

Продіус О. І.

*кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту*

Одеського національного політехнічного університету

Тагієв П.

студент

Одеського національного політехнічного університету

Prodius Oksana

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Management
Odessa National Polytechnic University*

Tagiyev Parviz

Student

Odessa National Polytechnic University

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті досліджено сучасні трансформації соціально-економічних систем, що вимагають перегляду існуючих методів та способів управління персоналом, які на сучасному етапі розвитку набувають вирішального значення в діяльності будь-якого суб'єкта господарювання транспортної галузі. Виявлено, що підприємства вітчизняної транспортної системи мають певні специфічні риси, які потребують вивчення, врахування під час управління їхнім кадровим потенціалом та внесення необхідних змін відповідно до оновлених умов господарювання. Визначено перелік та склад головних функцій щодо управління формуванням та підготовкою кадрового складу транспортного підприємства. Доведено, що специфічні умови праці транспортних підприємств, які проявляються в усіх основних аспектах управління персоналом (виробничо-економічному, політичному, адміністративно-правовому, соціальному та психологічному) ускладнюють процес менеджменту персоналу в умовах посилення конкуренції на ринку транспортних послуг. Для підприємств транспортної галузі, які є стратегічно важливим сектором функціонування та розвитку держави, удосконалення менеджменту персоналу – необхідна вимога часу, особливо в контексті сталого інноваційного розвитку. Запропоновано впровадження інноваційних програмних продуктів на прикладі «1С: Бітрікс – 24» та проаналізовано практичні переваги для діяльності транспортного підприємства в контексті удосконалення управління персоналом.

Ключові слова: управління персоналом, кадровий потенціал, транспортне підприємство, транспортна галузь, кадровий склад, інноваційні програмні продукти, лояльність працівників.

Вступ та постановка проблеми. В умовах формування інноваційної економіки значно зростає актуальність проблем, пов'язаних з ефективним управлінням кадровим потенціалом господарюючих суб'єктів. Персонал стає пріоритетним ресурсом, від якого залежить компетентність організації, її конкурентоспроможність у довгостроковому періоді. Особливістю функціональної моделі управління персоналом на підприємствах транспортної галузі є те, що сьогодні відбуваються суттєві зміни моделі відносин учасників ринку перевезень, характеру розвитку конкуренції, механізмів взаємодії транспортних підприємств з державою, суспільством і користувачами транспортних послуг. Особливої актуальності набуває процес формування інноваційних кадрів на основі компетентнісного підходу з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх кадрових ризиків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами управління людськими ресурсами займалися представники школи людських відносин і поведінкових наук, а також системного підходу, шкіл стратегічного планування, підприємництва, навчання. Особливо слід виділити роботи зарубіжних авторів: І. Адізеса, Р. Акоффа, Б. Альстренда, К. Вернсмана, С. Гошала, Л. Грейнера, П. Друкера, Е. Кемпбелла, Д. Мак-Грегора, Ч. Макміллана, Г. Минцберга, Д. Нортона, Л. Спенсера, Л. Томпсона, Р. Уайта, Г. Хемела, К. Камерона, Р. Куїна, Р. Марра, С. Ноймана, К. Пробста, С. Холліфорда. Проблемам вико-

ристання трудових ресурсів присвячені роботи економістів класичної і неокласичної шкіл: Г. Беккера, Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Я. Менцера, Ф. Тейлора, П. Самуельсона, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Тюрго, Т. Шульца. Відомими вітчизняними дослідниками у сфері економіки транспорту є В. Дикань, О. Кірдіна, В. Шинкаренко, О. Дейнека, І. Дмитрієв, О. Євсєєва та інші. Вагомий внесок у формування теоретичних засад і прикладних рекомендацій із забезпечення ефективності управління персоналом підприємств здійснили такі вітчизняні вчені-економісти, як Н. Афанасьєв, Д. Баюра, В. Василенко, В. Герасимчук, Л. Довгань, Д. Загірняк, А. Єгоршина, О. Кендюхов, К. Ковальська, В. Нижник, Д. Стеченко, Н. Сімченко, С. Філіппова, Н. Чухрай.

