

подіям і, отже, їх наслідкам. Головною метою оцінки ризику є аналіз загроз з урахуванням їх наслідків і ймовірностей для визначення ризику.

Впровадження успішної методики оцінки ризиків у морських портах України дозволить уникнути чисельних негативних наслідків у їх роботі.

Перелік використаної літератури

1. Building Capacity to Manage Risks and Enhance Resilience: A Guidebook for Ports. 2022, United Nations Conference on Trade and Development. UNCTAD/TCS/DTL/INF/2022/3. Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/tcsdtlinf2022d3_en.pdf

2. REVIEW OF MARITIME TRANSPORT 2023, United Nations publication issued by the United Nations Conference on Trade and Development. UNCTAD/RMT/2023. Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2023_en.pdf

УДК 330.341:658

ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Устіловська А.С., доктор філософії, доцент, Державний університет інфраструктури та технологій, e-mail: ustilovskaya.an@ukr.net,

Дерев'янку А.С., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Державний університет інфраструктури та технологій

Ефективність роботи підприємства в цілому не можлива без злагодженої та результативної роботи персоналу, який безумовно є одним з основних факторів підприємства. Оскільки, конкурентна перевага підприємства на ринку залежить від професійного рівня, кваліфікації та інших якостей персоналу

Конкурентоспроможність персоналу, в сучасному розумінні, базується на врахуванні того, що працівники є вирішальним фактором, що формує загальну конкурентоспроможність підприємства, і не лише як виробника товару (надавача послуг), а й в якості роботодавця [1].

Фактором, що гарантує конкурентоспроможність персоналу, є первинна професійна діагностика нового персоналу, яка є основним інструментом ефективного управління персоналом і критичним моментом атестації персоналу на етапі відбору. Регулярна діагностика проводиться не лише для нових, а й для постійних співробітників, яка може визначити фокус його розвитку, спрогнозувати і спланувати кар'єру, тим самим мотивуючи працівників розвивати здібності, необхідні підприємству, що, безсумнівно, сприятиме його особистому розвитку та забезпеченню конкурентоспроможності на ринку праці.

Сьогодні на багатьох підприємствах України управління персоналом часто розглядається окремо від обов'язкової мотивації працівників для досягнення кінцевих цілей організації, які мають усвідомлювати залежність від цього добробуту та особистої конкурентоспроможності. Тому необхідно створити спеціальну модель трудової мотивації, що враховує фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, психосоціального впливу яких змінює трудову мотивацію людини.

Важливою функцією служб управління персоналом стає планування та організація розвитку співробітників. Наслідування цього прикладу є обов'язковою умовою для України для забезпечення сталого економічного розвитку. Тому питанню підвищення конкурентоспроможності персоналу має приділятися особливе значення, оскільки це безпосередньо впливає на кінцеві результати роботи всього підприємства.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу науковиці Арапова О.М. та Горицька К.М. пропонують наступні заходи:

1. Для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

2. Для забезпечення конкурентоспроможності персоналу, особливу увагу слід приділити мотивації працівників в досягненні цілей підприємства. Для цього необхідно широке впровадження в практику управління персоналом програм залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін.

3. Велике значення для забезпечення підприємства ефективним персоналом має попередня професійна діагностика. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного, дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформувані у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу [2].

В умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції значущість проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу вітчизняних транспортних підприємств надзвичайно актуалізується.

Включення України у світову економіку об'єктивно висуває нові вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результати трудової діяльності на рівні світових стандартів.

Враховуючи стан транспортної галузі, її пріоритетність в економіці країни та процеси управління стратегічним розвитком основними напрямками розвитку транспортних підприємств у контексті галузі є:

- доступність та якість транспортних послуг для суспільства;
- забезпечення надання конкурентоздатних та якісних транспортних послуг пропозицій для галузей економіки;
- збільшення енергоефективності, екологічності транспортних процесів та захищеності перевезень пасажирів і вантажів;
- активна інтеграція у Європейський Союз і забезпечення експорту транспортних послуг;
- підняття продуктивності державного та регіонального регулювання та управління у напрямі формування конкурентного середовища функціонування транспортних підприємств;
- розвиток транспортної інфраструктури та реструктуризація рухомого складу підприємств для зростаючої мобільності пасажирів та прискорення руху товаропотоків.

