

Наведені в табл. 2 приклади завдань управління трудовими ресурсами підприємств залізничного транспорту, вирішення яких передбачається за допомогою стратегії управління ними в відтворювальних цілях, не претендує на повноту їх складу. У наведеному формулюванні задачі управління актуальні для будь-якого підприємства залізничного транспорту, а, отже, їх можна розглядати як типові.

Висновки. Формування стратегії управління трудовими ресурсами для їх відтворення на підприємствах залізничного транспорту визначається як «наскрізна» задача, вирішення якої вимагає інтегрування концептуальної, технологічної та інструментальної компонентів управління.

Авторська технологія формування стратегії управління трудовими ресурсами для їх відтворення на підприємствах залізничного транспорту представлена трьома стадіями процесу її розробки: підготовчої (концептуальної), основної (технологічної), реалізаційної (інструментальної).

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Концепція Державної програми підвищення конкурентоспроможності національної

економіки на 2007-2015 рр.. Режим доступу: <http://iee.org.ua/ua/pub/p85>.

2. Концепція Державної програми реформування залізничного транспорту» від 28.12.2006 р № 651. Режим доступу: <http://www.uapravo.net/data/base02/ukr02442.htm>.

3. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Режим доступу: http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=83139&cat_id=34950.

4. Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009-2011 роки. Режим доступу: http://mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=81688&cat_id=34950.

5. Концепція розвитку транспортно-дорожнього комплексу України на середньостроковий період та до 2020 року // Транспорт. – 2001. - № 29. – С. 27-30.

6. Концепція сталої національної транспортної політики розвитку всіх видів транспорту на 2007—2014 роки, затвердженої наказом Мінтрансв'язку від 3 травня 2007 р. № 360. Режим доступу: <http://www.insat.org.ua/phpfiles/other/news/>.

Анотація. Стаття присвячена розробці стратегії управління трудовими ресурсами на підприємстві з урахуванням особливостей залізничної галузі.

Ключові слова: трудові ресурси, стратегія управління, підприємства залізничного транспорту, модель управління.

Summary. Article is devoted to the development strategy of human resources at the company with the peculiarities railway industry.

Keywords: human resources, strategy management, rail transport management model.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Уткіна Ю.М.

УДК 378.147

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Шумська Г.М., к.е.н., доцент (ХНЕУ)

Стаття присвячена проблемі розробки системи принципів управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців у вищих навчальних закладах в умовах неперервної освіти. У статті уточнено перелік принципів неперервної освіти фахівців за рахунок їх доповнення принципами інноваційності, пріоритетності та оперативності.

Ключові слова: професійна компетентність фахівців, неперервна освіта, система принципів, принцип інноваційності, принцип пріоритетності, принцип оперативності.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Високий динамізм глобальних процесів, перехід до постіндустріального інформаційного суспільства,

суспільства знань, супроводжується зростанням вимог до підготовки фахівців економічних спеціальностей у вищих навчальних закладах (ВНЗ). Це, у свою чергу, вимагає постійного

оновлення навчально-виховного процесу з метою управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційних методик. Тому особливо актуальною проблемою стає розробка системи принципів, які є об'єктивною, фундаментальною основою процесу управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей у ВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Окремі теоретико-методологічні аспекти управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців в умовах неперервної освіти досліджувалися вітчизняними і зарубіжними вченими: М. Афанасьєв, Т. Бойченко, Ю. Варданян, М. Дороніна, І. Зимня, О. Кашуба, Є. Пінчук, А. Саргсян та ін. [1-5; 7; 9-10]. Разом з тим питання визначення системи принципів, які виступають теоретичною основою процесу управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей в умовах неперервної освіти, ще недостатньо досліджені.

Формування цілей статті. Метою даного дослідження є розробка науково обгрунтованої системи принципів управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей у ВНЗ в умовах неперервної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Будь-яка теорія включає в себе ряд принципів, які й утворюють теоретичну основу наукового дослідження. Як зазначає проф. Дороніна М. С., кожний дослідник має визначитися в якому розумінні він користується поняттям «принцип», які особливості цього наукового інструменту він враховує при його тлумаченні та використанні [10]. Від того, на яких саме принципах буде побудована методологія дослідження, багато в чому буде залежати не лише характер самої методології, а також її ефективність.

В умовах інтеграції України в міжнародний простір і переходу на нові освітні стандарти успішне становлення вітчизняної економічної освіти та розвиток професійної компетентності вітчизняних фахівців, зокрема економічних спеціальностей, неможливі без належного опрацювання системи принципів, яка робить систему управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців керованою і сприяє її гармонійному розвитку й оптимізації.

