



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ім. В. ДАЛЯ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МОРСЬКИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
VILNIUS GEDIMINAS TECHNICAL UNIVERSITY
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА
ТЕХНОЛОГІЙ
ФІЛІЯ «НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ТА
КОНСТРУКТОРСЬКО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ» ПАТ
«УКРЗАЛІЗНИЦЯ»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
IX-ої МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ТРАНСПОРТ І ЛОГІСТИКА: ПРОБЛЕМИ ТА РІШЕННЯ»

22-24 травня 2019 р.
м. Одеса

Севєродонецьк – Одеса – Вільнюс – Київ

Одеса
КУЛПІСНКО СВ
2019

УДК 08
ББК 94
Т 654

Т 654 Транспорт і логістика: проблеми та рішення: Збірник наукових праць за матеріалами ІХ-ї Міжнародної науково-практичної конференції, Северодонецьк – Одеса – Вільнюс – Київ, 22-24 травня 2019р. / Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Одеський національний морський університет – Одеса : КУПРІЄНКО СВ, 2019. – 253 с.
ISBN 978-617-7414-66-6

У збірнику представлені статті за матеріалами доповідей ІХ -ї Міжнародної науково-практичної конференції «Транспорт і логістика: проблеми та рішення», Одеса, 22-24 травня 2019 року в сфері інновацій у транспортній галузі та технологіях, проблем та задач залізничного, автомобільного, морського та річкового транспорту, технічного обладнання транспортних вузлів, транспортної логістики, економіки, фінансів та економічної безпеки підприємств, інформаційних технологій у логістичних та транспортних системах.

Роботи друкуються в авторській редакції. Редакційна колегія не несе відповідальність за достовірність інформації, що наведена в роботах, і залишає за собою право не погоджуватися з думками авторів на розглянуті питання.

**УДК 08
ББК 94**

DOI: 10.30888/978-617-7414-66-6.0

© Колектив авторів, 2019

© Купрієнко С.В., оформлення, 2019

ISBN 978-617-7414-66-6

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Співголови

- Поркуян О.В.** д.т.н., проф., ректор, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Горбунов М.І.** д.т.н., проф., Заслужений винахідник України, Почесний професор СНУ ім. В. Даля, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Немчук О.О.** к.т.н., доц., проректор з наукової роботи Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Шибасєв О.Г.** д.т.н., проф., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Кириллова О.В.** д.т.н., доц., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Gintautas Bureika** Prof., Dr., Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Lithuania
- Панін В.В.** д.т.н., проф., ректор, Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, Україна
- Дьомін Ю.В.** д.т.н., проф., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна

Заступники

- Кічкаєва О.І.** к.т.н., доц., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Могила В.І.** к.т.н., проф., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Онiщенко С.П.** д.е.н., проф., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Ткаченко В.П.** д.т.н., проф., Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ, Україна

НАУКОВИЙ КОМІТЕТ

- Wojciech Batko** Prof., AGH University of Science and Technology, Krakow, Republic of Poland
- Pavel Cesnek** Ing., Managing Director kompany ZDAS, a.s., Prague, Czech Republic
- Pavel Kučera** Ing., Ph.D.-researcher, Brno University of Technoogy, Brno, Czech Republic
- Juraj Gerlici** Prof., Dr. Ing., University of Žilina, Slovakia
- Tamaz Natriashvili** Prof., Dr., Rafiel Dvali Machinery Mechanics Institute, Tbilisi, Georgia
- Vaclav Pistek** Prof., Ing., Institute of Automotive Engineering, Brno University of Technology, Brno, Czech Republic
- Капський Д.В.** д.т.н., доц., Білоруський національний технічний університет, Мінськ, Республіка Білорусь
- Бойко Г.О.** к.т.н., доц., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Боняр С. М.** д.е.н., проф., Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, Україна
- Голубенко О.Л.** д.т.н., проф., Почесний ректор СНУ ім. В. Даля, Член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, Заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, Герой України, Сєверодонецьк, Україна
- Жихарєва В.В.** д.е.н., проф., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Кельрих М.Б.** д.т.н., проф., Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, Україна

