

результатом якого є реєстрація публічного акціонерного товариства «Українська залізниця». Уряд уже затвердив проект Статуту публічного акціонерного товариства, який змінить модель керівництва підприємством з одноосібної на колегіальну. Створення ПАТ покликане розділити державну та бізнесову функції, які досі поєднувала «Укрзалізниця». Функції державного управління відійдуть до новостворених державних структур – Агентства залізничного транспорту, а також Нацкомісії з регулювання у сфері транспорту, яка відповідатиме за тарифоутворення. «Укрзалізниця» здійснюватиме бізнес-функцію. Такий підхід має підвищити ефективність управлінських процесів та привести їх у відповідність до європейського зразка.

Однак цілком зрозуміло, що процеси реформування поряд з позитивними змінами несуть і масу загроз, серед яких на особливу увагу заслуговують кадрові ризики, так як реформування пов'язане зі зміни в складі та чисельності персоналу, а тому питання збереження кадрового потенціалу підприємств залізничної галузі залишаються актуальними.

Персонал підприємства в сучасних умовах господарювання вважають одним з основних ресурсів, що обумовлює ринкову стійкість, ефективність функціонування, перспективи стратегічного розвитку. Рівень розвитку персоналу підприємства визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги підприємств в ринкових умовах господарювання. У зв'язку з зазначеним потребують зміни підходи щодо управління персоналом, зокрема існує необхідність у впровадженні стратегічного управління персоналом, яке спроможне забезпечити формування високоякісного людського капіталу підприємств залізничної галузі та об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємств і досягнення конкурентних переваг.

Стратегічне управління персоналом втілюється через процес розробки та реалізації стратегії, яка спрямована на оптимізацію кадрової політики і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності залізничної галузі у довгостроковій перспективі.

Ключовими завданнями стратегії управління персоналом на підприємствах

залізничного транспорту в умовах реформування слід визначити такі: упровадження в системі управління персоналом принципу управління компетенціями; забезпечення потреби у персоналі на перспективу; регулювання рівня оплати праці; високий пріоритет розвитку лідерства на ключових посадах; забезпечення ефективних програм навчання і розвитку для підвищення кваліфікації всього персоналу та формування високої внутрішньої динаміки персоналу; розвиток ефективних систем комунікації між управлінською ланкою і іншими співробітниками, між департаментами та відділами; створення механізмів боротьби з наслідками психологічного сприйняття змін; удосконалення системи соціального забезпечення персоналу галузі.

Формування стратегії управління персоналом є дуже важливим питанням сьогодення, оскільки забезпечує підприємства залізничного транспорту висококваліфікованими кадрами, створює умови для підвищення продуктивності праці, забезпечує використання засобів мотивації та контролю, збалансування інтересів підприємства і персоналу, що в свою чергу як результат підвищує загальну ефективність діяльності залізничної галузі.

УДК 330.142:656.2

## **УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

*Юсупова Т.М., ст. викладач,  
Гонтар Н., студентка (УкрДУЗТ)*

Модель управління знаннями є одним з найважливіших факторів забезпечення ефективного розвитку та конкурентоспроможності підприємств залізничного транспорту.

В наш час в межах кожного підприємства, незалежно від сфери його діяльності та інтенсивності взаємодії з зовнішнім світом, здійснюється безперервний

процес руху знань, який проходить декілька етапів: виявлення потреби в знаннях; створення знань; застосування знань.

Етапами життєвого циклу знань, які забезпечують підтримку бізнес-процесів підприємств залізничного транспорту, в тому числі всіх його зовнішніх учасників (партнерів, клієнтів, споживачів продукції та послуг) є їх виявлення, створення, зберігання, розповсюдження та використання. За цими основним етапам життєвого циклу знань визначаються наступні корпоративні стратегії управління знаннями:

- виявлення та ідентифікація корпоративних знань;
- стимулювання процесів створення нових знань;
- удосконалення корпоративної системи зберігання та пошуку знань;
- розвиток систем і форм розповсюдження та обміну знаннями;
- підвищення ефективності використання знань.

Ефективне управління знаннями на підприємствах залізничного транспорту націлене на вирішенням таких стратегічних завдань:

- підвищення конкурентоспроможності підприємств залізничного транспорту як роботодавців на ринку праці за рахунок систем розвитку кадрового потенціалу, оплати праці, мотивації, оцінки персоналу та його соціальної підтримки;
- забезпечення відповідності компетенцій менеджерів середньої та вищої ланки в області корпоративних фінансів, управління бізнесом, впровадження принципів і технологій управління організацією вимогам стратегії розвитку ПАТ «Укрзалізниця»;
- формування оптимальної вікової структури і якісного складу персоналу;
- реалізація інноваційного потенціалу персоналу за допомогою системи постійних покращень виробничих і соціальних умов роботи;
- формування корпоративної системи безперервного навчання працівників на основі планування індивідуального розвитку і контролю знань;
- підвищення ефективності діяльності персоналу за рахунок вдосконалення системи оцінки і мотивації;

- зростання продуктивності праці, що співвідноситься з фінансово-економічними показниками виробничої діяльності;

- забезпечення високої привабливості роботи;

- застосування в сфері управління персоналом передових інформаційних і управлінських технологій на рівні провідних залізничних компаній світу..

Найбільшу актуальність в аспекті управління знаннями набуває компетентністний підхід, в межах якого відбувається постійний процес навчання та підготовки працівників, що і потребує створення специфічного освітнього середовища, яке має включати в себе елементи як професійної освіти та безперервного підвищення кваліфікації, так і освоєння корпоративних компетенцій, заснованих на розвитку підприємницького мислення, знань та навичок успішного менеджменту.

УДК 336.64

### ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ФІНАНСУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ» В УМОВАХ КОРПОРАТИЗАЦІЇ

*Якімова А. М, к. е. н., доцент,  
Лаврська А. В, студентка (ДНУЗТ)*

Фінансова політика ПАТ «Укрзалізниця» в умовах зміни її організаційно-правової форми та реорганізації набуває вирішального значення для успішної реалізації стратегічних планів розвитку залізнично-транспортної галузі.

Регіональна структура українських залізниць перебудовуватиметься у вертикально інтегровану. Крім того, нова організаційно-правова форма господарювання дозволить перейти від територіального принципу формування залізничного бізнесу до національного. Зокрема, дозволить за функціональною ознакою створити кілька компаній, що спеціалізуються на певних видах перевезень, вантажних, пасажирських, а також