування «Укрзалізниці», реалізація стратегії розвитку залізничного транспорту, підвищення конкурентоспроможності, зростання прибутковості забезпечуються за рахунок впровадження нових послуг і підвищення їх якості, зниження собівартості виробничих процесів, кращої організації праці. Вирішальним фактором тут є підготовленість працівників галузі до вирішення таких завдань. Інноваційний розвиток вимагає створення ефективної внутрішньокорпоративної системи розвитку людських ресурсів, спрямованої на підвищення професійного і творчого потенціалу працівників, рівня управлінських і професійних компетенцій, мотивації до безперервного саморозвитку.

Наростаюча швидкість змін у внутрішньому і у зовнішньому середовищі транспортних підприємств змушує вже сьогодні активно займатися подальшим вдосконаленням системи навчання з урахуванням цих змін, причому комплексно для всіх категорій персоналу. Перш за все, слід підвищити її економічну ефективність і зробити акцент на індивідуальному обліку потреби працівників в навчанні, створити середовище, яке стимулює працівників до отримання нових знань і саморозвитку, а також більш широкого використання сучасних технологій навчання («навчання дією», тренінги, метод кейсів, ділові ігри, дистанційне навчання і так далі). Одне з основних завдань, яке має вирішуватися в процесі управління професійним розвитком персоналу, - реалізація науково-методичних засад функціонування системи безперервної багаторівневої підготовки фахівців

В умовах реформування відбувається усвідомлення важливості та цінності для компанії потенціалу працівників служб управління персоналом і того, що інвестування в їх навчання і розвиток економічно вигідно. Тільки високопрофесійні фахівці з HR-технологіям здатні формувати конкурентоздатні колективи, підтримувати високу трудову мотивацію,

ефективно і раціонально вирішувати виробничі та управлінські завдання, забезпечувати через розвиток кадрової складової підвищення надійності, стабільності і безпеки залізничних перевезень.

В даний час більшість співробітників служб управління персоналом «Укрзалізниці» мають спеціальну профільну освіту, тому першочергове завдання, що вимагає негайного вирішення, - навчання керівників і фахівців з управління персоналом, що не мають спеціальної освіти, за програмами «умовної» професіоналізації.

Метою таких програм має стати підвищення професійної та управлінської компетентності керівників і фахівців з управління персоналом всіх підрозділів залізничного транспорту.

Основні завдання програми:

- розробка корпоративних професійних стандартів для керівників і фахівців з управління персоналом;
- розробка системи оцінки керівників і спеціалістів в області управління персоналом; - розробка професіограм посад кадрового менеджменту та впровадження інструментарію оцінки та обліку компетенцій керівників і фахівців з управління персоналом;
- розробка методики визначення потреби в навчанні на основі результатів оцінки рівня компетенцій та персонального плану професійного розвитку;
- розробка та поетапне впровадження модульної схеми навчання та розвитку керівників і фахівців з управління персоналом;
- навчання керівників і фахівців з управління персоналом, що не мають спеціальної профільної освіти, за програмами «умовної» професіоналізації;
- розробка науково-методологічного обґрунтування процесного переходу до психолого-акмеологічної супроводу роботи з персоналом;
- розробка корпоративного стандарту безперервного навчання нової спеціалізації «Управління людським капіталом на транспорті»;
- сертифікація програм додаткової професійної освіти керівників і фахівців з управління персоналом;
- сертифікація керівників і фахівців з управління персоналом.

Сформована в галузі на базі мережі навчальних закладів стійка система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, відповідна залізничної специфіки, що охоплює регіони усіх залізниць та максимально наближена до місця проживання і роботи фахівців, дозволяє розпочати процес реалізації цільової програми одночасно у всіх підрозділах залізничного транспорту.

Освітні технології кадрового «переозброєння» повинні ґрунтуватися на базових професійних компетенціях фахівців, характеризуватися неперервністю і багатоваріантністю, включати в себе підготовку фахівців, починаючи з передпрофесійного (профорієнтаційного, стартового) рівня до формування інноваційної професійної еліти.

