

АКТУАЛЬНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

УДК: 159.9:005.95 (043.3)

Ванченко Людмила Вікторівна

Аспірант кафедри психології управління Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, операційний директор компанії «VITA KIN», м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5583-6866>

Анотація. *Управління персоналом на залізничному транспорті представляє складну систему, яка переробляє велику кількість інформації та керує чисельним персоналом з урахуванням особливості українського менталітету в різних регіонах України та галузевих особливостей залізничного транспорту. Деякі професії висувають високі вимоги до психологічних якостей людини – швидкості його сприйняття, швидкості переходу з однієї діяльності на іншу, здатності тривалий час підтримувати високу готовність до екстрених дій, стійкість до різних емоційних впливів. У статті розглянуто актуальні психологічні проблеми управління персоналом на залізничному транспорті, які характеризуються дезінтеграцією персоналу в умовах змін, несприятливим соціально-психологічним кліматом організації, необхідністю формування корпоративної лояльності, відсутністю концепції розвитку психологічного забезпечення системи управління персоналом (створення психологічних профілів основних професій, проведення психологічного моніторингу проблем на найвищому рівні, створення галузевої інформаційної бази даних щодо накопичення емпіричних даних та проведення психологічного аналізу професії), недостатнім рівнем управлінської культури та необхідністю розвитку потенціалу керівного складу.*

Проведено аналіз та показано доцільність впровадження психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті, визначено суб'єкт та об'єкт психологічного забезпечення системи управління персоналом, розглянуто мету, завдання та методи даної системи.

Впровадження системи психологічного забезпечення системи управління персоналом у галузі залізничного транспорту має наукову новизну: вперше буде розкрито системний підхід до психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті; сутність та

© Ванченко Л. В.

структуру психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті. Практичне значення впровадження системи психологічного забезпечення полягатиме у її застосуванні на залізничному транспорті з метою формування ефективної системи управління персоналом.

Ключові слова: психологічне забезпечення системи управління персоналом; професійні цінності; ціннісні орієнтації; розвиток персоналу; ефективний керівник, актуальні психологічні проблеми управління персоналом.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими практичними завданнями. Залізничний транспорт України представляє складну динамічну систему, територіально розташовану на значній відстані. Система переробляє величезну кількість інформації і має безліч стаціонарних пристроїв, що обслуговуються численним персоналом. Особливостями людського капіталу підприємств залізничного транспорту виступають складність організаційної структури залізничного транспорту, державне значення, що визначається роллю залізничного транспорту в економічній системі країни, можливість впливу на розвиток не тільки суб'єктів залізничного транспорту, але й інших 121 галузей економіки країни [12]. Останні декілька років проведення реформ на залізничному транспорті супроводжуються постійними змінами у структурі, організації праці, організаційній культурі. Згідно статистичній звітності ПАТ «Укрзалізниця», протягом останніх 10 років середньооблікова кількість працівників основної діяльності на залізничному транспорті зменшилася на 119,1 тис. осіб [28]. Такі зміни потребують формування життєздатної системи управління персоналом на залізничному транспорті, завдання якої по-

лягає в створенні єдиної концепції управління та розвитку персоналу на залізничному транспорті.

В даний час система соціально-трудових відносин на підприємствах залізничного транспорту вимагає планомірної трансформації для вирішення наступних завдань: підвищення соціально-економічної привабливості професії залізничника, створення її нового іміджу-бренду конкурентоздатного роботодавця на ринку праці; формування чіткого бачення місії компанії та її цінностей; прояв ініціативи на місцях і орієнтованість на кінцевий результат; формування корпоративної культури; соціальна підтримка тощо.

Метою статті є розгляд та теоретичний аналіз наукових джерел щодо дослідження актуальних психологічних проблем управління персоналом на залізничному транспорті та розгляду теоретичної моделі психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вирішення соціально-психологічних проблем управління та розвитку персоналу на залізничному транспорті є актуальним питанням для науковців та практиків вже на протязі

© Ванченко Л. В.

багатьох років. На даний час у галузі соціальної психології та психології управління плідно працюють такі відомі українські вчені, як О. Бондарчук, Є. Головаха, В. Казміренко, Л. Карамушка, М. Корнєв, М. Костицький, О. Лактіонов, С. Максименко, В. Москаленко та інші [2;5;10;11], які приділяють увагу проблематиці впливу виконуваних особистістю соціальних ролей на її психологічні особливості, змісту соціально-психологічної реальності, що полягає у психічному відображенні соціальних явищ.

Психологічний аналіз проблем *ефективного управління персоналом* організацій в різних сферах висвітлені в дослідженнях О. Бондарчук (психологічні основи розвитку керівників освітніх організацій), Л. Карамушки (психологія управління закладами середньої освіти), А. Кочеткової (психологічні основи управління персоналом), С. Максименко (формування управлінських команд, проблеми професійної психологічної компетентності особистості), О. Філь (психологія розвитку конкурентоздатності організацій, командний менеджмент в управлінні організаціями) та ін.

Аспекти практичної психології щодо управління персоналом постійно розглядаються у працях багатьох дослідників (Адаір Д., Армстронг М., Друкер П., Леонтєв А., Стаут Л. та інші [1;3;7-9;17-22;25-27]).

