

**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”**

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

Дніпропетровськ  
2013

## Особливості організації професійної підготовки керівників в умовах високотехнологічного розвитку галузі

Паламарчук І. В., УкрДАЗТ, м. Харків

На сьогоднішній день в системі професійної підготовки керівників в Україні назустріч істотні зміни, зумовлені її функціонуванням в системі економіки знань, світовими тенденціями в освітній сфері, процесом модернізації української освіти. Концепція переходу до адаптивних систем управління підприємством передбачає прояв лідерського потенціалу особистості, гнучкості, високих інтелектуальних здібностей, системного стратегічного мислення.

Рішення задач професійного розвитку кадрів в умовах інноваційної економіки можливо за рахунок об'єднання і координації зусиль ВНЗ і структурних підрозділів транспортних підприємств по підготовці кадрів. Це визначає необхідність перспективного планування та реалізації програм випереджального навчання на основі єдиної системи підготовки кваліфікованих кадрів, що базується на міжвідомчій координації з урахуванням об'єктивних даних моніторингу потреби структурних підрозділів у керівниках і фахівцях.

Організаційна побудова оцінки керівників пов'язана з визначальним впливом комплексу факторів, обумовлених стратегією розвитку організації, позицією вищого керівництва та галузевою специфікою діяльності підприємства. Розробляючи систему комплексної компетентнісної оцінки, яка заснована на принципі узгодженості та взаємозалежності особистісного та функціонального підходів, необхідно передбачати взаємну корекцію вимог посади, що знаходять закріплення в професійному стандарті, та моделі компетенцій, яка розглядається як комплекс необхідних компетенцій, рівня їх якісного і кількісного прояву.

Виходячи з цього, оцінка компетенцій покликана виявити потенціал співробітника, що дозволяє вирішувати поставлені завдання, демонструвати необхідну поведінку, здійснювати діяльність з досягненням запланованого рівня результативності, у той час як оцінка результативності націлена на визначення рівня реалізації даного потенціалу, ефективності використання здібностей.

Даний підхід може стати основою розробки системи, що об'єднує вимоги посади (і ширше - вимоги компанії, бізнесу), систему управління людськими ресурсами підприємства, завдання і технології сучасної освіти. Модель особистості керівника повинна бути професійно орієнтованою, тобто повинно бути чітко окреслено коло професійних функцій з урахуванням змісту і характеру діяльності; дані вимоги повинні бути інтерпретовані в рамках компетентнісного підходу.

Методика оцінки потенціалу керівника передбачає виділення наступних підсистем особистості:

1) міжособистісні відносини і взаємодії, що складаються з підсистем: кількість і якість контактів; командна робота; лідерський потенціал (реалізація керівної позиції); емпатичні здібності; терпимість; інформаційно-комунікативні навички; управління конфліктною ситуацією;

2) особиста відповідальність, що включає підсистеми: відповідальність, пов'язана із забезпеченням безпеки людей і виробництва; матеріальна та фінансова відповідальність; розробка і прийняття управлінських рішень;

3) ставлення до ризику, засноване на підсистемах: відношення до фінансових, матеріальних, господарських, соціальних ризиків; позиція обережності, поведінка в небезпечній ситуації (відношення до ризику для життя і здоров'я); агресивність поведінки; пластичність; креативність, творчий потенціал; рівень вольового самоконтролю; інтелектуальний потенціал, рівень мислення; нормативно-ціннісний потенціал.

Реалізація даного моніторингу передбачає організацію безперервної оцінки, відстеження змін, коригування програм розвитку особистості, профорієнтаційної роботи, починаючи з першого року навчання у ВНЗ.

Комплексний характер оцінки припускає, що здійснювана оцінка оптимально поєднує у своїй структурі оцінку результатів і компетентнісного оцінку потенціалу з урахуванням динамічного і комплексного розвитку особистісних і функціональних характеристик особистості. Цілеспрямованість оціночних процедур відображає закономірність формування системи включення до кадрового резерву та управління кар'єрою на основі оцінки, починаючи з навчання у ВНЗ.

Повноцінна реалізація запропонованої моделі можлива при обліку наступних визначальних чинників.

1. Система оцінки кадрової відповідності, механізм та процедури формування кадрового резерву мають бути гармонізовані з інтегральною оцінкою у рамках навчання у ВНЗ.

2. Даний підхід передбачає синхронізацію і взаємну адаптацію професійних стандартів, що розробляються підприємствами, зі стандартами освітніми.

3. Система оцінки повинна будуватися на принципі динамічності та фіксуванні принципів відхилень, тобто основою реалізації оціночних процедур є моніторинг професійного становлення особистості. Методичний аспект оцінки потенціалу керівника передбачає розробку та організацію набору процедур для адекватної верифікованої оцінки.

Специфіка виділення показників, підбору інструментарію, розстановки акцентів визначаються наступними обставинами.

По-перше, методика повинна враховувати галузеву специфіку, яка відобразатиме зміст праці керівників, комплекс особистісних характеристик і ступінь їх вираженості. Необхідність забезпечення безпеки перевізного процесу, надійності і безперервності функціонування транспортної системи, специфічні умови праці, що характеризуються підвищеною небезпекою, визначили підвищені вимоги до рівня відповідальності, нормативності поведінки, інтернальності самоконтролю, дисципліни, старанності, психічної стійкості, а також до вибору методів і стилів управління, не завжди відповідають сучасним тенденціям демократизації, партисіпативності, гнучкості.

По-друге, методика більшою мірою повинна орієнтуватися на керівників низького (оперативного) і середнього (тактичного) управлінських рівнів, так як планування кар'єри на ранніх етапах пов'язано саме з цими рівнями управління. Специфіка діяльності керівників вищої ланки повинна прийматися в розрахунок, але при виникненні протиріч пріоритет віддаватиметься вимогам низового і середнього рівня. Так, пріоритет при прояві якостей, що характеризують ставлення до ризику, повинен бути відданий середньому рівню, оскільки ставлення до ризику для життя і здоров'я є більш важливою змінною для даних управлінських рівнів, в порівнянні з відношенням до фінансових, матеріальних, господарських, соціальних ризиків, характерним для вищих рівнів управління.

По-третє, в методиці в якості пріоритетних виділяються підсистеми особистості і відповідні показники, що характеризують сучасні тенденції в сфері управління організацією та склад сучасних вимог до професійно важливих якостей керівника. Необхідність самоорганізації особистості на сучасному підприємстві диктує також комплекс вимог до емоційно-вольової сфери, самоконтролю особистості, локусу контролю, самооцінці. Сучасні виклики факторів зовнішнього середовища, що характеризуються рухливістю, високим ступенем невизначеності, агресивністю, складністю, зумовлюють вимоги до прояву потенціалу адаптивності особистості, розвитку активності і креативності, вмінню генерувати нові ідеї, а також розробляти, приймати і реалізовувати управлінські рішення в нестандартних ситуаціях.

Таким чином, моніторинг професійного становлення особистості керівника доцільно і необхідно проводити, починаючи з першого року навчання студента у ВНЗ, так як на цьому етапі вже сформований первинний особистісний потенціал, який дозволяє зробити оцінку профілю особистості у відповідності з моделлю особистості керівника.

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., ДЕТУТ</i>	
Характеристика складових контейлерної системи доставки вантажів.....	75
<i>Пацьора О. В., ДЕТУТ</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., ДЕТУТ</i>	
Важливість зміни тарифів на пасажирські перевезення у приміському сполученні.....	81
<i>Прозорова О. С., Бараш 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., ДЕТУТ</i>	