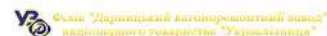


Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту



МАТЕРІАЛИ

СІМНАДЦЯТОЇ НАУКОВО - ПРАКТИЧНОЇ МІЖНАРОДНОЮ КОНФЕРЕНЦІЇ
*«Міжнародна транспортна інфраструктура,
індустріальні центри та корпоративна логістика»*

(3– 4 червня 2021 р., м. Харків, Україна)



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (FRANCE)
INSTITUTE OF AUTOMATIC CONTROL TELEMATICS OF
TRANSPORT (POLAND)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ТРАНСПОРТА

Матеріали

*сімнадцятої науково-практичної
міжнародної конференції*

**«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА
ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА
КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»**

(3 - 4 червня 2021р. м. Харків)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова: *Панченко С.В.*, д.т.н., проф., ректор Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Заступники голови: *Ватуля Г.Л.*, д.т.н., доц., проректор з наукової роботи Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);
Дикань В.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Секретаріат:

Толстова А.В. к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Шановал Г.В. к.т.н., доц., заступник декана з денної форми навчання Факультету УПП Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Примаченко Г.О. к.т.н., ст.викладач кафедри транспортних систем та логістики Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Засць Г.П. асп. кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Острроверх Г.Є. асп. кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Зміст

Секція «Розвиток індустріальних центрів в умовах глобалізації»

<i>С.В. Панченко</i> Розвиток цифрових транспортних коридорів як основа забезпечення сталого зростання економіки України	11
<i>В. Л. Дикань</i> Індустріальні центри як базис економічного зростання України в умовах транснаціоналізації	13
<i>О.М. Вовк, А.М. Ковальчук</i> Чинники розвитку індустріальних центрів на рівні функціонування підприємств	16

Секція «Міжнародна та національна транспортна інфраструктура»

<i>І.В. Берестов, А.В. Колісник</i> Організація транспортування контейнерів залізницею в системі інтермодальних перевезень за принципами логістики	18
<i>Г.Л. Ватуля, В.М. Астахов, О.С. Саяпін</i> Спільне моделювання як метод залучення стейкхолдерів до процесу розвитку вітчизняної транспортної інфраструктури	20
<i>І.В. Волохова, В.А. Волохов</i> Партнерсько-конкурентні засади мультимодальних перевезень	22
<i>Т.М. Гайворонська, Т.М. Глушенко</i> Об'єкти залізничного транспорту як загроза екологічній безпеці	24
<i>Г.П. Засць, А.А. Токаренко</i> Основні напрямки та перспективи розвитку вагонобудування в умовах кризи транспортної інфраструктури	27
<i>А.О. Каграманян</i> Екологічні переваги розвитку високошвидкісних залізничних перевезень в Україні	30
<i>О.М. Кібік, Ю.В. Хаймінова, К.В. Белоус</i> Логістична інфраструктура в системі управління розвитком транскордонного співробітництва	32

<i>А.С. Зайцева</i> Диджиталізація, як фактор інформаційно-комунікативного розвитку в сфері міжнародної логістики	138
<i>Н.Є. Каличева, І.В. Воловельська</i> Вплив інформаційних технологій на формування нових принципів управління підприємством	141
<i>В.В. Масан</i> Вплив інформаційної складової на розвиток підприємств залізничного транспорту	143

Секція «Управління соціально-економічними системами в умовах неоіндустріалізації та глобалізації (людина, технології, економіка)»

<i>Александрова О.Ю., Н.М.Каменева, М.В.Косич</i> Державно-правове регулювання національної безпеки	145
<i>С. О. Ареф'єв</i> Тенденції розвитку підприємств інфраструктурної сфери в умовах глобалізації	148
<i>М.В.Бормотова, Т.В.Машошина, О.М.Тройнікова</i> Економетричні методи для оцінюванні фінансових показників соціально-економічних систем	151
<i>Ю.Т. Боровик, Ю.В. Єлагін, О.М. Полякова</i> Огляд міжнародних систем сертифікації «зеленого» будівництва	153
<i>Н.А. Бочарова</i> Основні аспекти формування системи корпоративного менеджменту в Україні	155
<i>P. V. Gerasimenko</i> About a differentiated approach to evaluating the rating of creative activities of scientists based on modifications of the Hirsh h-index	157
<i>Н.В. Грищенко</i> Значимість соціально-економічної стратегії підприємства	161
<i>О.В. Груздев</i> Напрями підвищення професіоналізму персоналу	163