Аналіз літератури за напрямом *психологічного забезпечення системи управління персоналу у галузі залізничного транспорту*

свідчить про увагу дослідників до проблем специфіки професійної діяльності працівників залізничного транспорту (А. Єфремова, І. Ламаш, Т. Селюкова, І. Ріхтер, І. Філатова), психологічні проблеми управління на залізничному транспорті (В. Зух, Є. Климов, О. Носкова, В. Самсонкін та З. Мазуренко, В. Старовойт), психологічні проблеми щодо забезпечення безпеки руху на залізничному транспорті та корпоративної культури залізничного транспорту (В. Друзь, В. Самсонкін) [13].

Водночас, проблема психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті, попри всю її актуальність, не виступала раніше предметом спеціального дослідження.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вивчення соціально-психологічних проблем на залізничному транспорті розпочалося з кінця XIX – початку XX століття в середовищі залізничних інженерів-адміністраторів, таких як Д. Журавський, І. Ріхтер та інші [6]. У 1900 році у дослідженні І. Ріхтера «Личный состав русских железных дорог» автор розглядає різні сторони соціальної політики «Министерства путей сообщения» та приходять до висновків про існування ряду проблем на залізничному транспорті, однією з яких є морально-етичне середовище на лініях, що відштовхує людей від служби. Залізнична психологія як технічна дисципліна по-

© Ванченко Л. В.

винна була з'ясувати, що таке надійна робота персоналу, що служить причиною порушення нормального функціонування чиновників та як усунути ці причини, які заходи можуть протидіяти негативним впливам на поведінку працівників.

На початку 80-х років поняття терміну «залізнична психологія» розкривається В. Пушкіним та Л. Нерсесяном, як спеціалізована область технічної психології – галузі психологічної науки, засобами якої вирішується вся сукупність технічних проблем, що вимагають психологічної компетенції. Вони розглядали основні проблеми залізничної психології з точки зору завдань наукової організації праці на залізничному транспорті. За думкою авторів, предметом залізничної психології є вивчення і раціоналізація тих динамічних інформаційних моделей, які складаються в мозку представників основних професій залізничного транспорту і забезпечують виконання їх трудової діяльності [4].

На даний час, досліджуючи систему ціннісних орієнтацій виявлення особистісних цінностей працівників залізничного транспорту, Т. Шейко також зазначає важливість формування корпоративної культури, опираючись на цінності та переконання, які б давали змогу працівникам відчувати себе захищеними, як в матеріальному так і в соціальному плані. «Навряд чи потрібен доказ – зазначають автори – добре всіма розуміючими обставин, що люди володіють індивідуальними особливос-

тями, які стійко характеризують кожну людину і відрізняють його від всіх інших людей. Ці індивідуальні відмінності спостерігаються не тільки в зовнішньому вигляді і фізичній конституції, а й в психічній діяльності. Кожна людина по-своєму моделює навколишній світ. Ця різниця проявляється і в часі формування функціональних мозкових систем, і в швидкості їх роботи в тій чи іншій ситуації, і різному впливу цих систем на трудову рухливість»[12].

Управління персоналом на залізничному транспорті є слабким місцем багатьох керівників, це пояснюється різноманіттям ситуацій, що виникають і недостатнім рівнем психологічної підготовки до менеджерської діяльності та, зокрема, недостатністю знань у галузі соціальної психології.

Важливим є розширення меж поняття «умови праці» параметрами взаємодії людей, особливо в системі «керівник-підлеглий». Необхідно вивчати конкретні психологічні методи і прийоми впливу керівників на окремих виконавців і колектив в цілому. До них можна віднести методи підбору персоналу, мотивацію і стимулювання праці, техніку ділової взаємодії, профілактику конфліктів та інше. Сформувати корпус професійної управлінської ланки – завдання на даному етапі надзвичайно важливе, бо багато що залежить від цілеспрямованої підготовки та перепідготовки персоналу, формування теоретичного і практичного досвіду [15].

Р. Сущенко визначає, що успішні керівники залізничної сфери навіть суто промислово-виробничих напрямів, фірм і організацій біля 70% часу й зусиль своєї управлінської діяльності сьогодні спрямовують на суто людські проблеми і, на їх думку, саме за рахунок цього вони є ефективними та розраховують на майбутнє. Автор вважає, що методологія професійної підготовки спеціалістів залізничного транспорту, яка базувалась на принципах класичного раціоналізму, виявилась непридатною до успішного функціонування спеціалістів у новому соціумі та зазначає необхідність створення системи цілеспрямованої підготовки інженерів залізничної галузі нової генерації, здібних до конструктивної діяльності й ефективного вирішення складних соціально-економічних завдань, з високим рівнем культури, інтелекту, комунікабельності, з розвинутою уявою, глибокими гуманітарними знаннями та належним професіоналізмом [23].

Підсумовуючи результати теоретичного аналізу опрацьованих нами джерел, можемо визначити актуальні проблеми управління персоналом на залізничному транспорті: дезінтеграція персоналу в умовах змін, несприятливий соціально-психологічний клімат організації, необхідність формування корпоративної лояльності в структурних підрозділах залізничного транспорту; відсутність концепції розвитку психологічного забезпечення системи управління персоналом (психологічний моніторинг проблем на найвищому рівні, створення

галузевої інформаційної бази даних щодо накопичення емпіричних даних для створення теоретичної психологічної бази та психологічного аналізу професії); недостатній рівень управлінської культури, відсутність психологічного профілю компетенцій керівника, необхідність розвитку потенціалу керівного складу.