За результатами досліджень провідних економістів світу, щорічно відновлюється 5 %

теоретичних і 20 % професійних знань, якими повинен володіти професіонал. Тривалість часу, коли у результаті появи нової інформації компетентність фахівців знижується на 50 %, швидко скорочується [11]. Так, якщо 50 % старіння знань випускника 1940 р. наставало через 12 років, випускника 1960 р. – через 8-10 років, то для сучасного випускника – через 2-3 роки, тобто раніше, ніж закінчується навчання. Це підтверджує доцільність розглядати процес управління формуванням та розвитком професійної компетентності сучасних фахівців у ВНЗ в умовах неперервної освіти.

Принципи використовуються як важлива структурна складова будь-якої теорії поряд з аксіомами, законами, поняттями, категоріями і фактами. У загальному розумінні принципи – це основні вихідні положення будь-якої теорії, вчення, світогляду, теоретичної програми [6, с. 595]. Необхідною умовою ефективного управління формуванням, функціонуванням та розвитком професійної компетентності сучасних фахівців економічних спеціальностей є використання науково обгрунтованої системи принципів, що сприяють забезпеченню його реалізації у навчальному процесі ВНЗ.

Узагальнення публікацій провідних вчених щодо визначення принципів управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей у ВНЗ [1-5; 7; 9-10; 12 та ін.] показало, що у вітчизняній науковій літературі, по суті, не існує цілісної науково обгрунтованої системи цих принципів в умовах неперервної освіти. Проведене дослідження у цій сфері дозволило зробити наступні висновки. По-перше, принципи неперервної освіти фахівців (доступності, єдності теорії і практики, індивідуалізації та ін.) повинні стати засадничими принципами управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців в умовах неперервної освіти. По-друге, розробка науково обгрунтованої системи принципів управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей в умовах неперервної освіти вимагає їх розподілу на: принципи формування освіти (цілісності, науковості, системності, ієрархічності, комплексності, послідовності), принципи розвитку освіти (динамічності, рефлексії, гуманізації, оперативності). По-третє, в умовах розвитку інформаційного суспільства перелік принципів неперервної освіти потребує уточнення, наприклад, за рахунок доповнення їх принципами інноваційності, пріоритетності і оперативності, зміст яких подано у табл. 1.

Таблиця 1

Зміст запропонованих принципів неперервної освіти

Принцип	Зміст принципу
Інноваційності	Передбачає формування нових компетентностей у фахівців за допомогою сучасних методів професійного навчання (тренінгових занять тощо) для здійснення їх професійної діяльності
Оперативності	Ґрунтується на тому, що зміст навчання повинен бути спрямований на розвиток у фахівців здібності швидко самоудосконалювати свої професійні уміння та навички відповідно до динамічних умов на ринку праці
Пріоритетності	Полягає у спрямованості програми навчання фахівців на професійно і особистісно важливі для них цілі (обов'язкове урахування взаємодії потреб ринку праці і змістовне наповнення програми навчання)

Слід зазначити, що розроблена система принципів управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців у ВНЗ є складовою частиною змістовної інтерпретації теоретичних основ управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей в умовах неперервної освіти. Крім того, вищевказана система принципів є відкритою, що передбачає її розширення, збагачення, уточнення, переструктурування.

Висновки. Таким чином, розроблено науково обґрунтовану систему принципів управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей у ВНЗ в умовах неперервної освіти, особливістю якої є їх розподіл на принципи формування освіти (цілісності, науковості, системності, ієрархічності, комплексності, послідовності) та принципи розвитку освіти (динамічності, рефлексії, гуманізації, оперативності). Крім того, уточнено перелік принципів неперервної освіти фахівців за рахунок доповнення їх принципами інноваційності, пріоритетності і оперативності.

Перспективними напрямками у процесі управління формуванням та розвитком професійної компетентності фахівців у ВНЗ може стати, по-перше, розгляд принципів функціонування освіти та управління освітою фахівців поряд із принципами формування та розвитку освіти фахівців, а, по-друге, визначення взаємозв'язків між принципами формування освіти, функціонування освіти, управління освітою, розвитком освіти як складових системи принципів управління формуванням, функціонуванням та розвитком професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей в умовах неперервної освіти з метою систематизації цих принципів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Афанасьєв М. В. Неперервна професійна освіта: нові горизонти підготовки кадрів для

постіндустріальної економіки / М. Афанасьєв // Вища школа. – 2010. – № 10. – С. 88–98.

