

## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ**

*Коворотний В.А.*, Національний транспортний університет, Київ, Україна [kovorotniy\\_v@ukr.net](mailto:kovorotniy_v@ukr.net), [orcid.org/0000-0002-9104-0344](https://orcid.org/0000-0002-9104-0344)

*Левченко О.О.*, Національний транспортний університет, Київ, Україна, [olga\\_levhenko@ukr.net](mailto:olga_levhenko@ukr.net), [orcid.org/0000-0001-6292-0660](https://orcid.org/0000-0001-6292-0660)

## **PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES OF THE ENTERPRISES OF THE TRANSPORT COMPLEX OF UKRAINE**

*Kovorotnyi V.A.*, National Transport University, Kyiv, Ukraine, [kovorotniy\\_v@ukr.net](mailto:kovorotniy_v@ukr.net), [orcid.org/0000-0002-9104-0344](https://orcid.org/0000-0002-9104-0344)

*Levchenko O.O.*, National Transport University, Kyiv, Ukraine, [olga\\_levhenko@ukr.net](mailto:olga_levhenko@ukr.net), [orcid.org/0000-0001-6292-0660](https://orcid.org/0000-0001-6292-0660)

## **ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ**

*Коворотный В.А.*, Национальный транспортный университет, Киев, Украина, [kovorotniy\\_v@ukr.net](mailto:kovorotniy_v@ukr.net), [orcid.org/0000-0002-9104-0344](https://orcid.org/0000-0002-9104-0344)

*Левченко О.О.*, Национальный транспортный университет, Киев, Украина, [olga\\_levhenko@ukr.net](mailto:olga_levhenko@ukr.net), [orcid.org/0000-0001-6292-0660](https://orcid.org/0000-0001-6292-0660)

*Постановка проблеми.* Ефективність економіки країни тісно пов'язана із стабільністю та продуктивністю роботи її галузей. Однією з головних інфраструктурних галузей, що об'єднує в єдину систему галузі виробничої та невиробничої сфери є транспорт. Він представлений системою різних видів транспорту (наземного, водного, повітряного), забезпечення роботи яких, в свою чергу, потребує наявності відповідної транспортної інфраструктури (мереж автомобільних доріг, залізничних колій, водних шляхів, портів, аеропортів, вокзалів, автостанцій). Сукупність транспортних підприємств всіх видів транспорту, транспортної інфраструктури та підприємств, які забезпечують функціонування транспортної інфраструктури являє собою транспортний комплекс країни.

Одним з основних ресурсів підприємства будь-якої галузі, як соціальної організації, є його працівники. Рівень фахової підготовки, досвід роботи, рівень відповідальності та ініціативності працівників сьогодні є одним з вирішальних факторів успішності організації в умовах ринкової конкуренції. Пошук та збереження ефективних кадрів сьогодні стає важливим напрямом роботи сучасного підприємства. Залучення та збереження ефективних кадрів в організації тісно пов'язано з системою мотивації, яку воно застосовує. Однак вона тісно пов'язана з існуючою соціально-економічною ситуацією, яка склалась в країні.

Багато підприємств транспортного комплексу сьогодні потребує кадрів, які, на жаль, віддають перевагу роботі в інших країнах. Тому вивчення причини цієї ситуації та пошук шляхів збереження підприємством своїх трудових ресурсів є актуальним.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Дослідженню проблем ринку праці присвячено праці багатьох вчених. Так, група науковців [1], досліджуючи та прогнозуючи тенденції на ринку праці у транспортному секторі, виявила сім основних факторів, що впливають на пропозицію робочої сили. До них вони віднесли політичні, економічні, соціальні, технологічні, юридичні фактори та фактор навколишнього середовища. Вченими розроблено низку моделей з'ясування відповідності кількісних та якісних характеристик робочої сили поточним та перспективним вимогам ринку.

Цікаві результати досліджень впливу державної політики на ринок праці представили науковці у праці [2]. Вони зазначають, що стійкість ринку праці залежить, переважно, від макроекономічних та політичних чинників. Макроекономічна політика є високоєфективною під скорочення зайнятості під час економічного спаду та запобіганні тому, що циклічне зростання безробіття стає структурним. Витрачаючи кошти на активну політику ринку праці, державі потрібно рішуче реагувати на циклічне зростання рівня безробіття, щоб сприяти швидкому поверненню до роботи у процесі відновлення та

збереженню принципу взаємних зобов'язань режимів активації. В той же час, надто суворий захист зайнятості для звичайних працівників знижує стійкість, сприяючи використанню тимчасових контрактів та уповільнюючи створення робочих місць у процесі відновлення. Координовані системи колективних переговорів можуть сприяти стійкості, полегшуючи регулювання заробітної плати та робочого часу.

Сучасні тенденції цифровізації економіки зумовлюють підвищення вимог до рівня компетентності та комплексу навичок, якими повинні володіти працівники [3, 4]. Вплив цифровізації економіки на особливості організації транспортних перевезень та роботу водіїв вантажних автомобілів досліджує Blix M. у роботі [5]. Вплив роботизації на зайнятість у сфері логістики вивчають David, J., Bensman, D. [6]. Висновки з результатів зазначених досліджень полягають у тому, що тенденціями сучасного ринку праці у сфері транспорту є скорочення попиту на працю працівників допоміжних та обслуговуючих господарств транспортного сектору, зміщення у віковій структурі кадрів у бік працівників старшого віку, прагнення бізнесу до мінімізації витрат на доставку вантажів, що призводить до уповільнення зростання заробітної плати.

З поглибленням міжнародного співробітництва України з країнами Європейського Союзу інтерес викликають взаємовідносини в середовищі функціонування національного та регіональних ринків праці, забезпеченість галузевих підприємств кадрами.

