

буде вирішено за умови реалізації програми реформування, яка сьогодні набула досить широких масштабів. В програмі реформування вказано, що найбільш прийнятною формою організації діяльності підприємств залізничного транспорту є корпоративна форма господарювання із створенням на базі Укрзалізниці, залізниць, підприємств, установ та організацій галузі державної акціонерної компанії. Однак для втілення цієї пропозиції необхідні такі економічні методи, щодо реформування залізничного транспорту України, які дозволять отримувати найкращі результати у функціонуванні галузі. Рішення та реалізація цих методів дозволять оптимізувати функціонування та розвиток залізничного транспорту в сучасних ринкових умовах. На теперішній час розробка методології та організаційно-економічних аспектів реформування підприємств залізничної галузі є головною задачею науки, над якою працюють багато фахівців.

Методологія реформування повинна включати інноваційно-інвестиційний розвиток країни, який характеризується значною концентрацією зусиль на тих науково-технологічних напрямках, які дозволяють різко розширити застосування вітчизняних розробок і поліпшити позиції України на світовому ринку високотехнологічної продукції і послуг, що сприятиме зміні структури валового внутрішнього продукту в бік виробництва високотехнологічної продукції. Ці зміни дозволять сприяти поліпшенню інвестиційної привабливості залізничної галузі України, як для вітчизняних, так і для закордонних інвесторів.

УДК:331.10

ВПЛИВ ПЕРСОНАЛУ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТУ

Єлагін Ю.В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації та розвитку інтеграції в значній мірі визначається розвитком конкурентоспроможності, ефективністю та інноваційним розвитком базових галузей народного господарства.

Транспорт, як складова частина процесу створення споживчої вартості, впливає на ефективність та конкурентоспроможність основних галузей та економіки в цілому.

Виходячи з цього, перед залізничним транспортом в ринкових умовах постає необхідність вирішувати дві взаємопов'язані

проблеми, по-перше, задовольняти потреби споживачів у перевезеннях завдяки придатному для них співвідношенню якості наданих послуг та їх ціни (тарифів), тобто успішно реалізувати свою продукцію (послуги), по-друге, забезпечувати таке співвідношення собівартості і ціни наданих послуг, яке гарантує необхідну прибутковість перевезень і стабільну ефективність господарювання у довгостроковому періоді.

Вирішення сучасних проблем залізничного транспорту, що впливають на його конкурентоспроможність, в більшій ступені пов'язано з модернізацією, оновленням та підтримкою рухомого складу та інфраструктури залізниць на основі інноваційних підходів. Загрозою конкурентоспроможності залізничного транспорту України є низька здатність до інновацій, технологічне та технічне відставання від залізниць сусідніх країн, що в значній мірі залежить від стану людського капіталу. Тому найголовнішим завданням, що постає перед керівництвом підприємств залізничного транспорту є забезпечення ефективного використання та розвитку людського капіталу працівників, який в процесі реалізації забезпечує розвиток як залізничного транспорту, так і сумісних галузей економіки.

Результати аналізу сучасного технічного та технологічного стану, рівня інноваційності транспортного сектору економіки довели необхідність розробки нових шляхів їх покращення. Одним з них є розробка та використання технологій управління персоналом на засадах синтезу теорії людського капіталу та реінжинірингу бізнес-процесів.

В якості ефективного підходу до різкого підвищення ефективності впровадження інноваційних підходів систем управління підприємством може виступати реінжиніринг бізнес-процесів на основі сучасних інформаційних технологій. Реінжиніринг бізнес-процесів орієнтований на реалізацію принципів процесного управління ланцюгами операцій, що виконуються взаємодіючими підрозділами для найкращого задоволення потреб споживачів.

Зміна технологій потребує відповідних якісних змін кваліфікації, професіоналізму та мотивації працівників структурних підрозділів до здійснення цих змін та переходу на більш високий професіональний рівень, і відповідно більш широкий функціональний та відповідальний рівень кваліфікації і виконуваних робіт, тим самим до нарощування капіталізації людського капіталу підприємств транспорту.

