

УДК 338.48

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/33.5>**Косінцева П.Ю.**аспірантка кафедри менеджменту,
публічного управління та HR-технологій

Український державний університет залізничного транспорту

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

В статті доведено, що людина є джерелом знань, умінь та новаторських можливостей підприємств залізничного транспорту. Встановлено, що наразі світ та національна економіка відчувають трансформаційні процеси спричинені становленням цифровізації. Цей факт активує цифрові зміни в усіх сферах діяльності підприємств залізничного транспорту. Трансформації торкнулися також кадрових ресурсів. Спостерігається трансформація моделі соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту, що спричиняє зміну: роду та характеру зайнятості, вимог до професійних компетенцій працівників, моделі управління персоналом, системи підготовки та розвитку персоналу. Трансформації кадрового капіталу відбуваються на фоні запровадження воєнного стану в державі, негативних змін на ринку праці України, а також критичного фінансово-економічного положення підприємств залізничного транспорту. Це обумовлює формування нових концепцій, форм та методів управління трудовим капіталом відповідно до умов сьогодення.

Ключові слова: трудовий капітал, цифровізація, підприємство залізничного транспорту, соціально-трудова відносина, управління, трансформація.

Постановка проблеми. Процес цифровізації світової економіки зачіпає всі галузі національної економіки, а в останнє десятиліття, через бурхливий розвитком нейромереж, штучного потенціалу та комп'ютерних технологій, стає ще більш інтенсивнішим [1]. Під впливом цього процесу перетворення зазнали всі сфери діяльності залізничного підприємства: виробнича, кадрова, управлінська, маркетингова, фінансова тощо.

Розвиток інформаційних технологій сприяє посиленню глобалізації комунікацій у віртуальному просторі, підвищенню доступності інформації, забезпеченню можливості безперервного розвитку на цій основі суб'єктів господарювання. У сучасному менеджменті людина це найважливіший капітал організації. Цінність людських ресурсів обумовлена тим, що вони є джерелом знань, інновацій та формують імідж залізничної галузі. Трансформаційні процеси торкнулися також кадрових ресурсів: істотно змінюються цінності і мотиви людей (зокрема трудові), інструменти праці та розвитку кадрового потенціалу. Саме тому дослідження передумов, причин та напрямів трансформацій соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту є вельми актуальним завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні вчені неодноразово досліджували проблематику трансформації соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту. Зокрема, слід відзначити праці Диканя В.Л. [1], Токмакової І.В. [1; 2; 4], Овчиннікової В.О. [1–4], Корінь М.В. [1; 2; 4], Обруч Г.В. [1], Пашинського С.А., Остапюка Б.Б. та ін.

Відаючи належне науковому внеску вчених, слід зазначити, що наразі потребує більш детального вивчення передумови, причини та напрямки трансформації соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту відповідно до умов сьогодення, що дозволить в подальшому сформувати дієві управлінські рішення.

Метою статті є дослідження передумов, причин та напрямів трансформації соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу дослідження. На підставі вивчення наукових публікацій [1–7] було встановлено, що у працівників залізничного транспорту України за останні 5 років сформувалися нові умови праці, зумовлені цифровізацією, інтелектуалізацією, роботизацією, а також такими негативними локальними факторами як пандемія та активізація бойових дій на території нашої держави. Зазначені фактори негативно позначились на середньообліковій кількості працівників основної діяльності АТ «Укрзалізниця» (рис. 1), що цілком утворює загрозу для забезпечення розвитку підприємств залізничного транспорту.

Скорочення кількості працівників є катастрофічним, за період з 2008 року по 2022 рік даний показник знизився з 364,3 тис. осіб до 147,6 тис. осіб. Найбільші темпи зменшення маємо по Донецькій, Південній та Південно-Західній залізницях.

З метою з'ясування причин такої негативної динаміки звернемо увагу на загальній тенденції в сфері кадрового потенціалу, що наразі панують в Україні.