- Кравченко О.П.** д.т.н., проф., Житомирський державний технологічний університет, Житомир, Україна
- Кузьменко С.В.** к.т.н., доц., Східно-український національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Лапкіна І.О.** д.е.н., проф., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Марченко Д.М.** д.т.н., проф., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Мироненко В.К.** д.т.н., проф., Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, Україна
- Мороз М.М.** д.т.н., проф., Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського, Кременчук, Україна
- Постан М.Я.** д.е.н., проф., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Пітерська В.М.** д.т.н., доц., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Пустовий В.М.** д.т.н., проф., Одеський національний морський університет, Одеса, Україна
- Рамазанов С.К.** д.т.н., д.е.н., проф., Заслужений діяч науки і техніки України, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, Київ, Україна
- Сапронова С.Ю.** д.т.н., проф., Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, Україна
- Сафронов О.М.** к.т.н., Український науково-дослідний інститут вагобудування, Кременчук, Україна
- Татарченко Г.О.** д.т.н., проф., Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Сєверодонецьк, Україна
- Фомін О.В.** д.т.н., доц., Державний університет інфраструктури та технологій, Київ, Україна
- Шведчикова І. О.** д.т.н., проф., Київський національний університет технологій та дизайну, Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ВИДАВНИЧИЙ КОМІТЕТ

Відповідальний за випуск збірника наукових праць конференції

Кічкіна Олена Іванівна

Технічний редактор збірника матеріалів конференції

Просвірова Ольга Вікторівна

9. Сиволап Л. А. Аналіз методичних підходів до оцінки фінансової безпеки підприємства / Л. А. Сиволап // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 18. – № 2. – С. 234-238. – ISSN 1993-0259.

10. Тельна Т. О. Методичні підходи щодо оцінки рівня фінансової безпеки підприємства / Т. О. Тельна [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://intkonf.org/telna-to-metodichni-pidhodi-schodo-otsinki-rivnya-finansovoyi-bezpeki-pidpriemstva/>

11. Мойсеєнко І. П., Марченко О. М. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства: навч. посібник. / І. П. Мойсеєнко, О. М. Марченко – Львів, 2011. – 380 с.

12. Бондаренко О. О., Левицький Б. В. Комплексна оцінка фінансово-економічної безпеки: теоретичний та практичний аспекти / О. О. Бондаренко, Б. В. Левицький // Ефективна економіка № 12, 2015. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4701>.

13. Кокнаєва М. О. Особливості формування методичного інструментарію дослідження фінансово-економічної безпеки торговельних підприємств / М. О. Кокнаєва // Економічний часопис-XXI. — 2012. — № 5-6. — С. 53-55.

e-mail: verabrshnkiv@gmail.com

УДК 331.101.3:656.2

Гриценко Н. В.

Український державний університет залізничного транспорту,
Україна

СУТНІСТЬ НОВИХ ПІДХОДІВ ДО ЛІДЕРСТВА

Актуальність дослідження полягає у потребі в розробці нових підходів до вивчення лідерства. Це викликано не тільки нездатністю основних теорій визначити і виміряти лідерство його управлінську ефективність, але ще тим, що традиційні та ситуаційні підходи робили односторонній упор або на риси і поведінку лідера, або на ситуацію, в якій він вибирав потрібний йому стиль.

Останнім часом з'явилися теорії лідерства які намагаються поєднати дві добре вивчені сторони разом, провести ситуаційний аналіз ефективного лідерства як сукупності лідерських рис і їх прояви в поведінці.

