

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

УДК 338.2:656.2

JEL L32, L4, L91, L92, L98, M, O, R4

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-договірної регулювання соціально-трудова 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.

Пішнінко 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

Друкується в редакції авторів мовою оригіналу.

© Колектив авторів, 2021

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>Десгтяр 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

JEL J29

Токмакова І.В., професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту, д.е.н., професор

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ

Анотація. З метою забезпечення лояльності працівників підприємств залізничного транспорту розкрито актуальні кадрові ризики і наслідки їх реалізації. Запропоновано перспективні заходи зниження кадрових ризиків.

Постановка проблеми. Досягти лояльність працівників – одне з головних зобов'язань будь-якого роботодавця. Завдяки ній можна отримати безліч різноманітних переваг. Однак на залізничному транспорті намітилися тенденції зниження лояльності персоналу, оскільки зростає кількість чинників, що негативно впливають кадровий потенціал галузі. Криза економіки України й залізничної галузі, необхідність оптимізації організаційної структури підприємств залізничного транспорту і скорочення витрат (у тому числі на персонал), невідповідність професійних якостей працівників сучасним умовам господарювання та інші чинники обумовлюють поширення кадрових ризиків і на сьогоднішній день людський чинник можна оцінити як одну з серйозних загроз для підприємств залізничної галузі, результативності їх діяльності й конкурентоспроможності.

Основні матеріали дослідження. Серед основних причин виникнення ризиків персоналу в умовах криз, реформування та реструктуризації слід виділити такі: трата кваліфікованих фахівців; зниження якості роботи персоналу; зменшення витрат на соціальні програми, пільги; відсутність досвіду та знань у керівників і фахівців стосовно змін у галузі; необхідність скорочення персоналу і, як наслідок, ризик виникнення соціальної напруженості; порушення законодавства при проведенні змін; вибір помилкових методів та інструментів реструктуризації та реформування; недооцінка складності змін; неякісний юридичний супровід та ін.

Можна констатувати, що в умовах криз та трансформаційних змін відбувається зростання кадрових ризиків, які доцільно класифікувати за видами:

- 1) ризики професійної компетентності за категоріями працівників: керівників – управлінського складу; виконавців – фахівців, службовців, робітників;
- 2) системи управління персоналом: ефективності управлінських рішень; раціональності структури управління;
- 3) організаційно-культурні: лояльності; залученості; довіри; морально-етичних цінностей;
- 4) деструктивної трудової поведінки: дисфункціональні, індивідуально-трудова; групового егоїзму; антиадаптивні; девіантні.

Зниження лояльності внаслідок необґрунтованого скорочення персоналу може призвести до багатьох негативних наслідків для підприємств залізничної галузі:

- масштабне звільнення працівників спричинить те, що персонал, який залишився буде не в змозі виконувати запланований обсяг робіт;
- зменшення фонду оплати праці призведе до зниження якості виконання функцій;
- зменшення зарплат, надбавок, скасування соціальних пільг спричинить відсутність мотивації персоналу і незацікавленість у результатах праці;
- звільнення працівників без проведення оцінки кваліфікації обумовить зниження якості транспортних послуг;

- скорочення посад без урахування функціональної взаємодії призведе до порушення основних і допоміжних процесів і дестабілізації діяльності підприємств галузі.

Варто враховувати і те, що ключовим чинником виникнення кадрових ризиків вважають трудову поведінку працівників. Так, вчені визначають як загрозові – деструктивну, агресивну та девіантну поведінки, і вважають їх передумовою виникнення різноманітних ризиків кадрової безпеки. Різновидами деструктивної поведінки є протиправна, яка характеризується тим, що працівник скоює протизаконні вчинки; адміністративно-управлінська, яка пов'язана з перевищенням прав і повноважень, з прямим невиконанням обов'язків; дисфункціональна (професійна некомпетентність); індивідуально-цільова, яка носить вкрай егоїстичний характер, тобто поведінка направлена на реалізацію суто особистих інтересів; груповий егоїзм як особлива форма колективного егоїзму певної групи громадян; псевдоактивність; види групової й індивідуальної поведінки, пов'язані зі збереженням консервативних звичок і традицій, які тією чи іншою мірою стримують ініціативу, творчість, новаторство; девіантна, пов'язана з реалізацією асоціативних звичок і схильностей, такий тип також означає поведінку з відхиленням від прийнятих у суспільстві правових або етичних норм.