Перш за все слід звернути увагу на загальне уповільнення самого ринку праці, що обумовлене введенням воєнного стану в нашій державі (рис. 2). З лютого 2022 року по березень 2024 року спостерігаємо, що показники значно менше ніж в довоєнний період.

Ситуація на лінії фронту має відчутний вплив на ринок праці: помітно зменшилась кількість вакансій у Донецькій та Харківській областях (на 8 % та 7 % відповідно). Остання навіть залишила п'ятірку областей-лідерів за кількістю пропозицій роботи, поступившись Івано-Франківщині (рис. 3) [9].

Якщо говорити про заробіток, то на рівні пропозиції суттєвих змін немає. Протягом 2023 року середній рівень зарплат при первинному наймі коливався між 18,5 та 19 тисячами гривень. У березні 2024 року як

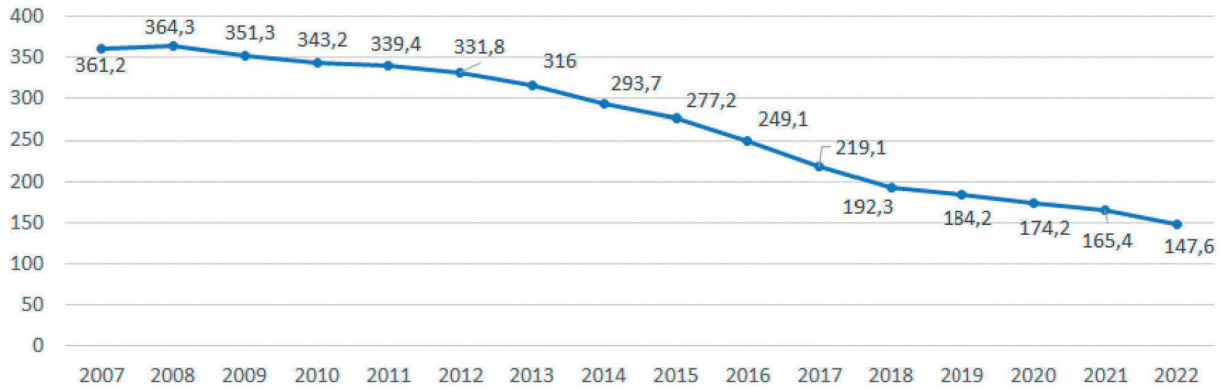


Рисунок 1 – Середньооблікова кількість працівників основної діяльності АТ «Укрзалізниця», тис. осіб
Джерело: [5]

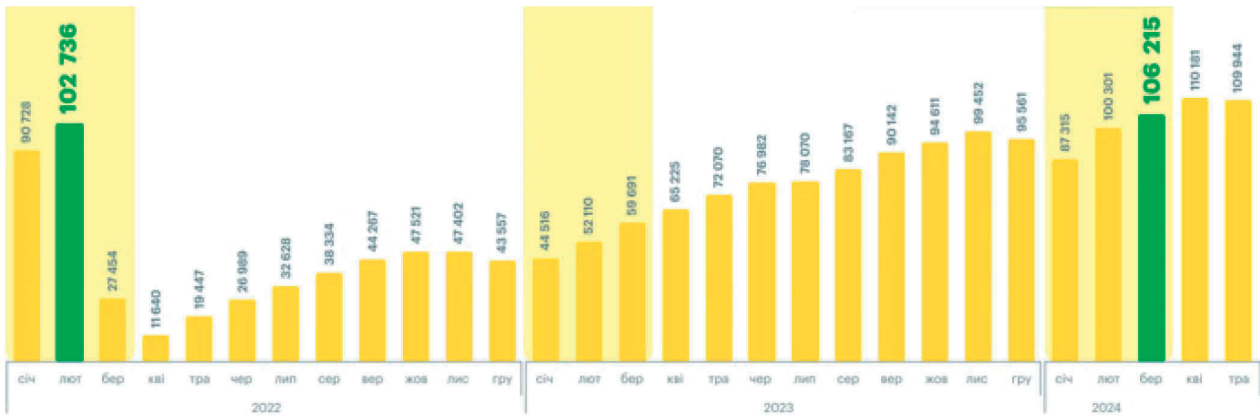


Рисунок 2 – Кількість вакансій на ринку праці, од.

