

УДК 338.47:331.108.2:656.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2021-1-5>**Панченко Н.Г.**доктор економічних наук, доцент кафедри економіки
та управління виробничим і комерційним бізнесом
Українського державного університету залізничного транспорту**Токмакова Є.В.**магістр
Українського державного університету залізничного транспорту**Panchenko Natalia, Tokmakova Yelyzaveta**

Ukrainian State University of Railway Transport

**ДЕСТРУКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ****DESTRUCTIVES OF THE DEVELOPMENT OF THE LABOR POTENTIAL
OF RAILWAY TRANSPORT**

У статті розкрито підходи до визначення трудового потенціалу, що дало змогу встановити сутність трудового потенціалу залізничного транспорту і зробити висновок про його ключову роль у забезпеченні соціально-економічної ефективності господарювання підприємств галузі. Ураховуючи складність умов господарювання на сьогоднішньому етапі розвитку, акцентовано увагу на необхідності ґрунтовного вивчення дії негативних чинників впливу на трудовий потенціал залізничного транспорту. Детально розкрито галузеві деструктиви розвитку трудового потенціалу, що відображають внутрішні умови діяльності підприємств залізничного транспорту. Установлено, що залізнична галузь поступово втрачає трудовий потенціал, а тому першочерговим завданням керівництва АТ «Укрзалізниця» має стати формування і реалізація продуманої і виваженої політики розвитку трудового потенціалу з прорахунком наслідків дії деструктивних чинників впливу на його розвиток.

Ключові слова: трудовий потенціал, деструктиви, розвиток, управління, залізничний транспорт.

В статье раскрыты подходы к определению трудового потенциала, что позволило установить сущность трудового потенциала железнодорожного транспорта и сделать вывод о его ключевой роли в обеспечении социально-экономической эффективности хозяйствования предприятий отрасли. Учитывая сложность условий хозяйствования на современном этапе развития, акцентировано внимание на необходимости тщательного изучения действия негативных факторов влияния на трудовой потенциал железнодорожного транспорта. Подробно раскрыты отраслевые деструктивы развития трудового потенциала, отражающие внутренние условия деятельности предприятий железнодорожного транспорта. Установлено, что железнодорожная отрасль постепенно теряет трудовой потенциал, а потому первоочередной задачей руководства АО «Укрзалізниця» должны стать формирование и реализация продуманной и взвешенной политики развития трудового потенциала с просчетом последствий действия деструктивных факторов влияния на его развитие.

Ключевые слова: трудовой потенциал, деструктивы, развитие, управление, железнодорожный транспорт.

The article reveals approaches to the definition labor potential, which allowed us to establish the essence of the labor potential of railway transport and draw a conclusion about its key role in ensuring the socio-economic efficiency the enterprises of the industry, and therefore the heads the divisions JSC "Ukrzaliznytsia" should take care a favorable social climate and improve the quality life of their employees and their families, creating ample opportunities for professional development of railway workers. Taking into account the complexity economic conditions at the current stage development,

attention is focused on the need for a thorough study of the effect negative factors on the labor potential of railway transport. It was found out that despite significant achievements in the social sphere of domestic railway transport, now the industry is experiencing an aggravation of the negative factors affecting the labor potential. The author's classification of destructive factors influencing the development the labor potential of the railway industry is proposed, which are systematized by hierarchical levels: international and state; industry; local. Considering the nature the selected factors and the possibilities of managing them, attention is focused on the disclosure of negative factors at the industry and local levels. Determined that destructive the development labor capacity caused by objective factors (decline in traffic volume, revenues, net profit), and human (irresponsible behavior officials, embezzlement funds allocated for the social development the team, the presence in the system corruption). The article describes in detail the sectoral destructives the development of labor potential, reflecting the internal conditions of the railway transport enterprises. It is established that railway industry gradually lost labor potential, and therefore a priority direction of JSC "Ukrzaliznytsya" should be the formation and implementation a sound and balanced policy development labor potential with the miscalculation the effects destructive influences on its development.

