



## ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

Валерий Васильевич Дятлов

*Донецкая академия управления и государственной службы,  
ДНР, Донецк, Россия, prorektor\_donpi@mail.ru*

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы кадрового обеспечения системы управления предприятиями пассажирского транспорта на современном этапе развития экономики, которые становятся наиболее актуальными в связи с тем, что крупномасштабные экономические и социальные задачи решаются при непосредственном участии транспортных предприятий. В настоящее время система управления пассажирским транспортом в Донецкой Народной Республике имеет много проблем, которые необходимо решать в совокупности с существующими условиями. Как показывает опыт, в большинстве случаев эти проблемы можно решить трудовыми ресурсами, его персоналом, от которого будет зависеть эффективность и результаты производственной деятельности предприятия. Стратегическое планирование услуг пассажирского транспорта является одной из основных функций стратегического управления этим видом экономической деятельности и включает в себя кадровое планирование которое способствует максимальному раскрытию потенциала, укреплению мотивации к развитию сотрудников, повышению их квалификации. Прогнозирование должно учитывать спрос на трудовые ресурсы, условия и предложения рынка. Грамотное планирование помогает использовать потенциал сотрудников для успешного развития предприятий пассажирского транспорта.

**Ключевые слова:** кадровый менеджмент, кадровое планирование, трудовые ресурсы, экономика, предприятия пассажирского транспорта

**Для цитирования:** Дятлов В. В. Особенности кадрового менеджмента на предприятиях пассажирского транспорта // *Экономика строительства и городского хозяйства*. 2024. Том 20, № 4. С. 369–376. doi: 10.71536/esgh.2024.v20n4.10. edn: ryffob.

Original article

## FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT AT PASSENGER TRANSPORT ENTERPRISES

Valery V. Dyatlov

*Donetsk Academy of Management and Public Administration,  
DPR, Donetsk, Russia, prorektor\_donpi@mail.ru*

**Abstract.** The article considers the issues of personnel provision of the management system of passenger transport enterprises at the present stage of economic development, which become the most urgent due to the fact that large-scale economic and social problems are solved with the direct participation of transport enterprises. Currently, the passenger transport management system in the Donetsk People's Republic has many problems that need to be solved in conjunction with the existing conditions. As experience shows, in most cases these problems can be solved by labor resources, its personnel, on which the efficiency and results of the enterprise's production activities will depend. Strategic planning of passenger transport services is one of the main functions of strategic management of this type of economic activity and includes personnel planning that contributes to the maximum disclosure of potential, strengthening motivation for employee development,



improving their skills. Forecasting should take into account the demand for labor resources, market conditions and offers. Competent planning helps to use the potential of employees for the successful development of passenger transport enterprises.

**Keywords:** HR management, personnel planning, labor resources, economics, passenger transport enterprises

**For citation:** Dyatlov V. V. Features of personnel management at passenger transport enterprises. *Economics of civil engineering and municipal economy*. 2024;20(4):369–376. (in Russ.). doi: 10.71536/esgh.2024.v20n4.10. edn: ryffob.

### Формулировка проблемы

Одной из наиболее крупных системообразующих отраслей, которая тесно связана с элементами социальной сферы и сферы экономики, является транспорт. По мере расширения внутренних и внешних транспортно-экономических связей страны, роста производственных объемов, уровня жизни граждан роль транспорта как системообразующего фактора неизменно будет возрастать. Немаловажным, на современном этапе становления и развития транспортных предприятий Донецкой Народной Республики, является и их кадровое обеспечение. В результате исследования было определено, что топ-менеджеры почти в каждом предприятии в какой-то момент вносят коррективы в стратегию своего развития. Экономическая ситуация влияет на увеличение или снижение спроса на определённые специальности. Вносятся коррективы в штатную структуру. Изменения должны быть уместными и своевременными, поэтому важной частью стратегического развития предприятия в современных условиях стало кадровое планирование.

### Анализ последних исследований и публикаций

Различные аспекты, соотносимые с темой данного исследования, рассматривали в своих работах такие исследователи, как А. К. Берко, А. С. Волочко, А. А. Голубева, Д. Д. Ивашина, В. С. Козлов, Ю. В. Светличная, И. А. Тойменцева.

В своих работах ученые рассматривают различные аспекты государственного регулирования функционирования и развития промышленных транспортных инфраструктур; вопросы

совершенствования дорог, средств регулирования транспортными потоками; раскрывают особенности кадрового регулирования организации и функционирования пассажирского транспорта, принятия управленческих решений, а также вносят предложения по совершенствованию действующего законодательства в указанной сфере. Данная проблематика находит свое отражение в законодательно-нормативных актах, указанных в тексте статьи.