Джерело: [8]

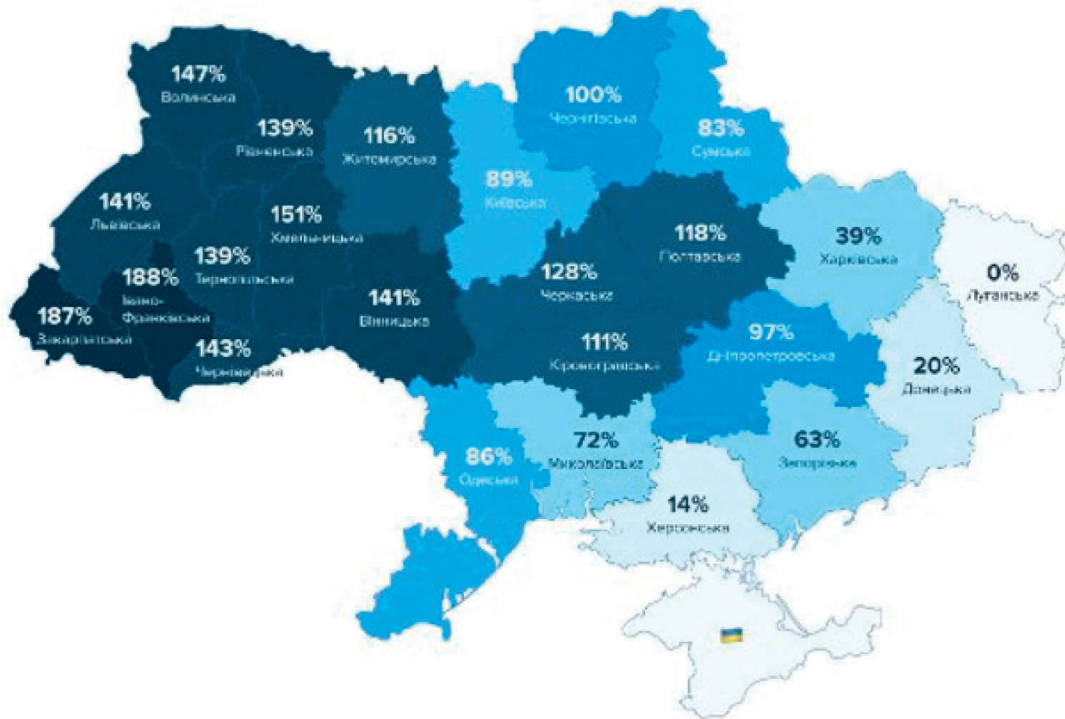


Рисунок 3 – Кількість вакансій на ринку праці у червні 2024 року по відношенню до лютого 2022 року, од.
Джерело: [9]

