

8. Мямлин В.В. Разработка машинных методов и алгоритмов проектирования поточных линий для ремонта вагонов: автореф. дис. канд. техн. наук. / В.В. Мямлин. – М., 1989. –23 с.

9. Методика розподілу програми ремонту вантажних вагонів по окремих депо в умовах реформування залізничної галузі / Ю. С. Бараш, В. В. Скалосуб, Ю. В. Булгакова // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Зб.

наук. праць КНАУ – К.: Вид-во КНАУ, 2011. – Вип. 32, С.17-22

10. Марценюк Л.В. Удосконалення структури управління вантажними вагонами компаній-операторів в умовах реформування залізничного транспорту України: автореф. дис. канд. екон. наук. / Л.В. Марценюк, – Д.: Днепропетр. нац ун-т заліз. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. –24 с.

**Аннотация.** Проведены исследования научных принципов реструктуризации деповаской вагоноремонтной базы Укрзалізнички для повышения эффективности ее деятельности в условиях реформирования железнодорожной отрасли.

**Ключевые слова:** вагонные депо, программа ремонта, мощность, реструктуризация, непрофильные активы.

**Summary.** Researches of scientific principles of restructuring of depot wagon- repair base of Ukrzaliznyci have been done for the increase of efficiency of its activity in the conditions of reformation of railway industry.

**Keywords:** wagon depot, repair program, power, restructuring, non-core assets.

*Рецензент д.е.н., професор ДНУЗТ Бараш Ю.С.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 658.310.826:656.2.078 (477)

## СКРОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Гарбар В.А., економіст (Південна залізниця)*

*Проаналізовані наслідки скорочення працівників у процесі реформування залізничного транспорту та розглянута можлива поведінка працівника у випадку його звільнення.*

**Ключові слова:** реформування, залізничний транспорт, працівник, скорочення.

**Постановка проблеми. Актуальність.** Протягом останнього часу все більше уваги приділяється проблемам реформування залізничного транспорту. Керівництво Укрзалізнички заявляє, що не збирається скорочувати робітників, а має плани щодо їх подальшого перенавчання. Зараз у галузі працює майже 400 тис. осіб, що становить близько 2% усього працездатного населення України [2], на тлі майбутніх змін у галузі виникає та чи інша інформація про заплановані скорочення [1]. У той же час на державному рівні постійно гостро постають питання зайнятості населення і зростання його добробуту, ставиться завдання стабільності в державі.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Діяльності залізничного транспорту, особливо у зв'язку з

реформуванням галузі, вітчизняними дослідниками останнім часом присвячено чимало наукових праць. Так, О. Сліпченко, розглядаючи реформування залізничного транспорту, робить акцент на структурних реформах у різних країнах [3], М. Чеховська, досліджуючи формування механізму ефективного розвитку залізнички, не враховує робітників як складову галузі [4]. Г. Олійник, Т. Рябчун при формуванні основних вимог до системи управління реструктуризацією не приділяють уваги персоналу галузі [5]. Ю. Єлагін, Н. Гриценко пропонують ліквідацію структурних підрозділів, що виконують дублюючі функції, але питання щодо працівників таких підрозділів не розглядається [6]. О. Дейнека, Д. Йолкін вважають, що галузі потрібне скорочення персоналу [7].

**Виділення невирішених частин загальної проблеми.** Незважаючи на значну кількість робіт, присвячених реформуванню галузі, у науковій літературі питанням управління персоналом у світлі реформування приділяється недостатньо уваги, що і визначає актуальність теми статті.

**Постановка завдань.** Тому метою даної роботи є дослідження наслідків для галузі процесу скорочення робітників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** При управлінні залізничним транспортом слід виходити з того, що він є складовою частиною економіки держави та знаходиться в тісному взаємозв'язку з національною економікою. Іншими

словами, з одного боку, залізничний транспорт входить до національної економіки (забезпечує перевезення, поповнює бюджет тощо), з іншого – економіка держави формує умови його діяльності як окремо взятого господарюючого суб'єкта.

Тому галузь у багатьох питаннях (з точки зору свого розвитку) стикається з певними труднощами, які не стільки пов'язані з її діяльністю, скільки є наслідком особливостей розвитку держави.

Так, якщо говорити про оновлення персоналу, то, на думку автора, його можна представити у вигляді наступного рисунка:



Рисунок 1 - Формування вимог до оновлення персоналу

Охарактеризуємо коротко кожен з цих груп факторів.

Природні фактори оновлення персоналу – це чинники, які потребують прийняття рішення щодо кількісної, професійної та вікової зміни в структурі персоналу галузі (підприємства). Серед них можна виділити збалансованість між представниками різної статі, професійну підготовку працівників у тій чи іншій галузі, прибуття/відтік персоналу у зв'язку з його старінням.