### Цель исследования

Целью исследования является изучение составляющих кадрового планирования системы управления предприятиями пассажирского транспорта; разработка инструментов по оптимизации профессиональных навыков сотрудников предприятий, умению и способности управлять системой и возможности вывода ее на новый качественный уровень.

### Основной материал

Анализ и оценка эффективности функционирования и развития управления пассажирским транспортом Донецкой Народной Республики показали, насколько осмысленными и эффективными являются содержание и цели управления, взаимосвязь качества работы пассажирского транспорта с состоянием социально-экономического развития самих предприятий пассажирского транспорта и всей транспортной пассажирской отрасли, а также с обеспечением населения транспортными услугами высокого качества и безопасности в рамках защиты прав потребителей, менеджмент одна из основных направлений деятельности предприятий,

которая управляется и контролируется менеджерами [1].

Процесс кадрового обеспечения является многогранным, изучение его в рамках системы управления предприятиями пассажирского транспорта требует учета различных показателей, отображающих определенную динамику в управлении предприятиями пассажирского транспорта они же закладывают профессиональные навыки и умения и способствуют принятию новых стратегических решений по организации более высокого уровня управления предприятиями пассажирского транспорта [2].

Такое понятие как развитие личности, признание приоритетности этого понятия, которое обеспечивает использование человеческого ресурса в интересах организации и самого работника и есть исходный принцип управления персоналом. При управлении персоналом используются экономические, административные, социально-психологические методы, которые позволяют умножить, сохранить или уменьшить кадровый состав предприятия, поднять его показатели на более высокий уровень.

Транспорт всегда был одной из ведущих составляющих материально технического обеспечения общества, без него быстрое передвижение из удаленных районов невозможно, он всегда играл решающую роль в жизни любого человека. Крупномасштабные экономические и социальные задачи решаются при непосредственном участии транспортной отрасли. В настоящее время система управления пассажирским транспортом в Донецкой Народной Республике имеет много проблем, которые необходимо решать в совокупности с существующими условиями. Решить их можно трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы – это кадры предприятия, его главный ресурс, от того как качественно будет подобран персонал зависит эффективность и результаты производственной деятельности предприятия.

В связи с этим стратегическое управление услугами пассажирских перевозок должно осуществляться на основе развития и реорганизации управления предприятиями пассажирского транспорта путем применения новых методов и моделей принятия управленческих решений [3]. Что возможно только при правильной организации работы аппарата менеджеров на

предприятии, а это объединение командных усилий, координация и контроль действий, целеполагание.

Экономическая ситуация оказывает влияние на спрос специалистов соответствующей категории, штатная структура претерпевает изменения. Изучение кадрового состава предприятий пассажирского транспорта процесс длительный, учитывающий профессиональные навыки, умения и способности управлять системой и возможности вывода ее на новый качественный уровень. Кадровое планирование должно включать в себя задачи по максимальному раскрытию потенциала, укреплению мотивации к развитию сотрудников, повышению их квалификации. Прогнозирование может проводиться на долгосрочной и краткосрочной основе, оно должно учитывать спрос на трудовые ресурсы, условия и предложения рынка. Данные факторы дают возможность разработать план людских ресурсов, количественный и качественный состав сотрудников, необходимых для работы на предприятии в будущем. Грамотное планирование и подбор помогает использовать потенциал сотрудников для успешного развития предприятий пассажирского транспорта. Обязанности персонала подбираются, учитывая их таланты и предпочтения. В результате чего сотрудники получают удовлетворение в работе и будут относиться к ней с большей отдачей. Это один из способов нематериальной мотивации кадров, он способствует росту производительности труда, и не требует стимулирующих надбавок к заработной плате [2].

Качество оказываемых услуг в сфере пассажирского транспорта определяется многими составляющими в зависимости от того, какие субъекты участвуют в этом процессе, от имеющейся у них инфраструктуры, наличия материально-технической базы, а также квалификации сотрудников предприятий, поэтому важное значение имеет их подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Квалификация водительского состава предприятий во многом определяет качество оказываемых услуг [3].