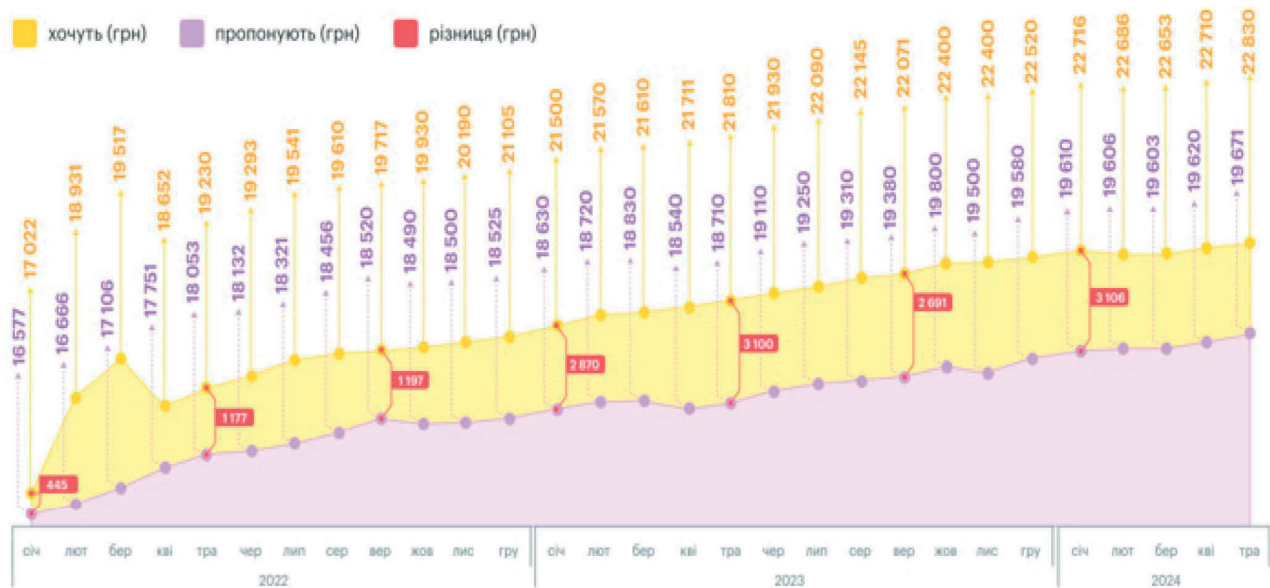


Рисунок 4 – Динаміка бажаної та реальної заробітної плати, грн

Джерело: [8]

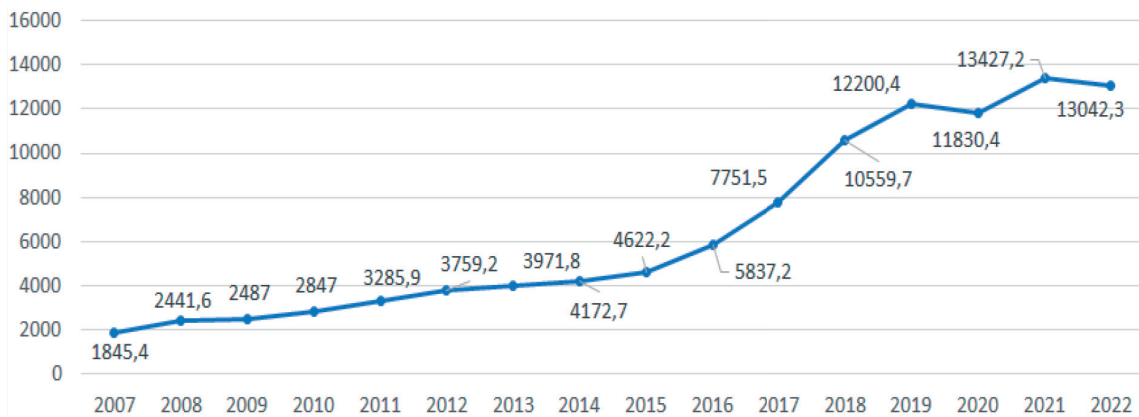


Рисунок 5 – Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників основної діяльності АТ «Укрзалізниця», грн

Джерело: [5]

середню цифру зафіксували 19603 гривень. При цьому бажаний заробіток все ж таки більший. Наразі розрив становить близько 3 тисяч гривень, тобто середній рівень очікуваної заробітної плати становить близько 22000 грн. Намагаючись бути більш конкурентоспроможними у боротьбі за претендентів, більшість роботодавців повернула такі соціальні пільги як: страхування, покриття навчання, спортзалу, обідів в офісі тощо [8].

Що ж до залізничного транспорту, то слід відзначити про дуже низький рівень середньомісячної заробітної плати працівників основної діяльності АТ «Укрзалізниця» (рис. 5).

Якщо ж дослідити структуру віддаленої роботи та порівняти із довоєнною (рис. 6) маємо, що в 2022 році лише 5 % роботодавців пропонували онлайн вакансії. Наразі цей показник складає 7 %. Кількість вакансій з віддаленою роботою зростає (наразі це понад 8 тисяч пропозицій серед загальної кількості). Головною причиною цього факту є не лише воєнний стан в державі, але й панування процесу цифровізації у світі.