Науково-технічні фактори оновлення персоналу – це чинники, які потребують зміни в кадровому складі у зв'язку з досягненнями науково-технічного прогресу. Залізничній галузі необхідно залучити працівників, які володіють останніми новинками (або вміють вчасно розібратися) у діяльності підприємств галузі та її конкурентів, робітників, що відстежують найпрогресивніші «тенденції» наукової думки.

Автор усвідомлено групу «реструктуризація (реформування)» виділив окремо. Так, теоретично мається на увазі, що оновлення персоналу здійснюється за рахунок зазначених вище двох груп чинників, але вже протягом тривалого часу, спираючись на «реструктуризацію», багато українських підприємств робить велику помилку, якої не слід припускати на залізничному транспорті.

Оперуючи таким терміном, як «оптимізація», найчастіше на практиці українські підприємства здійснюють певну політику щодо оптимізації кількості персоналу, а просто кажучи – звільнюють працівників.

При цьому у гонитві за позитивними наслідками скорочення персоналу забувається те, що існують і негативні аспекти даного явища.

Дуже спірним фактом, на думку автора, є те, що серед позитивних соціальних наслідків скорочення персоналу деякі дослідники [8] називають збільшення ділової та підприємницької активності, аргументуючи це тим, що деякі робітники, які втратили роботу внаслідок скорочення, стають підприємцями та створюють нові робочі місця, а деякі знаходять роботу, що сприяє більш швидкому кар'єрному зростанню.

Даний тип мислення, на думку автора, можна віднести до деструктивної дослідницької думки.

Згідно з даними Українського інституту соціальних досліджень імені Олександра Яременка та Центру «Соціальний моніторинг», у грудні 2010 р. 50 % найманих працівників підприємств державного сектору віднесли себе до груп з рівнем матеріального стану нижче середнього та низьким. Що стосується вибору життєвих економічних стратегій, якщо у грудні 2009 р. 38 % найманих

працівників підприємств державного сектору бажали мати невелику, але гарантовану заробітну плату, то у грудні 2010 р. – вже 50 %. При цьому ризикувати заради високого доходу у грудні 2010 р. згодні були лише 12 % вказаної групи працівників. Серед респондентів, які віднесли рівень матеріального рівня сім'ї до такого, що є нижчим за середній, 53 % вважають себе нездатними займатися підприємницькою діяльністю, з низьким рівнем достатку сімей таких респондентів 74 % [9].

Можна припускати одне з двох – або Г.В. Козицька [8] щиро вірить у «благо» для робітника, яке виникає внаслідок його звільнення, або вказала цей пункт виключно заради пункту, що представляє собою не меншу загрозу, оскільки може бути прочитано певною категорією менеджменту галузі (підприємства).

Тому автор у своєму доопрацюванні убрав вказані пункти.

У той же час, на думку автора, при розгляді наслідків скорочення персоналу слід окремо виділити таку групу, як суспільно-політичні наслідки. При цьому в даній групі існують тільки негативні наслідки. Саме в цю групу, виходячи з сучасних реалій України та розглядаючи наслідки скорочення персоналу з точки зору галузі та держави, можна перенести можливу втрату доходів робітників після звільнення з економічного типу наслідків, а також збільшення напруги в суспільстві з соціального типу наслідків.

З урахуванням доопрацювань автора, можна виділити такі наслідки скорочення персоналу для залізничної галузі: економічні, соціально-психологічні, суспільно-політичні.

Економічні наслідки, крім зростання продуктивності праці (працівників, що продовжують працювати) та скорочення витрат на утримання персоналу, мають і негативну сторону, зокрема: втрата коштів, що вкладені в робітника; додаткові витрати на виплату компенсацій; можливість переходу робітника до конкурентів; зниження продуктивності праці працівників, що підпадають під скорочення персоналу.

Соціально-психологічні наслідки мають лише один позитивний характер – стимулювання підвищення кваліфікації. Серед негативних наслідків цієї групи можна виділити додаткову напругу в колективі; зниження трудової моралі та рівня організаційної культури; зростання рівня депресії та розчарування робітників.

Суспільно-політичний тип наслідків скорочення персоналу включає наступні негативні

наслідки: можлива втрата доходів робітників після звільнення; зростання напруги в суспільстві; можливість переслідування з боку робітника та суспільно-політичних організацій, конкурентів.

Хоча автор статті частково погодився з дослідниками [8] та виділив деякі позитивні сторони скорочення персоналу, – вони є скоріше «умовно-позитивними».

На думку автора, всі вказані три типи наслідків скорочення персоналу мають вагомий характер, тому зневага до будь-якої з цих груп неприпустима.