За останні роки в Україні склалася складна ситуація, коли негативні демографічні тенденції в поєднанні з кризою в економіці країни призвели до дефіциту персоналу з необхідним рівнем кваліфікації в більшості галузей національної економіки. На залізничному транспорті це особливо гостро проявляється в регіонах з високим рівнем економічного розвитку – великих промислових центрах і мегаполісах, що пропонують як вчорашнім випускникам, так і досвідченим фахівцям і кваліфікованим робітникам непорівнянні із залізницями умови праці та рівень його компенсації.

До реформування галузі залізничного транспорту та утворення ПАТ «Укрзалізниця» існуюча система управління персоналом на залізничному транспорті складалася із трьох ланок управління персоналом:

І ланка управління – Департамент управління персоналом (відділ організаційно-аналітичної роботи, відділ обліку кадрів апарату, сектор нагород та галузевого змагання, відділ координації роботи з вищими навчальними закладами, сектор підготовки та пере-

підготовки кадрів масових професій, відділ соціальної роботи, відділ організації ведення соціального діалогу);

II ланка управління – служби кадрової та соціальної політики залізниць України (відділ кадрів, відділ соціальних питань та нагород, відділ підготовки та підвищення кваліфікації кадрів);

III ланка управління – відділ кадрів дирекцій залізничних перевезень та структурних підприємств залізничного транспорту.

Таким чином, управління персоналом на залізничному транспорті представляє собою інтегровану організаційну модель управління персоналом, в якій центральні служби управління персоналом зосереджуються на стратегічних завданнях, а оперативне управління здійснюють виокремлені структурні підрозділи, підпорядковані центральним службам.

На підставі даної організаційної системи було сформовано теоретичну модель сис-

теми управління на залізничному транспорті (Рис. 1).

Сьогодні, в умовах постійних змін в зовнішньому та внутрішньому оточенні підприємств залізничного транспорту, система управління персоналом набуває важливого значення при створенні соціально-психологічного клімату в організації і підвищення лояльності персоналу, що змушує її до пошуку ефективних технологій та інструментів.

Деякі науковці виокремлюють системний та комплексний підходи до управління персоналом. В рамках комплексного підходу *управління персоналом* виступає цілісною системою, яка враховує найважливіші взаємопов'язані і взаємозалежні фактори зовнішнього і внутрішнього середовища організації (технологічні, економічні, екологічні, організаційні, демографічні, соціальні, психологічні, політичні та інші) з метою визначення стану об'єкта управління в подальшому за умови

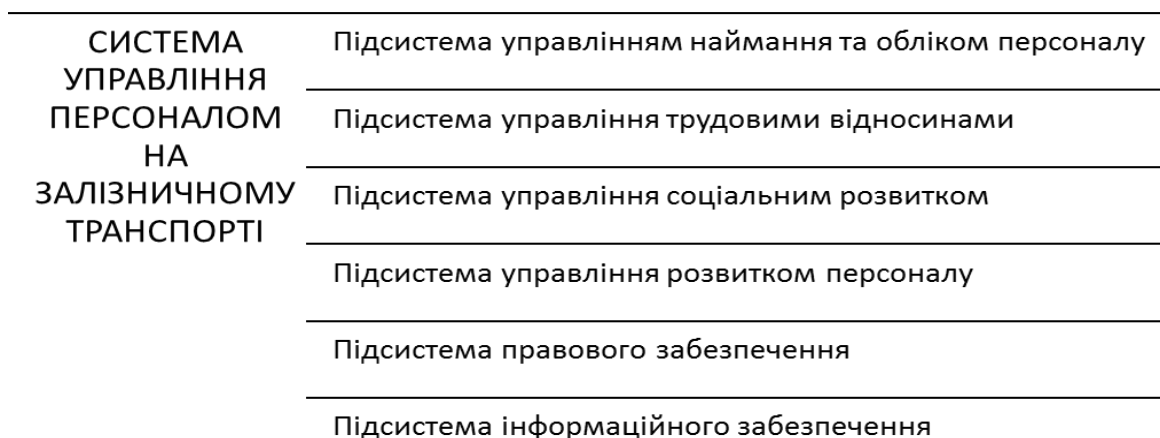


Рис. 1 Теоретична модель системи управління персоналом на залізничному транспорті

збереження сьогоденних тенденцій його розвитку або планування цілеспрямованої зміни об'єкта управління в майбутньому з врахуванням можливих шляхів і термінів переходу керованої підсистеми з сьогоденного стану в бажане.

В рамках системного підходу *управління персоналом* розглядається як система із сукупно взаємопов'язаними елементами, що має вихід (мета), вхід, зв'язок із зовнішнім середовищем, зворотний зв'язок, де «вхід» переробляється на «вихід», а цілі окремих підсистем не вступають в конфлікт з цілями всієї системи. Управління персоналом як система має базуватися на кадровій політиці, яка виступає складовою системи стратегічного управління організацією. Вибір кадрової політики залежить від обраної концепції управління персоналом, яка має відповідати стратегії розвитку організації на довгостроковий період [8].

Саме використовуючи системний підхід до управління персоналом в своєму дослідженні ми розглядаємо психологічне забезпечення як одну із технологій, яка орієнтується на виявлення та удосконалення зв'язків та залежності між структурними характеристиками системи та ефективністю людської діяльності.

В основу розробки теоретичної моделі психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті нами покладено концепцію психологічного забезпечення системи управління персоналом

підприємств (О. Філь), яка включає основні складові: розробка концепції управління персоналом, психологічний аудит персоналу, професійний відбір персоналу (розробка політики і процедур відбору, адаптацію, мотивацію, атестацію/оцінку персоналу, участь у підтримці та формуванні корпоративної культури організації, управління кар'єрою персоналу, звільнення персоналу, навчання і розвиток персоналу [14].

