

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Назаренко І.Л., к.е.н., доцент,  
Труш І.М., студентка магістратури (УкрДУЗТ)*

*В статті розроблений організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом структурного підрозділу залізничного транспорту (на прикладі Лиманського моторвагонного депо), впровадження якого дозволить підвищити ефективність використання кадрового потенціалу. Підсистемами організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом є: нормативно-правова; організаційна; матеріально-технічна; фінансова; соціально-психологічна. Виконано розрахунки за матеріалами Лиманського моторвагонного депо за 2017 – 2018 роки, проаналізовано причини зміни його кадрового потенціалу.*

*Ключові слова: управління кадровим потенціалом, залізничний транспорт, організаційно-економічний механізм, моторвагонне депо*

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

*Назаренко І.Л., к.э.н., доцент,  
Труш И.М., студентка магистратуры (УкрГУЖТ)*

*В статье разработан организационно-экономический механизм управления кадровым потенциалом структурного подразделения железнодорожного транспорта (на примере Лиманского моторвагонного депо), внедрение которого позволит повысить эффективность использования кадрового потенциала. Подсистемами организационно-экономического механизма управления кадровым потенциалом являются: нормативно-правовая; организационная; материально-техническая; финансовая; социально-психологическая. Выполнены расчеты по материалам Лиманского моторвагонного депо по 2017 - 2018 годы, проанализированы причины изменения его кадрового потенциала.*

*Ключевые слова: управление кадровым потенциалом, железнодорожный транспорт, организационно-экономический механизм, моторвагонное депо*

## ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM OF MANAGEMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF RAILWAY TRANSPORT'S STRUCTURAL UNIT

*Nazarenko I., PhD (economics), associate Professor,  
Trush I., master student (USURT)*

*The article describes an organizational and economic mechanism (OEM) for managing the personnel potential of the structural unit of the railway transport. Its implementation will increase the efficiency of the use of human resources.*

*The OEM base, which is based on the mission of the structural unit of the railway transport, is the goal of managing the personnel potential (ensuring its effective use and meeting the material and other needs of employees), subjects of human resources management (managers of all units, personnel department, psychologist), object of management (influenced by both external and internal factors), principles, functions and methods of management, as well as methodical provision of evaluation of the qualitative and quantitative component of the personnel potential.*

*Subsystems of OEM management of personnel potential are: regulatory, organizational; material and technical; financial; socio-psychological. The OEM provides the consolidated stages and the main results of its functioning; after checking the degree of achievement of the goals and, if necessary, the OEM base may be adjusted.*

*Taking into account that the main component of OEM is the method of personnel potential assessment, calculations on the materials of Lyman Motor Vehicle Depot were done for 2017-2018, the reasons for changing its personnel potential were analyzed. It increased slightly during the analyzed period, reached a rather high value of 0.8443, mainly due to significant increasing the index of advanced training (from 12.31% to 20.81% of staff) and the index of physical performance (from 32.56% to 37.58%), despite the negative impact of staff aging (the proportion of personnel under the age of 59 decreased from 97.95% to 84.34%).*

**Keywords:** *personnel potential management, railway transport, organizational and economic mechanism, motor-car depot*

**Постановка проблеми.** Залізничний транспорт завжди був і залишається основним видом транспорту України, який виконує 56 % вантажообороту та 28% пасажирообороту. Але зважаючи на тривалі проблеми, які ускладнюються фінансово-економічною кризою, «Укрзалізниця» може стати або гальмом, або двигуном у розвитку та модернізації країни. Як зауважено у доповіді «Чи є майбутнє в залізничного транспорту України?» [1], реальний ВВП України тісно корельований з обсягом вантажних перевезень залізницею (понад 90%). Не важко спрогнозувати наслідки для економіки, якщо ефективність роботи «Укрзалізниці» сьогодні критично низька: перш за все через рівень зносу залізничної інфраструктури на 40%, тяги - 87%.

Фінансові показники компанії також одні з найнижчих в порівнянні з залізничними компаніями країн ЄС.

Основні причини наявного стану - це низький рівень управління людськими та матеріальними ресурсами, незлагодженість бізнес-процесів, відсутність достатніх інвестицій для розвитку, а також корупційні схеми [1].

Серед основних викликів, з якими стикається Укрзалізниця сьогодні, в доповіді названі: необхідність скорочення штату та низький рівень оплати праці вузькоспеціалізованим фахівцям.