Основою сучасного підходу до мотивації розвитку людського капіталу повинен стати такий, який заснований на переході з позиції функціонального управління персоналом на

принципи процесно-орієнтованого управління та реінжинірингу бізнес-процесів. Визнаючи людські ресурси особливими, найбільш цінним та унікальним ресурсом виробництва, система управління персоналом підприємства відображає економічну доцільність витрат з підтримання, розвитку та удосконалення людського капіталу. Завдяки такому підходу вивчення та розвиток мотиваційної сфери робітника і системи мотивації, ефективності формування та використання людського капіталу виступає одним з найважливіших аспектів роботи служб та структурних підрозділів транспорту з управління персоналом і необхідною умовою підвищення ефективності.

Отже, головним інструментом впровадження інноваційних підходів в усіх сферах розвитку, забезпечення росту ефективності та конкурентоспроможності підприємств транспорту є формування високоінтелектуального, інноваційно-творчого людського капіталу здатного забезпечити реалізацію інноваційного розвитку галузі.

УДК 338.24

ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Єрмоленко О.А., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

В умовах сучасної парадигми менеджменту стратегічне управління сприймається як «управління майбутнім» тому, що при проектуванні бажаного майбутнього свого підприємства відбувається часткова реорганізація системи оперативного управління. Але ідеалізована теорія стратегічного управління часто не виправдовує очікувань її користувачів. Проблема полягає, по-перше, у розгляді системи стратегічного управління як окремої частини менеджменту та її штучному виділенні із системи управління бізнесом у цілому. По-друге, у переважному висвітленні системи стратегічного управління як управління майбутнім. По-третє, у нерозумінні того факту, що впровадження системи стратегічного управління – це не разова акція, а сукупність заходів, націлених на переведення всієї системи управління підприємством на новий рівень – рівень розвитку істинної стратегічності, що являє собою сукупність таких стратегічних складових: стилю мислення керівництва, високих динамічних здатностей компанії та управлінської технології.

Стратегічний стиль мислення характеризується трьома важливими складовими. Перш за все, це мислення в масштабах достатку,

при якому пріоритет знаходиться в амбіціях і бажаннях, а не в існуючій можливості зовнішнього середовища. Друге – це усвідомлення того, що обмеження ринку областю або регіоном не є стратегічним мисленням. Третя характеристика передбачає, що будь-яке рішення це початок майбутнього рішення.

Друга складова стратегічного управління – це динамічність, яка характеризується здатністю менеджменту набувати новий досвід, розвивати нові якості, генерувати і впроваджувати нові ідеї. Це динаміка внутрішньофірмових змін на тлі точних бізнес-рішень, що відбувається за рахунок дії управлінського та лідерського контурів впливу. При цьому слід зазначити, яким би гарним не був управлінський контур, за відсутності або при слабкому прояві лідерського контуру він бути стратегічним не може. Яким би сильним не був лідерський контур, без підтримки управлінського контуру нічого не вийде. Лише гармонійне поєднання двох цих контурів дає успішний ефект.

Третя складова стратегічного управління – це технологія впровадження системи стратегічного управління, яка полягає в послідовному вирішенні таких завдань: уточнення стратегічного бачення; оцінка обмежень і можливостей зовнішнього і внутрішнього середовища; вибір стратегічної концепції; розроблення системи цілей; розроблення планів, проектів під систему цілей, налаштування системи оперативного управління; аналіз виконання стратегії і коректування.

Наскрізним процесом для всіх етапів технології впровадження стратегічного управління є управління змінами в організації, які виникають в організації протиріччями й опором співробітників. Точки згоди та незгоди, явні та приховані інтереси і мотиви дій можуть мати вагомий вплив на реалізацію стратегічних програм та конкретних заходів. Уміле управління цими процесами дозволяє знайти приховані резерви при прийнятті та просуванні рішень.

Таким чином, якщо підприємство цінує те, чого досягло і готове рухатися далі, розуміючи, що будь-яке досягнення стає минулим у момент його звершення, то воно повинне впроваджувати принципи стратегічного управління.

УДК 656.61:330.322

ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ СУДОХОДНОЙ КОМПАНИИ

Жихарева В.В., д.э. н., профессор (ОНМУ)

Формирование инвестиционного портфеля включает отбор активов для вложения средств, а также оптимальное распределение