

регулювання інвестиційної діяльності на залізничному транспорті України в умовах його реформування [Текст] : автореф. дис. ... к-та екон. наук : 08.00.03 / Шевченко С. Ю. – К., 2010. – 22с.

13 Шевченко С. Ю. Особливості відтворення основного капіталу та основні напрями розвитку інвестиційних процесів на залізничному транспорті [Електронний ресурс] / С.Ю. Шевченко // Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – 2009. – С. 293 – 298. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/Natural/Vdnuzht/2009\\_29/916shev.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/Natural/Vdnuzht/2009_29/916shev.pdf)

009\_29/916shev.pdf

14 Экономика железнодорожного транспорта [Текст] : учеб. для вузов.ж.-д. транспорта / Н. П. Терёшина, В. Г. Галабурда, В. А. Токарев [и др.] ; под ред. Н. П. Терёшиной, Б. М. Лапидуса. – М.: УМЦ ЖДТ. – 2008. – 996 с.

15 Яковенко В.Г. Напрямки активізації інноваційно-інвестиційної діяльності залізничного транспорту України [Текст] / В.Г. Яковенко // Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник наук.-практ. статей). УкрДАЗТ. – 2010. - № 29. – С. 405-409.

**Анотація.** В статье рассмотрены современные тенденции инвестиционных процессов на железнодорожном транспорте Украины.

**Ключевые слова:** инвестиция, инвестиционная деятельность, развитие, железнодорожный транспорт.

**Summary.** In the article the modern tendencies of investment processes on the railway transport of Ukraine are considered.

**Keywords:** investment, investment activity, development, railway transport.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.*

*Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.108:625.1/5(477)

### КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРЗАЛІЗНИЦІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

**Семеняк М.М., начальник виробничо-технічного відділу  
ВП «Локомотивне депо Чернівці» ДТГО «Львівська залізниця»**

*В статті досліджено особливості вдосконалення системи підготовки та добору кадрів для належного функціонування підприємств залізничної галузі в умовах її реформування. Розкрито особливості системи підбору кадрів, профорієнтації та профвідбору для залізниці. Здійснено аналіз методів відбору кадрів та підходи щодо визначення вимог до кандидатів для підприємств залізничної сфери, які сприятимуть підвищенню фаховості працівників.*

**Ключові слова:** кадрове забезпечення, залізничний транспорт, залізнична галузь.

**Актуальність.** Залізничний транспорт – одна з базових галузей економіки. Стабільне та ефективне функціонування залізниці є необхідною умовою для забезпечення обороноздатності, національної безпеки і цілісності держави. На даний час підприємства Укрзалізниці більшою мірою задовольняють потреби суспільного виробництва та населення у перевезеннях. Однак, зростаючі вимоги суспільства та сучасні європейські стандарти якості надання транспортних послуг вимагають постійного вдосконалення виробничо-технічної бази і технологічного рівня перевезень [2], реалізації стратегічних цілей розвитку залізничної галузі. Основні пріоритети розвитку залізничного транспорту загального користування, які конкретизовані у Транспортній стратегії України на період до 2020 року [3] та стосуються: створення автоматизованої системи керування залізничними перевезеннями; забезпечення залізниць рухомим

складом, здатним істотно підвищити техніко-технологічні показники залізничного транспорту, висувають нові вимоги до кадрового забезпечення підприємств залізничного транспорту, підвищення рівня кваліфікації та соціального забезпечення працівників галузі і посилення їхньої мотивації до праці.

В умовах сьогодення низький рівень фахової підготовки спеціалістів на тлі стрімкого розвитку сучасних технологій перевезень та обслуговування рухомого складу найближчим часом може стати перешкодою для подальшого соціально-економічного розвитку держави. Цей факт актуалізує дослідження проблеми вдосконалення підготовки кадрового потенціалу Укрзалізниці в умовах реформування залізничного транспорту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості соціально-економічного розвитку залізничного транспорту досліджували такі

вітчизняні науковці як Ю. Бараш, М. Данько, О. Дейнека, В. Дикань, Г. Кірка. Вивченням проблеми вдосконалення кадрового забезпечення залізничної галузі займаються О. Андрєєва, Л. Калініченко, А. Трошан [4, 8, 10].

