

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-352-1-8>

**ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ
ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ**

**INNOVATIVE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT
IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION
OF THE TRANSPORT INDUSTRY OF UKRAINE**

Спіцина А.Є.

*кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки
Національного транспортного університету
м. Київ, Україна*

Anhelina Spitsyna

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics
National Transport University
Kyiv, Ukraine*

Транспортна галузь має значне економічне, політичне, соціальне та військове значення для будь-якої країни, забезпечує можливість освоєння нових територій та родовищ, сприяє підвищенню продуктивності праці та покращенню життя населення тощо.

На жаль, в сучасних умовах в Україні спостерігається кризовий рівень розвитку транспортної галузі, а однією з головних причин зазначеного стану справ є воєнний стан в країні, системне недофінансування, недостатнє технічне обслуговування інфраструктури та транспорту, технічна відсталість галузі, що загрожує не тільки виконанню нею відповідних соціально-економічних функцій, але і національній безпеці України. Розв'язання проблем ефективного функціонування транспортної галузі в сучасних умовах економічного розвитку України є одними із першочергових завдань. Для розвитку та відбудови української економіки у післявоєнний період важливим буде впровадження інновацій у транспортному комплексі, адже він забезпечує життєдіяльність населення, якісний розвиток економіки держави, збереження обороноздатності та можливість досягнення високоефективних зовнішньоекономічних відносин країни та сприяє пришвидшенню процесів євроінтеграції.

Одним з основних чинників результативної роботи транспортних підприємств є процес розшуків новітніх форм, удосконалення діючих, покращання технологій, матеріалів або продукції, що дозволяють вбезпечити постійне зростання попиту та нарощування прибутковості. Запроваджені на підприємствах інноваційні процеси покращують енергоефективність та ресурсозбереження, вбезпечують автоматизацію та цифровізацію роботи транспортних підприємств, впливають на конкурентоздатність та загалом впливають на економічний ріст.

Сучасні транспортні підприємства останніми роками зіткнулися з новими викликами пов'язаними з ефективністю функціонування через необхідність застосування нових цифрових інструментів. Вимогою сьогодення є реалізація передових технологій у практичну діяльність транспортних підприємств з метою оптимізації роботи, зменшення споживання ресурсів та підвищення ефективності використання персоналу, що є базовими елементами в системі забезпечення стабільності функціонування. Наразі під впливом діджиталізації змінюються технології надання послуг, виробництва продукції, підприємства вимушені фокусувати свою увагу на автоматизації бізнес та виробничих процесів, а кваліфікований персонал має володіти все більшою кількістю нових навичок, що необхідні для роботи з цифровими технологіями.

Основні питання сучасного підходу до управління персоналом в умовах діджиталізації транспортних підприємств є одними з сучасних тем, що досліджуються науковцями та практиками. Серед вітчизняних вчених виділимо роботи Д. Богині, О. Грішної, Н. Данилевич, О. Касич та інших. Цифрова економіка та її розвиток досліджувались багатьма науковцями, такими як Дон Тапскотт, Р. Бухт та Р. Хікс, К. Холройд та К. Коатс, М. Дудін, С. Коляденко, М. Руденко та інш. Але наразі існує необхідність постійного продовження досліджень у сфері інноваційних підходів до управління персоналом підприємств в умовах діджиталізації.

За даними звіту «Цифрова грамотність населення України», що проводився платформою «Дія. Цифрова освіта» у 2019 та 2021 роках [3] серед 1800 респондентів віком 18–70 років, кількість населення, що не мають таких навичок зменшився за два роки на 4% та становить 11,2%. Складова «низький рівень» становить найбільшу частку – більше третини опитаних та, на жаль, майже не змінилася за два роки. Кількість населення, що має базові цифрові навички зменшилась з 21,5% у 2019 році до 19,6% у 2021 році, проте в дослідженні наголошується, що це відбулося лише за рахунок стрімкого зростання володіння респондентами цифровими навичками на просунутому рівні на 7,1%.

Отже, можна констатувати, що в цілому рівень володіння цифровими навичками в межах нашої держави зростає, проте високою (майже половина опитаних) є кількість населення, що мають примітивні знання, які не дозволяють респондентам в повному обсязі користуватися цифровими технологіями.

Відмітимо, що якість цифрових вмінь та навичок населення України має тенденцію до збільшення, проте це відбувається не так стрімко, як розвиваються світові цифрові технології. Саме через це кожне сучасне підприємство зацікавлене у підборі компетентних працівників, що вже знаються на більшості аспектів діджиталізації та процесів, пов'язаних з нею. Глобальні тренди цифровізації світової економіки диктують затребуваність навичок працівників, які розділені на три основні блоки – технічні (для ефективної роботи з комп'ютерною технікою, машинами та програмним забезпеченням, інформаційні (для визначення достовірності та актуальності наявної інформації) та комунікаційні (для покращення комунікаційних зв'язків працівника з керівництвом, колегами та бізнес-партнерами).

Методи підбору персоналу в умовах діджиталізації транспортних підприємств мають бути максимально прогресивними, а доцільність застосування того чи іншого способу визначається багатьма критеріями: розмір організації, наявність необхідної кваліфікації, знань та навичок у найманих працівників, сфера діяльності підприємства, бюджет на проведення кампанії з прийому пошукачів на робоче місце тощо [1].