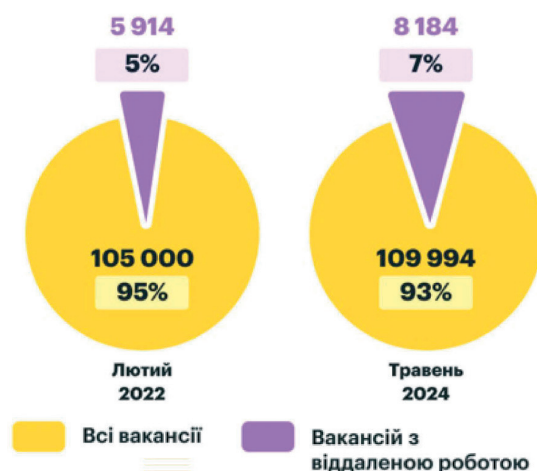


Рисунок 6 – Структура віддаленої роботи за 2022 р. та 2024 р., %

Джерело: [8]



Рисунок 7 – Структура ринку праці України у 2024 році, %

Джерело: [8]

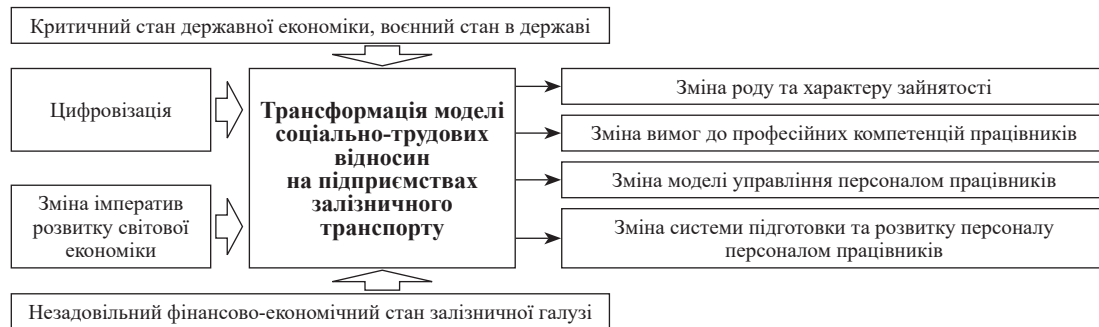


Рисунок 8 – Трансформація моделі соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту в умовах цифровізації

Джерело: власна розробка на основі досліджених матеріалів

Крім того, дослідження показали, що наразі спостерігаємо помітний дефіцит кадрів в Україні (рис. 7).

Ситуація, що склалась на ринку праці України безперечно є критичною. Негативні тенденції спостерігаємо не лише на підприємствах залізничного транспорту, але й вцілому в країні. Роботодавці дійсно не складають руки, а приймають активні управлінські рішення:

- підвищують заробітну плату (лише 27,9 % компаній, які взяли участь у нашому дослідженні, зазначили, що ще не підвищували зарплати. Інші збільшили ставку співробітників у діапазоні 5–20 %);
- займаються перекваліфікацією співробітників та перерозподілом обов'язків – 53,5 % опитаних;
- пропонують навчальні програми для молодих спеціалістів – 32,6 %;
- автоматизують робочі процеси – 23,9 %.

Крім того деякі бізнеси знаходять вихід в аутсорсингу. Тобто замість того, щоб шукати людей усередині команди, звертаються до зовнішніх підрядників.

Однак зазначеного наразі не досить, адже наразі ми маємо кардинальну трансформацію моделі соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту, що виникла в умовах зміни імператив розвитку світової економіки, панування цифровізації, незадовільного фінансово-економічного стану залізничного транспорту, а також критичного стану економіки держави та запровадження воєнного стану (рис. 8).