Проблеми відбору персоналу розглядаються в роботах В. Бакуменка, С. Іванової, Н. Корольової, А. Турчинова, С. Шекшні [5, 6, 9, 11, 12]. Зазначені автори розглядають поняття «відбір кадрів», «добір кадрів», «професійний відбір кадрів», основні вимоги до цих понять, критерії відбору персоналу, інноваційні підходи до формування ефективного механізму відбору кадрів. Проте, недостатньо розробленим залишається питання формування якісної системи підготовки та добору кадрів для вдосконалення соціально-економічного розвитку залізничного комплексу, що і зумовило вибір теми статті.

**Мета статті** – визначити особливості формування системи підготовки та добору кадрів для ефективного функціонування підприємств залізничної галузі в умовах її реформування. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання**: виявлення специфіки провідних тенденцій, на яких базується діяльність і прогресивний розвиток більшості провідних залізничних компаній світу; виокремити особливості системи добору кадрів, профорієнтації та профвідбору для залізниць; охарактеризувати основні методи відбору кадрів та підходи щодо визначення вимог до кандидатів на посаду для підприємств залізничної сфери, які сприятимуть підвищенню фаховості працівників.

**Виклад основного матеріалу.** На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в усіх сферах економіки України та на залізничному транспорті зокрема, особливо гостро постає проблема підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних приймати адекватні господарські рішення. Від самого початку створення Державної адміністрації залізничного транспорту основним завданням кадрової роботи є формування апарату Укрзалізниці та проведення державної кадрової політики на залізницях України щодо укомплектування галузі висококваліфікованими працівниками, зміцнення дисципліни і порядку [2]. Таку діяльність здійснює Головне управління кадрової, соціальної політики та навчальних закладів Укрзалізниці - дієвий підрозділ, який має організувати взаємодію залізниць та підприємств щодо забезпечення галузі кваліфікованими працівниками, необхідним кадровим потенціалом та проводити виважену і планомірну роботу в цьому напрямку.

Кадри є однією з головних, найціннішою й значимою частиною ресурсів транспортної галузі, забезпечують результативність і ефективність діяльності як всієї системи установ міністерства інфраструктури, так і кожного окремого структурного підрозділу – від органів управління до

окремого структурного підрозділу [5]. Завдання, які стоять на нинішньому етапі реформування галузі, вимагають докорінно змінити стиль і форми кадрової роботи, створення і ефективного впровадження галузевої системи управління та галузевої нормативної бази з кадрових питань.

У Головному управлінні Укрзалізниці створено єдину галузеву нормативну базу щодо роботи з кадрами, яка передбачає єдиний системний підхід до вирішення питань кадрового забезпечення, роботи з резервом кадрів, стажування, психологічного та професійного тестування, профорієнтаційної роботи, працевлаштування і стажування молодих спеціалістів, професійного і технічного навчання, організації галузевого змагання, кадрового діловодства, тощо [1, 2]. Система підготовки кадрів для галузі здійснюється відповідно до галузевої програми. Посилення безпосереднього зв'язку між підприємствами залізничного транспорту та навчальними закладами здійснюється шляхом передачі діючих макетів різних систем, приладів та обладнання, нормативно-технічної документації; виконання ремонтних робіт із реконструкції навчальних корпусів, гуртожитків.

Узагальнюючи думку вчених щодо трактування поняття «кадрове забезпечення» більш повно характеризує його зміст і сутність наступне визначення: кадрове забезпечення – комплекс дій, направлених на встановлення заздалегідь передбачених стосунків з найманими працівниками, їх подальшого просування по кар'єрних щаблях, причому, як в самому підприємстві так і поза його межами. Це є специфічна, повторювана діяльність, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів Укрзалізниці, залізниць та структурних підрозділів необхідним, та таким, що відповідає встановленим вимогам, контингентом працівників, а також інформацією про нього, впровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання праці та надання правового захисту працівникам галузі [7, 9, 10].