Система психологічного забезпечення буде будуватися на діалектичному підході, який з одного поняття буде розвивати усю систему – це взаємовідносини між персоналом, але в системі «машина-людина», яка у свою чергу здійснюється в системі «людина-людина» – що є унікальною особливістю для підприємств залізничного транспорту, зокрема, для Укрзалізниці: з одного боку – персонал обслуговує галузь залізничного транспорту, а з іншого – галузь дає можливість працювати персоналу. Саме діалектична система буде найбільш адекватна до потреб і суспільства і галузі, а саме головне – до комфортного функціонування персоналу і клієнтів у цій системі.

Основні складові впровадження системи психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті (рис. 2) висвітлено через діагностичний та корпоративний блоки (автори – С. Максименко, О. Філь, Л. Ванченко).

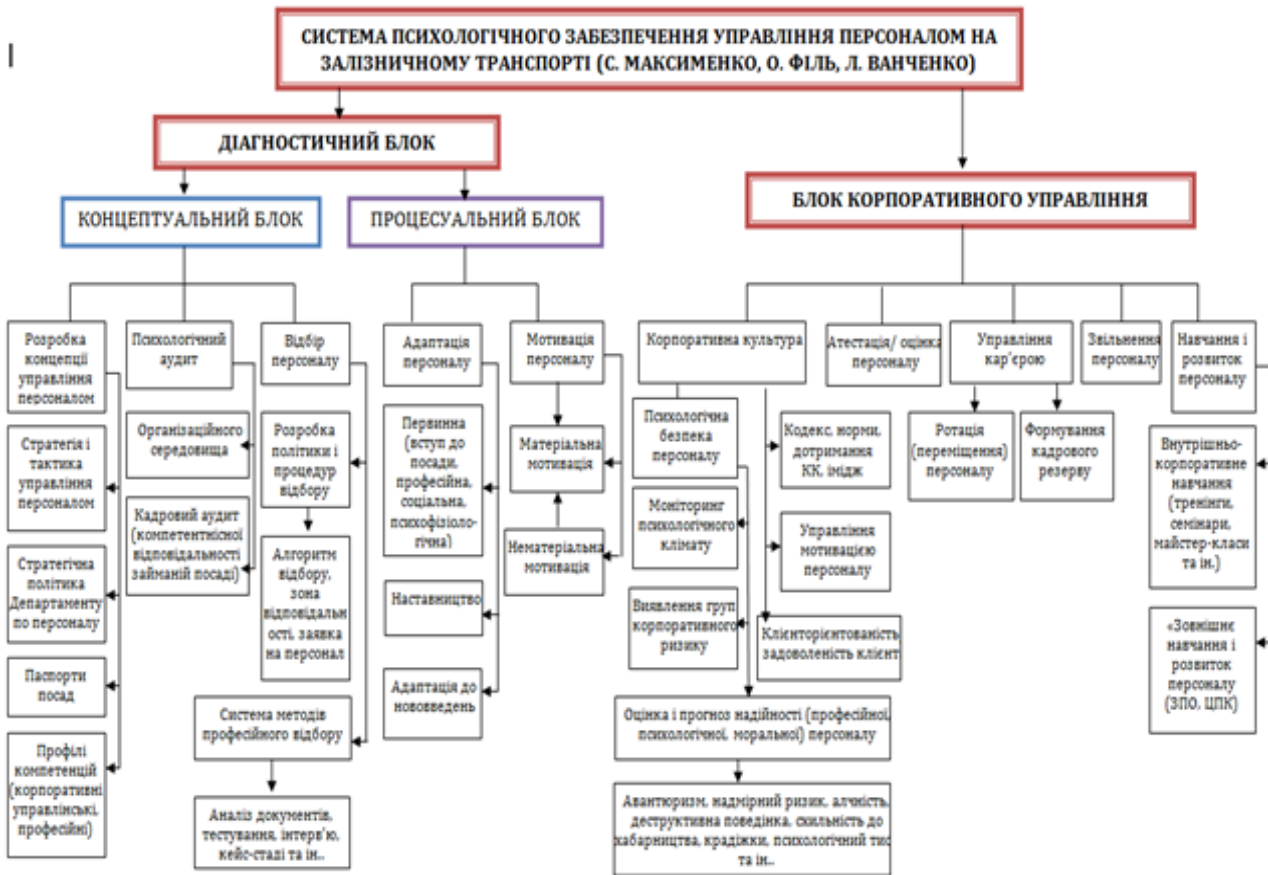


Рис. 2. Система психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті

Діагностичний блок включає такі складові: розробка концепції управління персоналом; психологічний аудит організаційного середовища та кадровий аудит професійної відповідності персоналу; професійний відбір персоналу; розробка та стандартизація системи методів професійного відбору); адаптація; системи мотивації за критеріями КРІ; атестація/ оцінка персоналу.

Блок корпоративного управління включає: участь у підтримці та формуванні корпоративної культури організації; управління ка-

р'єрою персоналу, психологічна безпека персоналу; супровід звільнення персоналу; навчання і розвиток персоналу та ін. [13].

Кожна складова системи психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті (за підходами С. Боровікової, Л. Ванченко, Т. Водолазської, М. Дмитрієвої, Л. Корнеєвої, С. Максименко, О. Філь) містить теоретичний, методичний, практичний блоки [11].