Повышая, уровень квалификации, а также проводя первичную подготовку рабочих, руководство предприятием может обеспечить наложение штатной структуры наиболее квалифицированными кадрами с учетом требований,

которые предъявляются не только к водителю-составу, но и к техническим работникам, повысить качество пассажирских перевозок. Проблема качества перевозок пассажиров становится доминирующей для рынка пассажирских перевозок. Она может быть решена благодаря повышению скорости движения транспорта, изменению подхода к диагностике, техническому обслуживанию и ремонту транспортных средств, что возможно, только при наличии на предприятиях пассажирского транспорта квалифицированного персонала. Эту задачу и решает кадровое планирование [5].

Для совершенствования объекта управления или в данном случае, предприятия необходимо подготовить задания выбрать критерии, а в последующем и факторы, которые определяют выполнение заданий и достижение поставленных целей. То есть необходимо определить, на основании каких критериев будет совершенствоваться механизм управления предприятиями. И в этом случае необходимо качественно подходить к определению критериев, что возможно при наличии квалифицированных менеджеров, имеющих соответствующую подготовку и опыт работы

Экономическое развитие государства в подавляющем большинстве зависит от транспорта, от качества и стоимости его услуг. Возможность развития экономических и социальных показателей обслуживаемых территорий зависит от доступности транспортных услуг, как в территориальном, так и в технологическом аспекте. Эти же аспекты определяют возможность перевозки грузов и передвижения пассажиров к рабочим местам и социальным объектам [6].

Ценовая политика предприятий пассажирского транспорта, влияет на ее конкурентоспособность. Стоимость перевозок в пассажирском сообщении определяет уровень мобильности населения, на его возможность использовать транспортные услуги. Именно эти аспекты гарантируют высокий уровень качества обслуживания и функционирования транспортной системы. Скорость транспортного сообщения влияет на подвижность населения [7]. Соответствующая организационная структура предприятий пассажирского транспорта обеспечит качество и надежность пассажирских перевозок, что в свою очередь повысит качество жизни населения и

уровень деловой активности, укрепит территориальное единство Республики и позволит создать более благоприятные условия для реализации экономических и социальных возможностей.

Капитал предприятия – оборотный и необоротный вместе с человеческим капиталом и информационными возможностями составляет ресурсы предприятия. Ресурсы вместе с внешними и внутренними факторами составляют его потенциальные возможности, которые в совокупности с целью предприятия и намерением ее реализовать составляют потенциал предприятия. Если имеющиеся потенциальные возможности используются для достижения поставленных целей, формируется положительный потенциал; если имеющиеся потенциальные возможности не используются или используются вопреки поставленным целям, формируется отрицательный потенциал, что уменьшает ресурсы и капитал предприятия [3; 8].

Организация – объект и субъект общественной формации. Но организация имеет конкретное индивидуальное лицо, свои особенные потребности, интересы, ценности, она предлагает потребителям продукты своей деятельности, свои услуги и предъявляет обществу конкретные требования, потому что организация это – самостоятельная подсистема общества. Это система, в которой каждый участник имеет определенную роль, свои задачи или обязанности, которые необходимо выполнять. В связи с этим обучение и практика сотрудников предприятия имеет большое значение т. к. выступает человеческим фактором, влияющим на ресурсы и капитал предприятия. Существует множество программ обучения таких как – наземные транспортно-технологические комплексы, автомобильно- дорожные комплексы, автомобили и автомобильное хозяйство и др. Они представляют собой курс профессиональной переподготовки, позволяющий расширить знания по специальности и овладеть новыми профильными навыками [4; 5].

Специалисты, которые прошли перекавалификацию, приобретают знания по методикам технологических и экономических расчетов, учету и делопроизводству, по специфике эксплуатации транспортных средств и автотранспортных предприятий.

Обучение должны проходить руководители предприятий, административный и технический персонал, практикующие специалисты, которые актуализируют свои знания, получают более углубленные навыки в управлении предприятиями пассажирского транспорта, сформируют систему научных и профессиональных знаний в области стратегического планирования, эксплуатации автомобильного транспорта, направленных на совершенствование как автомобильной отрасли в целом, так и пассажирских предприятий в частности, обеспечение их надежности и стабильности. Это и является основной задачей стратегического менеджмента [9; 10].

Стратегическое планирование развития предприятий пассажирского транспорта осуществляют руководители и управляющие предприятий пассажирского транспорта, управляют производственными процессами, комплексами и транспортными средствами, пишут соответствующие программы – это квалифицированные кадры предприятий пассажирского транспорта, которые обеспечивают качество и надежность пассажирских перевозок [9; 11; 12].