Підприємство чи роботодавець при влаштуванні на роботу вимагають від робітника належних професійних знань, високої кваліфікації, комунікабельності та відповідності всім сучасним критеріям. В свою чергу, вони повинні стимулювати людину, заохотити до ефективної діяльності та вміло управляти персоналом. Тому, не дивлячись на високу фаховість та професіоналізм працівників, жодне підприємство залізниці не забезпечить себе висококваліфікованими кадрами без врахування такого важливого аспекту як управління персоналом, а також без урахування матеріальної та нематеріальної мотивації.

Одним із найважливіших питань кадрового забезпечення – є стимулювання праці, економічна зацікавленість працівників до роботи. На підприємстві повинні бути створені необхідні заходи,

форми, методи та засоби залучення людей до праці, забезпечуючи при цьому зацікавленість їх ставлення до предмета, продукту і результату праці. Необхідно гарантувати достатній рівень заробітної плати, її справедливості тощо. Соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності його трудової діяльності, є мотивація праці.

Мотивація – процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів [6]. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив в цілому до досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Результативність діяльності Укрзалізниці, ефективність роботи персоналу підвищується через застосування системи мотивації праці (матеріальної та нематеріальної).

За даними А. Трошана [10] для управління персоналом та його стимулювання необхідно використовувати принципи, на яких базується діяльність і прогресивний розвиток більшості провідних компаній світу:

- люди повинні отримувати радість від роботи, відповідати за неї, бути особисто причетними до результатів, до роботи з людьми, відчувати, що їх дії для когось важливі;
- слід надавати людині можливості виражати себе у праці, пізнавати себе в її результатах, мати докази того, що вона може щось зробити;
- потрібно надавати людям можливість почувати свою значимість;
- будь-які дії повинні бути осмислені, і в першу чергу, тими, хто потребує дій від інших;
- необхідно знати погляд людей на можливе поліпшення їх роботи;
- рішення про зміни в роботі співробітників повинні прийматися за їх участі і спираючись на їх знання, досвід;
- працівники повинні мати вільний і швидкий доступ до всієї необхідної інформації;
- потрібно забезпечувати позитивний мікроклімат і створювати творчу обстановку в колективі;
- має бути забезпечена можливість кар'єрного зростання, тобто кожний працівник повинен мати перспективу власного зростання, але це не означає обов'язкового отримання керівної посади, а передбачає отримання підготовки і освіти, за яких максимально повно розкривається потенціал особистості;
- слід заохочувати ініціативу, досягнення працівників;
- забезпечувати можливість отримання співробітниками у процесі роботи нових знань;

• повага до особистості, тобто віра в індивідуальність, забезпечується максимальним розвитком навичок, талантів, здібностей;

• потрібно забезпечити такі умови, щоб голос кожного був почутим і була гарантія особистої захищеності. Необхідно проводити моніторинг громадської думки як найбільш об'єктивний метод виявлення проблем у сфері зайнятості;

• кожен працівник, по можливості, повинен бути сам собі шефом, має здійснювати самоконтроль, максимально відповідати за свою діяльність;

• система рівнів заробітної плати має бути продуманою і відображати тип виконуваної роботи, її складність і значимість, розмір винагороди, системний підхід до працівників щодо задоволення їх потреб і повного використання всіх можливостей розвитку.

Як уже відзначалось, кадрове забезпечення здійснюється на основі впровадження науково-обґрунтованих методів добору висококваліфікованих кадрів. Специфікою професійного відбору кадрів на залізничному транспорті є спектр потенційних можливостей та характеристик працівника і тому потрібно застосовувати всі можливі методики для визначення цих можливостей. Добір персоналу в умовах Укрзалізниці є процесом оцінки професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для роботи на певних посадах. В Україні, як і в інших країнах, цей процес є одним із найбільш складних у роботі із кадрами для обслуговування залізниці. Без створення об'єктивної системи добору кадрів у залізничному транспорті значно ускладнюється можливість припливу до неї найбільш компетентних і кваліфікованих спеціалістів.