В Україні процес переходу діяльності транспортних підприємств від звичайної моделі до її трансформації у цифрову та діджиталізовану знаходиться на етапі свого розвитку, а тому в українських реаліях доцільно застосовувати сучасні методи підбору персоналу.

Важливим кроком управління персоналом в умовах діджиталізації є оцінка вже прийнятих на робоче місце працівників в залежності від компетенцій, якими вони володіють [3]. З часом методи оцінки змінюються та модернізуються, традиційні підходи до процесу оцінки персоналу сучасними підприємствами застосовуються досить обмежено, тому доцільно розглянути нові передові методи оцінки, які дозволяють визначити рівень навичок працівників максимально швидко та ефективно (табл. 1).

Важливість підбору та оцінки персоналу в умовах цифрових трансформацій є незаперечною, проте наголошуємо на необхідності постійного підвищення кваліфікації тих працівників підприємств, які вже є його співробітниками. Сталий розвиток цифрових технологій, програмних продуктів, машин та обладнання, а також поява нових їх

видів, вимагає від працівників йти в ногу з часом і здобувати нові цифрові вміння у процесі виконання своїх професійних обов'язків, а тому важливу роль грає процес розвитку персоналу транспортних підприємств. Новітні методи професійного навчання персоналу в умовах діджиталізації підприємств можна умовно поділити на групи – on-the-job та off-the-job, тобто навчання може відбуватися як на робочому місці, так і за його межами з використанням цифрових технологій [3].

Таблиця 1

Передові методи оцінки персоналу та доцільність їх застосування в умовах діджиталізації підприємств

Метод	Сутність методу	Доцільність застосування
Business game (бізнес-гра)	Створення управлінської гри, за допомогою якої можна виокремити основні навички, якими володіє персонал	Можна застосовувати у разі, якщо необхідні навички не є специфічними та їх визначення відбувається достатньо швидко
Assessment centre (центр оцінки)	Оцінка конкретного працівника в залежності від його компетенцій в межах кадрових задач, що попередньо моделюються	Є ефективним при визначенні цифрових та технологічних навичок та вмінь, адже успішне виконання завдання працівником майже точно вказує на його володіння необхідними знаннями
360 degree (360 градусів)	Оцінка колегами та керівниками кожного працівника за допомогою стандартизованої форми, що дає змогу визначити найсильніші його сторони	Доцільно застосовувати у разі володіння необхідними цифровими навичками більшістю працівників для виокремлення специфічних знань кожного з них
Management by Objective (управління за цілями)	Спільна постановка завдання керівником та працівником, після чого оцінюється результат їх роботи	Доцільно застосовувати для оцінки персоналу технічних та програмних відділів підприємств, проектних груп тощо
Performance management (управління результатом)	Оцінка працівника не лише за результатами виконаної роботи, а й за його особистісними якостями	Наявність у працівника певних особистісних характеристик (аналітичний склад розуму, ініціативність, креативність тощо) є значною перевагою в еру діджиталізації підприємств

Методи підвищення кваліфікації персоналу на робочому місці (on-the-job) застосовуються вже протягом тривалого часу, в тому числі й в Україні та довели свою ефективність. Перевагами застосування таких методів є: тренінг – може бути затратним, проте дозволяє здобути більшість необхідних технічних умінь за невеликий проміжок часу. Це найбільш простий спосіб здобуття персоналом важливих навичок на робочому місці, що дозволяє швидко здобути необхідні компетенції під час виконання практичних завдань; гейміфікація – не потребує додаткових затрат та розвиває, у першу чергу, комунікаційні навички персоналу. Це порівняно новий метод навчання персоналом, що у режимі невимушеної гри сприяє роздумам працівників у вирішенні змодельованої проблеми та пошуку відповідних рішень індивідуально чи командою; менторство – універсальний метод, що може використовуватися для набуття працівниками великого спектру вмінь, а також дозволяє персоналу навчати один одного. Полягає у передачі знань та досвіду працівникам від наставника, з яким вони працюють протягом певного терміну; e-coaching – перевагою методу є можливість навчатися дистанційно не покидаючи робочого місця та самостійно віднайти рішення для поставленої тренером задачі, що сприяє розвитку у персоналу критичного мислення та вміння аналізувати, структурувати наявну інформацію тощо; ротація – дозволяє розширити сферу знань працівників суміжних відділів шляхом їх обміну протягом певного часу для здобуття ними нових навичок чи вмінь. Отже, новітні методи навчання персоналу в умовах діджиталізації є перспективними для вітчизняних підприємств.

Література:

1. Дудін М.Н., Шкодіній С.В., Продченко І.А. Цифровізація економіки і глобальні тренди на ринку праці як фактори економічного суверенітету країни. *Економіка праці*. 2021. Том 8. № 7. С. 663–682.
2. Руденко М.В. Аналіз позицій України в глобальних індексах цифрової економіки. *Економіка та держава*. 2021. № 2. С. 11–18.
3. Цифрова грамотність населення України. Київ : Дія. Цифрова освіта, 2021. 134 с. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf