

Сімферополь: ОджакЪ, 2012. - С. 90-113.

6 Толстова, А.В. Промислово-територіальні кластери – основа реіндустріалізації вітчизняної промисловості / А.В.Толстова, Ю.Половнева // Вісник економіки транспорту і промисловості: Зб. наук. праць. – Х: УкрДУЗТ. – 2016. – № 55. – С. 9-16.

7 Ганущак-Єфименко, Л.М. Методичні засади стратегічного управління

портфелем бізнесу інтегрованих бізнес-структур / Л.М. Ганущак-Єфименко // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 6(156). – С. 197-204.

8 Опікунова, Н.В. Стратегічна привабливість підприємства / Н.В.Опікунова, С.С.Лаврова. – Режим доступу: http://vuzlib.com.ua/articles/book/35536-Strategichna_privablivist_pÑ/1.html

УДК 330.341.1:656.2

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО

*Назаренко І.Л., к.е.н., доцент,
Стогнієва Т.Г., слухачка магістратури ІППК (УкрДУЗТ)*

В статті отримала подальший розвиток методика оцінки кадрового потенціалу служби залізниці для застосування у локомотивному депо шляхом доповнення системи показників коефіцієнтами стану здоров'я та фізичної працездатності. Це дозволить більш точно оцінити кадровий потенціал локомотивного депо. Виконано розрахунки за матеріалами Краснолиманського локомотивного депо за 2012 – 2016 роки, проаналізовано причини зміни його кадрового потенціалу.

Ключові слова: кадровий потенціал, залізничний транспорт, локомотивне депо, методика оцінки кадрового потенціалу.

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО

*Назаренко І.Л., к.э.н., доцент,
Стогниева Т.Г., слушатель магистратуры ИППК (УкрГУЖТ)*

В статье получила дальнейшее развитие методика оценки кадрового потенциала службы железной дороги для применения в локомотивном депо путем дополнения системы показателей коэффициентами состояния здоровья и физической работоспособности. Это позволит более точно оценить кадровый потенциал локомотивного депо. Выполнены расчеты по материалам Краснолиманского локомотивного депо за 2012 - 2016 годы, проанализированы причины изменения его кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, железнодорожный транспорт, локомотивное депо, методика оценки кадрового потенциала.

ESTIMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF LOCOMOTIVE DEPOT

*Nazarenko I.L., PhD (economics), associate,
Stognijeva T.G., master student Institute of retraining and increasing qualifications
of staff (Ukrainian State University of Railway Transport)*

In the article existing methodology of estimation of level of personnel potential of a department of railway has been improved for locomotive depot, taking into account specific character of locomotive depot activity (realizing of transportations and repairs of locomotives). This specific character requires from the workers (locomotive brigades and repairmen of locomotives) to be healthy, lusty and to have high working capacity. Therefore the system of indices of estimation of locomotive depot's personnel potential has been complemented by two indices (describing physiology constituent of personnel potential potential of depot): by the coefficient of staff's health and by the coefficient of physical working capacity. It allows to estimate the level of personnel potential of locomotive depot more faithfully.

Calculations of personnel potential level of Krasnolyumanske locomotive depot for 2012 – 2016 have been done, reasons of its change have been analysed.

Keywords: *personnel potential, railway transport, locomotive depot methodology of estimation of personnel potential.*

Постановка проблеми. ПАТ «Українська залізниця» - одна з найбільших компаній, яка забезпечує 3% ВВП економіки України і є ключовим стратегічним активом держави; є одним з найбільших платників податку (наприклад, у 2016 р. сплачено 15 млрд грн); є містоутворюючим підприємством в багатьох регіонах; має ключове значення для підтримки експортного потенціалу держави; має стратегічне значення для розвитку транзитного потенціалу держави – 4 з 10-ти Міжнародних транспортних коридорів проходять через Україну.

ПАТ «Укрзалізниця» має визначну значимість для суспільної стабільності: це ключовий актив для забезпечення мобільності населення і єдності держави - 43% пасажирообігу, в тому числі пільгових категорій громадян; це найбільший працедавець в Україні – 272 тис. робітників (і понад 400 тис. членів їх сімей), або 1,5% від усіх зайнятих [1].

Для розроблення адекватної стратегії забезпечення розвитку залізничного транспорту, як і будь-якої галузі та окремого підприємства,

необхідно оцінити та ефективно використовувати його економічний потенціал.

Важливою складовою економічного потенціалу залізничного транспорту є кадровий потенціал, від ефективності використання та збереження якого залежить ефективність діяльності галузі в цілому.