УДК 331

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕРСОНАЛУ

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE PROFESSIONALISM OF STAFF

О.В. Груздєв

*Дніпровський національний університет залізничного транспорту
імені академіка В. Лазаряна*

O.V. Hruzdiev

*Dnipro National University of Railway Transport
named after Academician V. Lazaryan*

Трудові ресурси є основою для функціонування будь-якого підприємства. Професіональні трудові ресурси – це вже успішне функціонування суб'єкта господарювання.

Безумовно, хорошими спеціалістами не народжуються, ними стають, причому, на наш погляд, основу закладає, в першу чергу, якісна освіта, а далі, в сучасних мінливих умовах, людина повинна сама постійно навчатися, тобто, внутрішнє навчання повинно супроводжувати людину впродовж усього її життя. Якщо працівник отримує нові знання, навички, вміння тощо він не тільки має шанс отримати підвищення по службі, а відповідно, і фінансове забезпечення, а й досягти психологічного балансу. Психологічно сталі працівники із стійким фінансовим забезпеченням можуть стати найціннішим капіталом будь-якої компанії.

Важливо зауважити, що за своєю природою людина не завжди прагне до самоосвіти, адже для цього потрібна сила волі задля знаходження вільного часу та інших ресурсів.

В такому випадку ефективним інструментом підвищення кваліфікації працівників може стати добре розвинена система менторства на підприємстві. Мається на увазі, що більш досвідчені працівники навчатимуть молодь чи новоприйнятих працівників, допомагаючи їм швидше адаптуватися на новому місці роботи або швидше адаптуватися до нових обов'язків.

Для більш ефективної системи навчання працівників на підприємстві бажано організовуватиме комплекс заходів, що сприятимуть підвищенню кваліфікаційного рівня персоналу. Пропонуємо ввести систему рейтингування працівників із подальшим заохоченням найкращих, а також фінансово стимулювати наставників, адже фінансові заохочення краще за всього можуть стимулювати та підтримувати систему внутрішнього навчання та менторства на підприємстві.

Задля більш ефективної взаємодії у відносинах новачка із ментором пропонуємо створити відповідну базу із відео презентацією від кожного ментора. Таким чином, новачок зможе обрати собі ментора, який ближче йому за духом. На наш погляд, сформовані таким чином пари можуть більш ефективно взаємодіяти на всіх етапах співробітництва – від фази ініціації (знайомства) до фази сепарації або реформації (повного освоєння новачком отриманих знань).

Успішний наставник повинен: вміти слухати новачка, показувати власний приклад, ділитися позитивним досвідом, радити як уникнути помилок, будувати із новачком формальні і неформальні стосунки.

До позитивних результатів менторства можна віднести: зростання продуктивності праці всього колективу, розкриття талантів у персоналу, розвиток здорової конкуренції, впевненість новачка і ментора, згуртовування колективу в цілому.

Задля більш ефективних результатів адаптації новачків, програми менторства на підприємстві повинні бути ретельно розроблені та мати конкретну орієнтацію на досягнення того чи іншого результату, тобто, менеджери підприємств чи структурних підрозділів повинні давати чіткі вказівки менторам чого саме вони хочуть, щоб новачки навчилися від менторів.

Крім того, рекомендується розвивати лідерські якості у працівників, що схильні до лідерства; всіляко розвивати навички комунікації та співпраці в організації; підвищувати корпоративну культуру; розвивати корпоративний дух працівників; забезпечувати менторів матеріалами та обладнанням для ефективного навчання новачків.

МАТЕРІАЛИ
СІМНАДЦЯТОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
МІЖНАРОДНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»

(3-4 ЧЕРВНЯ 2021 РОКУ)

Відповідальний за випуск А.В. Толстова

Підписано до друку 10 червня 2021р.
Формат паперу 60X84 1/16. папір писальний.
Умовн.-друк. Арк. **9,60**. Обл.– вид. арк.. **9,87**.
Замовлення № Тираж 100. Ціна договірна

Видавництво УкрДУЗТу, свідоцтво ДК № 6100 від 21.03.2018 р.