

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
РАДА ПРОФСПІЛКИ ЗАЛІЗНИЧНИКІВ І
ТРАНСПОРТНИХ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ
АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»
МІЖНАРОДНА ФЕДЕРАЦІЯ ТРАНСПОРТНИКІВ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ
ТА ТЕХНОЛОГІЙ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

МАТЕРІАЛИ
II Міжнародної науково-практичної конференції
Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку
залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2021



КИЇВ 2021

Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКПРОФЗТ 2021. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: ДУІТ, 2021. – 116 с.

Видання містить матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку залізничного транспорту – УКПРОФЗТ 2021», що включають результати досліджень та практичні рішення з розв’язання проблем реформування та корпоративного управління АТ «Укрзалізниця», удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, формування системи лояльності персоналу, ефективного використання об’єктів соціальної інфраструктури. Авторами піднято питання сучасного стану, ризиків, обумовлених тривалими трансформаційними процесами у галузі та змінами в інституціональному середовищі, перспектив соціально-економічного розвитку залізничного транспорту.

Для науково-педагогічних працівників, дослідників, здобувачів вищої освіти, представників органів влади та бізнес-спільноти, експертів в сфері залізничного транспорту.

Друкується за рішенням Вченої ради Інституту управління, технологій та права ДУІТ, протокол № 6 від 26 січня 2022 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Бубняк Вадим – Голова Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України (*голова організаційного комітету*)

Гришина Юлія – Голова Тимчасової слідчої комісії Верховної Ради України з питань перевірки та оцінки стану АТ «Укрзалізниця», голова підкомітету з питань вищої освіти Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій, д.ю.н.

Ковальов Артем – Голова підкомітету з питань річкового транспорту Комітету Верховної Ради України з питань транспорту та інфраструктури

Кубраков Олександр – Міністр інфраструктури України

Камишін Олександр – в.о. Голови правління АТ «Укрзалізниця» (за згодою)

Stephen Cotton – ITF General Secretary Міжнародної федерації транспортників (за згодою)

НАУКОВИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Брайковська Надія – Ректор Державного університету інфраструктури та технологій, к.т.н. (*голова наукового комітету*)

Панченко Сергій – Ректор Українського державного університету залізничного транспорту, д.т.н.

Пшійко Олександр – в.о. Ректора Українського державного університету науки і технологій, Перший віце-президент, керівник Східного наукового центру Транспортної Академії України, д.т.н.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ ЗБІРНИКА

Яновська Вікторія – завідувач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій, директор Громадської спілки «Центр досліджень залізничного транспорту», д.е.н.

Гнатюк Олександр – завідувач відділу організаційної і кадрової роботи Ради профспілки залізничників і транспортних будівельників України

Творонович Вікторія – доцент кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій, к.е.н.

Пилипенко Олена – доцент кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій, к.е.н.

Накалюжна Аліна – старший викладач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Державного університету інфраструктури та технологій

Устіловська Анастасія – вчений секретар Громадської спілки «Центр досліджень залізничного транспорту», доктор філософії