Кадровий потенціал залізничного транспорту - це сукупність спроможностей працівників залізничного транспорту максимально ефективно виконувати свої обов'язки і виробляти високоякісні транспортні та інші послуги, роботи, продукцію для задоволення потреб економіки та населення у вантажних і пасажирських перевезеннях і отримання прибутку [2].

Особливо актуальною в теперішній час, в умовах фінансово-економічної кризи та військової операції АТО на Сході країни, є необхідність зберегти кадровий потенціал галузі та підвищити ефективність його використання. Тому необхідним є дослідження кадрового

потенціалу, зокрема, локомотивних депо, чому і присвячена дана стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичним та практичним аспектам оцінки та управління кадровим потенціалом підприємств присвячені праці таких учених, як Т. Білорус, Н. Гавкалова, І. Джаїн, Є. Лапін, М. Новікова, Н. Краснокутська, В.Гавва, Е. Божко, Ю.Одегов, В.Пономаренко зі співавторами та інші [3 – 6 та ін.]. В галузі залізничного транспорту ці проблеми знайшли відображення у працях [7 – 11 та ін.].

Існує багато методик оцінки кадрового потенціалу підприємства: на базі витратного підходу, доходного підходу та негрошових вимірників (натуральному – як чисельності працівників, обсягу виробленої ними продукції; часовому – як баланс робочого часу працівників; умовному – за допомогою експертно-бальних або коефіцієнтних методик). Їхні переваги та недоліки проаналізовані в [9].

Але оцінку кадрового потенціалу підприємств та підрозділів залізничного транспорту можна виконали лише за двома існуючими в літературі методиками, розробленими спеціально для залізничного транспорту

Так, експертно-бальна методика оцінки кадрового потенціалу підприємства залізничного транспорту [9, 10] дозволяє оцінити, по-перше, індивідуальний кадровий потенціал кожного працівника, по-друге, кадровий потенціал підприємства з урахуванням недо- або переутримання персоналу, але за її допомогою неможливо оцінити вплив зміни чисельності працівників (з урахуванням їхнього віку, раціоналізаторської активності, підвищення кваліфікації, трудової дисципліни тощо) на структурні, якісні та інші характеристики кадрового потенціалу. Крім того, вона є достатньо трудомісткою у застосуванні.

Це обумовило доцільність розроблення у 2013 році методики оцінки

кадрового потенціалу дирекції залізниці [11], яка базується на показниках, що визначаються за матеріалами існуючої звітності (форми УТО-1, 1-ПВ, 6-ПВ та інших) та дозволяє при оптимізації персоналу визначити вплив зміни його чисельності на структурні, якісні та інші характеристики кадрового потенціалу (вимірюються за допомогою запропонованого інтегрального показника). Ця методика удосконалена шляхом врахування ступені значущості локальних показників у [2] та використана для оцінки кадрового потенціалу служби матеріально-технічного постачання Донецької залізниці.

Виділення недосліджених аспектів проблеми. Таким чином, цю методику [2] ми вважаємо найбільш придатною для оцінки кадрового потенціалу локомотивного депо, але вона потребує подальшого розвитку з урахуванням специфіки діяльності депо.

Тому метою даної статті є подальший розвиток даної методики для застосування її у локомотивному депо.

Основний матеріал статті. Кадровий потенціал підприємства характеризується як кількісною характеристикою (середньоспискова чисельність персоналу, фонд часу роботи), так і якісною (структура, оновлюваність та інші показники), а результатом його функціонування є виробництво споживчих вартостей, що можна оцінити за допомогою показника продуктивності праці [9]. І саме методика [11; 2] дозволяє оцінити якісну характеристику кадрового потенціалу певного підрозділу залізничного транспорту (дирекції та служби відповідно).

На нашу думку, враховуючи специфіку діяльності локомотивного депо (виконання перевезень та ремонтів рухомого складу), яка вимагає від робітників (а саме - локомотивних бригад та слюсарів з ремонту рухомого складу) гарного фізичного стану та високої працездатності - вважаємо доцільним

додати до системи показників кадрового потенціалу [11; 2] такі, які будуть враховувати саме фізіологічну складову кадрового потенціалу підприємства (локомотивного депо). Це коефіцієнт стану здоров'я та коефіцієнт фізичної працездатності.