Система повинна мати можливості циклової інтеграції фахівців в діяльну практику і повернення в освітній процес з будь-якого рівня професійної підготовки.

Крім безпосереднього впливу на фінансові результати галузі, капіталовкладення в професійний розвиток сприяють створенню сприятливого клімату в організації, підвищують мотивацію співробітників і їх відданість організації, забезпечують наступність в управлінні.

Професійний розвиток надає позитивний вплив і на самих співробітників. Підвищуючи кваліфікацію і здобуваючи нові знання та вміння, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного зростання як усередині своєї організації, так і поза нею. Це особливо важливо в сучасних умовах швидкого застаріння професійних знань.

Фінансування потреби структурних підрозділів залізничного транспорту в матеріальних ресурсах.....	60
<i>Мищенко О. М., ДН-1, Швець С. І., ДНУЗТ</i>	
Визначення максимальної відстані курсування швидкісного поїздів за різними умовами поїздки.....	61
<i>Момот А. В., ДНУЗТ</i>	
Управління професійним розвитком спеціалістів з управління персоналом на залізничному транспорті.....	62
<i>Найдьонова М. В., УкрДАЗТ</i>	
Позитивний імідж Укрзалізниці як основа підвищення її конкурентоспроможності на ринку пасажирських залізничних перевезень.....	64
<i>Наумова О. Е., УкрДАЗТ</i>	
Проблеми залучення іноземних інвестицій в транспорт України.....	66
<i>Нечай А. А., Кассір В. В., ДНУЗТ</i>	
Управління та організація комерційної роботи залізниці при здійсненні міжнародних перевезень.....	68
<i>Орловська О. В., Львівська філія ДНУЗТ</i>	
Особливості організації професійної підготовки керівників в умовах високотехнологічного розвитку галузі.....	69
<i>Паламарчук І. В., УкрДАЗТ</i>	
Інвестиції та залізничний транспорт.....	71
<i>Пархоменко Ю. Ю., Онойченко Д. Ю., ДНУЗТ</i>	
Проблемні питання удосконалення експлуатаційної діяльності залізниць України в умовах інтеграції в західноєвропейську транспортну систему.....	73
<i>Пасічник В. І., ДЕУТ</i>	
Характеристика складових контейлерної системи доставки вантажів.....	75
<i>Пацьора О. В., ДЕУТ</i>	
Обґрунтування необхідності дослідження питань розвитку контейнерних перевезень в Україні.....	76
<i>Пінчук О. П., Міхієнко О. В., ДНУЗТ</i>	
Необхідність оновлення залізничного рухомого складу та проблеми його проведення в Україні.....	77
<i>Пічуріна О. В., Гненний О. М., ДНУЗТ</i>	
Особливості аналізу попиту при розробці інфраструктурних проектів залізничного транспорту.....	78
<i>Полішко Т. В., ДНУЗТ</i>	
Ефективна організація інформаційних потоків в логістиці – запорука скорочення матеріальних витрат.....	79
<i>Привалова Л. В., ДДФА</i>	
Соціальний аспект ефективності функціонування метрополітену.....	80
<i>Приймук О. Р., ДЕУТ</i>	
Важливість зміни тарифів на пасажирські перевезення у приміському сполученні.....	81
<i>Прозорова О. С., Бараиш Ю. С., ДНУЗТ</i>	
Системний підхід та системний аналіз в дослідженні економічних проблем пасажирських перевезень на основі маркетингової бази даних.....	82
<i>Разумова К. М., НТУ</i>	
Аналіз основних виробничих фондів та практика оцінки ефективності їх використання на залізничному транспорті.....	83
<i>Романко О. В., ДНУЗТ</i>	
Функціональна структура системи автоматизованого обліку та управління майновими та земельними ресурсами залізничного транспорту (АСМК).....	84
<i>Семчик В. О., ДЕУТ</i>	