Key words: labor resources, destructiveness, development, management, railway transport.

Постановка проблеми. Сьогодні вирішальними чинниками у досягненні ефективного соціально-економічного розвитку залізничного транспорту є трудовий потенціал підприємств галузі та результативна система управління ним. Особливо гостро питання формування трудового потенціалу стоїть у складних умовах економічної кризи в країні та реформування залізничного транспорту. За таких обставин виникає безліч виробничих, соціально-психологічних, етичних та інших проблем, вирішення яких вимагає індивідуального підходу до кожного працівника, створення системи перепідготовки, підвищення кваліфікації середньої та низової командних ланок, перепідготовки кадрів масових професій з урахуванням структурних зрушень у трудовій сфері, зумовлених формуванням цифрового суспільства. Окрім цього, залізничний транспорт відчуває потребу у висококваліфікованих фахівцях і підготовленому до ринкових умов резерві керівних працівників. Не менш важливою є проблема плінності кадрів робітничих професій, зумовлена важкими умовами праці, низькою заробітною платою. У таких умовах посилюється необхідність вивчення чинників, що впливають на формування трудового потенціалу АТ «Укрзалізниця», передусім деструктивного характеру, що й пояснює актуальність вибраної для дослідження теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні підходи і практичні заходи щодо вирішення проблем розвитку трудового потенціалу залізничної галузі розробляють у своїх працях такі вчені, як В.Л. Дикань, Л.Л. Калініченко [1], В.В. Компанієць [2], М.В. Корінь [3], В.О. Овчиннікова [4], І.В. Токмакова [5; 6] та багато інших. Однак питання розкриття чинників негативного впливу на розвиток трудового потенціалу залізничної галузі потребує подальшого дослідження, зважаючи увагу на динаміч-

ність змін, які відбуваються як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі функціонування АТ «Укрзалізниця».

Метою дослідження є виявлення деструктивів розвитку трудового потенціалу залізничного транспорту і розкриття їхнього змісту в контексті визначення найбільш актуальних кадрових проблем галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні трудовий потенціал є найбільш важливим чинником, що впливає на ефективність діяльності суб'єктів господарювання.

Підходи до трактування трудового потенціалу зустрічаються різні. Одні вчені розуміють під ним можливості кадрів (В.С. Буланов, О.В. Беспалова, Є.В. Лапін, Є.В. Маслов); другі додають здібності (Н.С. Краснокутська, Л.Т. Снітко, Ю.А. Чужикова); треті акцентують увагу на фізичних і духовних якостях (Ю.О. Одегов, К.Г. Кречетніков), які визначають можливості та здібності; у четвертих (В.В. Безсмертна, Т.В. Білоус, Н.Р. Билінська, Н.В. Кузнецова, О.Н. Синіцина) трудовий потенціал постає як узагальнююча характеристика персоналу [7; 8]. При цьому вчені акцентують увагу на зв'язок трудового потенціалу з досягненням цілей розвитку підприємств.

Ураховуючи наведені підходи, під трудовим потенціалом залізничного транспорту будемо розуміти сукупну здатність персоналу до виконання покладених на нього функцій і можливість досягнення цілей перспективного розвитку залізничної галузі. Беручи до уваги ключове значення трудового потенціалу в забезпечення соціально-економічної ефективності господарювання залізничного транспорту, керівники підрозділів АТ «Укрзалізниця» мають піклуватися про сприятливий соціальний клімат та підвищення якості життя своїх працівників і членів їхніх родин, створюючи широкі можливості для професійного розвитку залізничників.

Варто відзначити, що, незважаючи на вагомості досягнення у соціальній сфері вітчизняного залізничного транспорту, нині в галузі відбувається загострення дії негативних чинників впливу на трудовий потенціал залізничної галузі.