Суб'єктом психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізнич-

чному транспорті виступає централізовано керована система – структурний підрозділ, який здійснює цілеспрямовану роботу щодо управління персоналом.

Об'єктом психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті виступає публічна акціонерна компанія «Українська залізниця», її структурні підрозділи, працівники.

Мета психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті – створити оптимальні психологічні умови для ефективного управління персоналом, формування та розвитку професійної діяльності персоналу організацій, ефективного виконання персоналу, забезпечення конку-

рентоспроможності організації з урахуванням психології персоналу.

Цілі психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті ми виокремили у наступні групи: цілі загального характеру (в межах суспільства), цілі локального характеру (в межах організації), цілі групового характеру (в межах колективу) та індивідуальні цілі працівника (Рис. 3).

Методи психологічного забезпечення системи управління персоналом (Рис. 4) включають: збір даних (інтерв'ювання, анкетування, вивчення документів, моделювання), аналіз (системний аналіз, факторний аналіз, кореляційний аналіз), формування (системний під-



Рис. 3. Цілі психологічного забезпечення системи управління персоналом

хід, компетентісний підхід, експертно-аналітичний підхід та моделювання), обґрунтування (нормативний аналіз, експертно-аналітичний аналіз, моделювання розрахунки), впровадження.

механізмів мотиваційної діяльності персоналу залізничного транспорту на основі загально-людських цінностей, забезпечення потреби у визнанні та соціальних контактах;

- діагностика професійного і особисто-

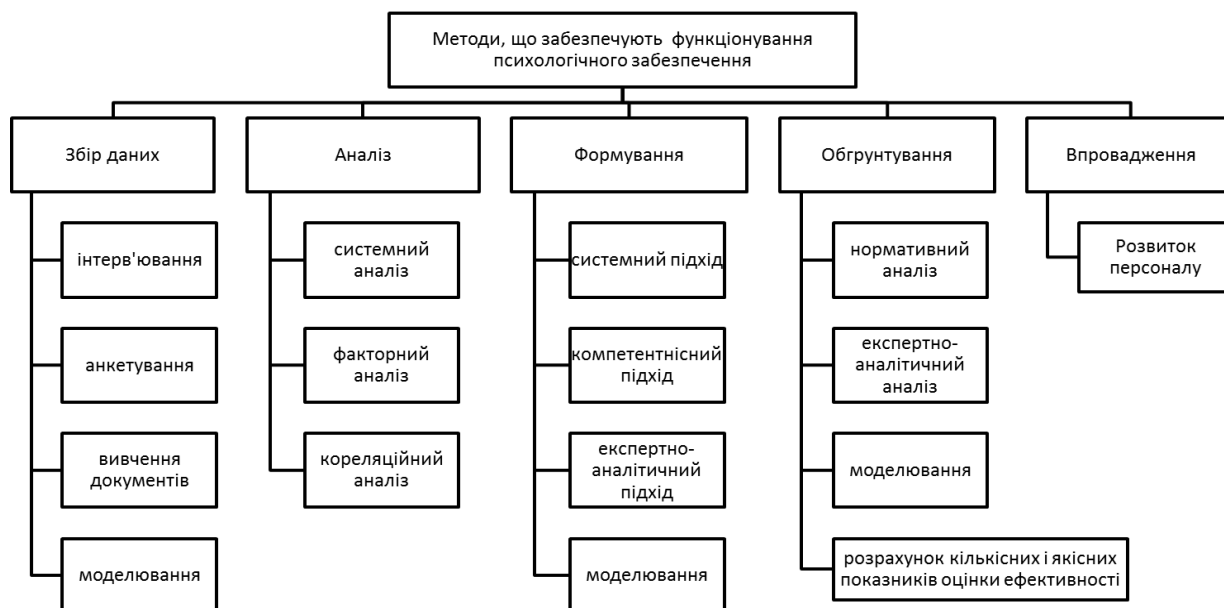


Рис. 4. Методи психологічного забезпечення системи управління персоналом

Таким чином, визначимо основні напрями психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті:

- формування конкурентоздатного бренду компанії-роботодавця з метою якісного та кількісного забезпечення персоналом підприємств ПАТ «Укрзалізниця»;

- створення на залізничному транспорті «психологічного клімату», що сприяє оптимальної реалізації професійного та особистісного зростання персоналу;

- формування мотиваційних основ і

го розвитку персоналу;

- дослідження соціально-психологічних процесів в середовищі залізничного транспорту з метою прогнозування і попередження негативних явищ, профілактики та корекції деструктивної поведінки та професійної деформації особистості;

- розроблення програмних матеріалів та створення методики щодо психологічного відбору персоналу на керівні посади;

- проведення психологічної експертизи управлінських рішень і розробка рекомендацій по їх використанню з урахуванням соці-

льно-психологічних наслідків;

- виявлення та діагностика персоналу, які можуть бути віднесені в групу ризику;
- підвищення психологічної компетенції керівного складу на залізничному транспорті;
- формування корпоративної свідомості персоналу шляхом впровадження корпоративної культури;
- розробка корекційно-розвивальних програм, які формують соціально-корисні установки, ціннісні орієнтації, якості особистості.

Впровадження системи психологічного забезпечення системи управління персоналом у галузі залізничного транспорту має наукову новизну: вперше буде розкрито системний підхід до психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті; сутність та структуру психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті. Практичне значення впровадження системи психологічного забезпечення полягатиме у її застосуванні на залізничному транспорті з метою формування ефективної системи управління персоналом.

