

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 XIth International Scientific Conference
“THE PROBLEMS OF THE TRANSPORT ECONOMICS”**

**Дніпропетровськ
2013**

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 XIth International Scientific Conference
«THE PROBLEMS OF THE TRANSPORT ECONOMICS»

Дніпропетровськ
2013

Формування кадрової політики Укрзалізниці на основі Стратегії державної кадрової політики України

Назаренко І. Л., УкрДАЗТ, м. Харків

В умовах реформування залізничної галузі особливої актуальності набуває формування науково обґрунтованої і ефективної кадрової політики. Як зауважують вчені, кадрова політика у певній галузі народного господарства – це похідна державної кадрової політики, одна з її складових. Властиві державній кадровій політиці сутнісні риси, головні цілі, завдання, зміст, а також потреби і можливості галузі повинні бути визначальними для формування і реалізації галузевої кадрової політики.

Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012, визначає мету, основні цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика. Її мета – забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Основні цілі державної кадрової політики:

- в соціальному аспекті – досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;

- в економічному аспекті - забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення;

- в інституційному аспекті - удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;

- в організаційному аспекті - розбудова системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

В Стратегії зауважується, що на другому етапі її реалізації (2014-2016 роки) передбачається розроблення та затвердження регіональних і галузевих програм реалізації державної кадрової політики. Таким чином, актуальність формування ефективної кадрової політики залізничної галузі обумовлена не тільки реформуванням галузі та виведенням її на новий рівень ринкових відносин, а і державною необхідністю розроблення галузевих програм реалізації державної кадрової політики.

Отже, кадрова політика ПАТ «Укрзаліниця» повинна відповідати не тільки цілям його акціонерів (максимізації прибутку від вантажних перевезень, мінімізації збитків від пасажирських, оновлення рухомого складу тощо), а і вищенаведеним цілям державної кадрової політики. Тому, наприклад, масове звільнення працівників, примусові відпустки без збереження заробітної плати та інші заходи по скороченню фонду оплати праці будуть протирічити соціальній цілі державної кадрової політики. Безумовно, оптимізація чисельності працівників згідно з обсягами перевезень та робіт повинна відбуватися, але з урахуванням об'єктивної оцінки кадрового потенціалу кожного працівника.

В теперішній час на залізничному транспорті діє система професійного тестування, згідно з якою кожен керівник, професіонал, фахівець 1 раз на 2 роки проходять тестування за 100-бальною шкалою; професійно придатним вважається той, хто отримав не менше 50-ти балів. Але, як свідчить практика, результати тестування практично не впливають на кар'єру працівників, воно є суто формальним. Це, разом із розповсюдженим кумівством та фаворитизмом, негативно впливає на мотивацію до праці та, відповідно, рівень кадрового потенціалу галузі. Пропонуємо у рамках розроблення ефективної галузевої кадрової політики зокрема врахувати досвід ВАТ «РЖД» зі створення Стратегії розвитку кадрового потенціалу до 2015 року і використання єдиної методики для оцінки керівників «Ассесмент-центр», не формально, а для формування кадрового резерву.

До питання про процесуальні форми реалізації прав на землю підприємств залізничного транспорту в Україні	86
<i>Семчик О. В., Головне управління майновими та земельними ресурсами Державної адміністрації залізничного транспорту України «Укрзалізниця»</i>	
До проблем оновлення тягового рухомого складу локомотивних депо.....	88
<i>Таранець О. І., Таранець Є. І., Веклинець В. І., ДНУЗТ</i>	
Концептуальна сутність розвитку транспортної системи України.....	89
<i>Творонович В. І., ДЕГУТ</i>	
Напрями діяльності будівельно-монтажного експлуатаційного управління залізниці	90
<i>Топоркова О. А., Шрубковська В. С., ДНУЗТ</i>	
Методичні підходи до економічної оцінки інвестиційної привабливості послуг ділової авіації	91
<i>Хлопіна-Квіч О. І., НАУ</i>	
Проблеми використання інноваційного потенціалу залізничної галузі України	92
<i>Христофор О. В., ДП «Державний науково-дослідний центр залізничного транспорту України»</i>	
Дослідження показників інтенсивності конкуренції пасажирських перевезень на ринку транспортних послуг	94
<i>Чаркіна Т. Ю., ДНУЗТ</i>	
Удосконалення державного регулювання тарифів на залізничні перевезення	96
<i>Чернова Н. С., ДІТ</i>	
Секція 3	97
Концептуальний підхід к реформуванню деповской бази для ремонту грузових вагонів в современных рыночных условиях.....	98
<i>Булгакова Ю. В., ДНУЖТ</i>	
Тенденції інноваційно-інвестиційного розвитку залізничної галузі України	100
<i>Глушенко Т. М., УкрДАЗТ</i>	
Розвиток транспортно-логістичної інфраструктури.....	101
<i>Дикань В. В., УкрДАЗТ</i>	
Проблеми адаптації підприємств залізничного транспорту до умов сьогодення	102
<i>Диколенко О. Г., Громова О. В., УкрДАЗТ</i>	
Основні напрями інноваційного розвитку залізничного транспорту України в умовах реформування	104
<i>Копитко В. І., Львівська філія ДНУЗТ</i>	
Підвищення ефективності інвестиційно-інноваційної діяльності як передумова сталого розвитку залізничного транспорту України	105
<i>Лакуста Г. Г., УкрДАЗТ</i>	
Використання системного підходу до управління нерухомістю залізничного транспорту ...	106
<i>Масалигіна В. В., Крихтіна Н. М., УкрДАЗТ</i>	
Функціонування підприємств колійної інфраструктури в умовах гармонізації організаційно-економічної механізми господарювання	108
<i>Міщенко М. І., ДНУЗТ</i>	
Формування кадрової політики Укрзалізниці на основі Стратегії державної кадрової політики України	110
<i>Назаренко І. Л., УкрДАЗТ</i>	
Особливості формування майнового комплексу публічного акціонерного товариства «Українська залізниця»	111
<i>Потетюєва М. В., управління аналітично-методологічного забезпечення Головного управління майнових та земельних ресурсів Укрзалізниці</i>	
Щодо темпів реформування залізниць України	112
<i>Тесленко Т. В., ДНУЗТ</i>	