

- 12) перевізні позначення;
- 13) фактура;
- 14) підтвердження (затвердження) кредиту;
- 15) підтвердження приймання.

У якості висновку зазначимо наступне. Жоден із наведених входів і виходів не має фізичного характеру. Модель процесу реалізації замовлення підпорядковує операції, пов'язані з фізичними переміщеннями, операціями, пов'язаними з інформацією. Реінжиніринг дає змогу істотно скоротити тривалість усіх дій і фаз, пов'язаних із замовленням. При цьому важлива роль належить інформаційним технологіям, зокрема автоматичному замовленню з застосуванням EDI (електронного обміну інформацією — Electronic Data Interchange), автоматичній комплектації замовлень, установленню графіка роботи складу, а також траси (маршрутизація) і витрат перевезення. У літературі зустрічаються різні концепції системи логістичної інформації на підприємстві, серед яких найвідоміші — концепції Р. Баллоу, Дж. Койла, Д. Бауерсокса, а також Д. Ламберта і Дж. Стока. Саме концепцію системи логістичної інформації Д. Ламберта і Дж. Стока безпосередньо прив'язують до логістичного обслуговування клієнтів. На думку цих авторів, управління логістичною інформацією і проектування відповідної системи необхідно розпочинати зі з'ясування потреб клієнтів і визначення стандартів задоволення цих потреб у сфері окремих елементів обслуговування. Згодом потреби клієнтів зіставляють із можливостями підприємства, а щодо поточної операційної діяльності, від якої залежить виконання потрібних елементів обслуговування, здійснюють моніторинг. На цьому етапі створення системи логістичної інформації також важливо розглянути різні рівні управління.

### **Список літератури:**

1. Иванов, Д. А. Управление цепями поставок / Д. А. Иванов. – Санкт-Петербург: Издательство Политехнического университета, 2010. – 659 с.

## **ДЕРЖАВНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ**

*Пішенін І.К., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
Міжнародний університет «Україна», м. Київ, Україна*

Нові можливості ефективного соціально-економічного розвитку підприємств транспортної галузі забезпечуються процесами глобалізації, що набули безпрецедентних масштабів і глибини на початку ХХІ століття. Разом із тим, різновекторні дії технологічних, інформаційних, екологічних, геополітичних факторів породжують міжкраїнові та міжрегіональні відмінності глобального соціально-економічного розвитку, які не сприяють подоланню розривів у рівнях розвитку національних економік, оскільки у повному обсязі не використовується потенціал системної взаємодії. Диспропорційність і нерівномірність взаємовідносин суб'єктів економічної системи різко посилюють тенденцію до загострення традиційних і стимулюють появу нових суперечностей, прискорюють кризові явища і процеси з руйнівним потенціалом глобального масштабу.

Саме тому дослідження провідних наукових економічних шкіл орієнтовані на виявлення соціально-економічних імперативів розвитку підприємництва та обґрунтування моделей оптимальної системної взаємодії у міжрегіональному та цивілізаційному контекстах.

Загальна проблематика соціально-економічного розвитку в умовах глобалізації перебуває у полі зору зарубіжних вчених Е.Азроянца, М.Делягіна, В.Іноземцева, Д.Каллео, Е.Кочетова, Т.Левітта, Н.Моїсеєва, А.Неклеси, К.Омайє, А.Панаріна, В.Пантіна, М.Портера, Дж.Розенау, Дж.Сороса, Дж.Тобіна, А.Тоффлера, С.Хантінгтона, Ю.Шишкова, Ю.Яковця та ін.

Соціально-економічна обумовленість сучасних глобальних трансформацій знаходить своє відображення в працях вітчизняних вчених Л.Антонюк, О.Білоруса, А.Гальчинського, І.Каленюк, Т.Кальченка, Ю.Козака, Д.Лук'яненка, З.Луцишин, В.Новицького, Ю.Павленка, Ю.Макогона, Є.Панченка, Ю.Пахомова, А.Поручника, В.Рокочої, Л.Руденко-Сударєвої, Є.Савельєва, С.Сіденко, С.Соколенка, В.Чужикова, Т.Циганкової, А.Філіпенка, О.Шниркова, І.Школи та ін.