Все це спричиняє зміну: роду та характеру зайнятості, вимог до професійних компетенцій працівників, моделі управління персоналом, системи підготовки та розвитку персоналу.

Висновки. Очевидно, що наразі підприємства залізничного транспорту втрачають свій кадровий потенціал. Темпи даного негативного процесу є катастрофічними. Першопричиною цього процесу став незадовільний фінансово-економічний стан залізничного транспорту. Слід також обов'язково відмітити той факт, що на ринку праці відчувається нестача кваліфікованих кадрів. Крім зміни в правовому полі трудового законодавства змінили особливості прийому на роботу. Перед підприємствами більш особливого значення набуло питання перевірки військово-облікових документів, адже їх наявність наразі є обов'язковою вимогою при оформленні чолівіків на роботу. Однак, можна спостерігати й позитивні тенденції, адже сучасні підприємства все більше приділяють увагу соціальному забезпеченню співробітників: підвищення рівня освіти, медичний супровід, страхування тощо. Всі зазначені управлінські інструменти дозволяють залучити працівників на підприємство. Однак цього наразі вже недостатньо, адже спостерігається трансформація моделі соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту, що обумовлює формування нових відповідних концепцій, форм та методів управління трудовим потенціалом.

Список використаних джерел:

1. Dykan V., Tokmakova I., Ovchynnikova V., Obruch G., Korin M. Strategic management of innovation activity of railway enterprises within digital changes in the industry. *AIP Conference Proceeding*. 2023. Vol. 2490. Is. 1. URL: <https://pubs.aip.org/aip/acp/article-abstract/2490/1/070003/2928235/Strategic-management-of-innovation-activity-of?redirectedFrom=fulltext>
2. Токмакова І.В., Овчиннікова В.О., Корінь М.В. Структурно- організаційні трансформації на залізничному транспорті як основа його інтеграції в європейський транспортно-логістичний простір. Адаптивне управління підприємствами в умовах неотехно-логічного відтворення: колективна монографія. Київ : ФОП Маслаков, 2020. С. 213–219.

3. Овчиннікова В.О., Пашинський С.А. Стратегічне управління знаннями на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. Одеса : ПНДІЕІ, 2019. № 33. С. 110–115.
4. Токмакова І.В., Овчиннікова В.О., Корінь М.В., Остапук Б.Б. Управління розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. Харків : УкрДУЗТ, 2021. № 74. С. 139–149.
5. Статистичні дані про Українські залізниці. *Міністерство інфраструктури України: веб-сайт*. URL: <https://mtu.gov.ua/content/statistichni-dani-pro-ukrainski-zaliznici.html>
6. УЗ планує скорочення кількості працівників у 2022 році. URL: <https://www.railinsider.com.ua/uz-planuye-skorochennya-pracivnykiv-u-2022-roczii/>
7. Зарплата залізничників скоротилася в червні та була однією з найнижчих в Україні. URL: <https://www.railinsider.com.ua/zarplata-zaliznychnykv-skorotylasya-v-chervni-ta-bula-odniyeyu-z-najnyzhchyh-v-ukrayini/>
8. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика. URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robotua-ua>.
9. Харківщина вже не серед лідерів: що відбулося на ринку праці в червні. URL: <https://www.work.ua/ru/articles/analytics/3308/>

References:

