

УДК 331.108.2:658

**АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ
СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ**

**ANTI-CRISIS PERSONNEL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF
SOCIAL RESPONSIBILITY OF RAILWAY TRANSPORT**

*докт. екон. наук Н. Г. Панченко, канд. екон. наук І.М. Войтов,
К.О. Кочегарова*
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

*D. Sc. (Econ.) N. G. Panchenko, PhD(Econ.) I.M. Voitov,
K.O. Kochegarova*
Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Діючи наразі на залізничному транспорті механізми соціально відповідального господарювання не забезпечують ефективної реалізації інтересів АТ «Укрзалізниця» серед ключових стейкхолдерів та не враховують кризового положення галузі на ринку перевезень. Крім того, до теперішнього часу держава у відносинах із залізницями і суспільством не знайшла прийнятної моделі взаємин і часто вирішує проблеми розвитку корпоративної соціальної відповідальності залізничної галузі адміністративними методами. Залізничний транспорт як соціально значуща для суспільства і держави в цілому галузь не отримує належної державної підтримки для вирішенню стратегічних проблем розвитку. Умови, які має забезпечувати держава для розвитку корпоративної соціальної відповідальності, формуються вкрай повільно і суперечливо, з помітним відставанням від світового рівня, а також не створюють потрібного ефекту і прогресу в сфері соціально-трудоих відносин на залізничному транспорті.

Неефективне господарювання і законодавчо встановлені вимоги з підвищення заробітної плати змушують залізницю скорочувати чисельність персоналу для забезпечення прийняттого рівня витрат і рентабельності господарської діяльності. В свою чергу особливості діяльності залізничного транспорту, що проявляються в її статусі як державної монополії, роботу яких досить активно контролюють профспілки хоча й не значно, однак все ж таки уповільнюють темпи відтоку персоналу. В результаті поглиблюється криза в соціальній сфері залізничного транспорту, що провокується впливом таких ключових факторів, як неефективна зайнятість та низький рівень оплати праці. За цих умов

наявність широкого спектра соціальних гарантій та пільг на залізничному транспорті є важливим стабілізуючим фактором, який тривалий час нівелював поширення кадрових ризиків. Однак нині намітились тенденції скорочення соціального забезпечення залізничної галузі, що слід розглядати як передумови подальшого заглиблення соціальної кризи [1].

Низький рівень оплати праці, що в більшості не відповідає ні умовам, ні складності праці, ні кваліфікації працівників, що обіймають певні посади, незадовільний рівень техніки безпеки, формалізм системи ротації та наявність численних корупційних схем в призначенні на керівні посади призвели до масового відтоку персоналу з залізничної галузі. Лише за останні п'ять років з галузі звільнилося більш ніж 93 тисячі осіб [2].

Для недопущення повної втрати висококваліфікованого кадрового потенціалу наразі гостро необхідно забезпечити зростання рівня соціальної відповідальності галузі перед працівниками шляхом впровадження антикризових інструментів управління персоналом. В контексті антикризового управління персоналом залізничного транспорту серед найбільш дієвих заходів варто виділити: модернізацію технологій планування і найму персоналу, удосконалення системи кадрової селекції, ротації та формування кадрового ядра, удосконалення системи навчання, формування корпоративної культури, реалізації заходів щодо впровадження виробничої демократії, підвищення стресостійкості та адаптації персоналу. Також кадрова стратегія АТ «Укрзалізниця» має бути зорієнтована на підвищення рівня адаптації персоналу до реформаційних змін, що відбуваються в галузі, шляхом впровадження таких інструментів, як менторинг, коучинг, онбординг. Значні зусилля мають бути спрямовані і на покращення інформаційно-комунікаційного забезпечення і стосуватися створення цифрової платформи розвитку персоналу.

Реалізації цих антикризових інструментів управління персоналом залізничного транспорту дозволить поліпшити якісний склад працівників, побудувати більш ефективну систему управління персоналом, а також забезпечити подолання проявів соціальної кризи в галузі і підвищити лояльність серед працівників.

[1] Панченко Н. Г. Теоретико-методологічні основи формування системи соціальної відповідальності на залізничному транспорті: дис. докт. екон. наук; спеціальність: 08.00.03 / Укр. держ. ун-тет залізничного транспорту. Харків, 2019. 482 с.

[2] Довідник основних показників роботи регіональних філій АТ «Українська залізниця» (2004-2019 роки). Київ, 2020. 39 с.