З огляду на реальний стан справ, характер суспільно-політичних процесів і завдань реформування залізничної галузі політика кадрового добору базується на принципі системності й належного наукового забезпечення. На сьогодні загальна схема добору нових працівників повинна бути ідеально відпрацьованою (фактично універсальною). Недотримання процедур відбору на відповідні посади призводить до зниження професіоналізму і компетентності працівників залізниці, неоднорідності кадрового складу. Як свідчить практика, це, у свою чергу, призводить до невміння працівниками самостійно приймати рішення, застосовувати прийоми наукового прогнозування, вирішення конфліктів. Керівники вищої та середньої ланки не можуть піднятися до рівня перспективного бачення проблем, їм не вистачає знань технологій управління персоналом.

Узагальнюючи вищевикладене, можна виокремити методи відбору кадрів, які слід застосовувати при здійсненні добору кадрів для підприємств Укрзалізниці (табл. 1)

Перелік та суть методів добору кадрів для підприємств Укрзалізниці

№ п/п	Назва методу	Характеристика
1.	описові	вивчення кандидатів за біографічними даними, усними та письмовими характеристиками, за думкою співробітників, через оцінку трудової діяльності співробітників за відповідний період. Особливо актуально застосовувати цей метод при підборі керівників вищої ланки управління залізниці. Їх попередній досвід, біографічні дані впливатимуть на власний імідж, а також і на імідж служби чи структурного підрозділу.
2.	метод групової дискусії	дозволяє кандидату включитися в процес прийняття рішення а також зіставити протилежні позиції і тим самим побачити різні грані проблеми.
3.	метод рангової системи	якості співробітників оцінюються на базі певних критеріїв (які потрібно розробити для кожної конкретної посади)
4.	метод вільної базової оцінки	присвоєнні певної кількості балів кожній якості за встановленою шкалою; оцінка проставляється спеціальними експертами або безпосереднім керівником
5.	оцінка рівня ділових якостей	ґрунтується на системі коефіцієнтів, за допомогою яких вимірюються якості співробітника
6.	використання професіограм (перелік та опис загальноотрудових і спеціальних вмінь та навичок, необхідних для виконання певних конкретних робіт на залізниці)	складається з 2-ох блоків: психологічної професіограми як опису самої трудової діяльності і психограм до опису вимог щодо якостей людини цієї професії
7.	кваліфікаційні карти та карти компетенцій залізничників	портрети або профілі «ідеальних» співробітників

На нашу думку, пошук нових кадрів для потреб залізниці повинен мати характер ретельно спланованої компанії, метою якої є проведення конкурсу серед максимально можливого числа кваліфікованих і зацікавлених претендентів. При доборі управлінських кадрів слід враховувати вироблені практикою менеджменту підходи щодо визначення вимог до кандидатів.

При здійсненні механізму відбору кадрів необхідно враховувати, що для Укрзалізниці характерна ієрархічна структура. Кожний вищий рівень посад потребує набору вищих інтелектуальних, професійних, моральних якостей. Найбільш поширеним у сучасних умовах методом відбору персоналу на підприємствах є тестування. Науково обґрунтовані тести можуть визначити різноманітні характеристики людини – від темпераменту до професійно важливих рис персоналу. Тестування може дати інформацію про сьогоденний стан кандидата, його відповідність майбутній посаді. Однак, щоб результати тестів були достовірними, їх слід використовувати як методи відбору, що мають бути науковими, а не популярними.

Перевагами тестування на залізниці є його економічність, а також те, що більшість тестів дає змогу виявити не лише певні якості й здібності працівника, але й визначити їх кількісно. Тести використовуються для визначення ділових, професійних і психологічних якостей працівників. Такий метод перевірки широко застосовується при доборі управлінських кадрів, насамперед керівників. Як правило, це набір ситуацій, з яких

претендент має обрати одне із запропонованих рішень або тверджень, з якими він погоджується чи ні. Залежно від характеру відповідей визначаються професійні й психологічні якості кандидата. Тести дають змогу визначити стиль управління претендента, його критичне ставлення до себе, здатність до ініціативи, пошуку нових шляхів тощо. Широкого поширення набули й суто психологічні тести, за допомогою яких можна визначити, наприклад, темперамент працівника, його світогляд. Разом з тим тестування має суттєві недоліки. Так, не всі тести мають достатню прогностичну цінність. Навіть найкращі тести дають вірні результати не більше як у 60-70% випадків. Крім того, працівники часто підготовлені до тестування, тобто знають, як інтерпретуватимуться певні відповіді й не завжди відповідають відверто. Тому тестування слід вважати не універсальним і єдиним засобом, а доповненням до інших методів збирання інформації та оцінки якостей кандидатів.