Досліджуючи конкурентоспроможність персоналу слід урахувати наявність великої кількості факторів, що сприяють або послаблюють ефективність функціонування транспортних підприємств. Вчені виділяють значну кількість факторів, що впливають на процес формування конкурентоспроможності персоналу, що відрізняються за своєю природою, характером впливу. Дослідити всю сукупність факторів фактично неможливо, так як необхідно зосередити увагу на тих, які найбільш суттєво впливають на результативність та конкурентоспроможність підприємств.

В процесі функціонування транспортних підприємств важливу роль відіграє забезпечення трудовими ресурсами, їх раціональне використання, злагодженість роботи персоналу, що гарантує успішність виробничого процесу, впровадження новітніх технологій. Очевидно, що результативність діяльності транспортних підприємств залежить від використання персоналу, які виконують основну роботу (водії, машиністи, диспетчери, механіки, слюсарі, ремонтники тощо). Тому для успішного функціонування підприємств необхідним є достатня кількість кваліфікованих кадрів, які виконують поставлені обов'язки та завдання, сприяють досягненню економічного, фінансового ефекту.

Вчені пропонують розглядати вплив різноманітних факторів, якими визначається конкурентоспроможність персоналу: зовнішні та внутрішні, глобальні та локальні, загально-об'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, фактори економічної мотивації праці.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу [3].

Перелік використаної літератури

1. Олійник А.С., Піхуля О.Г., Романова О.В., Лопан А.М. Конкурентоспроможність персоналу як складова ефективної діяльності підприємства. *Економіка та держава*. 2020. №1. С. 97–101.

2. Арапова О.М., Горицька К.М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. №7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4203> (дата звернення: 21.10.2024).

3. Спіцина А.Є. Конкурентоспроможність персоналу транспортної галузі України в умовах євроінтеграції. *Economics Bulletin*. 2020. №4. С. 80–93.

УДК 629.3:656

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НАДІЙНОСТІ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ І ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТРАНСПОРТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА БЕЗПЕКИ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

Хітров І.О., к.т.н, доцент, доцент кафедри транспортних технологій і технічного сервісу, Національний університет водного господарства та природокористування, e-mail: i.o.khitrov@nuwm.edu.ua

Якість транспортного засобу визначається сукупністю всіх властивостей, необхідних для усесторонньої його оцінки на відповідність призначенню і заявленим вимогам. В широкому розумінні, якість, як узагальнена категорія, відповідає на запитання «як функціонує транспортних засіб у конкретних умовах?», «який він: хороший, поганий?» і не може бути безвідносний до його умов експлуатації конкретного [1].

Найважливішою ознакою якості транспортного засобу є його надійність, яка закладається при проектуванні, забезпечується у виробництві (під час виготовлення) і підтримується (зберігається) в експлуатації у поєднанні з технічним сервісом (обслуговуванням, діагностуванням і ремонтом) [2].

Надійність транспортних засобів є критичним фактором для забезпечення безпеки пасажирів і збереження вантажів під час перевезень. Це означає, що транспортний засіб повинен працювати безвідмовно протягом певного періоду (встановленого експлуатаційного ресурсу) без втрати функціональності [3, 4]

Значення надійності для безпеки пасажирів полягає у мінімізації ризиків появи несправності, стабільності і комфортності перевезень, швидкого реагування в нештатних ситуаціях (наприклад, оснащення сучасними технологіями моніторингу технічного стану).

Надійність транспортного засобу для збереження вантажів відображається у його захисті від пошкоджень і псування (відмова транспортного засобу може вплинути на збереження вантажу і потребувати дублюючих систем), заданого рівня надійності постачань (мінімізації затримки і простої, які можуть спричинити фінансові збитки та незадоволеність клієнтів), економічної ефективності та довговічності (тривала робота без втрат на ремонт і технічне обслуговування знижує витрати на експлуатацію та підвищує загальну ефективність перевезень).