Так, якщо скорочення витрат на утримання персоналу має призвести до зменшення собівартості виробництва та збільшення прибутку підприємства, то можливість переходу певних робітників до конкурентів може завдати непоправної шкоди безпеці галузі та її підприємств, наслідки якої будуть досить значними.

Ще один наслідок, на якому слід зупинитися, як вважає автор дослідження, – можливість переслідування з боку робітника та суспільно-політичних організацій, конкурентів.

Для цього, як вважає автор роботи, слід продемонструвати наступний рисунок, який показує можливий «рух» робітника у випадку його звільнення або виникнення такої загрози:

Як видно з рисунка 2, підприємству (галузі) можуть бути завдані збитки (як матеріальні, так і моральні).

Не можна забувати і про те, що існує таке поняття, як «корпоративна соціальна відповідальність», до якої, крім іншого, відноситься і відповідальність перед співробітниками та відповідальність перед суспільством [10, с.56].

Є ще важливий аспект. Як тільки виникає загроза звільнення, може бути підданий негативній зміні такий феномен, як лояльність співробітника (співробітників). Як наслідок – втрата конкурентних переваг, оскільки, за даними американського щорічного довідника WorkUSA Survey 2000, прибуток підприємства має пряму залежність від рівня лояльності працівників: так, організації з високо лояльними співробітниками за три роки принесли своїм акціонерам 112% прибутку, в той же час організації з середньою лояльністю співробітників – 90 %, а з низькими показниками лояльності – 76 % [11].

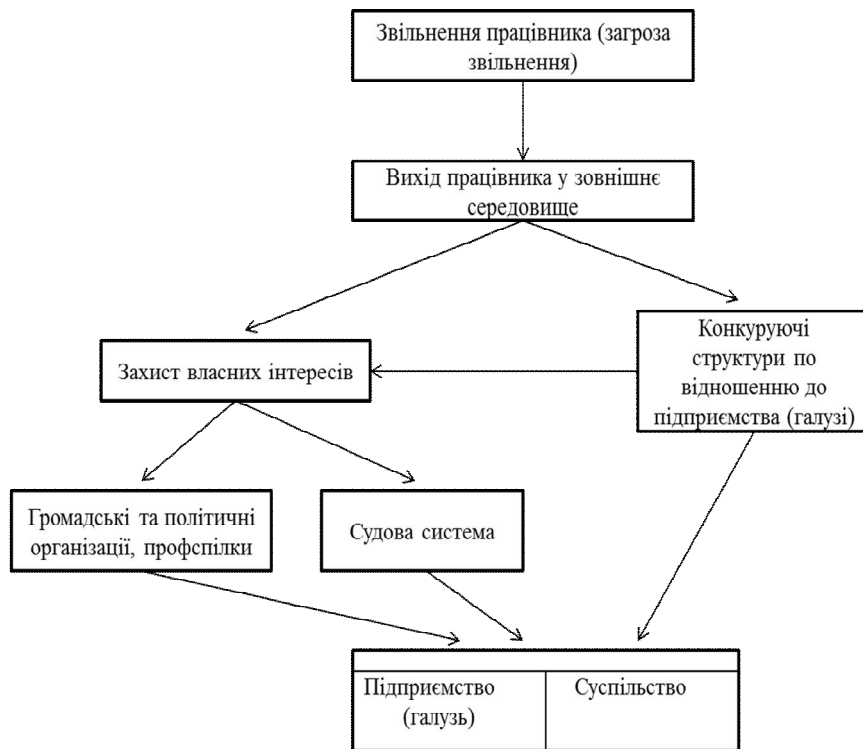


Рисунок 2 - Наслідки для галузі примусового скорочення робітника

**Висновки.** Галузі, що перебуває в процесі реформування, доцільно відмовитися від політики скорочення персоналу. На думку автора, слід проводити не скорочення (звільнення) працівників, а політику перерозподілу працівників всередині галузі, її підприємств, продуману кадрову політику, в тому числі і з прийому працівників, стимулювання добровільного звільнення (з урахуванням збереження всіх прав працівників). Розподіл працівників усередині підрозділів залізничного транспорту має відбуватися на підставі цілої низки різних показників (освіта, кваліфікація, комунікабельність тощо). Галузю надалі має бути розроблений алгоритм щодо проведення політики стимулювання добровільного звільнення і перерозподілу працівників.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Будущее Украинских железных дорог. Что за открывающейся дверью? [Текст] // Магистраль. – 2011. - № 85. – С. 1-3.
2. Стасишен М.С. Вдосконалення організації оплати праці на залізничному транспорті [Текст] / М.С. Стасишен, А.І. Сударенко // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту, Серія: Економіка і управління. – 2011. – Вип. 17.– С. 190-197.
3. Сліпченко О.Л. Реформування залізничного транспорту як засіб розвитку конкуренції [Текст] / О.Л. Сліпченко // Вісник

економіки транспорту і промисловості. – 2011. - №35. – С. 104-108.