*Формулювання цілей статті (постановка завдання).* Для дослідження сучасного стану та тенденцій забезпеченості кадрами підприємств транспортної галузі необхідно: 1) дослідити показники оплати праці та руху робочої сили на вітчизняних підприємствах за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність»; 2) порівняти показники ринку праці з показниками країн Європейського Союзу.

*Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.* В сучасній економічній та нормативній літературі з позиції організації праці на макrorівні виокремлюють робочу силу, трудові ресурси, персонал та кадри. Робоча сила – це загальна сукупність населення, яке може здійснювати певну роботу. Також під робочою силою розуміють спроможність людей до продуктивної праці пов'язаної з виробництвом матеріальних або духовних благ. Робочу силу розглядають й як сукупність фізичних і інтелектуальних спроможностей людини, необхідних їй для виробництва життєвих благ. [7, с.21]

Державна служба статистики України у складі робочої сили розподіляє населення країни обох статей у віці від 15 років і старше на такі категорії: 1) зайняті; 2) безробітні; 3) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили). [8, с. 12].

Зайняті працівники за Класифікатором професій розподіляються на: законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів); професіоналів; фахівців; технічних службовців; працівників сфери торгівлі та послуг; кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфікованих робітників з інструментом; робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; робітників найпростіших професій. [9]

Трудові ресурси – це частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, спроможності, кваліфікацію й фахові знання для роботи в сфері суспільно корисної діяльності; це сукупність носіїв функціонуючої і потенційної суспільної й індивідуальної робочої сили та відношень, що виникають у процесі її відтворення (формування, розподілу і використання). [7, с.21]

Розходження категорій «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає у тому, що трудові ресурси мають кількісні і соціально-демографічні рамки, а робоча сила їх не має. Фактично трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в національному господарстві.

Терміни «робоча сила» і «трудові ресурси» використовуються для характеристики процесів, які відбуваються у сфері соціально-трудових відносин, на макrorівні: зайнятості та безробіття, міграції, руху населення та ін. [10, с.20-22]

Категорія кадри (в широкому розумінні) – являє собою соціально-економічну категорію, що характеризує людські ресурси підприємства, регіону, країни. На відміну від «трудових ресурсів», що об'єднують усе працездатне населення країни (як зайнятих, так і потенційних робітників), кадри – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких на виробництві відомий. Поняття «кадри» на макrorівні містить у собі постійний (штатний) склад робітників, тобто працездатних громадян, що перебувають у трудових відносинах із різноманітними організаціями. [7, С. 21-22]. В іншій літературі зазначається, що кадри – це штатні кваліфіковані працівники, які пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками або досвідом роботи в обраній сфері діяльності [11, С.445].

В той же час погляди на категорію «кадри» слід відрізнити від категорії «персонал». Персонал – це постійні і тимчасові працівники, представники кваліфікованої та некваліфікованої праці [11, С.446]. В економічному словнику [13]: персонал – особовий склад установи, підприємства, фірми або частина цього складу, виділена за ознакою характеру виконуваної роботи, наприклад управлінський персонал; працівники – особи, які виконують роботу, які працюють на підприємстві, в організації, установі.

В нашому дослідженні увага буде приділятися саме кадрам – кваліфікованим працівникам підприємства, які визначають потенціал його розвитку. Особливістю транспортних підприємств є висока мобільність кадрів, ступінь якої зростає із відкриттям Європою кордонів. Як вже було зазначено, кадри підприємства є частиною трудових ресурсів, яка в конкретний час працевлаштована на підприємстві і працює на інтереси підприємства. В той же час, це люди, які прагнуть до максимального задоволення своїх інтересів, у тому числі у сфері трудової діяльності. Пропозиція трудових ресурсів на галузевому ринку праці залежить, насамперед, від макроекономічних та галузевих чинників.

На рис. 1 представлена динаміка середньомісячної заробітної плати на вітчизняних підприємствах за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» та середньої заробітної плати в країні.



Рисунок 1 – Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників підприємств виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» (за даними [14, 15])

Figure 1 – Dynamics of the average monthly salary of full-time employees of enterprises of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities» (according to [14, 15])

Як видно, в більшості секторах транспортної галузі заробітна плата за 5 років зростає майже вдвічі. На авіаційному транспорті зростання складало 3,5 рази. При цьому на підприємствах авіаційного транспорту середньомісячна заробітна плата у 2013 була вища за середню по країні у 3 рази, а в 2018 році – вже у 4 рази. На решті підприємств галузі заробітна плата зберігається на рівні середньої заробітної плати по країні або дещо вище цього рівня. Причому на підприємствах складського господарства та допоміжних транспортних послуг заробітна плата є вищою, ніж на експлуатаційних транспортних підприємствах. На підприємствах, зайнятих у сфері поштової та кур'єрської діяльності, середня місячна заробітна плата зберігається на рівні 55-60% середньої заробітної плати по країні. Це негативно впливає на мотивацію робочої сили у зазначеному секторі цього виду економічної діяльності.

Розмір заробітної плати суттєво впливає на привабливість секторів для працівників. На рис. 2 представлена порівняльна інформація про рух робочої сили на підприємствах виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» у 2018 році.