Однак, незважаючи на значну кількість робіт вітчизняних і зарубіжних учених, в яких аналізуються різні аспекти управління персоналом, недостатньо розробленими залишаються напрями формування та управління персоналом підприємств транспортної галузі відповідно до умов зовнішнього та внутрішнього середовища вітчизняних суб'єктів господарювання, що визначає потребу в додаткових наукових дослідженнях.

Метою статті є дослідження особливостей управління персоналом на підприємствах транспортної галузі в умовах постійного ускладнення ведення бізнесу та пошук шляхів його удосконалення у контексті підвищення ефективності економічної діяльності.

Результати дослідження. У сучасних умовах подальший розвиток економіки неможливо уявити без ефективно налагодженого транспортного забезпечення, від чіткості і надійності якого багато в чому залежить трудовий ритм підприємств промисловості, будівництва і сільського господарства. Виробниче значення транспорту визначається об'єктивною потребою переміщення вантажу від місця виробництва до місця споживання. Головним завданням транспорту є своєчасне, якісне та повне задоволення потреб народного господарства і населення в перевезеннях. Ефективність організації транспортного процесу і управління ним і, в кінцевому рахунку, подальший розвиток автомобільного транспорту значною мірою визначається підготовкою висококваліфікованих кадрів, які своєчасно вмотивовані на якісну працю.

Необхідно зазначити, що в умовах посилення конкуренції на ринку транспортних послуг ефективність виробничо-економічної діяльності залізничного, автомобільного, повітряного, морського та річкового транспорту в значній мірі залежить від якості управління людськими ресурсами. Специфічні умови праці транспорту проявляються в усіх основних аспектах управління персоналом: виробничо-економічному, політичному, адміністративно-правовому, соціальному та психологічному. Вони ускладнюють процес управління персоналом та роблять вирішення цих питань ще важчим [1–3].

Важливою специфічною особливістю транспорту є багаточисельність та територіальна розрізненість транспортних підприємств, а також відірваність екіпажу транспортних засобів, які виконують вантажні та пасажирські перевезення, від системи управління транспортним підприємством. Це сприяє виникненню додаткової персональної відповідальності виробничого складу робітників транспорту, ускладнює процеси взаємодії виробничого та управлінського персоналу, підвищує вимоги до достовірності, повноти та своєчасності інформації про виконання транспортного процесу.

До специфічних особливостей транспорту необхідно віднести масштабність його роботи, тісну взаємодію зі всіма галузями народного господарства, що повинно забезпечити ритмічне функціонування та збалансований розвиток економіки країни. Відомо, що головним завданням транспорту є забезпечення постійно зростаючих потреб народного господарства у вантажних та пасажирських перевезеннях. Виконуючи вантажні перевезення, транспорт є складовим елементом матеріального виробництва та виконує взаємозв'язок між поставщиками та користувачами готової продукції. Клієнтами транспортних підприємств являються практично всі підприємства та організації народного господарства. Робітники транспортних підприємств беруть на себе відповідальність за строки доставки та збереження вантажів, забезпечуючи тим самим ефективність виробництва. Різноманітна

номенклатура перевезених вантажів, наявність спеціалізованого пересувного складу, дотримання різних умов перевезень створюють додаткові проблеми в управлінні транспортним процесом, тому що зростає число факторів, які необхідно враховувати при прийнятті управлінських питань. Безперервність технологічного процесу роботи транспорту викликає необхідність використання додаткових резервів технологічних потужностей, а відтак і трудових ресурсів, високої кваліфікації виробничого персоналу, володіння суміжними професіями, збільшує роль соціального та психологічного аспектів управління персоналом [5].

Високий динамізм процесу перевезення, висока швидкість сполучень потребують від управлінського та виробничого персоналу постійного контролю за ситуацією, високої оперативності прийняття рішень. Цим визначається особливо уважне відношення до стану здоров'я персоналу, до психофізіологічних якостей та особистих властивостей працівників транспорту, наприклад, до персоналу диспетчерських служб транспортних організацій, до водіїв міжнародних вантажних та пасажирських перевезень, до машиністів потягів дальнього слідування. Саме кадровий потенціал характеризує можливість персоналу транспортного підприємства застосувати нові технології, реалізувати нові організаційні й управлінські рішення. Необхідно зазначити, що кадровий потенціал займає значне місце у підвищенні сталого розвитку підприємства, характеризує якість управлінського апарату і систему управління, її гнучкість, адаптивність (рис. 1).