На рис. 1. запропоновано авторську класифікацію деструктивних чинників впливу на розвиток трудового потенціалу залізничної галузі, які систематизовано за ієрархічними рівнями: міжнародні і державні; галузеві; локальні.

Зважаючи на характер виділених чинників і можливості управління ними, зосередимось на негативних факторах галузевого і локального рівнів. Варто вказати, що деструктиви розвитку трудового потенціалу викликані як об'єктивними чинниками (зниженням обсягу перевезень, доходів, чистого прибутку), так і людськими (безвідповідальною поведінкою керівників, розкраданням коштів, які виділяються на забезпечення соціального розвитку колективу, наявністю в системі корупції та клановості).

Галузеві чинники встановлюють внутрішні умови діяльності підприємств залізничного транспорту і містять переважно характеристику галузі з погляду її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. Істотний вплив на розвиток трудового потенціалу чинять середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в цій галузі, а також престиж галузі і галузева мобільність.

На галузевому рівні головним документом соціального регулювання є галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 рр., дію якої продовжено [9]. Аналіз даного документу засвідчує, що планується зменшення витрат, пов'язаних із виплатою пільг та соціальних гарантій, тому що їх розмір залежить від фінансових можливостей АТ «Укрзалізниця», які нині на дуже низькому рівні.

У складній кризовій ситуації сьогодення керівництво підприємств залізничного транспорту намагається забезпечити виживання за рахунок скорочення персоналу та витрат на оплату праці й соціальний захист. Карантинні обмеження і викликані ними загальний економічний спад у країні зумовили запровадження неповного робочого часу, відповідно, працівники підприємств залізничної галузі отримують зменшену заробітну плату. Поряд із цим на рівні філій АТ «Укрзалізниця» відбувається чимало порушень з оплати праці, серед яких системного характеру набули такі: за роботу у шкідливих умовах працівникам доплата нараховується не за всі години, а щомісяця менше на 10–12 год. від фактично відпра-

цьованих; працівникам, що були залучені до роботи у вихідні дні, години роботи у шкідливих умовах не оплачувалися, тільки подвійний тариф; невідповідність кількості відпрацьованих годин затвердженому часу і, як наслідок, недоотримання працівниками певної суми заробітної плати.

Суттєвою проблемою розвитку трудового потенціалу залізничної галузі є скорочення «соціального сектору» залізничників, які ще донедавна могли користуватися на пільгових умовах відомчими лікарнями, закладами санітарного лікування, освітніми установами. Більшість із цих об'єктів соціальної інфраструктури залізничного транспорту вже переведено на баланс Міністерства охорони здоров'я, Міністерства освіти та комунальних господарств із відповідним скороченням фінансування, і, відповідно, АТ «Укрзалізниця» фактично комплексно не керує процесом відпочинку та оздоровлення своїх працівників. Вони, своєю чергою, зіштовхуються з низкою перепон, коли хочуть відпочити чи поправити здоров'я у здравницях інших регіональних філій. До того ж соціальна інфраструктура нині фінансується здебільшого за остаточним принципом.

Посилюється погіршення умов праці у залізничній сфері. Нині залучаються сумнівні фірми для виконання окремих послуг у сфері обслуговування пасажирських перевезень. Практика показує, наскільки це може погіршити становище працівників. Так, на аутсорсинг виводяться послуги з екіпірування, прибирання салонів та зовнішнього миття пасажирських вагонів. Фактично ці послуги виконуються тими ж працівниками на тому ж самому обладнанні, однак освоєння коштів відбувається через посередницькі структури. У подібних компаніях порушуються норми трудового законодавства, які передбачалися колективними договорами на АТ «Укрзалізниця» в рамках чинного Кодексу законів про працю. Філіями компанії недостатньо проводиться робота зі створення безпечних, нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту, приведення санітарно-побутових приміщень у відповідність до визначених норм. Зокрема, не створюються нові і не проводиться ремонт та реконструкція існуючих санітарно-побутових приміщень, працівникам окремих професій не надаються у повному обсязі пільги і компенсації за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці. Окрім того, є недоліки, пов'язані із забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, милом, молоком, наданням їм пільг і компенсацій за результатами атестації робочих місць із різними умовами праці тощо. Працівникам окремих професій безпідставно не надаються в