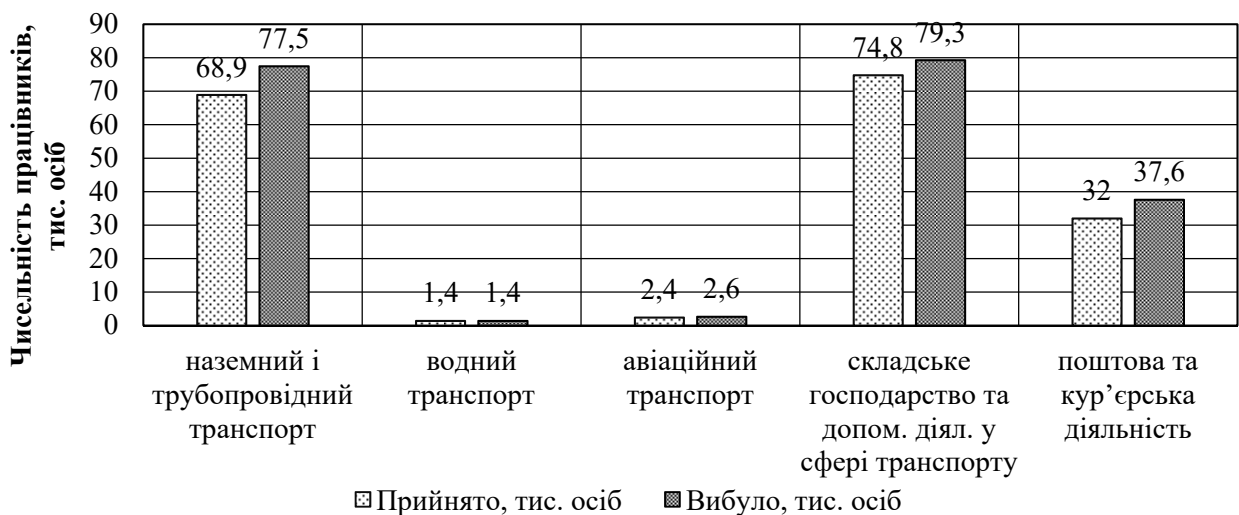


Рисунок 2 – Рух робочої сили на підприємствах видів економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» у 2018 році, тис. осіб (за даними [15])  
 Figure 2 – Labor movement in enterprises of economic activities «Transport, warehousing, postal and courier activities» in 2018, thousand people (according to [15])

З наведеної на рис. 2 інформації можна зробити висновок, що найбільша плинність персоналу мала місце на підприємствах наземного й трубопровідного транспорту, а також складського господарства та допоміжної діяльності у сфері транспорту. Однак, з'ясувавши відношення звільнених та прийняти на роботу до штатної кількості працівників таких підприємств (рис.3), бачимо, що найбільша плинність персоналу відбувалась на підприємствах водного транспорту (в межах 53-55%), поштової та кур'єрської діяльності (43-50%). Найнижча ж плинність персоналу має місце на підприємствах складського господарства та допоміжної діяльності у сфері транспорту (в межах 24-25%).

Плинність кадрів залежить у великій мірі від системи мотивації, яку застосовує підприємство. В ринкових умовах транспортні підприємства мають більшу свободу при виборі способів оплати праці працівників. Мотивація праці на транспорті тісно пов'язана, насамперед з загальноекономічними та загальногалузевими чинниками, зокрема розподілом вантажо- та пасажиропотоків між видами транспорту.

Однією з причин високої плинності персоналу на підприємствах виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» є створення країнами ЄС умов для залучення робочої сили, зокрема з України. Привабливість європейського ринку праці зумовлена як вищим рівнем заробітної плати, так й пакетом соціального захисту, який заробітчани отримують на час офіційного працевлаштування в європейські компанії, що і громадяни цих країн. На рис. 4 представлено порівняння розміру середньої заробітної плати на підприємствах України, мінімальної, максимальної та середньої по країнам ЄС середньої заробітної плати у відповідному секторі виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність».

Заробітна плата, яку отримують працівники вітчизняних підприємств значно нижче тієї, яку отримують працівники країн Євросоюзу. Це пояснює плинність кадрів серед водіїв, льотчиків, моряків, які все частіше шукають роботу за кордоном України. Отже, матеріальна складова мотивації працівників вітчизняних підприємств, за наявності можливості знаходження праці за кордоном, перебуває на незадовільному рівні. Скористатися альтернативним місцем працевлаштування за кордоном можуть, переважно, молоді люди та люди середнього віку, які не мають сімей. Для людей, які мають сім'ї, від'їзд за кордон становитиме певні складнощі (пошук та найм житла, влаштування дітей до школи, вивчення мови, необхідність працевлаштування іншого дорослого члена сім'ї тощо). Тому такі люди часто віддають перевагу роботі в Україні.

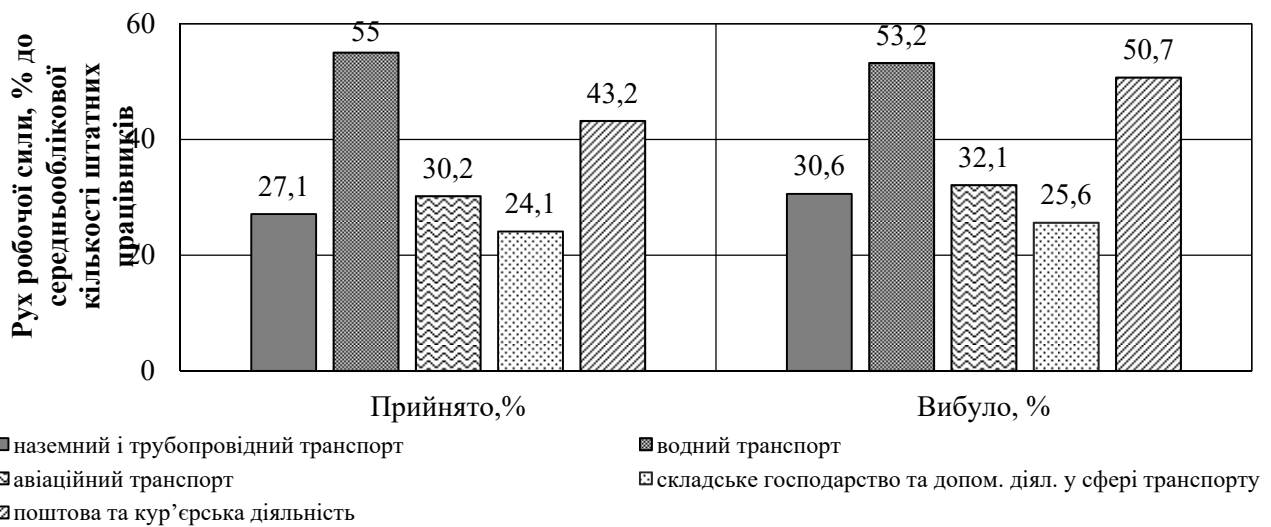


Рисунок 3 – Рух робочої сили на підприємствах виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» у 2018 році, % до штатної кількості працівників (за даними [15])