У статті О.А. Харун [12, с. 95] запропоновано систему оцінки трудового потенціалу робітників, службовців та фахівців промислового підприємства, в якій коефіцієнт фізичної працездатності визначається як питома вага працівників підприємства у найбільш продуктивному віці – від 22 до 35 років, а коефіцієнт стану здоров'я – як доповнення до одиниці результату ділення кількості годин невиходів на роботу через хворобу на загальний річний фонд робочого часу депо.

Стосовно коефіцієнту здоров'я – погоджуємося з методикою його розрахунку. Але, на нашу думку, недостатньо коректним є визначення коефіцієнта фізичної працездатності для всіх категорій працівників, включаючи фахівців, керівників, адже керівник старше 35 років, навіть старше 50 років - це не фактор, який знижує ефективність кадрового потенціалу. Навпаки – він має більший досвід, що є необхідним для прийняття вірних управлінських рішень. Те ж саме стосується і фахівців та професіоналів підприємства.

Тому пропонуємо розраховувати коефіцієнт фізичної працездатності лише для робітників. Для локомотивного депо це, в основному, восьма категорія працівників (згідно з діючим Класифікатором професій : робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, складання обладнання та машин (до них відносяться локомотивні бригади); також це сьома категорія - кваліфіковані робітники з інструментом (до них

відносяться слюсарі з ремонту рухомого складу та інші працівники цеха ремонту). Крім вищеперерахованих, незначна чисельність робітників депо може належати до дев'ятої категорії – найпростіші професії, п'ятої категорії – робітники сфери торгівлі та послуг (якщо у депо є свій магазин, у багатьох локомотивних депо він є) та навіть до шостої категорії - кваліфіковані робітники сільського та лісного господарства, риборозведення та риболовлі (якщо підсобно-допоміжна діяльність депо включає такі види діяльності). Як бачимо, такі види робіт вимагають гарного здоров'я і вік таких працівників – це фактор кадрового потенціалу. Тому вважаємо доцільним додати до системи показників кадрового потенціалу коефіцієнт фізичної працездатності, який, враховуючи специфіку діяльності локомотивного депо, буде розраховуватися лише для робітників перерахованих вище категорій.

Ці показники дозволять більш повно врахувати фізичний стан здоров'я працівників депо як важливу складову його кадрового потенціалу.

Питомі ваги значущості локальних показників, як було запропоновано у [2], визначаємо за допомогою експертних оцінок, використовуючи метод середніх рангів. В якості експертів нами були залучені працівники депо, а саме: 4 керівники та 4 професіонали.

Визначення коефіцієнтів важливості (питомих вагів значущості) показників за результатами експертних оцінок працівників депо наведено в табл. 1.

Найбільш важливими для оцінки кадрового потенціалу локомотивного депо є показники освіти, навчання персоналу, підвищення кваліфікації, плинності кадрів та фізичної працездатності.

Таблиця 1

Визначення коефіцієнтів важливості показників

Показники	Ранги	Перетворення	Коефіцієнти важливості
1	2	3	4
1 Показник освіти (питома вага працівників з повною вищою освітою у середньосписковій чисельності), %	1	1/1=1	0,213
2 Показник якості управлінського персоналу (питома вага магістрів у керівних кадрах), %	4	1/4=0,25	0,053
3 Показник віку персоналу (питома вага персоналу віком до 59 років), %	6	1/6=0,167	0,034
4 Показник творчої активності персоналу (питома вага винахідників та раціоналізаторів у середньосп. чисельності), %	3	1/3=0,333	0,071
5 Показник навчання персоналу (питома вага персоналу, який пройшов навчання, у середньосписковій чисельності), %	2	1/2=0,5	0,107
6 Показник підвищення кваліфікації (питома вага персоналу, що підвищив кваліфікацію, у середньосписковій чисельності), %	2	1/2=0,5	0,107
7 Показник трудової дисципліни (кількість стягнень за порушення трудової дисципліни, яка припадає на 1 працівника), %	4	1/4=0,25	0,053
8 Коефіцієнт обороту кадрів по прийому, %	5	1/5=0,2	0,043
9 Коефіцієнт плинності кадрів, %	2	1/2=0,5	0,107
10 Коефіцієнт використання робочого часу (питома вага фактично відпрацьованого часу у фонді робочого часу), %	6	1/6=0,167	0,034
11 Коефіцієнт стану здоров'я (доповнення до одиниці результату ділення кількості годин невиходів на роботу через хворобу на загальний річний фонд робочого часу депо)	3	1/3=0,333	0,071
12 Коефіцієнт фізичної працездатності (питома вага робітників депо у віці 22 – 35 років)	2	1/2=0,5	0,107
Всього	-	4,700	1,000

Результати розрахунків наведені в табл. 2. Як бачимо, протягом аналізованого періоду інтегральний показник незначно зріс, досягнувши вельми високого значення 0,9440, в основному внаслідок підвищення показника освіти (більше ніж у 1,5 рази), показника навчання персоналу (майже у 2 рази), а також показників якості управлінського персоналу та творчої активності, незважаючи на погіршення коефіцієнту обороту кадрів по прийому.