Так, станом на 1 грудня 2018 року загальний штат працівників налічує понад 276 тис. осіб, що набагато вище від середньоєвропейських показників. Україна

утримує в 4 рази більше персоналу на залізничному транспорті, ніж Польща, яка має кращі фінансові результати та аналогічну протяжність залізничних шляхів та вищу щільність. Протягом 2019-2030 років Укрзалізниця буде необхідно зменшити кількість персоналу вдвічі, щоб як мінімум досягти європейських бенчмарків. Зі значною частиною персоналу слід провести навчальні роботи з підвищення кваліфікації та, у разі необхідності, переорієнтації працівників.

До 2030 року перед залізничним транспортом України гостро постане виклик підвищення заробітної плати рядовим працівникам, а також вузькоспеціалізованим фахівцям. Низький рівень заробітної плати є однією з основних причин поступового зменшення чисельності висококваліфікованих кадрів, насамперед це стосується категорії машиністів. Незважаючи на підвищення у 2018 році, середня заробітна плата по Укрзалізниця у 8-9 разів нижча порівняно з аналогічними позиціями на європейському ринку праці [1].

Крім того, продовжується відтік кваліфікованих кадрів з Укрзалізниця, що вкупі з плінністю керівних кадрів на найвищих посадах та їхньою незацікавленістю в підвищенні ефективності роботи галузі (як зокрема зауважує міністр інфраструктури України В. Омелян у [2]) знижує якість її трудового потенціалу.

Таким чином, дотепер залишається актуальною проблема збереження та нарощування кадрового потенціалу Укрзалізниця, а також підвищення ефективності управління ним, для чого необхідний відповідний організаційно-економічний механізм, діючий на всіх рівнях управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним та практичним аспектам оцінки та управління кадровим потенціалом підприємств залізничного транспорту присвячені праці таких учених, як

В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова, В.В. Компанієць, І.В. Токмакова та інші [3 - 7 та ін.]. Питання створення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом підприємств різних галузей висвітлено зокрема у працях Н.М. Кравчука та О.А. Ільїної [8], Л.Г. Кльоби [9], С.М. Цуркан [10] та інших учених.

**Виділення недосліджених аспектів проблеми.** Але дотепер недостатньо уваги приділяється розробці організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом структурних підрозділів залізничного транспорту, таких, як, наприклад, моторвагонні депо.

Тому метою даної статті є розробка організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом структурного підрозділу залізничного транспорту (на прикладі моторвагонного депо).

**Основний матеріал статті.** 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 [5].

Під організаційно-економічним механізмом (ОЕМ) розуміємо систему формування цілей та стимулів, які дають змогу перетворити у процесі трудової діяльності рух матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва та його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів [11].

Організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом (КП) структурних підрозділів залізничного транспорту, розроблений нами на основі [7 - 9], наведений на рис. 1.