Останнім часом досить часто використовуються психологічні проєктивні тести, які не містять запитань або ситуацій. Кандидатові на посаду пропонують зробити малюнок, скласти сюжет, розповідь на задану тему. На підставі виконаного завдання роблять висновок про характерні риси особистості кандидата. При цьому претендент не знає про принципи інтерпретації результатів і виконує завдання відповідно до своїх здібностей, розкриваючи при цьому свої якості. Певним недоліком проєктивних тестів є те, що інтерпретувати їх може лише психолог.

Незважаючи на існуючі недоліки, тестування є ефективним засобом одержання інформації при доборі кадрів і широко застосовується в практиці роботи зарубіжних підприємств, де тестування здійснюється у соціальних установах – центрах оцінки. Основою перевірки професійних навичок у центрах оцінки є особливі тестові випробування, які відрізняються від звичайних тестів максимальним наближенням до реальних виробничих ситуацій, у яких кандидат має прийняти рішення як керівник, призначений на відповідну посаду. Це можуть бути такі ситуації, як розбирання ділових паперів, інтерв'ювання або, навпаки, групові дискусії, співбесіди тощо [11, 12].

Співбесіда, як правило, є заключним етапом збирання інформації щодо оцінки якостей кандидатів. У багатьох випадках результати співбесіди визначають остаточний вибір. Співбесіда проводиться в індивідуальному порядку з групою найкращих кандидатів. За результатами співбесіди роблять висновки не лише про реальні результати, яких працівник досяг у минулому, але й про те, яких результатів можна очікувати від нього в майбутньому на цій посаді. У практиці роботи підприємств залізничного транспорту традиційно склалася така система прийому на роботу, за якою співбесіда передусім всім іншим засобам відбору претендентів. Остаточне рішення про прийом на роботу приймає керівник підприємства (структурного підрозділу). Він же узгоджує й мотивує своє рішення перед керівництвом залізниці.

На основі вищевикладеного, очевидно, що питання добору кадрів для роботи на залізниці потребує доопрацювання в нормативних актах з метою уточнення проведення процедур відбору відповідно до сучасних ефективних технологій, які вже давно застосовуються як у відомих успішних зарубіжних і вітчизняних приватних структурах, так і на залізницях розвинених країн. При здійсненні відбору працівників на відповідні посади слід застосовувати психологічні тести та методики, які використовують у приватному секторі економіки.

**Висновок.** Вирішення питань удосконалення системи управління персоналом на залізничному транспорті лежить у площині покращення галузевої системи підготовки і добору кадрів керівників і фахівців галузі.

Проведення належної роботи з кадрового забезпечення на залізничному транспорті сприятиме налагодженню більш тісного міжнародного економічного співробітництва та підвищенню конкурентоспроможності українських залізниць на ринку транспортних послуг, дасть можливість ефективно використовувати матеріальні ресурси, засоби праці а також вигідне геополітичне розташування України, збалансувати інтереси залізниць та споживачів їх послуг.

*Перспективою подальшого наукового пошуку* є вивчення та аналіз закордонного досвіду з питань відбору кадрів на залізничному транспорті, розробка комплексних процедур відбору професіональних кадрів.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>.
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної програми реформування залізничного транспорту» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/651-2006-%D1%80>.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Транспортної стратегії України на період до 2020 року» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2174-2010-%D1%80>.
4. Андреева О. В. Моніторинг інвестиційної діяльності на залізничному транспорті / О.В. Андреева // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. – 2012.- Вип. 19. – С. 168–173.
5. Бакуменко В. Системно-аналітичні засади вдосконалення професійного відбору, підготовки, використання праці фахівців державного управління / В. Бакуменко // Вісник УАДУ. – 1997. - №2. – С. 28-33.
6. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С. Иванова // М.: Альпина Паблицерз. 2009. – 6-е изд. – 160 с.
7. Економіка підприємства: навч. посіб. / О. В. Березін, Л. М. Березіна, Н. В. Бутенко // К.: Знання, 2009. – 390 с.
8. Калініченко Л.Л. Удосконалення мотиваційної системи на залізничному транспорті / Л.Л. Калініченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. -№39. – С. 118-124.
9. Корольова Н. М. Методичні аспекти інтеграційної взаємодії в освітній та творчих сферах діяльності / Н. М. Корольова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - № 4, Т. 3. – С. 217-220.
10. Трошан А. О. Використання новітніх технологій добору кадрів на державну службу / А. О. Трошан // Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Україна наукова» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org>.

11. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теория и практика / А. И Турчинов. // М.: Флинта, 1998. - 271с.

12. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В Шекшня. // М.: ЗАО "Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. - 368 с.

**Аннотація.** В статті обобщены особенности совершенствования системы подготовки и подбора кадров для соответствующего функционирования предприятий железнодорожной отрасли в условиях ее реформирования. Раскрыты особенности системы подбора кадров, профориентации и профотбора для железной дороги. Осуществлен анализ методов отбора кадров и подходы к определению требований к кандидатам для предприятий железнодорожной отрасли, которые будут способствовать улучшению профессионализма работников.

**Ключевые слова:** Кадровое обеспечение, железнодорожный транспорт, железнодорожная отрасль.

**Summary.** This article provides the rationale for features of system improvement for training and recruitment aimed at proper functioning of railway undertakings under reforming conditions. It is defined the role of human resources in the investment activities of railway undertakings, highlighted the features of system recruitment, career guidance and vocational selection in railway industry, analyzed methods to select employees and approaches to determine requirements applied for candidates for railway undertakings, which shall promote professionalism of employees.

**Keywords:** Staffing, rail transport, railway industry.

*Рецензент д.е.н., професор ЛИБС УВС НБУ Семів Л.К.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.107.5:656.2

### СУТНІСТЬ СТРАТЕГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*Токмакова І.В., к.е.н., доц. (УкрДАЗТ)*

*В статті проводиться аналіз сутності стратегічного партнерства, досліджено аспекти стратегічного партнерства на залізничному транспорті України, подано авторське визначення поняття «стратегічне партнерство на залізничному транспорті».*

**Ключові слова:** партнерство, стратегічне партнерство, залізничний транспорт.

**Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.** В наш час залізничний транспорт України без державних дотацій і спеціального інвестування все ще є прибутковою галуззю, що забезпечує потреби країни в перевезеннях. Проте вже відчутно, що економічного потенціалу не достатньо для вирішення багаточислених проблем галузі, серед яких: високий рівень фізичного та морального зносу основних фондів, неефективність залізничної та транспортної інфраструктури, невідповідність якості послуг зростаючим споживчим вимогам і міжнародним стандартам та інші.

З огляду на ситуацію, що склалася, для подальшого розвитку, підприємства залізничної галузі повинні постійно шукати нові шляхи, пов'язані з залученням додаткових ресурсів і можливостей. Це обумовлює необхідність формування довгострокових економічних відносин підприємств галузі з іншими суб'єктами господарювання, зацікавленими в їх діяльності, на засадах стратегічного партнерства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Концепція стратегічного партнерства активно

обговорюється останніми десятиліттями у науковій літературі. Так, питання сутності стратегічних партнерств, мети їх створення, підходи до формування та способи оцінки ефективності стратегічних партнерств підприємств, зокрема проблеми виявлення та оцінки синергійного ефекту досліджуються в працях С. Карделла, Р. Уоллеса, П. Дюссожа і Б. Гаррета, Е. Кембелла, Л. Саммерса, А.Н. Петрова, Є.А. Карпукіна, А.Л. Гапоненка, А.П. Панкрухіна та інших [1-7].

**Виділення невирішених частин загальної проблеми.** Поряд з цим, в залишається невизначеною роль стратегічного партнерства в забезпеченні розвитку потенціалу залізничного транспорту України, немає чіткого трактування даної категорії.

**Мета статті.** Дослідження сутності та змісту стратегічного партнерства, обґрунтування визначення поняття «стратегічне партнерство на залізничному транспорті».

**Виклад основного матеріалу.** Базовою умовою суспільного прогресу у всіх сферах людської діяльності вже давно визнані інтеграційні