4. Чеховська М.М. Теоретичні засади формування організаційно-економічного механізму ефективного розвитку залізничного комплексу [Текст] / М.М. Чеховська // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. - №35. – С. 115-118.

5. Олійник Г.Ю. Формування основних вимог до системи управління реструктуризацією підприємств залізничного транспорту [Текст] / Г.Ю. Олійник, Т.С. Рябчун // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту, Серія: Економіка і управління. – 2010. – Вип. 16.– С. 215-224.

6. Слагін Ю.В. Реформування та оптимізація організаційних структур залізничного транспорту України [Текст] / Ю.В. Слагін, Н.В. Гриценко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. - № 31. – С. 22-25.

7. Дейнека А.Г. Концептуальные подходы к разработке программы модернизации железных дорог Украины [Текст] / А.Г. Дейнека, Д.Г. Ёлкин // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. - №33. – С. 25-28.

8. Козицька Г.В. Оптимізація складу персоналу при реструктуризації підприємства [Текст] / Г.В. Козицька // Управління розвитком. – 2006. – №7. – С. 73-76.

9. Балакирева О. Влияние социально-экономического неравенства на экономическое

- поведение населения Украины [Текст] / О. Балакирева, А. Ноур // Экономика Украины. – 2011. - №11. – С. 60-68.
10. Корпоративна соціальна відповідальність [Текст] : підручник / [Денис О., Дубовик О., Зінченко А. та ін.]; за заг. ред. Т.С. Смовженко, А.Я. Кузнецової. – 2-ге вид., виправл. і доповн. – К.: УБС НБУ, 2010. – 314 с.
11. Доминяк В. Организационная лояльность: основные подходы [Текст] / В. Доминяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 34-40.

**Аннотація.** Проаналізовані наслідки скорочення працівників в процесі реформування залізничного транспорту і розглянуто можливе поведінку працівника в разі його звільнення.

**Ключевые слова:** реформування, залізничний транспорт, працівник, скорочення.

**Summary.** The consequences of reducing workers in the railway transport reform are analyzed and the possible behavior of an employee in the event of his dismissal is discussed.

**Keywords:** reforming, rail transport, worker, reduction.

*Рецензент д.е.н., доцент УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Назаренко І.Л.*

УДК 656.23: 656.224

## УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ КАТЕГОРІЙ ПІЛЬГОВОГО КОНТИНГЕНТУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

*Гулай О.С., аспірант (УкрДАЗТ)*

*У статті розглядається доцільність розробки єдиної класифікації категорій пільговиків на залізничному транспорті, що дозволить упорядкувати, систематизувати, контролювати та реформувати існуючу систему надання пільг на залізничному транспорті у пасажирському сполученні.*

**Ключові слова:** класифікація, пільговий контингент, пасажирський залізничний транспорт.

**Постановка проблеми та її зв'язки з науковими та практичними завданнями.** На даний момент у вітчизняній практиці [1,2,3,4] використовуються різноманітні класифікаційні форми категорій пільгового контингенту, але, в основному, це стосується усіх наданих державою пільг (в сфері ЖКГ, на різних видах транспорту, у різних видах сполучення, на різні види послуг – медичні, навчальні та ін.). Цей розподіл відображає загальний принцип підходу до надання соціальних пільг державою, але не конкретизує, не розмежує та не відображає реальну ситуацію, кому саме, та конкретно за яким принципом надається пільга. Не має, також, єдиної класифікації категорій пільговиків на залізничному транспорті, а це ускладнює можливість процесу упорядкування, систематизації, контролю та реформування існуючої системи надання пільг на залізничному транспорті у пасажирському сполученні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій:** Дослідженню пільгового контингенту присвячені

роботи І. Орлової [1], С.В Мельник [3], В.Г Журавської [3], О.В.Кобзій [3], М.К. Гаврицької [5], І.М.Овчарової [5].

**Невирішені частини поставленої проблеми, яким присвячується стаття:** в кожному джерелі використовується різна інтерпретація пільгового контингенту: умовно їх можна розподілити на дві групи: поділ на дві категорії - за соціальною та професійністю ознаками [2], та розподіл на три категорії – за особливі заслуги перед Батьківщиною, за соціальною та професійною ознаками [1,3,4]. Таким чином, невпорядкованість та відсутність єдиної класифікації пільгового контингенту на залізничному транспорті призводить до непрозорості механізму та принципу надання пільг, тому, потребує удосконалення, розмежування та конкретизації.

**Постановка завдання:** вдосконалити та запропонувати єдину класифікацію пільгового контингенту на залізничному транспорті України.