

2. Діденко Є.О., Жураківський П.І. Модель управління конкурентоспроможністю підприємства. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5590>.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Хорова М.О.

*Науковий керівник: Шевченко І.Ю., д.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Розвиток будь-якої галузі економіки чи виду економічної діяльності значною мірою залежить від наявного кадрового потенціалу, ефективності його формування, розвитку та використання.

Не є винятком і транспортний комплекс України, який складають підприємства, що спеціалізуються головним чином на виконанні пасажирських і вантажних перевезень повітряним транспортом, наземним транспортом і водним транспортом.

Метою дослідження є ретроспективний аналіз кадрового потенціалу транспортного комплексу України.

Інформаційну базу дослідження склали матеріали статистичного збірника «Транспорт і зв'язок України».

Табл. 1-2 ілюструють динаміку кількісних показників кадрового потенціалу транспортного комплексу України в період 2014-2018 рр.

Таблиця 1 – Середньооблікова кількість штатних працівників транспортного комплексу України в період 2014-2018 рр., тис. осіб*

Вид економічної діяльності	Значення показнику за роками				
	2014	2015	2016	2017	2018
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	731,0	661,4	659,9	655,2	648,4
наземний і трубопровідний транспорт	277,5	256,0	271,8	271,8	253,7
водний транспорт	3,6	3,8	3,4	2,3	2,6
авіаційний транспорт	7,3	6,9	7,1	8,2	8,1
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	355,0	315,4	301,0	296,9	309,8
поштова та кур'єрська діяльність	87,6	79,3	76,6	76,0	74,2

* сформовано за [1]

Таблиця 2 – Середньооблікова кількість штатних працівників транспортного комплексу в регіонах України в період 2014-2018 рр., тис. осіб*

Регіони	Значення показнику за роками				
	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6
Вінницька область	27,9	26,4	26,2	27,7	27,1
Волинська область	11,9	11,3	10,2	10,3	10,5

1	2	3	4	5	6
Дніпропетровська область	63,7	65,1	68,0	64,7	65,0
Донецька область	77,4	34,6	35,9	42,4	36,5
Житомирська область	15,3	14,0	14,0	14,0	13,6
Закарпатська область	15,0	14,0	13,6	13,6	12,7
Запорізька область	25,7	24,5	24,8	24,9	25,1
Івано-Франківська область	13,3	12,5	12,1	12,4	12,3
Київська область	34,5	31,1	31,3	30,4	34,0
Кіровоградська область	19,9	19,2	18,6	18,7	18,3
Луганська область	11,1	11,9	6,8	6,2	4,9
Львівська область	45,6	44,5	44,4	43,2	42,7
Миколаївська область	19,1	18,0	17,8	18,2	18,1
Одеська область	71,2	69,0	68,6	67,5	68,0
Полтавська область	32,7	34,4	29,3	28,8	28,6
Рівненська область	11,7	10,5	12,2	11,7	12,0
Сумська область	20,2	19,2	18,3	17,7	17,4
Тернопільська область	10,7	10,3	10,0	9,7	9,3
Харківська область	49,5	45,4	47,6	45,8	44,9
Херсонська область	13,1	12,2	14,0	13,6	12,8
Хмельницька область	13,0	12,2	11,7	11,7	12,2
Черкаська область	18,9	17,7	17,3	16,9	17,2
Чернівецька область	6,5	6,3	7,0	6,7	6,5
Чернігівська область	12,7	11,8	12,5	11,4	10,8
м. Київ	90,6	85,3	87,5	87,0	87,8

* сформовано за [1]

Дані табл. 1 свідчать про те, що переважна більшість штатних працівників транспортного комплексу України зосереджена у видах економічної діяльності «складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту» та «наземний і трубопровідний транспорт».

У регіональному розрізі кадрового забезпечення розвитку транспортного комплексу України (табл. 2) слід відзначити у якості регіонів-лідерів за середньообліковою кількістю штатних працівників м. Київ, Одеську область, Дніпропетровську область, Харківську область, Львівську область, Донецьку область і Київську область, у якості регіонів-аутсайдерів за середньообліковою кількістю штатних працівників – Луганську область, Чернівецьку область, Тернопільську область, Волинську область, Чернігівську область.

Також дані статистичного збірника «Транспорт і зв'язок України» засвідчили той факт, що для транспортного комплексу України наразі характерне поступове скорочення кадрового потенціалу з огляду на систематичне перевищення значення коефіцієнту обороту кадрів по звільненню над значенням коефіцієнту обороту кадрів по прийому. Щоправда, при наданні статистичної інформації причиною такого явища підприємства вітчизняного транспортного комплексу зазначають «причини плинності», а не «причини скорочення штату».

Значною перепорою сталому розвитку транспортного комплексу України є значна диференціація оплати праці.

Так, наприклад, у 2018 році середньомісячна заробітна плата у сфері поштової та кур'єрської діяльності склала всього 5044 грн., тоді як у сфері авіаційного транспорту – 35651 грн.

Література:

1. Транспорт і зв'язок України: статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_tr2018pdf.pdf.

ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ СПОРТИВНОГО ВОДІННЯ АВТОМОБІЛЯ В ПРАКТИКУ РОБОТИ АТП

Чуб В.Ю.

*Науковий керівник: Лушнікова О.М., к.е.н, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Економічна ефективність використання рухомого складу автомобільного транспорту значною мірою залежить від професійної майстерності водіїв.

Етапи (стадії) водійської майстерності:

1. Початкове водіння/START/«Молодший серед рівних»: основи руху; основи водіння.

2. Повсякденне (штатне) водіння/ORDINARY/«Рівний серед рівних»: згідно з Положенням КМУ (40 годин).

3. Прогресивне водіння/ADVANCED/«Кращий серед рівних»: повне використання ПДР і психології.

4. Захисне водіння/DEFENCE/контраварійне 1-го рівня: запобігання ковзання.

5. Критичне водіння/EXTREME/контраварійне 2-го рівня: з використанням ковзання.

6. Спеціальне водіння/SPECIAL: поліція, спецслужби; швидка допомога; армія.

7. Спортивне водіння/SPORT: шосейно-кільцеві гонки (асфальт), крос (грунт); іподромні гонки (сніг-лід); класичне ралі; ралі-рейди (off-road).

Етапи (стадії) оцінки ситуацій і прийняття рішень водієм:

1. Сприйняття найбільш повної картини того, що відбувається.

2. Виділення головних елементів дорожнього середовища.

3. Оцінка розвитку (прогноз) визначальних факторів.

4. Знаходження оптимального рішення (з точки зору безпеки, ергономіки і динаміки руху).

5. Втілення обраного рішення в реальність.

6. Здійснення зворотного зв'язку (оцінка результату виконаних дій).

7. Введення поправок (коригування, уточнення вироблених дій).

Економічні аспекти раціонального водіння:

– зменшення витрат на паливо;