2. Бойченко Т. Є. Розбудова принципів неперервної освіти в Україні [Електронний ресурс] / Т. Є. Бойченко. – Режим доступу : https://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2010_2_6_1/Boyche68.pdf

3. Варданян Ю. В. Строеие и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием : автор. дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Варданян Юлия Владимировна. – Москва, 1999. – 38 с.

4. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

5. Кашуба О. М. Сутність та принципи неперервної освіти в Україні [Електронний ресурс] / О. М. Кашуба. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2010_3/3_1.pdf

6. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеолог. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Рос. акад. наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.

7. Пінчук Є. А. Концептуальні основи та тенденції розвитку неперервної освіти / Є. А. Пінчук // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2011. – № 1(31). – С. 71–77.

8. Рулине Л. Н. Высокие технологии в информационно-образовательном процессе университета / Л. Н. Рулине // Образовательные технологии и общество. – 2012. – Т. 15. – № 3. – С. 377–391.

9. Саргсян А. С. Непрерывное образование и образование взрослых: действие и методика / А.С. Саргсян. – Ереван : Изд. «dvv international», 2009. – 97 с.

10. Технологія наукових соціально-економічних досліджень (схеми і приклади) : навчальний посібник / Укладач М.С. Дороніна. – 3-є вид., випр. і доп. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 111 с.

11. Холодний Г. О. Розвиток управління маркетингом на підприємствах : монографія / Г. О.

Холодний, Г. М. Шумська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 256 с.

12. Williams G. Towards Lifelong Education: A New Role for Higher education Institutions / Williams G. – P.: Unesco, 1977. – 147 p., с. 78.

Аннотация. Статья посвящена проблеме разработки системы принципов управления формированием и развитием профессиональной компетентности специалистов в высших учебных заведениях в условиях непрерывного образования. В статье уточнен перечень принципов непрерывного образования специалистов за счет их дополнения принципами инновационности, приоритетности и оперативности.

Ключевые слова: профессиональная компетентность специалистов, непрерывное образование, система принципов, принцип инновационности, принцип приоритетности, принцип оперативности.

Summary. The article is devoted the problem of development of the system of principles of management forming and development of professional competence of specialists in higher educational establishments in the conditions of lifelong education. In the article the list of principles of lifelong education of specialists is specified due to their addition principles of innovative, priority and operationability.

Keywords: professional competence of specialists, lifelong education, system of principles, principle of innovative, principle of priority, principle of operationability.

Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Гавкалова Н.Л.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.

УДК 330.34: 656.078.8

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ БЕЗПЕКОЮ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Якименко Н.В., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Сформовано теоретичні засади та методичні рекомендації щодо управління корпоративною безпекою залізничного транспорту. Систематизовано загрози корпоративної безпеки залізничного транспорту.

Ключові слова. безпека, управління, оцінка, загроза, залізничний транспорт.

Постановка проблеми. Поняття «корпоративна безпека» вивчається на міждисциплінарному рівні та є об'єктом дослідження психології, соціології, менеджменту. Корпоративна безпека в дослідженнях з психології ґрунтується на психологічних методах та інструментах впливу на персонал, на їх співробітництві, а критеріями стійкості та виживання фірми є професійна компетентність персоналу в основній сфері діяльності, управлінська компетентність керівного складу, виконавча дисципліна, оптимальний психологічний клімат. З позиції соціологів, під корпоративною безпекою розуміється захищеність життєво важливих цілей, інтересів національних корпорацій, акціонерних товариств як економічних, соціальних і політичних суб'єктів від внутрішніх і зовнішніх загроз, що гарантують їх поступальний розвиток. Як визначають менеджери та економісти, корпоративна безпека є станом захищеності життєво важливих інтересів підприємства від різноманітних внутрішніх та зовнішніх загроз, що гарантує найбільш ефективне використання корпоративних

ресурсів суб'єктів господарювання для забезпечення стабільного функціонування та динамічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення невирішених частин загальної проблеми. Проблемам управління корпоративною безпекою підприємств присвячені наукові праці Бусигіної І.С., Онищенко С.В., Попової К.В., Савицької О.І., Цигилик І.І. та ін. [1-4]. Не знижуючи значення попередніх надбань, автор статті вважає за необхідне додаткову увагу зосередити на факторах, загрозах та заходах забезпечення корпоративної безпеки залізничного транспорту, що є основою забезпечення його зростання та розвитку.

Постановка завдання. На сьогоднішній час проблема управління корпоративною безпекою залізничного транспорту постає достатньо гостро, але в науковій літературі недостатньо досліджена. Тому в першу чергу потрібно сформувати теоретичні положення щодо складових корпоративної безпеки залізничного транспорту та розробити методичні рекомендації щодо оцінки її рівня.