За звітністю депо, за п'ять років кількісна характеристика кадрового потенціалу локомотивного депо - середньоспискова чисельність персоналу з експлуатації - знизилася на 275 працівників (з 1312 до 1037), або на 11%, якісна характеристика – інтегральний показник – зросла на 15,9%, а показник ефективності функціонування кадрового потенціалу – продуктивність праці – збільшився на 11,2% (див. рис. 1).

Таблиця 2

Визначення узагальнюючого показника структури, творчої активності, руху персоналу та використання робочого часу Красноліманського локомотивного депо за 2012 – 2016 роки

Показник	Питома вага	2012		2013		2014		2015		2016	
		Абс.	Відн.	Абс.	Відн.	Абс.	Відн.	Абс.	Відн.	Абс.	Відн.
1 Показник освіти, %	0,213	10,92	0,6535	10,43	0,6242	14,10	0,8438	16,40	0,9814	16,71	1,0
2 Показник якості управлінського персоналу, %	0,053	25,0	0,5447	26,1	0,5686	29,7	0,6471	42,9	0,9346	45,9	1,0
3 Показник віку персоналу, %	0,034	97,3	0,9929	98,1	1,0	98,1	1,0	98,1	1,0	98,0	0,9990
4 Показник творчої активності персоналу, %	0,071	2,08	0,6957	1,60	0,5351	1,94	0,6488	2,22	0,7425	2,99	1,0
5 Показник навчання персоналу, %	0,107	3,94	0,5137	4,72	0,6154	6,89	0,8983	7,32	0,9544	7,67	1,0
6 Показник підвищення кваліфікації, %	0,107	22,51	0,9603	17,59	0,7504	18,64	0,7952	12,42	0,5299	23,44	1,0
7 Показник трудової дисципліни, %	0,053	0,0126	0,8810	0,0137	0,8102	0,0154	0,7208	0,0111	1,0	0,0131	0,8473
8 Коефіцієнт обороту кадрів по прийому, %	0,043	0,0527	1,0	0,0495	0,9393	0,0130	0,2467	0,0278	0,5275	0,1120	0,2125
9 Коефіцієнт плинності кадрів, %	0,107	0,0691	1,0	0,0746	0,9263	0,1507	0,4585	0,0871	0,7933	0,0812	0,8510
10 Коефіцієнт використання робочого часу, %	0,034	0,816	0,9600	0,847	0,9965	0,774	0,9106	0,733	0,8624	0,850	1,0
11 Коефіцієнт стану здоров'я	0,071	0,9666	0,9993	0,9667	0,9994	0,9664	0,9991	0,9667	0,9993	0,9673	1,0
12 Коефіцієнт фізичної працездатності	0,107	38,89	0,9846	39,50	1,0	37,45	0,9481	37,80	0,9570	38,0	0,9620
Інтегральний показник структури, творчої активності, руху персоналу та використання робочого часу	-	-	0,8142	-	0,7680	-	0,7762	-	0,8673	-	0,9440

