

економіки знань від традиційної економіки, для ефективного функціонування в ній необхідна зміна принципів і моделей успішної підприємницької діяльності. Такій трансформації заважає інерційність мислення і в цілому уявлення про підприємництво, що сформувалися в період індустріального розвитку. Звідси, основна проблема сучасного підприємництва - недолік нового інноваційно-креативного мислення, нових концепцій, теорій, методів, механізмів переходу до інноваційного розвитку. Для подолання цих проблем необхідне формування системи інтелектуального забезпечення підприємництва, націленої на розвиток інтелектуальних ресурсів, інтелектуалізацію всіх суб'єктів господарської системи, відтворення і ефективний трансфер знань між ними.

В умовах економіки знань формуються нові вимоги до якості робочої сили. З усіх соціальних наслідків впливу на якість робочої сили найбільш істотний вплив на якість робочої сили чинять зміни у змісті та характері праці, що проявляється в такому: 1) зміні функції праці; 2) унікальності праці; 3) зміні в структурі кваліфікаційного комплексу; 4) зміні рівня і структури напруженості праці.

В умовах знаневоорієнтованої економіки важливими напрямками підтримання та розвитку як окремого працівника, так і колективу підприємства в цілому є такі:

1) диференціація співробітників в залежності від рівня креативності. Така диференціація є основою для вибору адекватних методів стимулювання інноваційної діяльності персоналу;

2) створення системи підтримки та розвитку творчих ініціатив співробітників, що включає підсистему обміну цінними знаннями, професійні та соціальні мережі, підсистему розвитку кар'єри та стимулювання високих бізнес-результатів. Основними принципами роботи з персоналом є: пошук і залучення талановитих співробітників; постійне навчання і розвиток; кар'єрне зростання за результатами роботи; висування керівників з числа співробітників; висока горизонтальна мобільність персоналу та ін. Орієнтація на таланти і їх розвиток формує певний образ успішного співробітника. Його основними рисами є: вміння вибудовувати відносини в колективі; висока працездатність, енергійність, працьовитість; цілеспрямованість; прагнення до розвитку і вдосконалення, в тому числі до кар'єрного росту; бажання і здатність вчитися; вміння працювати в команді; мобільність, готовність працювати в складних умовах; оптимізм, активна життєва позиція, ініціативність. Люди, що володіють такими якостями, здатні переробляти великі обсяги інформації, знаходити нестандартні рішення, діяти ефективно в умовах

невизначеності;

3) розроблення технологій утримання талановитих молодих співробітників як необхідної умови для підвищення конкурентоспроможності компаній в економіці знань;

4) розроблення та реалізація програм розвитку співробітників, які сприяють нарощуванню інтелектуального капіталу підприємства. Рішення даного завдання здійснюється за допомогою впровадження в практику управління людськими ресурсами «Принципів переможців», розробки та реалізації програм планування кар'єри та спадкоємності, а також створення системи утримання і передачі знань, формування розвиваючої культури. Інтегруючою основою для нарощування інтелектуального капіталу має стати корпоративний університет, що підтримує роботу керівників по розвитку своїх співробітників;

5) змінювання принципів формування системи винагороди працівників: посилення впливу інноваційної активності на зростання доходів персоналу, посилення їх залежності від кінцевих результатів (продуктові, технологічні інновації), а також їх якості та конкурентоспроможності на глобальних ринках;

6) зростання цінності фактору довіри, який є акселератором інноваційності та продуктивності. Ціннішим ядром культури довіри є якості співробітників і відносин між ними, необхідні для формування довіри;

7) внутрішнє навчання персоналу, яке сфокусоване на формуванні цінності організаційного знання, а також умінь і навичок обміну знаннями. Інтерес має принцип каскадного навчання, який передбачає, що знання, отримані при зовнішньому навчанні окремим співробітником, повинні бути передані ним усім зацікавленим співробітникам.

УДК 656.212:656.225

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ВАГОНАМИ РІЗНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ПРИ АВТОМАТИЗОВАНОМУ ФОРМУВАННІ ЕЛЕКТРОННИХ ПЕРЕВІЗНИХ ДОКУМЕНТІВ

*Котенко А.М., д.т.н., професор,
Кулешов А.В., аспірант (УкрДАЗТ)*

Завдання Державної цільової програми реформування залізничного транспорту на 2010-2019 роки із підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту на внутрішньому і

зовнішньому ринку транспортних послуг передбачають підвищення ефективності корпоративного управління. До 2015 р. заплановані завдання і заходи автоматизації управлінських та виробничих процесів автоматизованої системи планування та здійснення перевезень вантажів.

