

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ УКРАИНЫ

ДНЕПРОПЕТРОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ИМЕНИ
АКАДЕМИКА В. ЛАЗАРЯНА

ВОСТОЧНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
ТРАНСПОРТНОЙ АКАДЕМИИ УКРАИНЫ



Тезисы докладов

67 Международной научно-практической
конференции

“ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА”

Тези доповідей

67 Міжнародної науково-практичної конференції
“ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ”

Abstracts

of the 67 International Conference
“THE ISSUES AND PROSPECTS OF RAILWAY
TRANSPORT DEVELOPMENT”

67

Днепропетровск
2007

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ УКРАИНЫ

ДНЕПРОПЕТРОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА ИМЕНИ АКАДЕМИКА В. ЛАЗАРЯНА

ВОСТОЧНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
ТРАНСПОРТНОЙ АКАДЕМИИ УКРАИНЫ



ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**67 Міжнародної науково-практичної конференції
«ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ»
(24.05 - 25.05.2007)**

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ

**67 Международной научно-практической конференции
«ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА»**

ABSTRACTS

**of the 67 International Conference
«The Issues and Prospects of Railway Transport Development»**

Днепропетровск
2007

УДК 656.2

Проблемы и перспективы развития железнодорожного транспорта: Тезисы докладов 67 Международной научно-практической конференции. – Д.: ДИИТ, 2007. – 374 с.

В сборнике представлены тезисы докладов 67 Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития железнодорожного транспорта», которая состоялась 24-25 мая 2007 г. в Днепропетровском национальном университете железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна. Рассмотрены вопросы, посвященные решению задач, стоящих перед железнодорожной отраслью на современном этапе.

Сборник предназначен для научно-технических работников железных дорог, предприятий транспорта, научных организаций, преподавателей и ученых высших учебных заведений, аспирантов и студентов.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

д.т.н., профессор Мямлин С. В. – председатель

д.т.н., профессор Блохин Е. П.

д.т.н., профессор Бобровский В. И.

д.т.н., профессор Боднарь Б. Е.

д.т.н., профессор Вакуленко И. А.

д.т.н., профессор Гетьман Г. К.

д.э.н., профессор Каламбет С. В.

к.и.н., доцент Ковтун В. В.

д.т.н., профессор Петренко В. Д.

д.т.н., профессор Рыбкин В. В.

к.х.н., доцент Ярышкина Л. А.

Миргородская А. И. – ответственный секретарь

Адрес редакционной коллегии:

49010, г. Днепропетровск, ул. Акад. Лазаряна, 2, ДИИТ

Тезисы докладов печатаются на языке оригинала в редакции авторов.

за зміною рівня ефективності проектів з урахуванням нових умов їхньої реалізації; контроль впливу інвестиційних проектів на інвестиційну привабливість підприємства; аналіз причин відхилень від плану та інші).

У відповідності до цих задач на підприємстві повинна будуватися відповідна система інвестиційного контролінгу, яка буде постійно функціонувати у межах інвестиційних програм підприємства. Але у сучасних умовах функціонування українських підприємств, у тому числі й залізничних, не можна застосовувати принципи та алгоритми, які розроблені зарубіжними фахівцями. Це призводить до необхідності ґрунтовних науково-практичних розробок у сфері інвестиційного контролінгу.

ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПАСАЖИРСЬКИМИ ПЕРЕВЕЗЕННЯМИ В УМОВАХ РОЗВИТКУ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Жердєв Н. Д.
УкрДАЗТ, м. Харків, Україна

З розвитком ринкових відносин в Україні, в наслідок підсилення конкуренції між різними видами транспорту на ринку пасажирських перевезень, спаду попиту, його нерівномірності та невизначеності, виникла проблема переходу в цій галузі на нові принципи управління.

Концепція Державної програми реформування залізничного транспорту України передбачає суттєві зміни в управлінні діяльності галузі для задоволення зростаючих потреб національної економіки і населення в перевезеннях, підвищення їх якості.

В умовах централізованого планування пасажирських перевезень не було необхідності постійно вивчати їх ринок та визначати, які сегменти займає на ньому кожен вид транспорту, особливо в окремих регіонах країни. Пасажирські служби залізниць не цікавились прихованими потребами пасажирів, тому що, це просто не передбачалося діючою концепцією. При концепції управління, яка існувала, не було потреби в детальному вивченні потреб пасажирів.

