

УДК 65:331.108

**СТРАТЕГІЧНИЙ КОНТЕКСТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОФІЗАЦІЇ**

**STRATEGIC CONTEXT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF
ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION**

Є.В. Жернова

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

E.V. Zhernova

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Цифровізація економіки є потужним рушійним фактором забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку сучасних підприємств. В умовах домінування цифрової парадигми персоналу, як стратегічному активу, відводиться ключова роль у досягненні поставленої мети підприємств, що ознаменувало перехід від вирішення оперативних кадрових питань та проблем до завдань вищого стратегічного рівня.

Стратегічне управління персоналом представляє собою систему послідовних управлінських дій, що регулюють найважливіші для організації аспекти трудових відносин та поведінки персоналу [1]. Дане визначення передбачає, що HR-менеджмент може сприяти досягненню стратегічних цілей підприємств, тією мірою, якою стратегія управління персоналом узгоджена зі стратегією розвитку підприємства, а основні HR-технології сфокусовані на довгостроковій реалізації функцій управління людськими ресурсами відповідно до місії.

Метою стратегічного управління персоналом в умовах цифровізації є забезпечення ефективної діяльності співробітників та підвищення продуктивності праці з метою переходу підприємства на новий шлях розвитку та підвищення його цифрової активності.

Стратегія управління персоналом в умовах цифровізації економіки передбачає впровадження інформаційно-комунікаційних інструментів для вирішення цілої низки завдань [2]:

- цифрова трансформація процесу пошуку та найму співробітників підприємства: використання соціальних мереж для пошуку нових співробітників, аналітика та когнітивні методи найму, використання автоматизованих систем рекрутингу (найму), застосування технологій, що надають можливість дистанційного проходження співбесід;

- цифрова трансформація процесу навчання та розвитку талантів: можливість швидко набувати нових навичок та знань, самостійно визначати умови навчання, розробку бази відкритих освітніх ресурсів, активізацію

використання мобільних пристроїв та додатків;

- цифрова трансформація управління: впровадження технологій на основі штучного інтелекту з метою забезпечення аналітики процесу та результатів навчання, прогнозування успішності співробітників шляхом аналізу результатів співбесід, визначення потреб організації в навчанні співробітників, застосування хмарних технологій для ефективної організації мережевих ресурсів та об'єднання їх в єдину освітню мережу, заміна паперового документообігу електронним, розробка інформаційних платформ аналізу продуктивності праці та ступеня залучення співробітників організації;

- впровадження цифрових робочих місць, цифровізація робочого середовища: використання внутрішніх баз даних для пошуку та обміну інформацією з різних проєктів, розробка інтегрованої платформи, що базується на досвіді співробітників, забезпечення зворотного зв'язку між співробітниками та керівництвом компанії, надання співробітникам можливості віддаленої роботи.

Варто враховувати, що впровадження цифрових технологій дозволяє оптимізувати чисельність персоналу та істотно змінити кадровий склад. Так, у прогнозах аналітиків Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) сформульовані компетенції, якими повинен буде в майбутньому володіти співробітник. До таких компетенцій належать: вміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, креативність, управління людьми, навички координації та взаємодії, емоційний інтелект, швидкість прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, вміння вести переговори, когнітивна гнучкість [2].

Реалізація стратегічних ініціатив цифровізації управління персоналом потребує розширення можливостей цифрового лідерства, оскільки останні відіграють критично важливу роль у прокладанні шляху до цифрової трансформації та повинні активно взаємодіяти та спілкуватися з ключовими зацікавленими сторонами (як внутрішніми, так і зовнішніми стосовно організації) при прийнятті рішень, проєктуванні та реалізації цифрових змін. Цифрові лідери повинні чітко визначити витрати, ризики, пом'якшення та переваги цифрової трансформації, а також ухвалити рішення про типи втручань з управління змінами, які необхідні для керівництва підприємством на цьому шляху.

Отже, стратегія управління персоналом в сучасних умовах потребує використання можливостей цифрових інструментів, що дозволяє забезпечити підприємство кваліфікованими компетентними і цілеспрямованими кадрами, підвищити якість управлінських рішень, мотивацію та продуктивність праці.

[1] Дикань В. Л., Зубенко В. О., Маковоз О. В., Токмакова І. В., Шраменко О. В. Стратегічне управління: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 272 с.

[2] Токмакова І. В., Жернова Є. В. Стратегічні напрями удосконалення менеджменту персоналу підприємств в умовах цифрової трансформації економіки. Менеджмент: інноваційний аспект: колективна монографія «». Дніпро: Журфонд. 2022. 136 с.

УДК 656.1

**НАУКОВИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ СПОСОБУ
ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА**

**SCIENTIFIC APPROACH TO CHOOSING A METHOD OF
TRANSPORT SERVICE FOR AN ENTERPRISE**

*докт. техн. наук Ю.Є. Калабухін, канд. екон. наук Н.М. Каменева
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)*

*D.Sc. (Tech.) Y.E. Kalabukhin, PhD (Econ.) N.N. Kameneva
Ukrainian state University of railway transport (Kharkiv)*

З метою прогнозування ефективності можливих способів транспортного обслуговування промислового підприємства запропоновано використання методу «Дельфі». За цим методом використовуються процедури опитування експертів, статистична обробка результатів експертизи і не потрібне проведення спеціального експерименту [1].

В таблиці 1 надано можливі способи транспортного обслуговування промислового підприємства N.

Таблиця 1

Способи транспортного обслуговування промислового підприємства

Спосіб транспортного обслуговування	Позначення
Транспортне обслуговування власним транспортом промислового підприємства	x_1
Транспортне обслуговування засобами АТ «Укрзалізниця»	x_2
Транспортне обслуговування засобами Міжгалузевого підприємства промислового залізничного транспорту «Київ-Дніпровське МППЗТ».	x_3
Транспортне обслуговування засобами транспортного цеху прилеглого металургійного комбінату	x_4

Експерти виставляють оцінки (a_{ji}) по 10-бальній системі. Оцінка у 10 балів дається найефективнішому способу; нижча оцінка дається найменш ефективному способу.

Обробка даних виробляється в наступному порядку (таблиця 2). Підсумувавши числові значення по кожному стовпцю, обчислюють суму