Figure 3 – Labor movement in enterprises of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities» in 2018,% of the number of employees (according to [15])

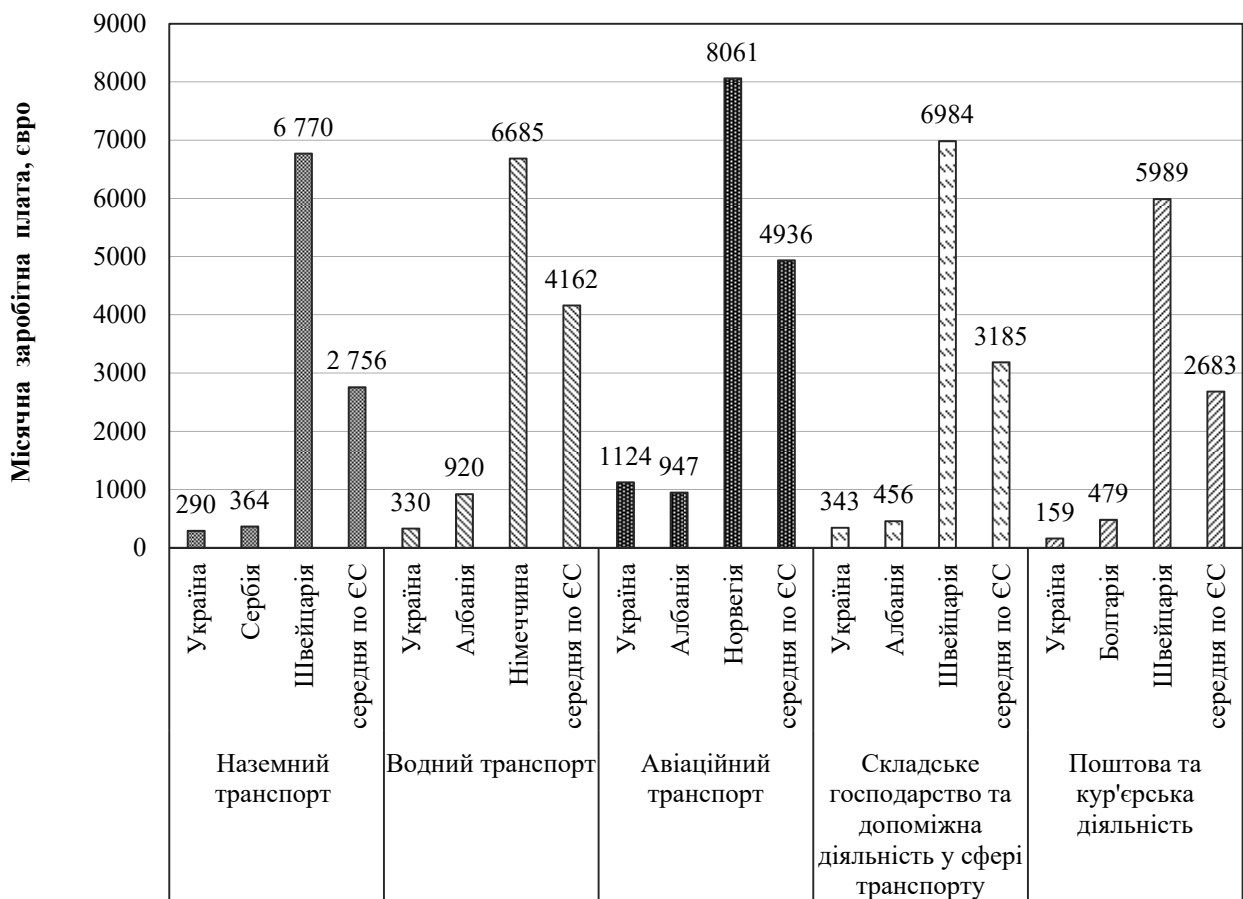


Рисунок 4 – Порівняння розміру місячної середньої заробітної на підприємствах виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» у 2019 році в Україні та країнах ЄС (за даними [15,17])

Figure 4 – Comparison of the monthly average wage in enterprises of the type of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities» in 2019 in Ukraine and EU countries (according to [15,17])

Загальна тенденція виїзду за кордон працездатного населення України представлена на рис. 5. Наведені показники чисельності працездатного населення, що емігрувало в інші країни, обчислені авторами за матеріалами [8].

