

**Обруч Г.В.**  
*кандидат економічних наук,  
докторант кафедри економіки  
та управління виробничим і комерційним бізнесом  
Українського державного університету залізничного транспорту  
м. Харків, Україна*

## **ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕНТОРИНГУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

На сьогодні в умовах активного проникнення тенденцій цифровізації в усі сфери життя суспільства ключовим елементом трансформації підприємства у вискооефективну конкурентоспроможну організацію виступає працівник, знання, досвід та індивідуальні комунікаційні якості якого є фундаментальною основою переходу на цифрову траєкторію розвитку компаній. Разом з цим прогрес технологій та зміна моделей конкурентної поведінки компаній обумовили суттєві трансформації і сфері управління персоналом. Штучний інтелект, робототехніка вимагають від працівника оволодіння цифровими компетенціями та розвитку адаптивних індивідуальних якостей, що потребує формування системи безперервного розвитку та адаптації персоналу. Усвідомлюючи значущість професійного розвитку та формування цифрових компетенцій у працівників для підтримки цифрового прогресу компанії, вже сьогодні провідні підприємствалідери цифровізації активно запроваджують інструменти не лише професійного вдосконалення працівників, а й їх моральної підтримки та виховання – менторингу. Враховуючи складність ситуації у сфері залучення, адаптації та підтримки професійного розвитку персоналу на підприємствах залізничного транспорту в умовах трансформації середовища їх функціонування, саме впровадження менторингової діяльності варто визнати одним із ефективних інструментів забезпечення професійної акомодатції та формування цифрових компетенцій у працівників.

Зважаючи на те, що менторинг тісно пов'язаний з наставництвом, однак, на відміну від останнього, передбачає емоційну підтримку і морально-ціннісне виховання персоналу та допускає можливість реалізації його методів і в сфері адаптації працівників управлінського складу, основними елементами реалізації менторингу на підприємствах залізничного транспорту є такі як: наставництво, консультування, емоційна підтримка та морально-ціннісне виховання. Відповідно до цього основними технологіями та методами реалізації такого елементу менторингу на підприємствах залізничного транспорту, як наставництво

визначено лекції, семінари, інструктажі, бази знань; веб-семінари, форуми, блоги, он-лайн навчання, використання технологій великих даних та гейміфікації, гібридного (дуального) навчання, впровадження засобів оперативного представлення даних та засоби підтримки прийняття рішень тощо. Консультування реалізовуватиметься шляхом впровадження таких методів, як анкетування, включене спостереження, діагностичне інтерв'ю, ділові ігри, сценарний метод, побудова дерева цілей тощо. Емоційна підтримка та морально-ціннісне виховання працівника здійснюватиметься шляхом проведення тренінгів етичної, корпоративної поведінки; бесід; супервізії, фасилітації, флешмобів, індивідуальних дослідних завдань, делегування повноважень, створення корпоративних соціальних мереж та участі працівника у прийнятті стратегічних управлінських рішень тощо.

Впровадження менторингу на підприємствах залізничного транспорту за рахунок організації ефективної системи передачі знань та досвіду, обміну професійними навиками та корпоративними цінностями в колективі дозволить забезпечити: підвищення якості навчання нових та досвідчених працівників, прискорення їх адаптації до змін; зниження рівня плинності кадрів та формування ефективних каналів комунікаційних зв'язків; зростання рівня продуктивності праці та покращення якості життя працівників, підвищення рівня корпоративної культури, формування атмосфери залученості та довіри серед персоналу; підтримку системи управління знання, зростання кількості раціоналізаторських рішень та інноваційних розробок, а також впровадження принципів високоефективної організації та підвищення іміджу підприємств залізничного транспорту на ринку праці. Отже, в цілому впровадження менторингу на підприємствах залізничного транспорту дозволить забезпечити професійну адаптацію та розвитку цифрових компетенцій у працівників, а також сформуванню сприятливого професійного середовища для реалізації цифрового прогресу на підприємствах галузі.