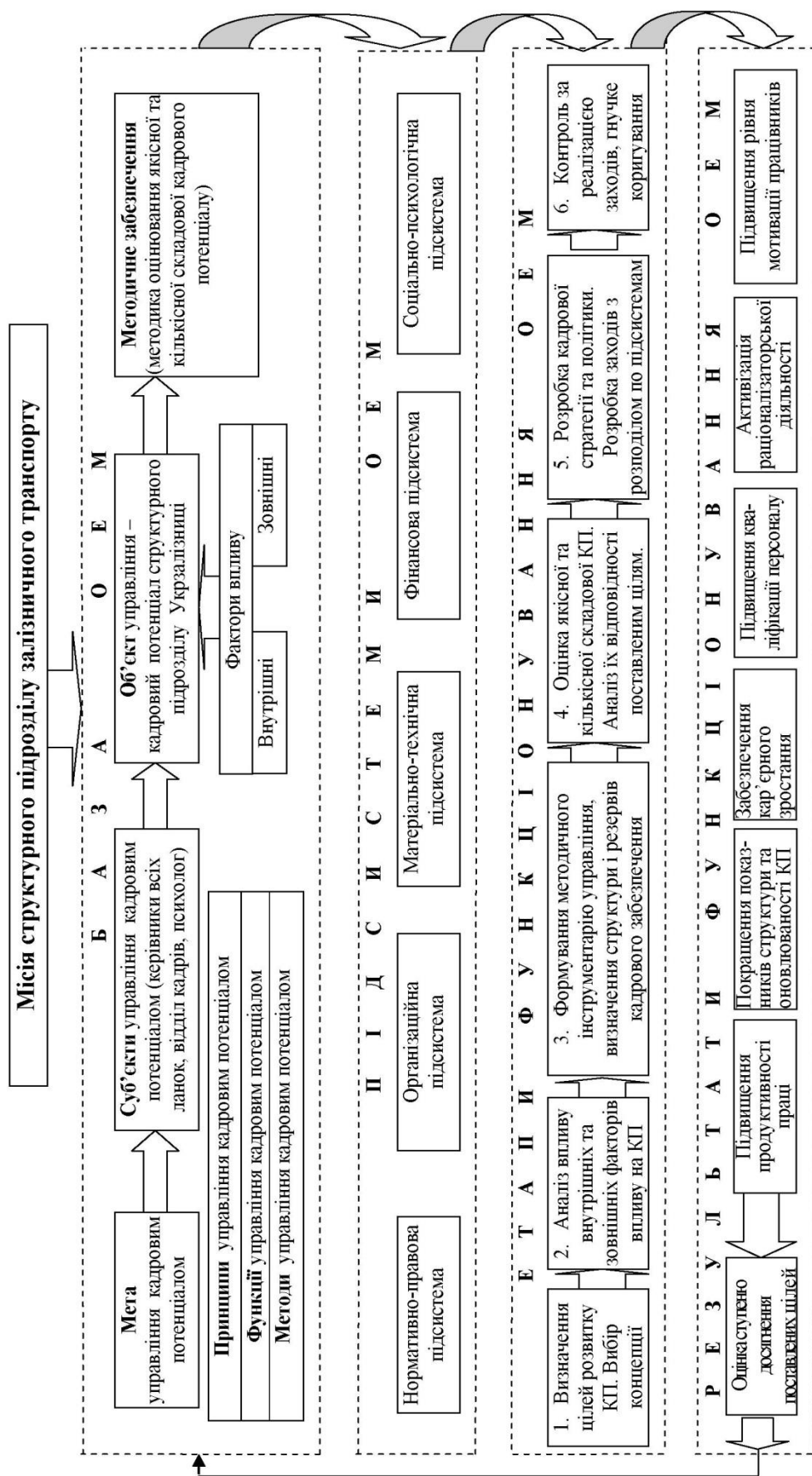


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом структурних підрозділів залізничного транспорту Джерело: авторська розробка на основі [7 – 9]

Базою OEM, яка базується на місії структурного підрозділу залізничного транспорту, є мета управління кадровим потенціалом (забезпечення його ефективного використання з одночасним задоволенням матеріальних та духовних потреб працівників), суб'єкти управління кадровим потенціалом (керівники всіх ланок, відділ кадрів, психолог), об'єкт управління (на який впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори), принципи, функції та методи управління, а також методичне забезпечення оцінювання якісної та кількісної складової кадрового потенціалу (методика, наведена у [6]).

Підсистемами OEM управління кадровим потенціалом є: нормативно-правова (дотримання трудового законодавства та внутрішніх наказів УЗ); організаційна (тип організаційної структури управління, налагодженість документообігу тощо); матеріально-технічна (наявність сучасних технологій та засобів праці); фінансова (діюча на підприємстві система матеріального стимулювання, відсутність затримок у виплатах тощо); соціально-психологічна (наявність соціальної інфраструктури на підприємстві, морально-психологічний клімат в колективі, відсутність тиску тощо).

В OEM наведені укрупнені етапи та основні результати його функціонування; після перевірки ступеню досягнення поставлених цілей і разі необхідності може бути скоригована база OEM.

Головною складовою OEM є методичне забезпечення оцінювання кадрового потенціалу. 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. І саме методика [6] дозволяє

оцінити якісну характеристику кадрового потенціалу певного підрозділу залізничного транспорту.