Склад певних функцій кадрового менеджменту вимагає безпосередньої участі працівників у їх реалізації незалежно від конкретних умов. У зв'язку з цим необхідно визначити їхню специфіку в умовах роботи транспортного підприємства [3–6]. Функції з управління формуванням та підготовкою кадрового складу транспортного підприємства:

1. Визначення необхідності в кадрах. Процес планування потреби в кадрах є початковим процесом кадрового планування та засновується на даних про наявні та заплановані робочі місця, на планах виконання виробничої програми, штатному розкладі. Потрібно зазначити, що не завжди необхідність в кадрах перевищує фактичну кількість працівників. Може мати місце як нестача, так і надлишок персоналу різних категорій. Наприклад, у зв'язку із заміною ручної праці механізованою на транспортних підприємствах скорочується кількість вантажників, докерів та інших категорій малокваліфікованого виробничого персоналу, відповідно, необхідне його скорочення або перекваліфікація. Послання професій, яке викликане специфічними умовами праці та відірваністю виробничого персоналу транспортного підприємства від головного підприємства, також передбачає скорочення вироб-



Рис. 1. Складники сталого розвитку транспортного підприємства

ничих робочих. Використання наукової організації праці, застосування автоматизованих систем обробки інформації пов'язані з вивільненням працівників апарату управління. З іншого боку, сезонний характер роботи транспорту, нерівномірність виконання перевезень на протязі року потребують збільшення кількості персоналу в квартал найбільшого попиту за рахунок притягнення додаткових працівників. При розрахунках кількісного складу працівників організації на поточний період необхідно врахувати заплановане зменшення персоналу.

2. Зовнішній набір кадрів. Є наступним технологічним етапом процесу управління персоналом. Може мати запланований та незапланований (стихийний) характер. На транспорті є мережа середніх спеціальних та вищих навчальних закладів, які виконують початкові підготовку виробничого та управлінського персоналу для транспортних підприємств та організацій з відповідних професій та спеціальностей.

3. Відбір кадрів. Під час відбору кадрів потрібно враховувати не тільки професійні якості кандидата на посаду, але і його фізичні та особисті характеристики, що особливо важливо для персоналу транспортних підприємств. Психологічна невідповідність працівника вимогам його професії особливо сильно проявляється у важких ситуаціях: чим важчий об'єкт управління та праця, тим ретельніше потрібно ставитися до вимог, які пред'являються до психіки та здоров'я людини. Так, виробничий та управлінський персонал транспортного підприємства в силу специфіки транспортної галузі часто може перебувати в екстремальних умовах, що потребують прийняття швидких рішень, від яких залежить життя та безпека людей. У зв'язку з цим саме при відборі кадрів для транспортного підприємства необхідно як можна точніше визначити відповідність найманого працівника його посаді та функціональним обов'язкам.

4. Навчання персоналу. Професійна та економічне навчання в системі підготовки підвищення кваліфікації та перепідготовки виробничих та управлінських кадрів повинно мати безперервний характер та проводитися на протязі всієї трудової діяльності працівників згідно з вимогами науково-технічного прогресу, формування високого професіоналізму, сучасного економічного мислення, уміння працювати в сучасних умовах. Для навчання виробничого персоналу транспортних підприємств широко використовується такі види навчання: початкове навчання професії чи спеціальності (підготовка нових кадрів); перепідготовка; навчання суміжним професіям; підвищення кваліфікації.