В даний час у зв'язку з розвитком ринкових відносин стан на залізничному транспорті різко змінився. Незадоволеного попиту, як і на всіх інших видах транспорту не має. Виняток складають окремі нетривалі періоди часу (липень – серпень).

Якість обслуговування пасажирів не завжди відповідає їх потребам. Більшість працівників, зайнятих в галузі обслуговування пасажирів, ще не розуміють, що в умовах ринку потенційний пасажир має можливість вільно вибирати той вид транспорту, який найбільш ефективно задовольняє його потреби. Щоб вийти з кризового стану в галузі пасажирських перевезень, необхідно перевести її на маркетингові принципи управління, які повинні стати основою в організації пасажирських перевезень. Основним в перехідний період необхідно поставити постійне вивчення ринку пасажирських перевезень в умовах реальної конкуренції. Без точних та достовірних даних про закономірності розвитку та зміни ринку в середині держави в даний період неможливо реально планувати оптимальну стратегію і тактику управління та розвитку пасажирських перевезень.

Необхідно також враховувати, що комплекс багаторічних та стійких збитків залізниць в галузі пасажирських перевезень (довідково: збитки Укрзалізниці від пасажирських перевезень склали – у 2005 році – 2,4 млрд.грн., у 2006 році – 2,832 млрд.грн.) потребує невідкладного вивчення наступних питань:

- якості функціонування структури управління;
- існуючої системи показників (оцінок) ефективності перевезень, робіт та послуг;
- якості транспортного забезпечення населення;
- діючої системи цінової політики;

– удосконалення законодавства та правового регулювання економічних відносин в галузі транспортного виробництва.

Ігнорування названих тут та подібних проблем не дозволить в близькому часі вирішити самі гострі з них, примножить збитки як в сфері пасажирських перевезень, так і в галузі в цілому.

В ринкових умовах найбільш доцільною формою організації і управління діяльності залізничного комплексу України, як передбачено Державною програмою реформування, є корпоративна зі створенням державної акціонерної компанії, у якій 100 відсотків акцій належатимуть державі.

Ця модель господарювання забезпечить органічне поєднання централізованого управління з ринковими механізмами діяльності залізничної галузі України і створить умови для запобігання перехресного субсидування збитків від пасажирських перевезень за рахунок прибутку від вантажних.

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Зова В. А.

Донецький інститут залізничного транспорту, Україна

Основа трудового потенціалу підприємства складає його персонал, тому є важливим визначення оптимальної чисельності працівників, що задіяні прямо чи побічно у виробництві залізничної продукції. У теорії та практиці управління персоналом підприємства існують методики розрахунку нормативної чисельності.

Формування трудового потенціалу залізничного підприємства пов'язано з визначенням оптимальної чисельності різних груп персоналу, тому розрахунок оптимальної чисельності може бути використаний як для адміністративно-управлінського, так і для виробничого і допоміжного персоналу.

Важливим представляється визначення відповідності кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу підприємства. Методика визначення такої відповідності повинна бути заснована на якісному наповненні кількісних характеристик. При цьому повинний дотримуватися логічний ланцюжок: постановка цілей діяльності та розвитку підприємства > кадрова підтримка (її кількісна і якісна складові) > досягнення цілей діяльності та розвитку підприємства.

Якщо трудовий потенціал відповідає необхідному рівню, то слід забезпечити сприятливі умови для його реалізації. У протилежному випадку необхідно удосконалювати трудовий потенціал. При цьому кількісні і якісні характеристики працівників повинні відповідати можливостям досягнення поставлених цілей.

Якщо фактичний рівень трудового потенціалу вище розрахункового, тоді відбувається необґрунтоване збільшення витрат, пов'язаних з утриманням працівників, що знижує ефективність управління трудовим потенціалом та досягнення результатів діяльності. У протилежній ситуації (фактичний рівень трудового потенціалу нижче розрахункового) практично відсутня можливість досягнення певних цілей.

Важливою складовою механізму формування трудового потенціалу підприємства служить набір і відбір персоналу. Представляється доцільним набір персоналу з внутрішніх джерел, тому що це знижує витрати на адаптацію працівників.

У теорії та практиці формування трудового потенціалу підприємства існують базові стратегії набору та відбору персоналу. Перша стратегія полягає в повідомленні кандидатам докладної, точної, зрозумілої та реалістичної інформації про роботу підприємства в цілому. Це досягається методами співбесіди та тестування. Друга стратегія полягає в роз-