

Маковоз О.В. - Х.: УкрДАЗТ, 2011. – 270 с.

3/ Журавлева Н.А. Безопасность транспортной инфраструктуры / Н.А. Журавлева // Экономика железных дорог. 2010. - №7. – С. 134-142.

4. Кононов А.А. Управление рисками нарушения транспортной безопасности / Кононов А.А., Стиславский А.Б., Цыгичко В.Н. - М.: АС-Траст, 2008. –

210 с.

5. Сапронов О. Виклики, ризики та загрози національній безпеці в транспортній сфері [Електронний ресурс] / О. Сапронов . – Режим доступу:

www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_3/10sovbtb.pdf

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 656.2.007.2 (477)

ПРОГРАМА МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЛІЗНИЦІ - ОСНОВА ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ТА ЇХ АДАПТАЦІЇ НА ЗАЛІЗНИЦЯХ УКРАЇНИ

*Толстова А.В., к.е.н., асистент,
Шершень М.П., студентка (УкрДАЗТ)*

В статті обґрунтована необхідність залучення молодих фахівців на залізницю України. В якості інструменту залучення та адаптації молодих спеціалістів, запропоновано створення Програми молодіжної політики залізниці, яка направлена на професійний розвиток і особистісне становлення молоді, її залучення до творчої і активної праці.

Ключові слова: молоді фахівці, залізничний транспорт, молодіжна політика, професійний розвиток.

ПРОГРАММА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ - ОСНОВА ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ АДАПТАЦИИ НА ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ УКРАИНЫ

*Толстова А.В., к.э.н., ассистент,
Шершень М.П., студентка (УкрГАЗТ)*

В статье обоснована необходимость привлечения молодых специалистов на железные дороги Украины. В качестве инструмента привлечения и адаптации молодых специалистов предложено создание Программы молодежной политики железной дороги, которая направлена на профессиональное развитие и личностное становление молодежи, ее привлечение к творческой и активной работе.

Ключевые слова: молодые специалисты, железнодорожный транспорт, молодежная политика, профессиональное развитие.

PROGRAM OF YOUTH POLICY RAILROAD - BY ATTRACTING YOUNG PROFESSIONALS AND THEIR ADJUSTMENT TO THE RAILWAYS OF UKRAINE

*Tolstova A.V.
Shershen M.P.*

In the article the need to attract young professionals to the railways of Ukraine. As a tool to attract young professionals and adaptation, proposed the creation of youth policies railway, which is aimed at professional development and personal development of young people, its involvement in the creative and active work.

Keywords: young professionals, rail transport, youth, professional development.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку саме персонал розглядається як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Він є головною ланкою виробничого процесу, який на основі вискоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів дозволяє новітнім технологіям, інноваційним ідеям приносити

максимальну користь підприємству. Зважаючи на це одним з ключових факторів успіху у вирішенні стратегічних завдань розвитку залізниць України та підвищення їх продуктивності є залучення, виховання і соціалізація молодих працівників, а також включення їх в інноваційні та модернізаційні процеси. Молоді працівники, що володіють

необхідними професійними і корпоративними компетенціями, в майбутньому повинні бути здатні виступати носіями і провідниками змін, нової корпоративної культури і цінностей.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених питань. Питанням забезпечення підприємств залізничного транспорту якісним кадровим складом присвячено досить багато публікацій як зарубіжних, так і українських вчених. Так, російські фахівці приділяють особливу увагу питанню формування стратегії розвитку кадрового потенціалу ВАТ «РЖД» [1-4], яку прийнято на рівні корпорації. Українські вчені в основному розкривають питання мотивації, стимулювання праці та її оплати (Д.П. Богиня, А.М. Колод, О. Ськов, Н.Д. Лук'яченко, Л.Л. Бунтовська, М.В. Семкіна, Л.П. Червінська, В.Г. Шинкаренко, О.М. Криворучко та інших [5-11]), а розробці теоретичних засад і практичних рекомендацій формування і розвитку людського капіталу на підприємствах транспорту присвячені праці В.П. Антонюка, В.Л. Диканя, В.В. Компанієць, Н.М. Корольової [12-14].