Стратегическое планирование развития пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики, использование передовых технологий значительно улучшит качество перевозок, его количественную составляющую, а значит повысит экономические показатели предприятий. Появится возможность устранить причины убыточности предприятий, а именно то, что автоперевозчики работают по регулируемым тарифам, не покрывающим реальные затраты предприятия и убытки от перевозки пассажиров льготной категории, изношенность автотранспортных средств, их нерациональная структура, слабое использование передовых технологий при оперативном управлении транспортными потоками на линии, низкое качество автомобильных дорог и др.

В условиях становления народного хозяйства Республики, в период интеграции в состав РФ основными задачами государственных структур являются: удовлетворение платежеспособного спроса населения; обеспечение безопасности дорожного движения; приведение в действие всех элементов в технической, организационной, финансовой, экономической сферах.

Достижение производственного эффекта и положительных финансовых результатов позволят успешно функционировать и развиваться всем предприятиям пассажирского транспорта, что станет основой стабильных взаиморасчетов с госбюджетом и внебюджетными фондами. Немаловажным элементом участия государственных структур в развитии механизма управления предприятиями пассажирского транспорта станут доступность к кредитным ресурсам, а также тарифная и инвестиционная политика, формирование долгосрочных и краткосрочных инвестиционных программ в реальных условиях развития экономики Донецкой Народной Республики. Еще одним направлением, играющим важную роль в совершенствовании управления предприятиями пассажирского транспорта, является компенсация убытков от социально значимых перевозок из государственного и местных бюджетов. Поэтому менеджмент только тогда может эффективно функционировать или осуществлять воздействия, когда создана и функционирует организация, в которой деятельность менеджеров приводит к положительным изменениям [4; 6; 13].

Все элементы участия государственных структур в развитии механизма управления предприятиями пассажирского транспорта должны быть взаимосвязаны, и эффективность от полученных результатов будет тем больше, чем больше эта связь. В г. Донецке в настоящее время действует 30 диспетчерских станций коммунального предприятия «Донецкэлектротранс» (КП «ДЭАТ»), осуществляющих контроль за движением городского пассажирского транспорта, 14 из которых осуществляют контроль автобусов и 16-трамваев, троллейбусов и автобусов большой вместимости. Автоматизированная система управления дорожным движением подчиняется (КП «ДРСУ»). Элементы механизма управления предприятиями пассажирского транспорта разрозненны. Объединить элементы всех направлений в единый механизм задача государственных структур [6; 8; 14; 15].

В данных условиях необходима разработка и принятие соответствующих документов, регулирующих отношения между транспортными предприятиями различных форм собственности. В связи с этим назревает вопрос о необходимости

внедрения в систему управления пассажирским транспортом новой структуры управления, занимающейся всеми вопросами, в том числе и вопросами кадрового планирования и стратегического планирования развития пассажирского транспорта, что возможно при наличии квалифицированных менеджеров, имеющих соответствующую подготовку и опыт работы. [6; 16]

### Выводы

В результате исследования было определено, что для достижения основных целей предприятия пассажирского транспорта необходимо командное усилие – это постановка целей, координация и контроль действий, составление планов и прогнозов, работа с людьми, достижение в полном объеме второстепенных целей, а

также, проведение постоянного оценивания эффективности деятельности предприятия. Используя методы аналитики и дедукции, было определено, что стратегическое планирование развития пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики и использование передовых технологий значительно улучшит качество перевозок, его количественную составляющую, а также, повысит экономические показатели предприятий. Также было определено, что наравне с другими инструментами менеджмента, совершенствование кадрового аппарата, работу его менеджеров, специалистов технического и технологического направлений, обеспечение долгосрочного и краткосрочного кадрового планирования на предприятиях пассажирского транспорта позволит повысить качество управления предприятиями в современных экономических условиях.

### Список источников

1. Тойменцева, И. А. Стратегическое управление предприятиями сферы услуг автомобильного транспорта (теория и методология) : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством : экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами сферы услуг» : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Тойменцева Ирина Анатольевна ; Самарский государственный экономический университет. – Самара, 2011. – 42 с. – Текст : непосредственный.
2. Волочко, А. С. Стратегические и программные мероприятия в развитии кадрового менеджмента / А. С. Волочко, М. Н. Полухина. – Текст : непосредственный // Менеджер. – 2020. – № 4(94). – С. 197–203.
3. Дятлов, В. В. Государственный контроль регулирования механизма безопасности дорожного движения / В. В. Дятлов. – Текст : непосредственный // Сборник научных работ. Серия: Государственное управление. – 2022. – № 26. – С. 13–20.
4. Козлов, В. С. Исследование концепции менеджмента как универсального процесса и явления / В. С. Козлов – Текст : непосредственный // Менеджер. – 2019. – № 4(90). – С. 178–184.
5. Брайан, Трейси. Искусственный отбор: 21 способ решения кадрового вопроса / Трейси Брайан. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 127 с. – ISBN 978-5-9614-0774-7. – URL: <https://>