Динамічні соціально-економічні зміни та поглиблення суперечностей знецінюють інструментарій ефективного реагування на зміни параметрів розвитку галузей особливо транспортної, оскільки транспортна галузь характеризується здатністю до самостабілізації, внутрішньої консолідації і пошуку оптимальних форм взаємодії з іншими. Таким чином, системне дослідження соціально-економічних імперативів розвитку транспортної галузі є надзвичайно важливим як у теоретичному, так і у практичному плані, що обумовило вибір наших досліджень.

Особливого значення в системі соціально-економічних перетворень набуває проблема професійного становлення особистості. Однією з вимог сучасного розвитку галузі є підготовка фахівців, які були б здатні на високому рівні вирішувати сучасні завдання, здійснювати творчу діяльність та реалізовувати гнучкі креативні технології, адекватні змінам внутрішнього та зовнішнього середовища транспортної галузі.

Сучасний етап розвитку транспортного господарства призвів до якісних змін ролі спеціаліста в компанії, перетворив головний фактор успіху і ефективності діяльності організації на людський фактор. Так, за статистичними даними, 85 % опитаних менеджерів на перше місце в своїх задачах поставили розвиток людських ресурсів, у той час, як впровадження нових технологій зайняло 45 %, а просування продукції на нові ринки – 20 % [1, с. 20].

Професійний розвиток працівників є важливою умовою успішної діяльності будь-якої компанії на сучасному етапі глобального розвитку, коли прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків.

Необхідно підкреслити, що сучасне технологічне удосконалення транспортної галузі спрямоване на прогресивну зміну характеру, змісту праці та ролі працівника безпосередньо у виробничому процесі. Від професійного розвитку працівників та їх кваліфікації все більш стають залежними продуктивність праці, новітні технологічні досягнення та ресурсозберігаючі технології. Високий рівень кваліфікації працівників дозволяє створити не тільки нове обладнання, а й ефективно його застосовувати та вдосконалювати у процесі виробництва.

Конкурентоспроможність та інноваційний потенціал транспортної галузі значною мірою залежать від професійної кваліфікації працівників. Саме професійна освіта є чинником, що здатний створювати стабільний запас кваліфікації працівника

та надасть змогу оперативно реагувати на швидкоплинні зміни транспортних технологій.

Система професійного розвитку працівників повинна орієнтуватися на забезпечення безперервної освіти, оскільки в сучасних умовах процес морального старіння знань відбувається дуже швидко, особливо в науково-технічних галузях таких як транспорт.

В сучасних умовах персонал повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною технічною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Безперечно, освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

Вчені вважають, що професійний розвиток - це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад [2, с. 151].

Інвестиції в людський капітал - це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних. Капіталовкладення в персонал сприяють створенню сприятливого клімату в колективі, мотивують працівника до свого удосконалення і підвищують його відданість організації.

Навчання персоналу дозволяє вирішувати основні завдання як в інтересах організації - підвищення ефективності і якості праці на транспорті, так і в інтересах людини підвищується рівень життя, створюється можливість для реалізації своїх здібностей [3, с. 201].

Професійний розвиток - це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднуючу роль в досягненні цілей.

Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особистості працівника з конкурентоспроможними здібностями, яка включає професійне навчання, виховання, консультацію, підготовку і адаптацію. Професійний розвиток сприяє загальному інтелектуальному та професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і зміцнює впевненість у собі.

### ***Список літератури:***

1. Красношарпа В. В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій / В. В. Красношарпа. – К. : Київ, 2004. – 42 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор. – 2003. – 296 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003 . – 300 с.