Проте, в умовах прискореного процесу реформування, підвищення плінності кадрів та відтоку висококваліфікованих фахівців виникає необхідність залучення молодих фахівців на транспорт, розробка програм з підвищення привабливості залізниць України для молоді, її адаптації на підприємствах залізничного транспорту.

Метою статті є обґрунтування необхідності залучення молодих спеціалістів залізниць України та формування Програми молодіжної політики.

Виклад основного матеріалу. В умовах посилення конкуренції на ринку праці для підвищення конкурентоспроможності залізниць, освоєння нових технічних засобів і технологій існує необхідність залучення та закріплення молодих працівників, формування надійної кадрової бази. Важливо не тільки зберегти традиції залізничної освіти, а й забезпечити наступність її пріоритетних напрямків, що сприяють самореалізації молоді, яка пов'язала свою долю із залізничним транспортом.

В останні роки на залізничному транспорті спостерігається поступове зростання плінності кадрів, що обумовлена процесами реформування галузі. Плінність кадрів – це негативне явище, яке може бути пов'язано у тому числі з недостатньою оплатою праці або незадоволенням з боку працівника умовами роботи, невмілим управлінням кадрами, низькою кваліфікацією самих кадрів. Значна частина високопрофесійних фахівців була вивільнена у зв'язку з виходом на пенсію та високими виплатами пенсіонерам. В 2012 році вийшло на пенсію 42,9 % від загальної кількості працівників, які вибули.

У зв'язку з таким розвитком подій доцільно замислитись над залученням молодих спеціалістів шляхом співпраці з вищими навчальними закладами. Необхідно проводити відбір найбільш креативних та

сумлінних студентів, збільшувати кількість студентів, які навчаються за цільовим призначенням, впроваджувати системну роботу з молодими кадрами, яка буде обумовлена ростом компетентності молодих спеціалістів, їх ділових та особистісних якостей. Для їх залучення та швидкої адаптації на транспорті доцільно створити «Програму молодіжної політики залізниці» не тільки на рівні підрозділу, а й на рівні Укрзалізниці.

Перш за все, необхідно розуміти, що молодіжна політика повинна полягати в системній та послідовній діяльності, спрямованій на професійний розвиток і особистісне становлення молоді, її залучення до творчої і активної праці на благо Укрзалізниці та економіки України в цілому.

Програма молодіжної політики залізниці повинна бути спрямована на вдосконалення методів і форм реалізації молодіжної політики, а також координацію діяльності підрозділів Укрзалізниці в напрямках кадрової, інформаційно-комунікаційної, соціальної, освітньої та патріотично-виховної роботи, що проводиться серед молодих співробітників, та потенційних молодих працівників.

Вона націлена на формування творчого підходу до вирішення поставлених завдань і в якості стратегічного пріоритету розглядає стимулювання новаторства і розвиток нових продуктивних форм роботи з молоддю. Виходячи з цього, одним з ключових пріоритетів Програми повинен бути розвиток системи науково-методичного та інформаційного забезпечення реалізації молодіжної політики.

Важливим завданням в рамках роботи з молоддю є формування у молодих працівників почуття відповідальності за участь в реалізації Програми, яка надасть можливості професійного розвитку, в той час як пільги і привілеї повинні супроводжуватися максимальною особистісною самовіддачею у вигляді активної життєвої позиції та прагнення до високоефективної та якісної праці. Робота з молоддю повинна бути направлена на роз'яснення та контроль подальшого дотримання стандартів роботи і вимог трудової дисципліни. Особливу значущість повинна мати спадкоємність традицій на залізниці. Молоді працівники повинні знати історію Укрзалізниці, розуміти і цінувати досвід і традиції, що накопичені, сприяти їх зміцненню та поширенню, приділяти велику увагу духовно-моральному і патріотичному вихованню, зміцненню сімейних цінностей та пропаганді здорового способу життя в молодіжному середовищі.

Основною задачею Програми повинно бути забезпечення досягнення цільового стану молодіжного кадрового складу, при якому на залізниці буде сформовано стійке співтовариство молодих працівників, які можуть бути охарактеризовані як сучасні, мобільні, мотивовані на творчу працю та відповідальні професіонали, об'єднані єдиним розумінням цілей, що стоять перед

залізницею. Молодь повинна забезпечувати не тільки збереження і підвищення ефективності роботи Укрзалізниці, але й розглядати в якості пріоритетного завдання прискорене освоєння і впровадження нових технологій, що відповідають рівню технічних та управлінських рішень у залізничних галузях країни-лідерів у сфері інноваційного розвитку. Молоде покоління співробітників українських залізниць має стати джерелом пропозицій і проектів, спрямованих на вирішення актуальних завдань, в тому числі з реформування галузі, а також бути носієм і провідником змін, брати участь у зміцненні і розвитку корпоративної культури.

Ключовими якостями молодих працівників мають стати:

- високий професіоналізм і відповідальність;
- ефективне володіння практичними навичками роботи, поглиблене й різнобічне знання теорії, методичного матеріалу по своєму і суміжних напрямках роботи;
- прагнення до вдосконалення технологій роботи та впровадження інноваційних методик;
- саморозвиток, здатність самостійно вивчати, освоювати і застосовувати на практиці передовий досвід роботи;
- володіння корпоративними компетенціями.

В рамках Програми, для розвитку зазначених якостей молодих працівників, необхідно проводити роботу по таким напрямкам, як:

1. Підвищення ефективності адаптації молодих працівників до умов діяльності на залізничному транспорті України і рівня їх професіоналізму за допомогою передачі досвіду, знань і корпоративних традицій від наставників.
2. Вдосконалення механізмів соціальної адаптації молодих працівників і потенційних молодих працівників залізниці за допомогою розвитку професійних і соціальних зв'язків, сприяння реалізації соціальних ініціатив молоді, залучення молодих працівників до корпоративної культури.
3. Залучення і закріплення на залізниці найбільш кваліфікованих і перспективних молодих працівників шляхом сприяння у вирішенні житлових проблем.
4. Стимулювання науково-технічної творчості та інноваційної діяльності молоді, спрямованих на підвищення ефективності роботи залізниці, а також розвиток внутрішнього наукового потенціалу залізниці та забезпечення наукових підходів до вирішення виробничих і управлінських завдань.
5. Формування умов для патріотичного і духовно-морального виховання молоді на базі ціннісно-орієнтованого підходу, формування у молоді гордості за Укрзалізницю і її внесок у розвиток країни, забезпечення процесів наступності і передачі досвіду працівниками залізничного транспорту.

Висновок. Створення Програми молодіжної політики залізниці дозволить сформувати висококваліфікований, інтелектуальний молодіжний кадровий склад, який буде спроможний досягти стратегічні завдання залізничного транспорту України, підвищити привабливість галузі, сприятиме залученню інтелектуального, інноваційного потенціалу. Слід також відзначити, що для досягнення поставленої мети, запланованих результатів Програма повинна включати в себе тільки ті завдання, проекти та напрямки роботи, які спрямовані на її цільову аудиторію – молодь, адже саме молодь спроможна забезпечити ефективне функціонування та розвиток залізниць України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Шаталова Н.И. Особенности кадровой политики в сильных организационных культурах / Н.И.Шаталова, Е.П.Стародубцева // Экономика железных дорог. – 2006. - № 9. – С. 84-92
2. Корнилов В.Г. О дальнейшем совершенствовании деятельности по управлению персоналом в ОАО «РЖД» / В.Г. Корнилов, Л.И. Васина // Железнодорожный транспорт. – 2009. - № 5. – С.2-9
- 3.Степов В.В. Формирование резерва руководящих кадров» / В.В.Степов // Железнодорожный транспорт. – 2009 - № 5. – С.13-15
4. Лapidус Б.М. Корпоративный университет ОАО «РЖД» / Б.М. Лapidус // Железнодорожный транспорт. – 2009 - № 5ю – С. 22-26
5. Богиня, Д.П. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики РВПС НАН України / Д.П. Богиня. – К.: Вид-во "Знання", 2000. –346 с.
6. Колот, А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
7. Єськов, О. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов // Бізнес. - 2007. - №2. - С. 82-85.
8. Лук'янченко, Н.Д. Мотивація персоналу / Н.Д. Лук'ян-ченко, Л.Л. Бунтовська. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 302 с.
9. Семкіна, М.В. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин / М.В. Семкіна // Україна: елементи праці. - 2004. - № 2. - С.31-38.
10. Червінська, Л.П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті / Л.П. Червінська. – К.: Правда Ярославичів, 1998. – 254 с.
11. Шинкаренко В. Мотиви результатів діяльності працівників / В.Шинкаренко, О. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 1998. – №3. – С.25-28.
- 12.Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України / Антонюк В.П. Автореф. дис. д-ра. екон. наук:08.00.07/ Донецький націонал.ун-г.- Донецьк, 2008. – 36с.