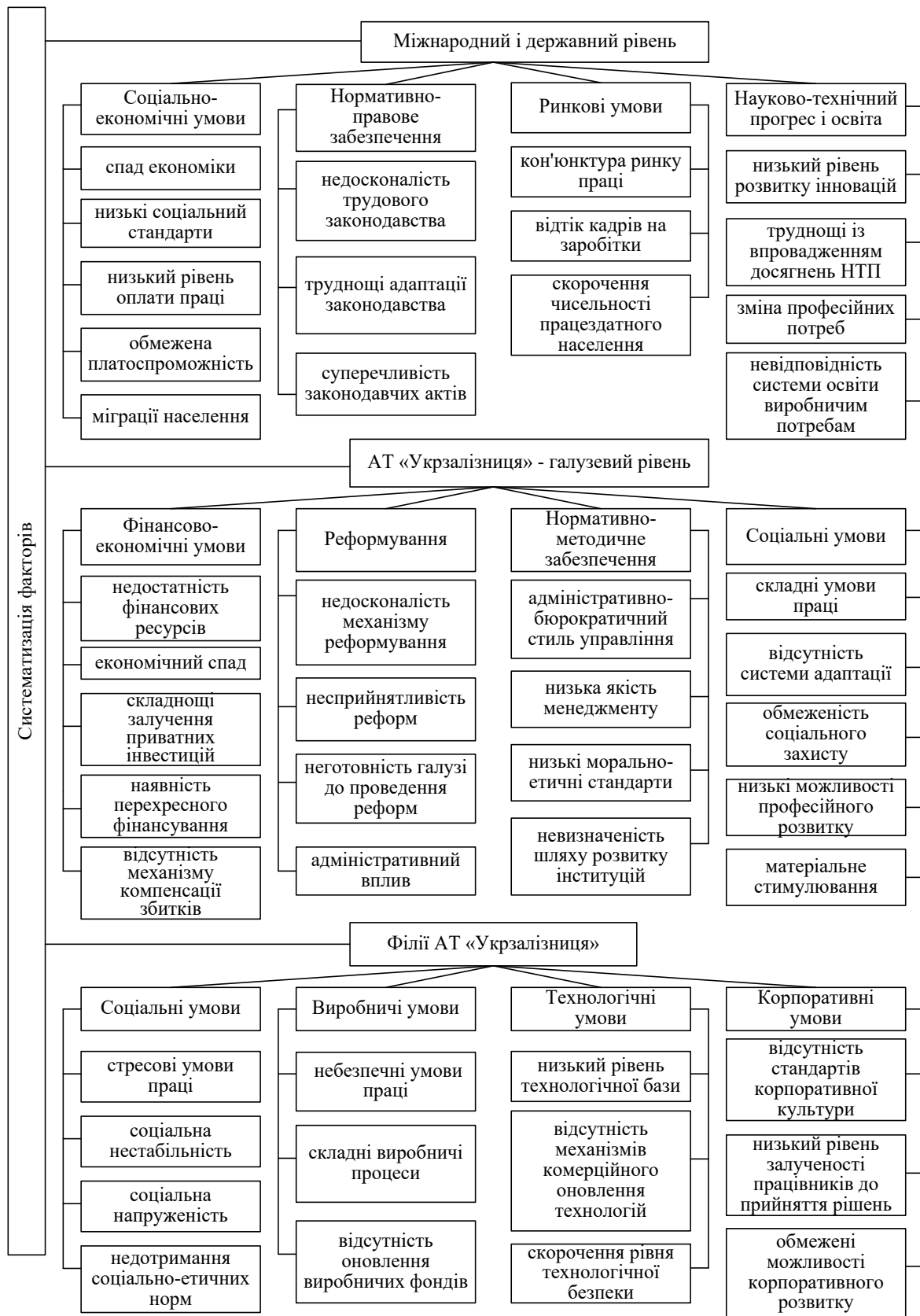


Рис. 1. Класифікація деструктивних чинників, що впливають на трудовий потенціал АТ «Укрзалізниця»

повному обов'язі пільги та компенсації, а також додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці.