Лиманське моторвагонне депо було утворене згідно наказу 919-Н від 29.09.2016 шляхом реорганізації Сватівського моторвагонного депо, а саме: виділення підрозділів депо, що територіально розташовані у містах Лиман, Слов'янськ, Авдіївка і задіяних в обслуговуванні пасажирських приміських перевезень електропоїздами та створення ремонтних підрозділів на базі незадіяних виробничих площ Краснолиманського локомотивного депо регіональної філії «Донецька залізниця». Його основним завданням є задоволення потреб держави, юридичних і фізичних осіб в безпечних та якісних залізничних перевезеннях у внутрішньому сполученні, роботах та послугах, що здійснюються (надаються) депо. Результати розрахунків наведені в табл. 1.

Для розрахунків використано питомі ваги значущості показників з [6], які були визначені для локомотивного депо, адже вони підходять і для моторвагонного депо. Стосовно нормативних значень показників – їх некоректно визначати як найкращі протягом аналізованого періоду, адже підприємство існує лише 2 роки. Тому ми взяли в якості нормативних значення показників залізничного підрозділу, який функціонує у тих самих умовах у тому самому місті – Лиманського локомотивного депо (наведені у [6]), за винятком коефіцієнта обороту кадрів по прийому та показника трудової дисципліни (який у моторвагонному депо кращий). Надвисоке значення коефіцієнта обороту кадрів по прийому у 2017 році (114,87%) викликано там, що саме у тому році відбувався інтенсивний набір кадрів на новостворене підприємство. І тому це значення не може вважатися еталонним. В якості еталонного значення для новоствореного підприємства прийнято 15%.

Таблиця 1  
 Визначення узагальнюючого показника структури, творчої активності, руху персоналу та використання робочого часу Лиманського моторвагонного депо у 2017 – 2018 рр.

Показник	Питома вага	Нормативне значення	2017 р.		2018 р.	
			Абс.	Відн.	Абс.	Відн.
1 Показник освіти (питома вага працівників з повною вищою освітою у середньосписковій чисельності), %	0,213	16,71	12,31	0,7367	10,74	0,6266
2 Показник якості управлінського персоналу (питома вага магістрів у керівних кадрах), %	0,053	45,9	28,57	0,6624	35,71	0,7780
3 Показник віку персоналу (питома вага персоналу у віці до 59 років), %	0,034	98,1	97,95	0,9985	84,34	0,8597
4 Показник творчої активності персоналу (питома вага винахідників та раціоналізаторів у середньосписковій чисельності), %	0,071	2,99	1,79	0,5987	1,79	0,5987
5 Показник навчання персоналу (питома вага персоналу, який пройшов навчання, у середньосписковій чисельності), %	0,107	7,67	7,44	0,9700	7,61	0,9921
6 Показник підвищення кваліфікації (питома вага персоналу, який підвищив свою кваліфікацію, у середньосписковій чисельності), %	0,107	23,44	12,31	0,5252	20,81	0,9978
7 Показник трудової дисципліни (кількість дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни, яка припадає на 1 працівника), %	0,053	1,03	1,03	1	1,34	0,7687
8 Коефіцієнт обороту кадрів по прийому, %	0,043	15,0	114,87	1	19,46	1
9 Коефіцієнт плінності кадрів, %	0,107	6,04	6,15	0,9821	6,04	1
10 Коефіцієнт використання робочого часу (питома вага фактично відпрацьованого часу у фонді робочого часу), %	0,034	85,0	81,00	0,9530	83,10	0,9776
11 Коефіцієнт стану здоров'я (доповнення до одиниці результату ділення кількості годин невиходів на роботу через хворобу на загальний річний фонд робочого часу депо)	0,071	0,9706	0,9679	0,9972	0,9706	1
12 Коефіцієнт фізичної працездатності (питома вага робітників депо у віці 22-35 років)	0,107	39,5	32,56	0,8243	37,58	0,9514
Узагальнюючий показник	-	1,00	0,8210	-	0,8443	-

Як бачимо, протягом аналізованого періоду узагальнюючий показник структури, творчої активності, руху персоналу та використання робочого часу незначно зріс, досягнувши досить високого значення – 0,8443, в основному за рахунок значного зростання показника підвищення кваліфікації (з 12,31% до 20,81% персоналу) та коефіцієнта фізичної працездатності (з 32,56% до 37,58%), незважаючи на негативний вплив старіння персоналу (питома вага персоналу у віці до 59 років зменшилася з 97,95% до 84,34%).