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. РЕФОРМУВАННЯ АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»: РИЗИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ДЕРЖАВИ, БІЗНЕСУ, ПЕРСОНАЛУ.....	6
<i>Pittman R.W.</i> Strategies for creating competition on the ukrainian railways	6
<i>Yanovska V.P., Dushko D.V.</i> Economic efficiency of railway in ukraine: railway economies of scale, scope, and density	9
<i>Дєгтяр О.А., Угоднікова О.І.</i> Реформування АТ «Укрзалізниця»: публічний маркетинг як елемент підвищення конкурентоздатності природних монополій	12
<i>Дикань В.Л.</i> Передумови та перспективи розвитку конкурентного ринку послуг залізничного транспорту	14
<i>Запара В.М., Запара Я.В., Дудка А.М., Тесленко К.С.</i> Ефективність впровадження приватної тяги на залізницях України в умовах дії чинного тарифоутворення	17
<i>Корінь М.В., Лановий О.А.</i> Реформа залізничного транспорту України: позитивні і негативні наслідки її реалізації	20
<i>Мельник Т.С.</i> Необхідність і завдання створення макrorівневої транспортної моделі залізничного транспорту України	22
<i>Мямлін С.В.</i> Інноваційний розвиток рухомого складу та інфраструктури залізничного транспорту	24
<i>Накалюжна А.О.</i> Залізничний транспорт майбутнього: кейси іноземного інноваційного розвитку залізниць	26
<i>Обруч Г.В., Торопова Д.Д.</i> Управління досвідом клієнтів підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації	29
<i>Останчук В.М., Шапірко В.Г.</i> Реформування моделі приміських і регіональних (міжрегіональних) залізничних пасажирських перевезень	32
<i>Семенцова О.В., Піскун Ю.В.</i> Аспекти реалізації системи транспортної безпеки на залізницях України в умовах розвитку швидкісного руху	35
<i>Панченко Н.Г.</i> Системна трансформація механізму соціально-господарської відповідальності на залізничному транспорті України	37
<i>Стасюк О.М.</i> Вплив підвищення тарифів вантажних залізничних перевезень на інтереси держави та кінцевого споживача	39
<i>Федяй Н.О.</i> Вплив зміни залізничних вантажних тарифів на національну економіку	42
<i>Харченко О.В.</i> Стратегічні напрями забезпечення сталого розвитку залізничного транспорту України	45
<i>Цвірко О.О., Трушкіна Н.В.</i> Цифрова логістика як інструмент підвищення ефективності діяльності АТ «Укрзалізниця» в умовах діджиталізації	47
<i>Чмирьова Л.Ю.</i> Кількісна оцінка впливу зростання вантажних тарифів вітчизняних залізниць на основних споживачів послуг	50

СЕКЦІЯ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 53

Гуменюк І.О. Перспективні напрямки колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин працівників залізничного транспорту..... 53

СЕКЦІЯ 3. ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ (СИСТЕМИ: ОПЛАТИ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я)..... 55

Войтов І.М. Управління внутрішнім ринком праці на залізничному транспорті..... 55

Карпенко О.О., Каращук В.О. Удосконалення процесу підвищення кваліфікації працівників залізничного транспорту 57

Компанієць В.В. Щодо глибинних викликів нової реальності та стратегічних пріоритетів розвитку залізничного транспорту (кадрова складова)..... 60

Пилипенко О.В. Постковідні тенденції розвитку ринку праці України..... 64

Ратошнюк М.Б. Мотивація персоналу залізничного транспорту та її вплив на економічну безпеку товариства 67

Творонович В.І., Устіловська А.С. Перетворення у сфері управління персоналом у розрізі четвертої промислової революції «Індустрія 4.0» 71

Токмакова І.В. Забезпечення лояльності персоналу підприємств залізничного транспорту на основі управління кадровими ризиками..... 73

Устіловська А.С., Чумак Е.В. Мотивація працівників АТ «Українська залізниця» шляхом цифровізації 76

Цвірко О.О. Мотивація персоналу в умовах реформування АТ «Укрзалізниця» 78

Цимбалюк Г.С., Жвалюк Н.В. Навчання та розвиток як умова підвищення лояльності персоналу 81

Яновська В.П. Конкурентоспроможна заробітна плата як запорука економічної безпеки АТ «Укрзалізниця» 83

СЕКЦІЯ 4 ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ..... 86

Мельник Т.С., Христофор О.В., Красноштан О.М. Створення транспортно-пересадочних комплексів як перспективний напрям реформування транспортної інфраструктури України 86

Ткаченко В.П., Каращук В.О. Питання взаємодії підприємств та закладів вищої освіти при підготовці фахівців залізничної галузі 89

СЕКЦІЯ 5 КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ..... 91

Дикань О.В., Крихтіна Ю.О., Сторожилова У.Л. Корпоративне управління в цифровому просторі 91

Євсєєва О.О. Методика оцінки фінансового стану структурного підрозділу корпоративного утворення 94