### References

1. Toymentseva, I. A. Strategic management of enterprises in the sphere of automobile transport services (theory and methodology) : specialty 08.00.05 «Economics and management of the national economy: economics, organization and management of enterprises, industries, complexes of the service sector» : abstract of a dissertation for the degree of Doctor of Economics / Toymentseva Irina Anatolyevna; Samara State University of Economics. – Samara, 2011. – 42 p. – Text : direct. (in Russian)
2. Volochko, A. S.; Polukhina M. N. Strategic and programmatic measures in the development of personnel management. – Text : direct. – In: *Manager*. – 2020. – № 4(94). – P. 197–203. (in Russian)
3. Dyatlov, V. V. State control over the regulation of the road safety mechanism. – Text : direct. – In: *Collection of scientific works*. Series: Public Administration – 2022. – № 26. – P. 13–20. (in Russian)
4. Kozlov, V. S. Research of the concept of management as a universal process and phenomenon. – Text : direct. – In: *Manager*. – 2019. – № 4(90). – P. 178–184. (in Russian)
5. Brian, Tracy. Artificial selection: 21 ways to solve the personnel issue. – Moscow : Alpina Publisher, 2008. – 127 p. – URL : <https://alpinabook.ru/catalog/book-iskusstvennyy-otbor/> (date of access: 01.11.2024) – Text : electronic. (in Russian)
6. Dyatlov, V. V. Efficiency of participation of state structures in the development of the management

- alpinabook.ru/catalog/book-iskusstvennyy-otbor/ (дата обращения: 01.11.2024). – Текст : электронный.
6. Дятлов, В. В. Эффективность участия государственных структур в развитии механизма управления предприятиями пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики / В. В. Дятлов. – Текст : непосредственный // Менеджер. – 2021. – № 4(98). – С. 3–11.
  7. Российская Федерация. Распоряжения. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года : Распоряжение правительства № 1734-р от 22.11.2008 : действующая редакция по состоянию на 11.06.2014 // Совет Безопасности Российской Федерации : официальный сайт. – Москва : Кремль, 2021. – URL: <http://www.scrf.gov.ru/security/economic/document123/> (дата обращения: 01.11.2024). – Текст : электронный.
  8. Российская Федерация. Приказы. Национальный стандарт Российской Федерации системы менеджмента безопасности дорожного движения (БДД) требования и руководство по применению : Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии № 1327-ст от 14.10.2014 // Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии : официальный сайт. – Москва : 2021 : ВНИИИНАШ. – URL : <https://unicoms.biz/upload/medialibrary/645/645e8fb25ed176a1c5ab2e40fe582efb.pdf?ysclid=m2w071qu4c779801872> (дата обращения: 01.11.2024). – Текст : электронный.
  9. Ивашина, Д. Д. Особенности процесса обучения персонала в деятельности организации / Д. Д. Ивашина, В. С. Кудряшов, Е. А. Мосеева. – Текст : непосредственный // Учёные записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2017. – № 7. – С. 189–196.
  10. Голубева, А. А. Совершенствование системы обучения и развития персоналом / А. А. Голубева. – Текст : электронный // Московский экономический журнал. – 2019. – № 3. – С. 526–536. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19127599>. – (дата обращения: 01.11.2024).
  11. Социальная эффективность при техническом перевооружении и модернизации / Ю. В. Светличная, Т. М. Савельева, Я. А. Коваленко, А. А. Макрий. – Текст : электронный // Экономика строительства и экономика городского хозяйства. – 2024. – Том 20, № 1. – С. 35–42. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 01.11.2024)
  12. Козлов, В. С. Управленческие решения как основа эффективной реализации функций менеджмента / В. С. Козлов. – Текст : непосредственный // Менеджер. – 2019. – № 3(89). – С. 160–167.
  13. Baran, J. Economic and environmental aspects of inland transport in EU / J. Baran, A. K. Górecka. – Текст : электронный // Economic Research-Ekonomika Istrazivanja. – 2019. – № 32(1). – С. 1037–1059. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2019.1578680>. (дата обращения: 01.11.2024)
  - mechanism of passenger transport enterprises of the Donetsk People's Republic. – Text : direct. – In: *Manager*. – 2021. – № 4(98). – P. 3–11. (in Russian)
  7. Russian Federation. Orders. Transport Strategy of the Russian Federation through 2030 : Government Order № 1734-r of 22.11.2008 : current version as of 11.06.2014 // Security Council of the Russian Federation : official website. – Moscow : Kremlin, 2021. – URL: <http://www.scrf.gov.ru/security/economic/document123/> (date of access: 01.11.2024). – Text : electronic. (in Russian)
  8. Russian Federation. Orders. National standard of the Russian Federation of the road safety management system (BDD) requirements and application guidelines : Order of the Federal Agency for Technical Regulation and Metrology № 1327-st dated 14.10. 2014 // Federal Agency for Technical Regulation and Metrology : official website. – Moscow : 2021 : VNIINMASH. – URL: <https://unicoms.biz/upload/medialibrary/645/645e8fb25ed176a1c5ab2e40fe582efb.pdf?ysclid=m2w071qu4c779801872> (date of access: 01.11.2024). – Text : electronic. (in Russian)
  9. Ivashina, D. D.; Kudryashov V. S.; Moseeva E. A. Features of the personnel training process in the organization's activities. – Text : direct. – In: *Scientific notes of the Tambov branch of the Russian Scientific and Methodological University*. – 2017. – № 7. – P. 189–196. (in Russian)
  10. Golubeva, A. A. Improving the system of personnel training and development. – Text : electronic. – In: *Moscow Economic Journal*. – 2019. – № 3. – P. 526–536. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19127599> (date of access: 01.11.2024). (in Russian)
  11. Svetlichnaya, Yu. V.; Savelyeva T. M.; Kovalenko Ya. A.; Makriy A. A. Social efficiency in technical re-equipment and modernization. – Text : electronic. – In: *Economics of Civil Engineering and Municipal Economy*. – 2024. – Volume 20, № 1. – P. 35–42. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (date of access: 01.11.2024). (in Russian)
  12. Kozlov, V. S. Management decisions as a basis for effective implementation of management functions – Text : direct. – In: *Manager*. – 2019. – № 3(89). – P. 160–167. (in Russian)
  13. Baran, J.; Górecka A. K. Economic and environmental aspects of inland transport in EU. – Text : electronic. – In: *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*. – 2019. – № 32(1). – P. 1037–1059. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2019.1578680> (date of access: 01.11.2024)
  14. Berko, A. K. Modern instruments of public administration of the urban passenger transport system of the Donetsk People's Republic. – Text : direct. – In: *Manager*. – 2020. – № 4(94). – P. 12–17. (in Russian)
  15. Jumpstart Our Business Startups Act. – Text : electronic // Wikipedia : [site]. – 2019. – URL: <https://en.wikipedia.org/wiki> (date of access: 01.11.2024)

14. Берко, А. К. Современные инструменты государственного управления системой городского пассажирского транспорта Донецкой Народной Республики / А. К. Берко. – Текст : непосредственный // Менеджер. – 2020. – № 4(94). – С. 12–17.
15. Jumpstart Our Business Startups Act. – Текст : электронный // Wikipedia : [сайт]. – 2019. – URL: <https://en.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 01.11.2024)
16. Яркова, Н. И. Факторы рисков при реализации инвестиционного проекта в условиях нестабильной экономики / Н. И. Яркова, М. В. Прохоров. – Текст : электронный // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2024. – Том 20, № 1. – С. 35–42. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 01.11.2024)

#### Информация об авторе

**Дятлов Валерий Васильевич** – старший преподаватель кафедры административного права Донецкой академии управления и государственной службы, ДНР, Донецк, Россия. Научные интересы: функционирование и развитие инструментов управления предприятий пассажирского транспорта; достижение экономического эффекта транспортных предприятий путем введения элемента оптимизации дорожно-транспортной инфраструктуры.

#### Information about the author

**Dyatlov Valery V.** – Senior Lecturer of the Department of Administrative Law of the Donetsk Academy of Management and Public Administration., DPR, Donetsk, Russia. Scientific interest: functioning and development of management tools of passenger transport enterprises; achieving the economic effect of transport enterprises by introducing an element of optimization of road transport infrastructure.

*Статья поступила в редакцию 08.11.2024; одобрена после рецензирования 22.11.2024; принята к публикации 29.11.2024.*

*The article was submitted 08.11.2024; approved after reviewing 22.11.2024; accepted for publication 29.11.2024.*