Щоб забезпечити лояльність персоналу підприємств залізничного транспорту в умовах кризи і змін необхідним є впровадження управління кадровими ризиками. Теорія і практика виробили різні методи управління ризиком: уникнення або ухилення від ризиків, дисипація ризику, диверсифікація ризику, страхування ризику, поглинання ризику, трансферт (передача) ризиків іншому господарюючому суб'єкту, лімітування ризику. Процес управління кадровими ризиками включає [1]: планування управління ризиками; діагностику ризиків, оцінку і ранжування ризиків, вибір заходів і аналіз ефективності, моніторинг кадрової політики і стану лояльності. В процесі управління кадровими ризиками слід орієнтуватися на наступні принципи: масштабності, мінімізації (лімітування, хеджування і страхування), адекватності реакції, розумного прийняття ризику.

Необхідна інтеграція ризик-менеджменту в загальний процес управління персоналом на підприємствах залізничної галузі, як базису для обґрунтування найбільш результативних рішень з підвищення лояльності персоналу. Так, при плануванні та маркетингу персоналу виникає необхідність вдосконалення методик розрахунку потреб у залученні й підготовці персоналу за різними професійно-кваліфікаційними групами, у тому числі з виділенням груп персоналу, чисельність яких різною мірою залежить від об'ємів перевезень. При прийманні нових працівників акцент зміщується в бік якості підготовки, що дозволяє скоротити витрати на додаткову підготовку, адаптацію, поліпшити «стартові умови» для їх подальшого розвитку і професійного зростання. Модернізація і уніфікація технологій найму і відбору персоналу здійснюється за рахунок розроблення методик оцінки кандидатів за наявності декількох кандидатур, забезпечення відповідності технологій відбору персоналу (тестування) профілям посади, автоматизації процесів оформлення нових працівників і удосконалення технологій оцінки випускників навчальних закладів.

При селекції та ротатії персоналу слід оцінити кадровий склад підприємства щодо можливості використання працівників для вирішення нових завдань. Особливо цікавою є інвентаризація спеціальностей з урахуванням базової і додаткової освіти працівника.

Вирішальним завданням управління персоналом стає забезпечення залученості персоналу, що припускає: широку інформованість; систему об'єктивної оцінки ефективності діяльності; встановлення чіткого взаємозв'язку між економічною ефективністю, продуктивною і прибутковою працею й матеріальним і соціальним благополуччям персоналу. Реалізація принципу залученості дозволяє перетворити кадровий потенціал професійних, відповідальних і мотивованих до праці працівників у найцінніший капітал, першооснову ефективної корпоративної діяльності. Для забезпечення залученості персоналу слід процеси управління персоналом (розвиток персоналу, комплектування, утримання персоналу і т.д.) частково переорієнтувати на виконання індивідуально адресних завдань підвищення особистої ефективності: виявлення і утримання найцінніших і перспективних працівників;

підготовка з метою забезпечення найбільшої відповідності нових працівників необхідним компетенціям; розвиток талантів; створення міжфункціональних команд; організація комунікаційних (інформаційних) потоків і зворотного зв'язку.

Варто враховувати, що в умовах кризи і змін постає завдання залучення учасників колективу в інноваційний процес і тому важливою проблемою, яку необхідно вирішити в цьому аспекті, є подолання опору персоналу змінам.

Для позиціонування залізничного транспорту як соціально відповідального суб'єкта господарювання доцільно використовувати зарубіжний досвід роботи з персоналом в умовах стагнації через застосування аутплейсменту, що включає супровід, забезпеченню орієнтації на ринку праці, психологічну підтримку і, зрештою, працевлаштування працівників, які підпадають під скорочення.

Висновки. Таким чином, для забезпечення лояльності персоналу на підприємствах залізничного транспорту в умовах кризи і трансформаційних змін доцільним є посилення уваги до питань управління кадровими ризиками. Зважаючи на можливі наслідки реалізації кадрових загроз, запропоновано діагностувати види кадрових ризиків за ознаками: ризики професійної компетентності за категоріями працівників; системи управління персоналом; організаційно-культурні; деструктивної трудової поведінки. Визначено, що інтеграція ризик-менеджменту в загальний процес управління персоналом на підприємствах залізничної галузі є базисом для обґрунтування найбільш результативних рішень з підвищення лояльності персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Токмакова І. В., Дудка К. В. Управління кадровою безпекою підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. Вип. 48. – С. 194-197.

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