Існують три нових підходу до лідерства (рис.1):

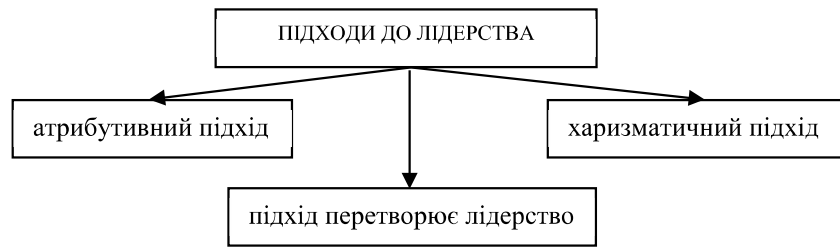


Рис. 1 – Підходи до лідерства

Атрибутивний підхід до лідерства: даний підхід спирається на теорію атрибуції, що пояснює причинно-наслідковий зв'язок між тим, що сталося, і тим, що люди вважають причиною того, що сталося. Атрибутивний підхід до лідерства виходить з того, що висновки лідера в рівній мірі, як і поведінка послідовників, обумовлено реакцією лідера на поведінку останніх. Спостерігаючи за роботою підлеглих, лідер отримує інформацію про те, як вона виконується. Залежно від цього він робить свої висновки про поведінку кожного з працівників і вибирає стиль своєї поведінки таким чином, щоб адекватно реагувати на поведінку підлеглого. Наприклад, якщо лідер приписує погані результати роботи підлеглого його лінощів, то за цим може послідувати догана. Якщо ж лідер вважає, що виною є зовнішні по відношенню до підлеглого чинники, наприклад, різко зрослий обсяг роботи, то лідер постарается вирішити проблему по-іншому.

В рамках даного підходу лідер головним чином виконує роботу інформаційного процесора. Він веде пошук інформаційних підказок, що допомагають йому відповісти на питання, чому-те чи інше відбувається. Знайдене в такий спосіб пояснення причин спрямовує його лідерське поведінку [1].

Визначення лідером причин поведінки підлеглого базується на трьох складових: особистість, сама робота, організаційне оточення або обставини.

У пошуку причин лідер намагається отримати три різні види інформації про поведінку підлеглого, ступінь відмінності, послідовність і ступінь унікальності.

На описаний вище процес визначення лідером причин того, що сталося впливають атрибутивні регулятори або перешкоди, які спотворюють його сприйняття і змушують лідера бути непослідовним у своїй поведінці. Чим більше поведінка підлеглого бачиться лідеру, як результат його особистісних характеристик «внутрішні причини», тим більше лідер покладає на підлеглого відповідальності за результати. У цьому випадку окремі риси особистості підлеглого стають атрибутивними перешкодами.

В рамках даної моделі швидше за все відбувається не просто вплив лідера на поведінку підлеглого, а взаємодія між лідером і підлеглим, тобто підлеглий своєю реакцією на заходи керівника впливає на подальшу поведінку останнього [3].

При цьому в залежності від ефективності лідерства, спіраль відносин лідер послідовник може розкручуватися вгору «відносини дають великий ефект» або вниз «відносини дають менший ефект». Останнє може в кінцевому підсумку

призвести до розриву відносин між учасниками: звільнення працівника або догляду керівника.

Харизматичний підхід: є дві протилежні позиції формування іміджу лідера. Одна заперечує взагалі будь-який вплив лідера на організаційну ефективність, а інша - веде до лідерської харизми та спробі послідовників приписати лідеру майже магічні, а в окремих випадках божественні якості.

Харизма є формою впливу на інших за допомогою особистісної привабливості, викликає підтримку і визнання лідерства, що забезпечує володарю харизми владу над послідовниками. Харизма дає керівникові переваги ефективніше здійснювати свій вплив на підлеглих.

Харизматичним вважається той лідер, який в силу своїх особистісних якостей здатний робити глибокий вплив на послідовників. Лідери цього типу відчують високу потребу у владі, мають сильну потребу в діяльності і переконані в моральній правоті того, у що вони вірять.