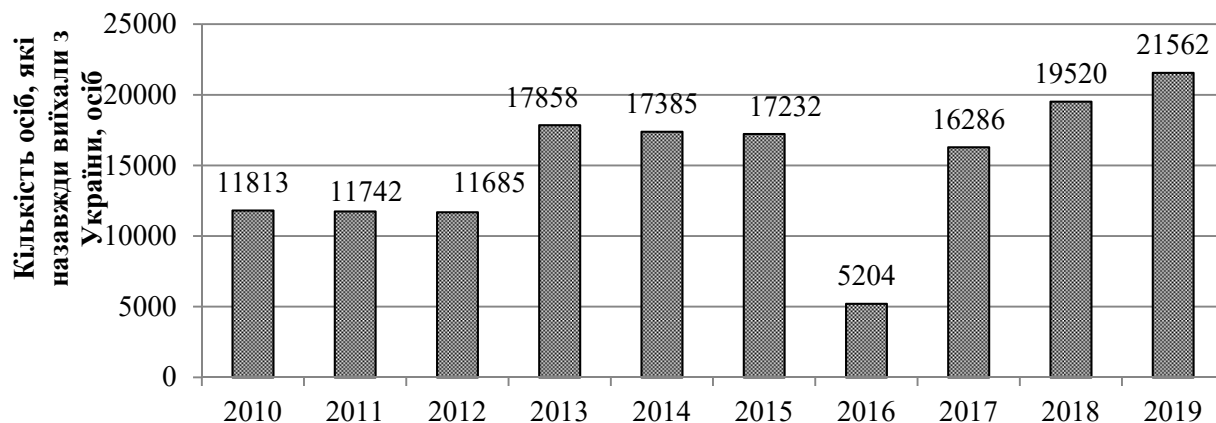


Рисунок 5 – Динаміка кількості працездатного населення України, що назавжди виїхала з України у 2010- 2019 роках (Джерело: обчислення авторів за [8] )

Figure 5 – Dynamics of the number of able-bodied population of Ukraine, who left Ukraine forever in 2010-2019 (Source: authors' calculations for [8])

У 2019 році з України виїхало на 82,5% працездатних українців більше, ніж у 2010 році. І ця тенденція, на жаль, зберігається. Регіони, що лідирують за кількістю працездатних осіб, що емігрували з України, наведені на рис.6. Найбільша кількість працездатних осіб виїхала з Києва, Харківської, Львівської, Рівненської, Полтавської області.

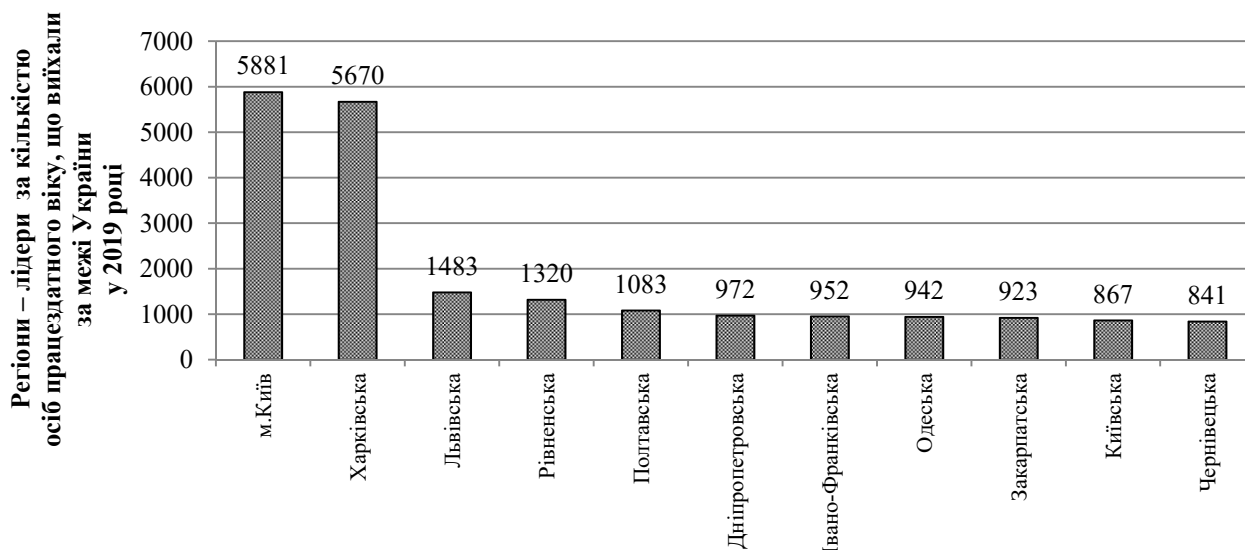


Рисунок 6 – Регіони з найбільшою кількістю осіб працездатного віку, що виїхали з України у 2019 (за даними за [8])

Figure 6 – Regions with the largest number of people of working age who left Ukraine in 2019 (according to [8])

Дослідження динаміки кількості осіб, зайнятих за видом діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» свідчить, про зростання зайнятості на підприємствах виду діяльності (рис.7).

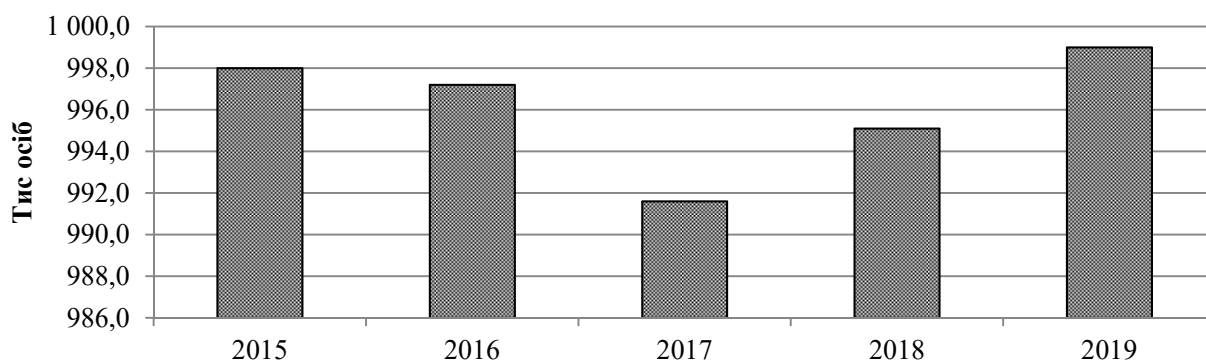


Рисунок 7 – Динаміка кількості осіб, зайнятих за видом діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» України (за даними за [16])  
 Figure 7 – Dynamics of the number of persons employed by type of activity «Transport, warehousing, postal and courier activities» of Ukraine (according to [16])

Як видно, зростання обсягів перевезень, обсягів операцій зі складування та зберігання зумовлюють зростання попиту на робочу силу в Україні. В той же час, має місце велика плинність, зумовлена як фаховою невідповідністю вимогам професії, так й складністю режиму роботи підприємств окремих секторів транспортного комплексу, наявністю можливості більш вигідного працевлаштування за кордоном.

Щодо країн Європейського Союзу, то історично склалось, що їх місцеве населення скорочується через низькі показники народжуваності. Це призводить до дефіциту робочої сили. З метою усунення дисбалансу між наявною робочою силою та потребами в ній, країни Європейського Союзу проводять ліберальну політику щодо працевлаштування переселенців з інших країн. Сьогодні європейські країни забезпечують дефіцит у робочій силі завдяки емігрантам. Через конкурентоспроможні пропозиції роботи вони мають можливість відібрати кращих фахівців та сформувати потужні команди персоналу. Це є запорукою ефективної роботи підприємств галузі та економічного зростання країн у цілому.

*Висновки* з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Результати дослідження свідчать, що основними тенденціями на ринку праці за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» є нерівномірність оплати праці у секторах економічної діяльності; висока плинність персоналу; зростання попиту на кваліфікованих працівників; неконкурентоспроможний рівень оплати праці порівняно із країнами Європейського Союзу; можливість вільного руху робочої сили до країн ЄС. Така ситуація ускладнює роботу підприємств і негативно впливає на їх ефективність. Отже, питання кадрового забезпечення підприємств транспорту в Україні є актуальними. Існує нагальна потреба покращення загальноекономічного та соціального становища країни. Це зменшить відтік робочої сили за кордон, через що кваліфіковані працівники будуть лишатися в Україні. Отже якість кадрового складу підприємств транспорту зростає. Це зумовить зростання ефективності роботи як галузі, так й усього господарського комплексу. Подальшими напрямками досліджень є вивчення залежності ефективності функціонування підприємств виду діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» від загальноекономічних та соціальних факторів, що сформувалися в Україні; розроблення пропозиції щодо формування державної політики в галузі транспорту.

#### ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Christidis, P., Navajas, E., Brons, M., Schade, B., Mongeli, I., Soria, A. (2014). Future employment in transport, Analysis of labour supply and demand. JRC Working Papers JRC93302, Joint Research Centre (Seville site). Available online: <https://ideas.repec.org/p/ipt/iptwpa/jrc93302.html>
2. Hijzen, A. et al. (2017), «Labour market resilience: The role of structural and macroeconomic policies», OECD Economics Department Working Papers, No. 1406, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d5c950fc-en>.
3. Хандій О. О. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки / О. О. Хандій, Л. Л. Шамілева // Економічний вісник Донбасу. – 2019. – № 3. – С. 181-188. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd\\_2019\\_3\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2019_3_24)

4. Шамілева Л. Л. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу / Л. Л. Шамілева, А. Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 3-8. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_3).
5. Blix, M. (2017), «Structural Change and the Freight Transport Labour Market», International Transport Forum Discussion Papers, No. 2017/12, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ffdf8c3e-en>
6. David, J., Bensman, D. DRAYING AND PICKING: PRECARIOUS WORK AND LABOR ACTION IN THE LOGISTICS SECTOR. WorkingUSA: The Journal of Labor and Society, Volume 19, 2016, pp. 57–79. Available online: <https://digitalcommons.unf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=facultyshowcase>
7. Сардак С. Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки: монографія / С. Е. Сардак, О. О. Трет'як. – Дніпропетровськ: Видавництво «Інновація», 2009. – 157 с
8. Робоча сила України, 2019 рік. Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2020. 194 с.
9. Класифікатор професій ДК 003:2010. Затв. Наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики № 327 від 28.07.2010. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
10. Гончарова С. Ю. Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості : монографія / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 164 с.
11. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.
12. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2001. — 496 с.
13. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
14. Статистичний щорічник України за 2018 рік. Житомир: ТОВ «БУК-ДРУК», 2019, 482 с.
15. Транспорт і зв'язок України 2018. Статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2019. 150 с.
16. Транспорт України, 2019: Статистичний збірник – К. : Державна служба статистики України, 2020. 115 с.
17. <https://ec.europa.eu/eurostat>

#### REFERENS

1. Christidis, P., Navajas, E., Brons, M., Schade, B., Mongeli, I., Soria, A. (2014). Future employment in transport, Analysis of labour supply and demand. JRC Working Papers JRC93302, Joint Research Centre (Seville site). Available online: <https://ideas.repec.org/p/ipt/iptwpa/jrc93302.html>
2. Hijzen, A. et al. (2017), «Labour market resilience: The role of structural and macroeconomic policies», OECD Economics Department Working Papers, No. 1406, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d5c950fc-en>.
3. Khandij O. O. Vplyv tsyfrovoykh transformatsij na ekonomiku ta sferu pratsi: sotsial'no-ekonomichni ryzyky ta naslidky [The impact of digital transformations on the economy and the workplace: socio-economic risks and consequences] / O. O. Khandij, L. L. Shamileva // Ekonomichnyj visnyk Donbasu. – 2019. – № 3. – С. 181-188. – Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd\\_2019\\_3\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2019_3_24).
4. Shamileva L. L. Kon'iunktura rynku pratsi v Ukraini: problemy vymiru, zbalansovanosti na seredn'ostrokovu perspektyvu [Labor market conditions in Ukraine: problems of measurement, balance in the medium term ] / L. L. Shamileva, A. D. Shastun // Rynok pratsi ta zajniatist' naseleння. – 2018. – № 1. – С. 3-8. – Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_3).
5. Blix, M. (2017), «Structural Change and the Freight Transport Labour Market», International Transport Forum Discussion Papers, No. 2017/12, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ffdf8c3e-en>
6. David, J., Bensman, D. DRAYING AND PICKING: PRECARIOUS WORK AND LABOR ACTION IN THE LOGISTICS SECTOR. WorkingUSA: The Journal of Labor and Society, Volume 19, 2016, pp. 57–79. Available online: <https://digitalcommons.unf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=facultyshowcase>
7. Sardak S. E. Upravlinnia personalom: teoretychni aspekty ta praktychni здобутки: monohrafiia [Personnel management: theoretical aspects and practical achievements] / S. E. Sardak, O. O. Tret'iak. – Dnipropetrovs'k: Vydavnytstvo «Innovatsiia», 2009. – 157 s.



8. Robocha syła Ukrainy, 2019 rik. [Labor force of Ukraine, 2019 ] Statystychnyj zbirnyk. Derzhavna sluzhbo statystyky Ukrainy, 2020. 194 s.
9. Klyasyfikator profesij DK 003:2010. [Classifier of professions DK 003: 2010] Zatv. Nakazom Derzhavnoho komitetu z pytan' tekhnichnoho rehuliuвання ta spozhyvchoi polityky № 327 vid 28.07.2010. Elektronnyj resurs. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
10. Honcharova S. Yu. Vyvil'nennia najmanykh pratsivnykiv: rehional'ni osoblyvosti : monohrafiia [Dismissal of employees: regional features ] / S. Yu. Honcharova, Yu. V. Sotnikova. – Kh. : KhNEU im. S. Kuznetsia, 2015. – 164 s.
11. Schekyn H.V. Sotsyal'naia teoriia y kadrovaia polytyka: Monohr. [Social theory and personnel policy ] – K.: MAUP, 2000. – 576 s.
12. Vesnyn V.R. Praktycheskyj menedzhment personala: Posobyе po kadrovoj rabote. [Practical personnel management: Manual on personnel work ] — M.: Yuryst', 2001. — 496 s.
13. Rajzberh B.A., Lozovskij L.Sh., Starodubtseva E.B. Sovremennyj ekonomycheskyj slovar'. [Modern economic dictionary ] – 5-e yzd., pererab. y dop. – M.: YNFRA-M, 2007. – 495 s.
14. Statystychnyj schorichnyk Ukrainy za 2018 rik. [Statistical Yearbook of Ukraine for 2018 ] Zhytomyr: TOV «BUK-DRUK», 2019, 482 s.
15. Transport i zv'iazok Ukrainy 2018. Statystychnyj zbirnyk. [Transport and Communications of Ukraine 2018. Statistical collection ] – K. : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2019. 150 s.
16. Transport Ukrainy, 2019: Statystychnyj zbirnyk [Transport of Ukraine, 2019: Statistical collection ] – K. : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2020. 115 s.
17. <https://ec.europa.eu/eurostat>

#### **РЕФЕРАТ**

Коворотний В.А. Проблеми кадрового забезпечення підприємств транспортного комплексу України / В.А. Коворотний, О.О. Левченко // Вісник Національного транспортного університету. Серія «Економічні науки». Науково-технічний збірник — К. : НТУ, 2021. – Вип. 2 (49).

Об'єкт дослідження – кадрове забезпечення, тенденції ринку праці та зайнятості на підприємствах за видом діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність». Мета роботи – 1) дослідити показники оплати праці та руху робочої сили на вітчизняних підприємствах за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність»; 2) порівняти показники ринку праці з показниками країн Європейського Союзу. Метод дослідження – монографічний та статистичний.

Стаття присвячена вивченню тенденцій, що склалися із кадровим забезпеченням вітчизняних підприємств за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність», у тому числі за секторами: наземний транспорт, водний транспорт, авіаційний транспорт, складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту, поштова та кур'єрська діяльність. Проведено міжнародне співставлення показників заробітної плати у зазначених секторах виду економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність».

Результати дослідження свідчать, що основними тенденціями на ринку праці за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» є нерівномірність оплати праці у секторах економічної діяльності; висока плинність персоналу; зростання попиту на кваліфікованих працівників; неконкурентоспроможний рівень оплати праці порівняно із країнами Європейського Союзу; можливість вільного руху робочої сили до країн ЄС. Така ситуація ускладнює роботу вітчизняних підприємств і негативно впливає на їх ефективність.

Подальшими напрямками досліджень є вивчення залежності ефективності функціонування підприємств виду діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» від загальноекономічних та соціальних факторів, що сформувалися в Україні; розроблення пропозиції щодо формування державної політики в галузі транспорту.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** КАДРИ, ТРАНСПОРТ, ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА, ЗАЙНЯТИСТЬ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, РИНОК ПРАЦІ, ПЛИННІСТЬ КАДРІВ, ПІДПРИЄМСТВА ТРАНСПОРТУ.

#### **ABSTRACT**

Kovorotnyi V.A., Levchenko O.O. Problems of staffing of enterprises of the transport complex of Ukraine. Visnyk National Transport University. Series «Economic sciences». Scientific and Technical Collection. – K. : NTU, 2021. – Issue 2 (49).

The object of research – staffing, labor market trends and employment in enterprises by type of activity «Transport, warehousing, postal and courier activities». The purpose of the work – 1) to investigate

the indicators of wages and labor movement in domestic enterprises by type of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities»; 2) compare labor market indicators with those of the European Union. The research method is monographic and statistical.