Основою психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті ми вважаємо психологічну компетентність керівника. У процесі нашого дослідження ми використали компетентнісно-інтегративний підхід [24] у комплексі: компетентнісний підхід формує визначення ключо-

вих і професійних компетенцій, а інтегративний підхід демонструє, що процес формування особистісних якостей керівників відбувається на основі об'єднання в ціле певних частин професійної підготовки.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Враховуючи викладене можна визначити актуальні психологічні проблеми управління персоналом на залізничному транспорті: дезінтеграція персоналу в умовах змін, несприятливий соціально-психологічний клімат організації, недостатність корпоративної лояльності в структурних підрозділах, необхідність розвитку потенціалу керівного складу), відсутність концепції психологічного забезпечення системи управління персоналом (психологічний моніторинг проблем на найвищому рівні, створення галузевої інформаційної бази даних щодо накопичення емпіричних даних для створення теоретичної психологічної бази та психологічного аналізу професії); недостатній рівень управлінської культури, відсутність психологічного профілю компетенцій керівника, необхідність розвитку управлінського потенціалу керівного складу тощо.

Впровадження системи психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті має будуватися на діалектичному підході, який з одного поняття буде розвивати усю систему – це взаємовідносини між персоналом, але в системі «машина-людина», яка у свою чергу здійснюється в системі «людина-людина» – що є унікальною

особливістю для підприємств залізничного транспорту: з одного боку – персонал обслуговує галузь залізничного транспорту, а з іншого – галузь дає можливість працювати персоналу. має наукову новизну: Крім того, вперше розглянуто основні напрями психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті, зокрема, в ПАТ «Укрзалізниця»: формування конкурентоздатного бренду компанії-роботодавця; створення на залізничному транспорті сприятливого «психологічного клімату»; формування дієвої системи мотивації персоналу; розроблення методики щодо психологічного відбору персоналу на керівні посади; проведення психологічної експертизи управлінських рішень і розробка рекомендацій по їх використанню з урахуванням соціально-психологічних наслідків; підвищення психологічної компетенції керівного складу; формування корпоративної свідомості персоналу шляхом впровадження корпоративної культури; розробка корекційно-розвивальних програм, які формують соціально-корисні установки, ціннісні орієнтації, якості особистості.

Перспектива подальших досліджень полягає у необхідності впровадження принципових рішень по вдосконаленню структури, методів та принципів управління персоналом на залізницях та підприємствах залізничного транспорту, створення цілісної системи психологічного забезпечення управління персоналом та підвищення конкурентоздатно-

сті Публічного акціонерного товариства «Укрзалізниця», формування її позитивного іміджу як найпотужнішої сучасної корпорації в Україні в транспортній сфері.

Перелік використаних джерел:

1. *Адаир Д.*, Искусство управлять людьми и самим собой. – М.: Эксмо, 2006. – 656 с.
2. *Бондарчук О. І.* Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. *Друкер П.* Эффективный руководитель. – М.: Вильямс, 2007. – 224 с.
4. *Железнодорожная психология.* Пушкин В. Н., Нерсесян Л. С.– М., «Транспорт», 1971. – 240 с.
5. *Карамушка Л. М.* Психология управления заведениями средней освіти: монографія / Л. М. Карамушка – К. : Ніка- Центр, 2000. – 332 с.
6. *Рихтер И. И.* Железнодорожная психология. Материалы к стратегии и тактике русских железных дорог // Железнодорожное дело. - 1895. - №№ 25-32, 35, 38, 41-48.
7. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1982.
8. *Никифорова В.Г.* Управление персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
9. *Стаут Л.У.* Управление персоналом. Настольная книга менеджера / пер. с англ. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2007. – 536 с.
10. *Основи соціальної психології:* Навчальний посібник / О.А. Донченко, М.М. Слюсаревский, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, Н.В. Хозратова та ін.; За ред. М.М. Слюсаревського. – К.: Міленіум, 2008.
11. *Максименко С.Д.* Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С.Д. Мак-

- сименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7-16.
12. *Актуальні проблеми організаційної та економічної психології: вузівська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених (28 листопада 2016 р.): тези доп. / Відп. ред. О.М. Хлонь, Л.С. Процик. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. – 371 с.*
13. *Максименко С.Д., Філь О.А., Ванченко Л.В. Система психологічного забезпечення управління персоналом на залізничному транспорті: основні складові, здобутки, перспективи напрямку»// Залізничний транспорт України. – 2015. - № 6. – С. 55-65.*
14. *Філь О.А. Система управління персоналом як психологічна складова та чинник конкурентоздатності сучасних організацій галузі залізничного транспорту / О.А. Філь // Маркетинг і логістика в системі менеджменту на залізничному транспорті: тези V Міжнародної науково-практичної конференції (29 вересня – 2 жовтня 2015 р., м. Кам'янець-Подільський) – С. 121-125.*
15. *Проблеми економіки та управління на залізничному транспорті. Матеріали X ювілейної міжнародної науково-практичної конференції. – К.: ДЕДУТ, 2015. – 177 с.*
16. *Vanchenko L. Results of examination of system of psychological ensuring professional activity of the chief of the train (passenger) and aspects of psychological ensuring anti-corruption activity on railway transport. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools, 2016 – 3 (15).*
17. *Armstrong, M. Handbook of Human Resource Management. 12-th Edition. 2011.*
18. *Hidi S., Narackiewicz J.M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century // Review of Educational Research, №70 (2), 2013, p. 151-179.*
19. *Irvin Derek. The Role of Tangible vs. Intangible Rewards in Strategic Recognition. –CoM, MIT, 2010.*
20. *Mosca M., Pastore F. Wage effects of recruitment methods // IZA Working Paper, 2008.*
21. *Shahnawaz Saqib. Impact of Tangible and Intangible Rewards on Organizational Commitment: Evidence from the Textile Sector of Pakistan // American Journal of Industrial and Business Management №5, 2015, p. 138-147.*
22. *White R.W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence / R.W. White // Psychological Review. – 1959. – Vol. 66. – PP. 297-333.*
23. *Сущенко Р. Цілі та цінності сучасної професійної підготовки інженерів залізничного транспорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pfto_2015_40_39.pdf*
24. *Бубряк Т. Інтегративний підхід у проектуванні професійної життєдіяльності особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v7/i36/7.pdf>*
25. *Jilaine Parkes. Company Culture: Giving Your Employees The Tools To Succeed [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.hrnguide.net/performance/company-culture.htm>*
26. *Steve Fleetwood, Anthony Hesketh. Explaining the performance of human resource management / Steve Fleetwood, Anthony Hesketh [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.amazon.com/Explaining-Performance-Human-Resource-Management/dp/0521699355>*
27. *Tomas Chamorro-Premuzic, Adrian Furnham. The Psychology of Personnel Selection. [Electronic resource] – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1017/SBO9780511819308>*
28. *Довідник основних показників роботи регіональних філій ПАТ «Українська залізниця» (2006-2016 роки)*

References (Transliteration):

1. *Adair D., The Art of Managing People and Yourself. – М.: Eksmo, 2006. – 656 p.*
2. *Bondarchuk O. I. Socio-psychological bases of personal development of heads of general educational institutions in professional activity: monograph / O.I. Bondarchuk - K.: Science. World, 2008. - 318 p.*

3. *Drucker P.* Effective leader. - M.: Williams, 2007. – 22 p.
4. *Railway psychology.* Pushkin V.N., Nersesyan L.S. - M., “Transport”, 1971. – 240 p.
5. *Karamushka L. M.* Psychology of management of institutions of secondary education: monograph / L. M. Karamushka - K.: Nika-Center, 2000. – 332 p.
6. *Richter I. I.* Railway psychology. Materials to the strategy and tactics of Russian railways // *Railway Works.* - 1895. - №№ 25-32, 35, 38, 41-48.
7. *Leontiev A.N.* Activity Consciousness. Personality. - M., 1982.
8. *Nikiforenko V.G.* Personnel Management: Training Manual. - Odessa: Atlanta, 2013 – 275 p.
9. *Stout L.U.* Personnel Management. Handbook manager / lane. from English - Moscow: Kind Book Publishing House, 2007. – 536 p.
10. *Fundamentals of Social Psychology: Educational Manual* / O.A. Donchenko, MM Slyusarevsky, VO Tatenko, T.M. Titarenko, N.V. Khozratova et al. ; Ed. MM Slyusarevsky - K. : Millenium, 2008.
11. *Maksimenko S.D.* Leadership as a Function of Professional Psychological Competence of an Individual / S.D. Maksimenko // *Problems of modern psychology.* - 2014. - № 24. – P. 7-16.
12. *Actual problems of organizational and economic psychology: University scientific and practical conferences of students, postgraduates and young scientists (November 28, 2016): abstracts additional.* / Kyiv, 2016. – 371 pp.
13. *Maksimenko S.D., Fil O.A., Vanchenko L.V.* System of psychological support of personnel management in the railway transport: main components, achievements, prospects of the direction // *Railway transport of Ukraine.* - 2015. - No. 6. – P. 55-65.
14. *Fil O.A.* Personnel Management System as a Psychological Component and Competitiveness Factor of Modern Railway Transport Industry Organizations / O.A. Film // *Marketing and logistics in the system of management on the railway transport: theses of the V International Scientific and Practical Conference (September 29 - October 2, 2015, Kamyanets-Podilsky)* – P. 121-125.
15. *Problems of economy and management in the railway transport. Materials of the Xth Anniversary International Scientific and Practical Conference.* - K. : DIE, 2015. - 177 pp.
16. *Vanchenko L.* Results of examination of system of psychological ensuring professional activity of the chief of the train (passenger) and aspects of psychological ensuring anti-corruption activity on railway transport. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools,* 2016 – 3 (15).
17. *Armstrong, M.* Handbook of Human Resource Management. 12-th Edition. 2011.
18. *Hidi S., Harackiewicz J.M.* Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century // *Review of Educational Research,* №70 (2), 2013, p. 151-179.
19. *Irvin Derek.* The Role of Tangible vs. Intangible Rewards in Strategic Recognition. – CoM, MIT, 2010.
20. *Mosca M., Pastore F.* Wage effects of recruitment methods // *IZA Working Paper,* 2008.
21. *Shahnawaz Saqib.* Impact of Tangible and Intangible Rewards on Organizational Commitment: Evidence from the Textile Sector of Pakistan // *American Journal of Industrial and Business Management* №5, 2015, p. 138-147.
22. *White R.W.* Motivation Reconsidered: The Concept of Competence / R.W. White // *Psychological Review.* – 1959. – Vol. 66. – PP. 297-333.
23. *Sushchenko R.* Goals and values of modern training of railway engineers [Electronic resource] – Mode of access: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/Pfto_2015_40_39.pdf
24. *Bubryak T.* Integrative approach in designing professional life personality [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v7/i36/7.pdf>
25. *Jilaine Parkes.* Company Culture: Giving Your Employees The Tools To Succeed [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.hrnguide.net/performance/>

company-culture.htm

26. *Steve Fleetwood*, Anthony Hesketh. Explaining the performance of human resource management / Steve Fleetwood, Anthony Hesketh [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.amazon.com/Explaining-Performance-Human-Resource-Management/dp/0521699355>

27. *Tomas Chamorro-Premuzic*, Adrian Furnham. The Psychology of Personnel Selection. [Electronic resource] – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511819308>.