Моделі харизматичного лідерства розрізняються кількістю стадій розвитку самої харизми і відносин з послідовниками. Вважається, що спочатку необхідно розвинути чутливість до виявлення проблеми, на яку можна було б обрушитися з критикою. Потім необхідно розвинути в собі бачення ідеалізованих шляхів вирішення цієї проблеми. В бачення повинно бути включено щось нове, раніше ні ким не запропоноване і щодо якого здається, що воно може негайно просунути вирішення проблеми [1,2].

Наступний крок пов'язаний зі здатністю лідера передати значення свого бачення за допомогою міжособистісної комунікації «публікація, мова, жести, пози і т.п.» послідовникам таким чином, щоб це справило на них сильне враження і стимулювало до дій. Далі лідеру для згуртування послідовників навколо себе важливо розвинути відносини довіри з ними, виявляючи такі якості, як знання справи, вміння домагатися успіху, прийняття на себе ризику і вчинення неординарних дій чи вчинків. На заключному етапі лідер зобов'язаний продемонструвати здатність до реалізації свого бачення через делегування повноважень послідовникам. Це можливо зробити, ставлячи послідовникам напружені та значущі завдання, залучаючи їх до участі в управлінні, послаблюючи бюрократичні пута, винагороджуючи їх за результати відповідним чином.

Модель має ряд відмінних моментів. По-перше, визнається необхідним для лідера впливати на послідовників через залучення їх до участі в управлінні, бути самому частиною групи організації, а не «стояти над нею», з ентузіазмом підтримувати спільні зусилля. Від послідовників потрібно не сліпе слідування за лідером, а критична оцінка наданих можливостей і усвідомлений підхід до своїх дій, зменшення вплив емоцій і збільшення значимості раціональності в поведінці. По-друге, оскільки атмосфера довіри розвиває сильну взаємозалежність між лідером і послідовниками, то виникає серйозна небезпека того, що керівник оточить себе угодовцями, або ж навпаки, керівник піде на поводу у підлеглих. Ці два традиційні підходи не придатні для лідера-перетворювача.

Висновок. Розглянувши три нових підходи до лідерства бачимо, що кожен

має особливий підхід та управлінську ефективність. Однак, кожній організації потрібен свій лідерський підхід. Це пояснюється особливостями мети організації, а також особливостями колективу підлеглих (вік, стать та вид виконуваних робіт). Однак, в будь-якому випадку, лідер організації повинен мати тісний зв'язок з працівниками і виважений та толерантний характер спілкування.

Література

1. Азарова А. О. Управління персоналом: навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець // підручник.. – Вінниця. ВНТУ 2014. – 283 с.
2. Гриценко Н. В. Корпоративна культура як елемент системи управління / Н. В. Гриценко // Зб. наук. праць (економічні науки). – Х.: НТУ «ХПІ». – 2018. – № 15 (1291). – С. 17-21.
3. Шершньова, З. Є. Стратегічне управління: підручник / З. Є. Шершньова // [2-е вид., перероб. і доп.]. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.

gritsenkonatal@gmail.com

УДК 336.648

Розмислов О.М.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ В ПРОМИСЛОВОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Фінансове забезпечення капітальних вкладень можна віднести до найважливіших в економічній діяльності підприємства. Від цього залежить не тільки доля окремої фірми (її конкурентоспроможність та здатність до виживання у конкурентних умовах), але іноді і напрямок розвитку підприємства взагалі. Саме тому в економічній теорії так багато уваги приділяється прийняттю рішення про здійснення інвестицій та оцінці їх доцільності й ефективності.

Важливо підкреслити, що необхідність прийняття ефективних інвестиційних рішень виникає не тільки у підприємств та компаній з нестійким станом діяльності (зниження виробництва і обсягу, виникнення чинників, сприяючих виникненню банкрутства та інше), а також виникає у керівників процвітаючих підприємств та компаній. Останнє, правда, відноситься до розумних керівників, розуміючих необхідність швидкого зросту обігу, помітного зростання рівня життя робітників, ліквідації неадекватності системи управління новим масштабам діяльності.

Вагомий внесок у розробку концептуальних засад фінансового