За звітністю депо, кількісна характеристика кадрового потенціалу локомотивного депо - середньоспискова чисельність персоналу з експлуатації – зросла з 390 до 447 працівників (або на 14,61%), якісна характеристика – інтегральний показник – на 2,84%, а показник ефективності функціонування кадрового потенціалу – продуктивність праці – зменшився на 3,43%.

Таким чином, можна зробити висновок, що протягом аналізованого періоду в даному депо відбулося покращення якісної характеристики кадрового потенціалу, але ефективність його використання знизилася, що вимагає розроблення відповідної кадрової стратегії та впровадження OEM управління кадровим потенціалом.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** В статті розроблений організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом структурного підрозділу залізничного транспорту, впровадження якого дозволить підвищити ефективність використання кадрового потенціалу. Виконано розрахунки за матеріалами Лиманського моторвагонного депо за 2017 – 2018 роки, проаналізовано причини зміни його кадрового потенціалу.

Перспективами подальших досліджень може бути уточнення структури OEM управління кадровим потенціалом структурного підрозділу

залізничного транспорту.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пилипчук Я. Чи є майбутнє в залізничного транспорту України? Доповідь 15.01.2019. / Пилипчук Я., Шульмейстер В. - Режим доступу: <https://www.slideshare.net/UIFuture/ss-128087151>

2. Кадровий «голод» в «УЗ»: міністр Омелян вбачає причину проблем у непрофесійному керівництві // [https://zik.ua/news/2019/05/06/kadrovyy\\_golod\\_v\\_uz\\_ministr\\_omelyan\\_vbachaie\\_pry\\_chynu\\_problem\\_u\\_1566369](https://zik.ua/news/2019/05/06/kadrovyy_golod_v_uz_ministr_omelyan_vbachaie_pry_chynu_problem_u_1566369)

3. 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.

4. 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.

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

6. Назаренко І.Л. Оцінка кадрового потенціалу локомотивного депо/ І. Л. Назаренко, Т.Г. Стогнієва // Вісник економіки транспорту і промисловості. - №59. - 2017. - С. 142 – 149.

7. Токмакова І. В. Розвиток технологій управління трудовим потенціалом підприємств / І. В. Токмакова, І. М. Войтов, К. І. Штефан // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2018. - № 63. - С. 179-186. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp\\_2018\\_63\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_63_24)

8. Кравчук Н. М. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком кадрового потенціалу підприємств / Н. М. Кравчук, О. А. Ільїна // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2017. - Вип. 2(1). - С. 111-116. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia\\_2017\\_2%281%29\\_\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2%281%29__22)

9. Кльоба Л. Г. Організаційно-економічний механізм управління персоналом / Л. Г. Кльоба // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми комерціалізації науково-технічних розробок : тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної відеоконференції, Львів, 23–24 травня 2012 р. / Національний університет "Львівська політехніка" та ін. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С. 137–138.

10. Цуркан С. М. Сутність та складові елементи організаційно-економічного механізму використання персоналу промислових підприємств / С. М. Цуркан // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - 2016. - № 2(1). - С. 62-73. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirpr\\_2016\\_2%281%29\\_\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirpr_2016_2%281%29__14)

11. Лысенко Ю. Организационно-экономический механизм управления предприятием / Ю. Лысенко, П. Егоров // Экономика Украины. – 1997. - №1. – С. 86 – 87.

## REFERENCES

1. Pylypchuk Ja., Shuljmejster V (2019). *Chy je majbutnje v zaliznychnogho transportu Ukrajiny?* Dopovidj 15.01.2019. [Is there a future for railway transport in Ukraine?] <https://www.slideshare.net/UIFuture/ss-128087151>

2. Kadrovyyj «gholod» v «UZ»: ministr Omeljan vbachaje prychnu problem u neprofesijnomu kerivnyctvi (2019) [Personnel "hunger" in "UZ": Minister

Development of Enterprises] Omelian sees cause of problems in unprofessional leadership] [https://zik.ua/news/2019/05/06/kadrovyy\\_golod\\_v\\_uz\\_ministr\\_omeljan\\_vbachaie\\_prychnu\\_problem\\_u\\_1566369](https://zik.ua/news/2019/05/06/kadrovyy_golod_v_uz_ministr_omeljan_vbachaie_prychnu_problem_u_1566369)

3. V.L. Dykanj, Ju.V. Jelaghin, T.Gh. Sukhorukova (2012). *Ekonomika praci na pidpryjemstvakh zaliznychnogho transportu: pidruchnyk dlja stud. vyshh. navch. zakl.* [Labor Economics at Railway Enterprises: Textbook for Students.]/ Kharkiv, USURT.