Ізмайлова К.В. Перспективи розвитку корпоративного управління в акціонерному товаристві «українська залізниця»	97
Кузнецов Є. М., Кузнецов В.Є. Систематизація факторів підвищення рівня інноваційної активності підприємств залізничного транспорту	100
Нечипорук А.В. Розвиток транспортно-логістичного комплексу в сучасних умовах	102
Овчиннікова В.О., Кужавський М.С. Засади впровадження концепції управління стратегічними змінами на підприємствах залізничного транспорту	104
Портна О.В. Адаптивне управління конкурентоспроможністю залізничної галузі України в умовах розвитку інформаційно-мережевої економіки.....	107
Ткачук В.О. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу АТ «Укрзалізниця».....	110
Торопова В.І. Забезпечення ефективності інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту	113

СЕКЦІЯ 3

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ (СИСТЕМИ: ОПЛАТИ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я)

JEL J40

Войтов І.М., ст. викладач кафедри управління державними і корпоративними фінансами Українського державного університету залізничного транспорту

УПРАВЛІННЯ ВНУТРІШНІМ РИНКОМ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Анотація. Для збереження кадрового потенціалу підприємств залізничної галузі визначено і розкрито перспективні напрями ефективного управління внутрішнім ринком праці.

Постановка проблеми. Вагомим напрямком збереження кадрового потенціалу залізничної галузі є ефективне управління внутрішнім ринком праці, який на залізничному транспорті відрізняється специфічною професійною підготовкою, розгалуженою ієрархією економічних робочих місць, процесами кар'єрного просування і внутрішньокорпоративного розвитку працівників, механізмами закріплення працівників. Для господарської практики наявність внутрішнього ринку праці дає можливість скорочувати асиметрію інформації та трансакційні витрати, пов'язані з отриманням і обробкою даних про можливу продуктивності потенційних і вже зайнятих в організації працівників.

Основні матеріали дослідження. Ефективне управління внутрішнім ринком праці на залізничному транспорті націлене на: створення соціально-економічних умов для реалізації загального і специфічного людського капіталу; зниження трансакційних витрат шляхом заходів адміністративного впливу на трудові процеси; мінімізація ризику втрати специфічного людського капіталу та збереження його в організації; забезпечення спеціальної професійної підготовки і розвиток працівників відповідно; забезпечення соціального захисту працівників.

На сьогоднішній день серед найважливіших завдань ефективного управління внутрішнім ринком праці на підприємствах залізничної галузі є сприяння зайнятості, що передбачає прогнозування очікуваних змін в організації та умовах праці, результативну роботу спеціалістів відділу кадрів, надання психологічної допомоги кандидатам на скорочення. При організації цієї роботи великого значення набуває взаємодія кадровика на підприємстві зі службою кадрової та соціальної політики залізниці, що дає змогу контролювати і своєчасно коригувати прийняття на роботу, організувати проведення перепідготовки на робочому місці чи в технічній школі. Мають бути використані всі можливості для надання роботи працівникові, посада якого вивільнюється, при цьому не лише в його структурному підрозділі, а й з використанням усіх наявних вакансій в залізничній галузі та інших підприємствах.

Цінним інструментом забезпечення ефективної зайнятості на підприємствах залізничного транспорту є ротація, яка передбачає планове службове переміщення або істотну зміну посадових обов'язків працівника. В цілому інтенсивне застосування ротації вважається позитивним чинником. Переміщати людей по «горизонталі» необхідно внаслідок того, що тривале перебування в одній посаді знижує трудову мотивацію, співробітник обмежує кругозір рамками однієї ділянки, звикається з недоліками, перестає збагачувати свою діяльність новими методами і формами. Зміна місць дає можливість порівняти ситуації, швидше адаптуватися до нових умов.

Ротації мають багато різновидів. Так за об'єктом переміщення їх розрізняють ротації керівників, спеціалістів і робітників. За масштабом переміщень ротації поділяються на: 1) внутрішні – у межах одного підприємства або його підрозділу; 2) зовнішні - між філіями і підрозділами організації, що знаходяться в одному регіоні; 3) міжрегіональні переміщення зі

зміною місця проживання в інший регіон до філії чи структурного підрозділу організації. Залежно від того, застосовується навчання чи ні, ротація буває з навчанням і без нього. За цілями ротації діляться на переміщення для: підготовки керівних кадрів; зміни обстановки людей (коли людина обіймає посаду тривалий час і хоче отримати нові знання, навички на іншому місці); запобігання або вирішення конфліктів; підготовки фахівців як універсалів; забезпечення взаємозамінності людей у випадку хвороб, відпусток і т. п.; пошуку працівникові більш підходящої посади; підвищення ступеня згуртованості працівників організації, посилення комунікацій між ними і т. д.

