УДК 65.01:656.2

ВИКЛИКИ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ДЛЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ТРАНСПОРТІ

CHALLENGES OF THE DIGITAL ECONOMY FOR THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM ON TRANSPORT

докт. техн. наук В.С. Блиндюк
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

D. Sc. (Tech.) V.S. Blindyuk
Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Нова парадигма розвитку країни, заснована на концепції цифрової економіки, визначає динаміку змін у всіх галузях народного господарства України. Варто відзначити, що в даний час ще не сформувався єдиний понятійний апарат цифрової економіки і часто вчені, представники держави та бізнесу в своїх виступах та публікаціях по-різному трактують ключові принципи і підходи цифрової економіки. Проте, більшість експертів сходиться на думці, що технології, автоматизація та інформаційні системи є лише частиною нової парадигми, ключовими драйверами, методами імплементації основних принципів цифрової економіки в соціально-економічні процеси, які відбуваються в країні і світі [1-4].

Транспорт, як одна з ключових галузей економіки, має специфічні елементи управління людськими ресурсами, які дозволяють говорити про наявність певної системи. Так, існує система підготовки кадрів для галузі, що охоплює десятки освітніх організацій по всій країні. Можна говорити і про специфіку організації праці на транспорті, особливості в оцінці та атестації персоналу транспортних компаній, систему професійних кваліфікацій на транспорті [4], галузевому ринку праці [5] та ін.

Цифрова економіка визначає ряд викликів для транспорту в цілому і системи управління людськими ресурсами на транспорті зокрема. До таких викликів слід віднести демографічні проблеми, зміни в ціннісних орієнтаціях молоді, роботизація, автоматизація технологічних процесів, зміна вимог до рівня і структури людського капіталу транспортних компаній та ін.

До числа світових трендів ринку праці на транспорті до 2030 року слід віднести скорочення робочих місць за робітничими професіями, активне «вимирання» професій і народження нових, збільшення висококваліфікованих робочих місць, розширення інженерних та інформаційних компетенцій.

Процеси управління персоналом в транспортних компаніях також необхідно максимально ціфровізувати: впроваджувати технології швидкого і зручної взаємодії працівника з роботодавцем, впроваджувати нові методи навчання, підбору і найму персоналу, що будуть базуватись на цифровізації традиційних методик. У зв'язку з цим перспективним напрямком є використання технологій блокчейн в HR-процесах транспортних компаній. База блокчейн дозволить скоротити час при наймі співробітників, оцінка професіоналізму і компетентності працівників значно прискориться, та й самі працівники, що володіють відмінною репутацією, зможуть швидше знайти роботу.

Окремо варто згадати технології Big Data, що застосовуються в даний час в транспортному комплексі як в технологічних, так і маркетингових та економічних процесах. Разом з тим, ряд дослідників [6, 7] обґрунтовують можливість і необхідність більш широкого використання технологій Big Data в сфері соціально-трудових відносин у транспортній галузі. Грамотне використання масиву даних про персонал транспортних компаній дозволять задіяти потенціал прогностичної аналітики, здійснювати адресний підхід до соціальних потреб персоналу і підвищити рівень об'єктивності прийняття кадрових рішень.

Ще одним викликом є вимоги до роботодавця з боку нових поколінь працівників, покоління «Діджитал». Однією з вимог молодих працівників є постійна цифрова комунікація з роботодавцем.

У найбільшій транспортній компанії України, АТ «Укрзалізниця», в даний час впроваджується проєкт, що дозволяє «діджіталізувати» внутрішньокорпоративні комунікації і за рахунок цього залучати та утримувати молодих фахівців, підвищити рівень інформованості та залучення співробітників.

Не менш важливим викликом цифрової економіки є необхідність зміни підходів до навчання і розвитку співробітників транспортних компаній. І в цьому випадку (особливо в авіації і на залізничному транспорті) активно застосовуються методи доповненої реальності в навчанні, VR-обладнання. Але крім нових технологій навчання транспортників необхідно змінювати і змістовну частину, моделі формуються компетенцій. До навичок, які дозволять працівникові транспорту бути затребуваним в умовах цифрової економіки слід віднести програмування IT-рішень, управління складними автоматизованими комплексами, здатність працювати з штучним інтелектом, в режимі високої невизначеності і швидкої зміни умов завдань.

В результаті досліджень можливостей і доцільності застосування технологій цифрової економіки в системі управління людськими ресурсами транспортної галузі можна зробити висновок про необхідність максимально швидкого переходу на нові, «цифрові» принципи і методи, що дозволить

забезпечити випереджальний розвиток транспорту для задоволення потреб економіки і населення в якісному транспортному обслуговуванні.

[1] Дикань В.Л., Зубенко В.О., Маковоз О.В., Токмакова І.В., Шраменко О.В. Стратегічне управління: навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2013. 272 с.
[2] Овчиннікова В. О. Стратегічне управління розвитком залізничного транспорту України: монографія. Х. : УкрДУЗТ, 2017. 427 с.
[3] Компаниец В. В. Развитие и будущее экономики на основе цифровых технологий: критическое осмысление. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. № 61. С. 36-46.
[4] Останюк Б. Я. Развитие железнодорожного транспорта в системе национальной экономики. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2014. № 46. С. 129 – 135.
[5] Бараш Ю. С., Чаркіна Т. Ю. Стратегія управління реформуванням залізничним транспортом України. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. № 53. С. 24–30.
[6] Куприяновский В. П., Сухомлин В. А., Добрынин А. П., Райков А. Н. Навыки в цифровой экономике и вызовы системы образования. International Journal of Open Information Technologies. 2017. Vol. 5. No.1. С. 19–25
[7] Криворучко О. С., Краус Н. М. Імперативи формування та домінанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті. Парадигмальні зрушення в економічній теорії XIX ст.: зб. наук. пр. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., 2–3 лист. 2017 р. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2017. С. 681–685.

УДК 658:656.2

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

STRATEGIC MANAGEMENT SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RAILWAY TRANSPORT

Р. В. Блиндюк
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

R. V. Blindyuk
Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Проблема забезпечення сталого розвитку є на сьогодні одним з глобальних завдань людства. В даній концепції сталий транспорт має такі характеристики: він доступний, чітко й ефективно працює, підтримує конкурентноздатність економіки, використовує відновлювані ресурси і зводить до мінімуму використання їх невідновлюваних видів, турбується про зниження шуму. Залізничний транспорт може відігравати дуже важливу роль у реалізації широкого кола цілей сталого розвитку та досягнення їх цільових показників. Зокрема, електрифікація залізничного транспорту має подвійну вигоду для зменшення інтенсивності викидів вуглецю, так як це підвищує енергоефективність, а також забезпечує доступ до низьких рівнів викидів, пов'язаних з електроенергією. Загалом АТ «Укрзалізниця» є соціально