28. *Directory of main indicators of regional branches of PJSC "Ukrainian Railways"* (2006-2016).

Vanchenko Lyudmila

Post-Graduate student of psychology management at State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Chief Operating Officer brand companies «VITA KIN», Kyiv (Ukraine)

ACTUAL PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN RAILWAY TRANSPORT

ABSTRACT

According to the Sustainable Development Strategy «Ukraine - 2020», approved by the Decree of the President of Ukraine on 12 January 2015 №5 / 2015, one of the priorities for implementing the strategy transport reform was defined, which will introduce a European approach in different areas of the country. The main aim of railway reform is the development of competition in the railway transport and increase the efficiency of the industry, which requires the adoption of policy decisions to improve the structure, methods and principles of railway transport management. Therefore, one of the most important components of effective sec-

tor reform is creating a modern system of psychological support of personnel management in rail transport. Personnel management in railway transport is a complex system that processes much information and manage many personnel, taking into account the peculiarities of the Ukrainian mentality in different regions of Ukraine and the industry specific features of the railway transport. Some professions put high demands on the psychological qualities of a person – the speed of his perception, the speed of transition from one activity to another, the ability for a long time to maintain high readiness for emergency action, resistance to various emotional influences.

The article deals with the actual psychological problems of personnel management in railway transport, characterized by disintegration of personnel in the conditions of change, unfavorable socio-psychological climate of the organization, the need for corporate loyalty, lack of a concept for the development of psychological support of the personnel management system (creation of psychological profiles of the main occupations, conducting of psychological monitoring problems at the highest level; creating a sectoral information database daily accumulation of empirical data and analysis of the psychological profession), insufficient management culture and the need for capacity built of senior staff.

The analysis and the expediency of introducing the psychological support of the personnel management system in the railway transport

© *Ванченко Л. В.*

are shown, the subject and an object of the psychological support of the personnel management system are determined, the purpose, tasks, and methods of the given system are considered. Implementation of the system of psychological support of the personnel management system in railway transport has a scientific novelty: for the first time a systematic approach to the psychological provision of personnel management in railway transport will be revealed, the essence and structure of the psychological support of personnel management in railway transport. The practical significance of implementing a system of psychological support will consist in its application in rail transport with the aim of forming an effective system of personnel management.

Keywords: psychological support of personnel management system; professional values; value orientations; staff development; effective leader, topical psychological problems of personnel management.

Ванченко Людмила Викторовна

Аспирант кафедры психологии управления Государственного высшего образовательного заведения «Университет менеджмента образования» Национальной академии педагогических наук Украины, операционный директор компании «VITA KIN», г. Киев (Украина)

АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Аннотация. Управление персоналом на железнодорожном транспорте представляет сложную систему, которая перерабатывает большое количество информации и руководит многочисленным персоналом с учетом особенности украинского менталитета в различных регионах Украины и отраслевых особенностей железнодорожного транспорта. Некоторые профессии предъявляют высокие требования к психологическим качествам человека – скорости его восприятия, скорости перехода с одной деятельности на другую, способности длительное время поддерживать высокую готовность к экстренным действиям, устойчивость к различным эмоциональным воздействиям. В статье рассмотрены актуальные психологические проблемы управления персоналом на железнодорожном транспорте, которые характеризуются дезинтеграцией персонала в условиях изменений, неблагоприятным социально-психологическим климатом организации, необходимостью формирования корпоративной лояльности, отсутствием концепции развития психологического обеспечения системы управления персоналом

© Ванченко Л. В.

(создание психологических профилей основных профессий, проведения психологического мониторинга проблем на самом высоком уровне, создание отраслевой информационной базы данных накопления эмпирических данных и проведения психологического анализа профессии), недостаточным уровнем управленческой культуры и необходимости развития потенциала руководящего состава.

Проведен анализ и показана целесообразность внедрения психологического обеспечения системы управления персоналом на железнодорожном транспорте, определены субъект и объект психологического обеспечения системы управления персоналом, рассмотрены цели, задачи и методы данной системы.

Внедрение системы психологического обеспечения системы управления персоналом в области железнодорожного транспорта имеет научную новизну: впервые будет раскрыто системный подход к психологическому обеспечению управления персоналом на железнодорожном транспорте, сущность и структуру психологического обеспечения управления персоналом на железнодорожном транспорте. Практическое значение внедрения системы психологического обеспечения заключается в ее применении на железнодорожном транспорте с целью формирования эффективной системы управления персоналом.

Ключевые слова: психологическое обеспечение системы управления персоналом; профессиональные ценности; ценностные ориентации; развитие персонала; эффективный руководитель, актуальные психологические проблемы управления персоналом.

Дата отримання статті: 25.10.2018

Дата рекомендації до друку: 01.11.2018

Дата оприлюднення: 01.11.2018

© Ванченко Л. В.