Потенційно дієвим напрямом підвищення ефективності зайнятості працівників слід визначити самопланування кар'єри. Самоменеджмент в організації кар'єри – це самоуправління кар'єрою, вміння підібрати необхідну стратегію й тактику, щоб досягти плідності, реалізувати себе та розкрити свій кар'єрний ресурс в умовах конкуренції на ринку праці. Дана технологія заснована на такому принциповому положенні: забезпечуючи власне кар'єрне просування, працівник виступає не тільки як об'єкт кар'єри, але і її суб'єкт. Технологія кар'єрного самоменеджменту має декілька варіантів.

З точки зору проектування кар'єри, ефективною є методика ситуаційного аналізу, яка запропонована провідним німецьким експертом по раціоналізації праці менеджерів Л. Зайвертом, адаптована й модифікована до сучасних умов [1]. Технологія побудована на усвідомленні індивідом власних кар'єрних можливостей, що вже виступає значним кроком до їх успішної реалізації. За допомогою методики можна визначити, які особисті ресурси потрібно використовувати для досягнення кар'єрних цілей та прийняти рішення про поетапний розвиток кар'єри. Дана методика включає:

1) визначення власного положення в «кар'єрному ландшафті» за допомогою направляючих питань, що стосуються життєвого шляху в цілому (успіхів та невдач, впливу родини, сильних та слабких сторін особистості, найбільш пріоритетних цінностей та ін.), а також професійної сфери, зокрема (уявлень про професійні та посадові завдання, обов'язки, переваги та недоліки роботи);

2) складання особистого балансу успіхів та невдач (з точки зору володіння спеціальними знаннями та навичками, інтелектуальними та особистісними якостями);

3) виявлення власних сильних та слабких сторін у контексті виявлених достоїнств та недоліків;

4) визначення кар'єрних цілей, аналіз ресурсів та засобів, необхідних для їх реалізації. Дана технологія дозволяє досить повно та глибоко провести самодіагностику кар'єрного потенціалу, успішно визначити шляхи реалізації кар'єрних можливостей.

На залізничному транспорті в умовах реформування доцільно застосування технології самопланування кар'єри молодих працівників, у тому числі з наданням допомоги при вирішенні таких питань як: 1) постановка кар'єрних завдань (узгодження цілей кар'єри); 2) аналіз поточної ситуації; 3) складання плану дій; 4) контроль і підтримка в процесі реалізації плану.

Загалом перевагами самоменеджменту є зменшення витрат на виконання роботи, поліпшення організації праці, зниження рівня стресів, задоволеність роботою, підвищення мотивації праці та рівня власної кваліфікації, зменшення помилок при виконанні своїх функцій, досягнення професійних та життєвих успіхів коротким шляхом.

Висновки. Таким чином, в умовах наростання кризових та здійснення процесів реформування в залізничній галузі важливим напрямом забезпечення соціальної стабільності і збереження кадрового потенціалу є покращення управління внутрішнім ринком праці, яке націлено на вирішення питань ефективною зайнятості і лояльності персоналу. Досягнення окресленого завдання потребує демократичних змін у ставленні до персоналу та активного і обґрунтованого використання таких інструментів, як ротація та самопланування кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках. –М. : Интерэксперт, ИНФРА. 1995. – 182 с.

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної конференції
Виклики та перспективи соціально-економічного розвитку
залізничного транспорту – УКРПРОФЗТ 2021

01 серпня – 03 листопада 2021 року, м. Київ

АДРЕСА: Україна, 03049, м. Київ, вул. Іванан Огієнка, 19
тел.: +38(095)837-60-12
www.duit-fut.com.ua; www.duit.edu.ua; www.urm.media/ukrprofzt-2021,
e-mail: rail.ua.ecosystem@ukr.net