The article is devoted to the study of trends in the staffing of domestic enterprises by type of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities», including by sectors: land transport, water transport, air transport, warehousing and ancillary activities in the field of transport, sweating and courier activities. An international comparison of wage indicators in these sectors of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities».

The results of the study show that the main trends in the labor market by type of economic activity «Transport, warehousing, postal and courier activities» are unequal pay in the sectors of economic activity; high staff turnover; growing demand for skilled workers; uncompetitive level of wages compared to the countries of the European Union; the possibility of free movement of labor to EU countries. This situation complicates the work of domestic enterprises and negatively affects their efficiency.

Further areas of research are to study the dependence of the efficiency of enterprises of the activity «Transport, warehousing, postal and courier activities» on the general economic and social factors that have formed in Ukraine; development of proposals for the formation of state personnel policy in the field of transport.

**KEY WORDS:** PERSONNEL, HUMAN RESOURCES, TRANSPORT, STATE POLICY, EMPLOYMENT, WAGES, LABOR MARKET, PERSONNEL TURNOVER, TRANSPORT ENTERPRISES

#### **РЕФЕРАТ**

Коворотный В.А. Проблемы кадрового обеспечения предприятий транспортного комплекса Украины / В.А. Коворотный, А.А. Левченко // Вестник Национального транспортного университета. Серия «Экономические науки». Научно-технический сборник. – К.: НТУ, 2021. – Вып. 2 (49).

Объект исследования – кадровое обеспечение, тенденции рынка труда и занятости на предприятиях по виду деятельности «Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность». Цель работы – 1) исследовать показатели оплаты труда и движения рабочей силы на отечественных предприятиях по виду экономической деятельности «Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность»; 2) сравнить показатели рынка труда с показателями стран Европейского Союза. Метод исследования – монографический и статистический.

Статья посвящена изучению тенденций, которые сложились с кадровым обеспечением отечественных предприятия по виду экономической деятельности «Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность», в том числе по секторам: наземный транспорт, водный транспорт, авиационный транспорт, складское хозяйство и вспомогательная деятельность в сфере транспорта, потовая и курьерская деятельность. Проведено международное сопоставление показателей заработной платы в указанных секторах вида экономической деятельности «Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность».

Результаты исследования свидетельствуют, что основными тенденциями на рынке труда по виду экономической деятельности «Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность» является неравномерность оплаты труда в отдельных секторах; высокая текучесть кадров; рост спроса на квалифицированных работников; неконкурентоспособный уровень оплаты труда по сравнению со странами Европейского Союза; возможность свободного движения рабочей силы в страны ЕС. Такая ситуация затрудняет работу отечественных предприятий и негативно влияет на их эффективность.

Дальнейшими направлениями исследований является изучение зависимости эффективности функционирования предприятий виду деятельности «Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность» от общеэкономических и социальных факторов, сформировавшихся в Украине; разработка предложений по формированию государственной кадровой политики в сфере транспорта.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** ПЕРСОНАЛ, КАДРЫ, ТРАНСПОРТ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА, ЗАНЯТОСТИ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, РЫНОК ТРУДА, ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, ПРЕДПРИЯТИЯ ТРАНСПОРТА.

**АВТОРИ:**

Коворотний Віталій Анатолійович, Національний транспортний університет, аспірант кафедри економіки, e-mail: kovorotniy\_v@ukr.net, тел. +380979686744, Україна, 01010, м. Київ, вул. Омеляновича-Павленка, 1, к. 311, orcid.org/0000-0002-9104-0344.

Левченко Ольга Олегівна, Національний транспортний університет, аспірант кафедри економіки, e-mail: olga\_levhenko@ukr.net, тел. +380678005148, Україна, 01010, м. Київ, вул. Омеляновича-Павленка, 1, к. 311, orcid.org/0000-0001-6292-0660.

**AUTHORS:**

Kovorotnyi Vitaliy A., National Transport University, post-graduate student of the Department of Economics, e-mail: kovorotniy\_v@ukr.net, tel. +380979686744, Ukraine, 01010, Kyiv, ul. Omelyanovich-Pavlenko, 1, of. 311, orcid.org/0000-0002-9104-0344

Levchenko Olga O., National Transport University, post-graduate student of the Department of Economics, e-mail: olga\_levhenko@ukr.net, tel. +380678005148, Ukraine, 01010, Kyiv, ul. Omelyanovich-Pavlenko, 1, of. 311, orcid.org/0000-0001-6292-0660.

**АВТОРЫ:**

Коворотный Виталий Анатольевич, Национальный транспортный университет, аспирант кафедры экономики, e-mail: kovorotniy\_v@ukr.net, тел. +380979686744, Украина, 01010, г. Киев, ул. Омеляновича-Павленко, 1, к. 311, orcid.org/0000-0002-9104-0344.

Левченко Ольга Олеговна, Национальный транспортный университет, аспирант кафедры экономики, e-mail: olga\_levhenko@ukr.net, тел. +380678005148, Украина, 01010, г. Киев, ул. Омеляновича-Павленко, 1, к. 311, orcid.org/0000-0001-6292-0660

**РЕЦЕНЗЕНТИ:**

Карпенко О.О., доктор економічних наук, професор, Державний університет інфраструктури та технологій, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування, Київ, Україна

Ложачевська О.М., доктор економічних наук, професор, Національний транспортний університет, завідувач кафедри менеджменту, Київ, Україна.

**REVIEWER:**

Karpenko O.O., Doctor of Economics, Professor, State University of Infrastructure and Technology, Head of the Department of Management, Public Administration and Administration, Kyiv, Ukraine

Lozhachevska O.M., Doctor of Economic Sciences, Professor, National Transport University, Head of the Department of Management, Kiev, Ukraine.