

щодо удосконалення механізмів та інструментів стимулювання розвитку суб'єктів бізнесу. Аналізуючи сучасний стан економіки нашої країни, можна зазначити, що лише зараз вона починає «приходити до тями» і «ставати на воєнні рейки». Цьому суттєво сприяє політика дерегуляції та лібералізації бізнесу, обрана державою для стимулювання економіки в особливий період [3].

[1] Український бізнес під час війни: реальна аналітика та перспективи на майбутнє у 2024 році URL: <https://finstream.ua/ukrayinskyj-biznes-pid-chas-vijny-analytika/>

[2] Офіційний сайт Державної служби статистики України. Статистична інформація. URL: www.ukrstat.gov.ua.

[3] Мельник Т.Ю. Державна підтримка та стимулювання розвитку бізнесу в Україні під час дії воєнного стану. *Економіка, управління та адміністрування*, 2022. № 2 (100). С.3-11

[4] Проблеми розвитку малого та середнього бізнесу в Україні як основного джерела робочих місць URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-rozvytku-maloho-ta-serednoho-biznesu-v-ukrayini-yak>

[5] Лойко В. В., Александров Б. В. Підтримка та розвиток малого та середнього бізнесу в Україні в умовах війни *European scientific journal of Economic and Financial innovation* №1(11) 2023 URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/45846/1/V_Loiko_B_Aleksandrov_ESJOEAFI_1_2023.pdf

УДК 658:65.012.8:339

**КАДРОВА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ
ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

**STAFF FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF RAILWAY
TRANSPORT ENTERPRISES IN THE DIGITAL ECONOMY**

PhD (Econ) V. I. Toropova, PhD (Econ) D. D. Toropova
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

PhD (Econ) V. I. Toropova, PhD (Econ) D. D. Toropova
Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Епідеміологічна ситуація у світі змінила плани розвитку підприємств майже всіх держав, не виняток й Україна. Пандемія поставила на межу виживання безліч українських підприємств та галузей економіки, особливо гостро дане питання постало перед залізничним транспортом, адже саме в цей період обсяги перевезень пасажирів та вантажів досягнули свого мінімуму, як і середня кількість працівників.

Із ще більш вагомим дестабілізуючим фактором вітчизняні суб'єкти господарювання зіткнулися під час введення воєнного стану в державі (у

лютому 2022 року). В наслідок цього за межі України виїхало близько 6 млн громадян працездатного віку (з них 68 % жінок) [1], що негативно позначилося на процесі забезпечення основної діяльності українських підприємств, адже кадровий потенціал є визначальним. Все це та багато іншого призвело до необхідності формування нових моделей ведення бізнесу, які б врахували умови сьогодення, а отже передбачали дистанційні методи та моделі ведення бізнесу, що дозволило б подолати негативні наслідки війни в державі, а також створило підґрунтя для забезпечення інноваційного розвитку відповідно до принципів становлення цифрової економіки в державі та у світі. Використання принципів та положень цифрової економіки разом з перевагами містить і низку ризиків, в більшості своїй пов'язаних із недостатнім рівнем розвитку кадрової складової та наявністю людського опору щодо впровадження цифрових інновацій. Таким чином, вкрай важливо сьогодні дослідити дані процеси та розглянути особливості формування кадрової складової забезпечення інноваційного розвитку вітчизняних підприємств залізничного транспорту в умовах становлення цифрової економіки та наростання кількості дестабілізуючих факторів у державі та у світі.

Зважаючи на трансформаційні процеси у світі, країні та галузі, змішану форму організації праці доцільно вважати базовою, а впроваджувати в діяльність підприємств залізничного транспорту слід ґрунтуючись на засадах флексибілізації. Флексибілізація досягається за рахунок функціональної гнучкості кадрів і різноманітності форм найму та їх організації [2]. Функціональна гнучкість кадрів забезпечується шляхом розширення кваліфікації працівників та організації трудового процесу, що дозволяє персоналу швидко пристосуватися під час виконання своїх функцій. Адже саме флексибілізація дозволить підприємствам залізничного транспорту в умовах цифровізації забезпечити виконання 3-х основних цілей кадрового менеджменту [3]: забезпечення підприємства працівниками необхідної кількості та складу; ефективне використання працівників; консолідація цілей і дій всього кадрового складу.

Становлення змішаної форми організації праці на підприємствах залізничного транспорту з урахуванням принципів та положень флексибілізації, а також з використанням техніко-технологічних можливостей становлення цифрової економіки дозволить сформувати дієву інтелектуальну систему кадрового забезпечення інноваційного розвитку залізничних підприємств. В основу даної системи слід покласти кадрову (ґрунтується на розбудові змішаного формату організації праці на засадах флексибілізації), соціальну (ґрунтується на формуванні якісного соціального забезпечення працівників з урахуванням трансформації організації праці) та інформаційну (ґрунтується на розбудові дієвої моделі інформаційної підтримки створеної на базі комплексу взаємопов'язаних цифрових

платформ) складові [4]. Саме ці головні елементи є основою для своєчасного виконання базових завдань інноваційного розвитку (розвиток компетенцій персоналу, зорієнтованих на реалізацію завдань інноваційної стратегії; створення колаборативної корпоративної команди як основи забезпечення високого рівня організованості колективу; розбудова цифрового інформаційного середовища як основи зростання якості інноваційних бізнес-процесів; розвиток соціального партнерства підприємств залізничного транспорту) в межах середовищ безпосереднього та дистанційного виконання.

[1] Наскільки масштабною буде демографічна криза в Україні і як повернути біженців. Texty.org.ua: веб-сайт. URL: <https://texty.org.ua/fragments/109074/yakym-ye-masshtab-majbutnoyi-demohrafichnoyi-kryzy-v-ukrayini/> (дата звернення 21.05.2024).

[2] Александрова С. А. Управління персоналом. ХНУім. О. М. Бекетова. 2014. 67 с.

[3] Торопова В. І. Кадрова політика підприємства в умовах цифрової економіки. Актуальні питання організації та управління діяльністю підприємств у сучасних умовах господарювання : тези доп. XI Наук.-практ. конф. (25 листопада 2021 р., м. Харків). Харків : Академія внутрішніх військ МВС України, 2021. С. 174 – 175.

[4] Торопова В. І. Кадрове забезпечення механізму інноваційного розвитку підприємств залізничного транспорту. Цифрова економіка та економічна безпека. 2022. Вип. 1 (01). С. 128 – 134.

УДК 658

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

PRINCIPLES OF CHANGE MANAGEMENT IN MODERN ENTERPRISES

В. Черелюк

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

V. Chereyuk

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Сучасні підприємства незалежно від форми власності та галузевої приналежності змушені постійно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики та загрози, адже сучасний бізнес функціонує у надзвичайно динамічному середовищі, часто з високим рівнем невизначеності. Це значною мірою обумовлено постійно зростаючою глобалізацією, розмиванням кордонів між країнами та конкуренцією, а також пануванням в світовій економіці положень цифровізації, екологізації та інтелектуалізації. Відповідно маємо зміни в потребах клієнтів, кваліфікації працівників.