Згідно цієї програми з 2011 р. на залізницях України успішно функціонує автоматизована система АС Клієнт УЗ. Вантажовласники самі впливають на введені електронні дані у автоматизовані системи УЗ, які супроводжують кожен вагон з моменту навантаження до моменту вивантаження. Успішно функціонує система електронного підпису, яка не дозволяє стороннє коригування введеної інформації стосовно даних у електронному вагонному листі.

З 2012 р. проводиться впровадження програмного забезпечення з автоматизованого поставлення штемпелів та відміток у перевізних документах та їх відповідності особливим відміткам та приміткам у вагонних листах і натурних листах вантажних поїздів. Причому ряд відміток проставляється автоматично при формуванні клієнтом документа в АС Клієнт УЗ, а ряд з них проставляється додатково товарним касиром станції в АРМ ТВК.

В існуючих технологіях присутні ряд недоліків: не можливість вантажовласників впливати на формування даних при перевезеннях; відсутність у користувачів залізничних послуг функціонала для стеження за просуванням вантажів; впливання на терміни, як формування відправлення, так і його розкредитування при вивантаженні; не гнучкий інтерфейс розрахунку тарифу за перевезення і додаткових виплат; не можливість ознайомлення клієнтів зі змінами у технології.

Запропоноване моделювання формування, простою, руху поїздів і розрахунку показників ресурсозбереження на базі економічних еквівалентів при плануванні перевезень, що має ґрунтуватися на виборі прямування і розкладу маршруту із ниток графіку різних дільниць та тарифної оцінки з метою оптимального забезпечення потреб у перевезенні вагонів різної форми власності.

Все це дозволить більше пов'язати автоматизовані системи вантажної та поїзної роботи з формуванням натурних листів поїздів; зменшити навантаження технічних контор станції, як при формуванні натурального листа на станції відправлення, так і при просуванні вантажних вагонів через сортувальні станції; рух інформації (стосовно особливих вимог перевезень який буде знаходитись у межах АСК ВП УЗ; зменшити можливість стороннього втручання; скоротити можливі помилки при оформленні перевезення і

пов'язані з цим простої перед відправленням вантажних вагонів різної форми власності.

УДК 65.018

ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Криворучко О.М., д.е.н., професор (ХНАДУ)

Зростання динамічності розвитку суспільства, глобалізація і посилення турбулентності зовнішнього середовища викликають потребу у трансформації систем управління підприємствами. За таких умов найбільш ефективним підходом до управління підприємством є процесний (процесно-орієнтований, бізнес-процесний). Цей підхід дозволяє підвищити ефективність роботи підприємства через врахування таких важливих аспектів бізнесу, як орієнтація на кінцевий продукт, зацікавленість кожного конкретного виконавця в підвищенні якості продукції і, як наслідок, зацікавленість в якісному виконанні своєї роботи.

Незважаючи на достатній досвід і значний інтерес науковців і практичних фахівців до проблематики управління бізнесом і бізнес-процесами підприємств, проблема побудови процесно-орієнтованої системи управління залишається невирішеною.

У самому загальному випадку під процесно-орієнтованою системою управління розуміється система управління, у якій використовується процесний підхід до управління бізнесом. У зв'язку з таким широким тлумаченням у сучасній літературі і практичній діяльності розроблені різні підходи й моделі системи управління підприємством на основі процесно-орієнтованого підходу, що відображають різні її аспекти.

Аналіз існуючих моделей системи управління підприємством дозволяє зробити наступні висновки. По-перше, не передбачається ієрархічність виконання функцій управління (в основному забезпечується тільки виконання оперативних завдань). По-друге, відсутня вбудованість менеджменту якості в систему управління бізнес-процесами. По-третє, не відображається наявність двох видів діяльності щодо управління процесами: з одного боку, управління їх реалізацією, тобто управління фактично повсякденною діяльністю як процесами; з іншого боку - управління змістом процесів, їх структурою, тобто вдосконалювання, поліпшення процесів. По-четверте, не приділяється певної уваги управлінню невідповідностями