4. Kompanijecj V.V. (2009) *Systema jakosti upravlinnja (menedzhmentu) na zaliznychnomu transporti: konceptualjni pidkhody ta metodyka ocinky «ljudsjskoji skladovoji»* [Kompaniets V.V. System of quality management (management) in railway transport: conceptual approaches and methods of estimation of "human component"]. *The bulletin of transport and Industry economics, no.3, pp. 42 - 47.*

5. Nazarenko I.L. *Ocinka ta optymizacija kadrovogho potencialu dyrekciji zaliznychnogho transport (2013)* [The estimation and optimization of personnel's potential of railway transport's department]. *The bulletin of transport and Industry economics, no.44, pp. 70-74.*

6. I. L. Nazarenko, T.Gh. Stoghnijeva. (2017) *Ocinka kadrovogho potencialu lokomotyvnogho depo* [Estimation of personnel potential of locomotive depot]. *The bulletin of transport and Industry economics, no.59, pp. 142 – 149.*

7. I. V. Tokmakova, I. M. Vojtov, K. I. Shtefan. (2018) *Rozvytok tekhnologhij upravlinnja trudovym potencialom pidpryjemstv* [Development of technologies for management of labor potential of enterprises] . *The bulletin of transport and Industry economics, no.63, pp. 179-186.*

8. N. M. Kravchuk, O. A. Pijina (2017) *Formuvannja orghanizacijno-ekonomichnogho mekhanizmu upravlinnja rozvytkom kadrovogho potencialu pidpryjemstv* [Formation of Organizational and Economic Mechanism for the Management of Human Resources Development of Enterprises]. *Economic*



Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy, no.2(1), pp. 111-116.

9. Kljoba L. Gh. (2012). *Orghanizacijno-ekonomichnyj mekhanizm upravlinnja personalom* [Organizational and economic mechanism of personnel management]. Proceedings of the *Upravlinnja innovacijnym procesom v Ukraini: problemy komercializaciji naukovotekhnichnykh rozrobok : IV Mizhnarodna naukovo-praktychna videokonferencija* (Ukraine, Lviv, May 23–24, 2012), Lviv, Vydavnytvo Ljvivs'koho politekhniky, pp. 137–138.

10. Curkan S. M. (2016). *Sutnistj ta*

*skladovi elementy orghanizacijno-ekonomichnogho mekhanizmu vykorystannja personalu promyslovykh pidpryjemstv* [The essence and constituent elements of the organizational and economic mechanism for the use of personnel of industrial enterprises]. *Problems and prospects of entrepreneurship development*, no. 2(1)., pp. С. 62 – 73.

11. Yu. Lysenko, P. Egorov (1997). *Organizatsionno-ekonomicheskij mekhanizm upravleniya predpriyatiem* [Organizational-economic mechanism of enterprise management]. *Ekonomika Ukrainy* . 1997. no.1, pp. 86 – 87.

УДК 339.47:656.2

## НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ

*Остапюк Б.Б., аспірант (УкрДУЗТ)*

*В статті встановлено, що інформація є одним з найцінніших ресурсів у світі, а її захист є першочерговою проблемою для становлення та розвитку підприємств залізничного транспорту. Проведено детальний аналіз засобів захисту інформаційної безпеки підприємств залізничного транспорту, що дозволило виділити ключові з них та обґрунтувати напрямки економічної безпеки. Запропоновано удосконалити теоретичне підґрунтя стратегічного управління інформаційною безпекою підприємств залізничного транспорту за рахунок врахування багаторівневості системи управління, організаційно-ієрархічної структури залізничного транспорту та компонентів потенціалу забезпечення економічної безпеки залізничного транспорту.*

*Ключові слова: підприємство, залізничний транспорт, інформація, економічна безпека, стратегія, управління, ризики, засоби.*

## НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В ИНФОРМАЦИОННОЙ СФЕРЕ

*Остапюк Б.Б., аспирант (УкрДУЖТ)*

*В статье установлено, что информация является одним из самых ценных ресурсов в мире, а ее защита есть первоочередной проблемой для становления и развития предприятий железнодорожного транспорта. Проведен детальный анализ*