1. Dykan V., Tokmakova I., Ovchynnikova V., Obruch G., Korin M. (2023) Strategic management of innovation activity of railway enterprises within digital changes in the industry. *AIP Conference Proceeding*. Vol. 2490, is. 1. Available at: <https://pubs.aip.org/aip/acp/article-abstract/2490/1/070003/2928235/Strategic-management-of-innovation-activity-of?redirectedFrom=fulltext>
2. Tokmakova I. V., Ovchynnikova V. O., Korin M. V. (2020) Strukturno- orhanizatsiyni transformatsiyi na zaliznychnomu transporti yak osnova yoho intehratsiyi v yevropeys'kyu transportno-lohistychnyy prostir [Structural and organizational transformations in railway transport as a basis for its integration into the European transport and logistics space]. *Adaptive management of enterprises in conditions of neotechnological reproduction: collective monograph*. Kyiv: FOP Maslakov, pp. 213–219.
3. Ovchynnikova V. O., Pashynskiy S. A. (2019) Stratehichne upravlinnya znannyamy na pidpryyemstvi [Strategic knowledge management at the enterprise]. *Market infrastructure: an electronic scientific and practical journal*. Odessa: PNDIEI. No. 33, pp. 110–115.
4. Tokmakova I. V., Ovchynnikova V. O., Korin M. V., Ostapuk B. B. (2021) Upravlinnya rozvytkom personalu pidpryyemstv zaliznychnoho transportu v umovakh tsyfrovizatsiyi [Management of personnel development of railway transport enterprises in conditions of digitalization]. *Bulletin of the economy of transport and industry: a collection of scientific and practical articles*. Kharkiv: UkrDUZT. No. 74, pp. 139–149.
5. Statystychni dani pro Ukrayins'ki zaliznytsi [Statistical data on Ukrainian Railways]. Ministry of Infrastructure of Ukraine: website. Available at: <https://mtu.gov.ua/content/statistichni-dani-pro-ukrainski-zaliznici.html>
6. UZ planuye skorochennya kil'kosti pratsivnykiv u 2022 rotsi [UZ plans to reduce the number of employees in 2022]. Available at: <https://www.railinsider.com.ua/uz-planuye-skorochennya-pracivnykiv-u-2022-roczii/>
7. Zarplata zaliznychnykv skorotylasya v chervni ta bula odniyeyu z naynyzhchychk v Ukrayini [The salary of railway workers decreased in June and was one of the lowest in Ukraine]. Available at: <https://www.railinsider.com.ua/zarplata-zaliznychnykv-skorotylasya-v-chervni-ta-bula-odniyeyu-z-najnyzhchychk-v-ukrayini/>
8. Shcho treba znaty pro ukrayins'kyi rynek pratsi u 2024 rotsi? Doslidzhennya ta analityka [What should you know about the Ukrainian labor market in 2024? Research and analytics]. Available at: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robotua-ua>
9. Kharkivshchyna v zhe ne sered lideriv: shcho vidbulosya na rynku pratsi v chervni [Kharkiv region is no longer among the leaders: what happened on the labor market in June]. Available at: <https://www.work.ua/ru/articles/analytics/3308/>

Kosintseva Polina

Ukrainian State University of Railway Transport

TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AT RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES

The article proves that a person is a source of knowledge, skills and innovative capabilities of railway transport enterprises. It has been established that currently the world and the national economy are experiencing transformational processes caused by the emergence of digitalization. This fact activates digital changes in all spheres of activity of railway transport enterprises. The transformation also affected human resources. The transformation of the model of social and labor relations at railway transport enterprises is observed, which causes changes in: the type and nature of employment, requirements for the professional competencies of employees, the model of personnel management, the system of personnel training and development. Transformations of personnel capital are taking place against the background of the introduction of martial law in the state, negative changes in the labor market of Ukraine. The pace of this negative process is catastrophic. The root cause of this process was the unsatisfactory financial and economic condition of railway transport. It is also necessary to note the fact that there is a shortage of qualified personnel on the labor market. In addition, the new law on mobilization makes adjustments to the interaction with candidates. Enterprises faced the issue of booking employees and checking military registration documents more acutely. Most employers have already booked their workers or are planning to book those who are eligible. And the presence of military registration documents has become a mandatory requirement for new candidates. On the other hand, you can also observe positive trends, because modern enterprises are investing more and more in their employees, from salary increases, training, insurance, etc. to improving the employer brand in general, trying to attract the best talents in the labor market of Ukraine. However, this is not enough at the moment, because all this is happening against the background of the critical financial and economic situation of railway transport enterprises. This conditions the formation of new concepts, forms and methods of labor capital management in accordance with today's conditions.

Key words: labor capital, digitalization, railway transport enterprise, social and labor relations, management, transformation.

JEL classification: M11