Для вирішення вищевказаних проблем необхідний ефективний менеджмент, сформувати який не уявляється можливим унаслідок того, що компанія проводить непрозору кадрову політику. Так, процедура конкурсного відбору та призначення співробітників керівної ланки АТ «Укрзалізниця» залишається непрозорою та непублічною. Це, зокрема, підтверджують факти затвердження на посадах співробітників із сумнівною репутацією і без належного досвіду та працівників, які протягом короткого часу роботи були викриті у зловживанні службовим становищем. Офіційний ресурс компанії не містить достатньої інформації щодо керівництва компанії, порядку їх відбору та призначення, відповідності кваліфікаційним та репутаційним вимогам. Порядок відбору та призначення на посади ключових менеджерів компанії є завуальованим та непублічним. Щодо призначень відсутня інформація про кількість претендентів на посаду та рейтингування претендентів (порядок рейтингування). Таким чином, існує висока ймовірність «ручного» призначення працівників, які не відповідають конкурентному відбору та кваліфікаційним вимогам компанії, а кадрові рішення містять великі корупційні ризики. Наявні чисельні звинувачення компанії в призначенні на керівні посади не за принципом кваліфікованості кадрів, а за принципом узгодження кандидатури з конкретними посадовими особами, у тому числі за «квотами» осіб, які нібито здійснюють негласний нагляд за діяльністю АТ «Укрзалізниця». Варто відзначити, що в окремих виробничих підрозділах філій компанії спостерігаються порушення чинного законодавства та нормативної бази

щодо строку дії контрактів та організації роботи відповідних комісій, а саме зафіксовано факти використання лише суб'єктивного чинника, а не виробничого.

Наявний стан справ суперечить цілям розвитку залізничного транспорту та не відповідає сучасним стандартам прийняття кадрових і управлінських рішень і вимагає негайного вирішення окреслених проблем.

Висновки з проведеного дослідження. На залізничному транспорті нині відбувається загострення дії негативних чинників впливу на трудовий потенціал, які систематизовано за ієрархічними рівнями на міжнародні і державні, галузеві та локальні. Вагомий вплив мають галузеві деструктиви розвитку трудового потенціалу, що встановлюють внутрішні умови діяльності підприємств залізничного транспорту і містять переважно характеристики галузі з погляду її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. Істотний вплив на розвиток трудового потенціалу чинять середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в цій галузі, а також престиж галузі і галузева мобільність. Проведений аналіз показав, що АТ «Укрзалізниця» поступово втрачає трудовий потенціал за рахунок природної плінності кадрів, реорганізації структурних підрозділів компанії з урахуванням процесів автоматизації, приведення чисельності працівників до обсягів виконуваних робіт, а також унаслідок різкого зниження заходів соціального захисту. У зв'язку із цим першочерговим завданням керівництва АТ «Укрзалізниця» має стати формування і реалізація продуманої і виваженої політики розвитку трудового потенціалу з прорахунком наслідків дії деструктивних чинників впливу на його розвиток.