13. Дикань В.Л. Відтворення людського капіталу підприємств залізничного транспорту /В.Л.Дикань, Н.М.Корольова/ Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наук. праць. - Дніпропетровськ: ДНУ, 2009.- №253.Т.І.- С.157-165.

14. Компанієць В.В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту [Текст] /В.В.Компанієць/ Вісник економіки транспорту та промисловості. - №31.- 2010.- С.203-211.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Компанієць В.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.*

УДК 005.591:656.2

ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Філатова Т.В., к.е.н., доцент (ДонІЗТ)

У статті розглянуто проблеми прийняття управлінських рішень для підвищення ефективності роботи залізничного транспорту. Запропоновано створення транспортно-логістичних кластерів, що дозволить підвищити конкурентоспроможність транспортних послуг.

Ключові слова: управлінське рішення, залізничний транспорт, ефективність, показник, транспортно-логістичний кластер, реструктуризація.

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Филатова Т.В., к.э.н., доцент (ДонИЖТ)

В статье рассмотрены проблемы принятия управленческих решений для обеспечения повышения эффективности работы железнодорожного транспорта. Предложено создание транспортно-логистических кластеров, что позволит повысить конкурентоспособность транспортных услуг.

Ключевые слова: управленческое решение, железнодорожный транспорт, эффективность, показатель, транспортно-логистический кластер, реструктуризация.

MANAGEMENT DECISIONS AS A FACTOR INCREASING EFFICIENCY IN RAIL TRANSPORT

Filatova T.V.

The theoretical questions of taking of management decisions for rise of efficacy of railway transport's work are considered in the article. Creation transport and logistic klusters is pretexted, it shell permit to rise of competitor of transport services.

Keywords: management decision, railway transport, efficacy, index, transport and logistic klaster, reorganization.

Постановка проблеми. В сучасних умовах трансформації економіки та виходу її з системної кризи особливої актуальності набуває розвиток залізничного транспорту як галузі, що об'єднує та стимулює розвиток інших галузей. Стрімкі зміни ринкової інфраструктури та підвищення рівня конкуренції у транспортній галузі потребує своєчасного та оперативного прийняття управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень. Проблемами розвитку та підвищення ефективності діяльності залізничного транспорту займалися Ходаковський

О.М. при дослідженні гносеології підвищення ефективності залізничного транспорту на основі теорії систем [8], Ейтутіс Г.Д. при аналізі реструктуризації залізниць України на основі галузево-регіональної моделі управління [2], Савчук І.В. при дослідженні впливу експортної орієнтації залізничного транспорту України на його розвиток [5], Калетник Г.В., Козловський С.І., Козловський В.С. при аналізі стійкості економіки як чинника безпеки та розвитку держави [3], Хвестик М.В., Бистряков І.В. при дослідженні парадигмального погляду на концепт стійкого розвитку України [7],