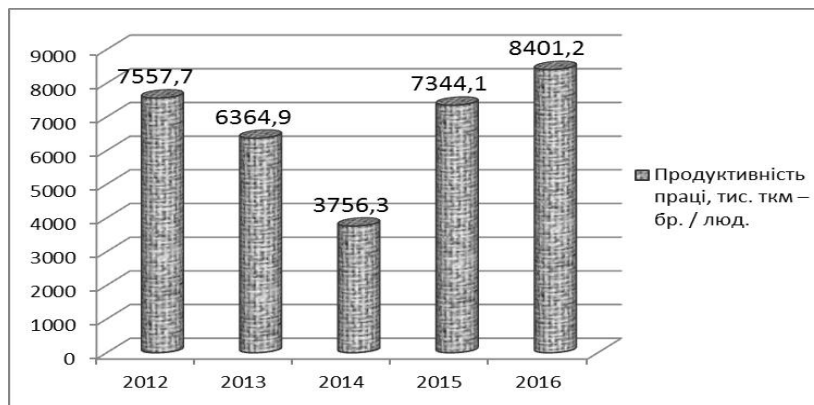


Рис. 1. Продуктивність праці у Краснолиманському локомотивному депо

Таким чином, можна зробити висновок, що протягом аналізованого періоду в даному депо відбулося як покращення якісної характеристики кадрового потенціалу, так і підвищення ефективності його використання.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В статті отримала подальший розвиток методика оцінки кадрового потенціалу служби залізниці для застосування у локомотивному депо шляхом доповнення системи показників коефіцієнтами стану здоров'я та фізичної працездатності. Виконані розрахунки на матеріалах Краснолиманського локомотивного депо за 2012 – 2016 рр. показали доцільність її практичного застосування.

Перспективами подальших досліджень може бути розроблення організаційно-економічного механізму управління персоналом депо на основі даної методики.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Основні аспекти стратегії розвитку ПАТ «Укрзалізниця». 2017-2021 роки [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.uz.gov.ua/files/file/Strategy_Presentation_fin1.pdf

2 Назаренко І.Л. Методика оцінки кадрового потенціалу служби залізниці [Текст] / І. Л. Назаренко, В.О.Маслова,

Я.Д. Погрібна // Вісник економіки транспорту і промисловості. - № 49, 2015. – С.248-253.

3 Джаин І.О. Оценка трудового потенциала [Текст]: монографія. / І.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

4 Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Текст]: монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Нац. академія ДПС України, 2008. – 240 с.

5 Новікова М.М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств [Текст]: автореф. дис ... д-ра екон. наук / М. М. Новікова . – Харків, 2010 . – 36 с.

6 Управління трудовим потенціалом [Текст] / В.С.Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М.Салун, М.М.Новікова та ін.. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

7 Дикань В. Л. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту: підручник для студ. вищ. навч. закл. / В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова. - Х.: УкрДАЗТ, 2012. - 276 с.

8 Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» / В.В. Компанієць// Вісник економіки транспорту і промисловості.-2009.- № 3. - С. 42 - 47.

9 Іванілов О.С. Нова експертно-бальна методика оцінки кадрового

потенціалу підприємства [Текст] / О.С. Іванілов, І.Л. Плетникова, Д.М. Дячков // Вісник економіки транспорту і промисловості. - №15-16. - 2006. - С. 67 - 74.

10 Плетникова І.Л.(Назаренко І.Л.). Удосконалення методики оцінки кадрового потенціалу підприємств залізничного транспорту [Текст] / І.Л. Плетникова // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. Економічні науки. - 2008. - №4, т. 2. - С. 52 - 56.

11 Назаренко І.Л. Оцінка та оптимізація кадрового потенціалу дирекції залізничного транспорту [Текст] / І. Л. Назаренко // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2013. - Вип. 44. - С. 70-74.

12 Харун О. А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства / О. А. Харун // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - Вип. 25. - 2014. - С. 92-97.

УДК 658.012.8

ПРІОРИТЕТИ ЗМІЦНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ В НАПРЯМУ ПРОТИДІЇ РЕЙДЕРСТВУ

Писаревський М. І., аспірант (ХНУМГ імені О.М. Бекетова)

Метою статті є виявлення основних загроз економічній безпеці підприємств машинобудування та окреслення основних напрямів її зміцнення в напрямку протидії рейдерству. На основі систематизації наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених проаналізовано причини розвитку рейдерства в Україні. У результаті проведеного дослідження визначено основні передумови розвитку рейдерства та обґрунтовано пріоритетні напрями зміцнення економічної безпеки підприємств машинобудування в напрямку протидії рейдерству.

Ключові слова: економічна безпека, підприємство, рейдерство, загрози, забезпечення економічної безпеки підприємства в напрямку протидії рейдерству.

ПРИОРИТЕТЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАШИНОСТРОЕНИЯ В НАПРАВЛЕНИИ ПРОТИДЕЙСТВИЮ РЕЙДЕРСТВУ

Писаревский Н. И., аспирант (ХНУГХ имени А.Н. Бекетова)

Целью статьи является выявление основных угроз экономической безопасности предприятий машиностроения и определение основных направлений ее укрепления в направлении противодействия рейдерству. На основе систематизации научных трудов отечественных и зарубежных ученых проанализированы причины развития рейдерства в Украине. В результате проведенного исследования определены основные предпосылки развития рейдерства и обоснованы приоритетные направления