Список використаних джерел:

1. Дикань В.Л., Калініченко Л.Л. Соціально-економічна модернізація залізничного транспорту України. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2012. № 38. С. 121–131.
2. Компанієць В.В. Соціальна відповідальність на залізничному транспорті України: щодо оцінки наслідків реформування та механізму забезпечення. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 55. С. 151–161.
3. Корінь М.В. Соціальний розвиток колективу ПАТ «Українська залізниця» в умовах реформування галузі: наслідки та елементи забезпечення. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 56. С. 97–104.
4. Овчиннікова В.О. Стратегічне управління розвитком залізничного транспорту України : монографія. Харків : УкрДУЗТ, 2017. 427 с.
5. Токмакова І.В., Доброскок О.В. Удосконалення процесу адаптації персоналу підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2019. № 67. С. 79–86.
6. Токмакова І.В., Войтов І.М., Штефан К.І. Розвиток технологій управління трудовим потенціалом підприємств. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2018. № 63. С. 179–186.
7. Корінь М.В., Шевченко О.О., Шовкопляс О.О. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств в сучасних умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 60. С. 238–245.

8. Каданцева М.С. Кадровый потенциал предприятия: экономическая сущность и структура. *Гуманитарные научные исследования*. 2017. № 8. URL: <http://human.snauka.ru/2017/08> (дата обращения: 03.01.2021).
9. Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 роки, дію якої продовжено. *Профспілка залізничників і транспортних будівельників України* : вебсайт. URL: <http://zalp.org.ua/content/section/25/181/lang,ukrainian/> (дата звернення: 24.12.2020).

References:

1. Dikan V.L., Kallnichenko L.L. (2012) Sotsialno-ekonomichna modernizatsiia zaliznychnoho transportu Ukrainy [Socio-economic modernization of railway transport of Ukraine]. *Rozvitok metodiv upravlinnya ta gospodaryuvannya na transporti*. no. 38. pp. 121–131.
2. Kompaniiets V.V. (2016) Sotsialna vidpovidalnist na zaliznychnomu transporti Ukrainy: shchodo otsinky naslidkiv reformuvannya ta mekhanizmu zabezpechennia [Social responsibility in the railway transport of Ukraine: on the assessment of the consequences of the reform and the provision mechanism]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. no. 55. pp. 151–161.
3. Korin M.V. (2016) Sotsialnyi rozvytok kolektyvu PAT «Ukrainska zaliznytsia» v umovakh reformuvannya haluzi: naslidky ta elementy zabezpechennia [Social development of the staff of PJSC «Ukrainian Railways» in terms of reforming the industry: consequences and elements of support]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. no. 56. pp. 97–104.
4. Ovchynnikova V.O. (2017) Stratehichne upravlinnia rozvytkom zaliznychnoho transportu Ukrainy [Strategic management of railway transport development in Ukraine] : monohrafiia. Kharkiv: UkrDUZT. (in Ukrainian).
5. Tokmakova I.V., Dobroskok O.V. (2019) Udoskonalennya protsesu adaptatsiyi personalu pldpriEmstv zaliznichnogo transportu. [Improving the process of adaptation of railway transport personnel]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. no. 67. pp. 79–86.
6. Tokmakova I.V., Voytov I.M., Shtefan K.I. (2018) Rozvitok tehnology upravlinnya trudovim potentsialom pldpriEmstv. [Development of technologies for managing the Labor potential of enterprises]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. no. 63. pp. 179–186.
7. Korin M.V., Shevchenko O.O., Shovkoplyas O.O. (2017) Upravlinnya rozvytkom kadrovogo potentsialu pldpriEmstv v suchasniy umovah. [Managing the development of human resources potential of enterprises in modern conditions]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. no. 60. pp. 238–245.
8. Kadantseva M.S. (2017) Kadrovyyi potentsial predpriyatiya: ekonomicheskaya suschnost i struktura. [Personnel potential of the enterprise: economic essence and structure]. *Gumanitarnyye nauchnyie issledovaniya*. no. 8. Available at: <http://human.snauka.ru/2017/08> (accessed: 3.01.2021).
9. Galuzeva угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 роки, дію якої продовжено. [Sectoral agreement between the state administration of railway transport of Ukraine and trade unions for 2002–2006, which has been extended] *Профспілка залізничників і транспортних будівельників України*: вебсайт. Available at: <http://zalp.org.ua/content/section/25/181/lang,ukrainian/> (accessed: 24.12.2020).