Направлення на навчання повинно проходити на основі професійного відбору з урахуванням схильностей та психофізіологічних властивостей особистості, яка направляється на навчання, що особливо важливо для працівників транспорту. Важливо зауважити, що окрім професійної підготовки навчання виробничого та управлінського персоналу транспортних підприємств повинно включати в себе психологічну підготовку кадрів, яка би враховувала специфічні умови роботи на транспорті. Вплив на персонал шкідливих факторів, пов'язаних з виконанням транспортного процесу, може викликати сильний дестабілізуючий ефект, який впливає на виробничу діяльність та психічний стан людини. Реальна загроза аварійної ситуації може викликати неадекватність реакції водія, машиніста, пілота, диспетчера та блокувати здатність правильно оцінити дану загрозову ситуацію. Тому ступінь психологічної підготовки персоналу має дуже важливе значення. Це потрібно враховувати при формуванні екіпажу транспортних засобів, при розстановці виробничих та управлінських кадрів

по робочих місцях, при прийнятті управлінських рішень, які визначають ефективність та безпеку виконання процесу вантажних та пасажирських перевезень.

5. Функції по управлінню розставленням та рухом кадрів. Рациональне використання кадрів в організації, яке забезпечує ефективність її функціонування, безпосередньо залежить від правильної розстановки кадрів. В управлінні персоналом застосовуються різні методи розстановки кадрів, які проводять спільно керівництво та служба управління персоналом. Посадова підготовка кадрів повинна виконуватися синхронно з просуванням працівника, тобто повинна плануватися в ході підготовки резерву на висунення. Формування резерву на висунення виробничого та управлінського персоналу для транспортних організацій пов'язано з важливою проблемою, яка викликана специфікою роботи транспорту, – фізичний та моральний знос кадрів. Служба управління персоналом транспортного підприємства повинна вести постійний контроль за цими факторами.

Контроль за фізичним старінням проводиться в двох аспектах: за віком та за станом здоров'я працівника. Тут ставиться завдання забезпечити своєчасний вихід працівника на пенсію чи перевід його на іншу роботу, яка потребує меншого фізичного та емоційного здоров'я. Це відноситься, наприклад, до літаючого складу авіації, до командного складу морського транспорту, до диспетчерського складу працівників, які забезпечують оперативне управління транспортними процесами.

Служба управління персоналом повинна розробити відповідні рекомендації щодо переведення працівника при проведенні професійних атестацій та медичних диспансеризацій. Одночасно потрібно підготувати рекомендації по заміні працівника іншим спеціалістом чи керівником із числа резерву на просування.

Проблема морального старіння полягає в тому, що окремі спеціалісти та керівники не можуть використовувати в своїй роботі нові методи та засоби управління. Професійні якості таких керівників поступово знижуються, що впливає на ефективність прийнятих ними управлінських рішень. Використовуючи досвід таких працівників на іншій посаді, можна зберегти кадровий потенціал організації. Посаду, яка звільнилася, необхідно запропонувати більш прогресивному та кваліфікованому працівнику із групи резерву.

Таким чином, служба управління персоналом транспортного підприємства повинна при плануванні необхідності в кадрах, при наборі та відборі персоналу, при його навчанні та розстановці в організації дотримуватися одного з головних принципів сучасного кадрового менеджменту: нехай краще робоче місце буде вільним, ніж його займе працівник, який не відповідає цьому місцю.

6. Ведення кадрової документації. Прийом та звільнення працівників. Особливо важливе значення має робота зі скорочення текучості кадрів на транспортному підприємстві. Як уже відзначалось, виробничий на управлінський персонал транспортних підприємств та організацій повинен володіти високим рівнем професійної підготовки, мати особливі індивідуально-психологічні якості характеру, які б дозволяли йому працювати та приймати правильні рішення в екстремальних умовах, володіти великим почуттям відповідальності при виконанні вантажних та пасажирських перевезень.

Підбір, навчання та виховання таких кадрів являється особливо важким завданням, яке служби управління персоналом вирішують спільно з керівництвом. Значний негативний ефект на організацію має звільнення висококваліфікованих кадрів. У зв'язку з цим вирішення проблем,

які пов'язані з плінністю кадрів, є однією з головних проблем кадрових служб.

Так, процес управління персоналом можна представити у вигляді безлічі узгоджених, постійно приймаючих і реалізованих рішень, спрямованих у кінцевому рахунку на досягнення головної мети функціонування підприємства. Завдяки швидкому доступу до бази даних про всі кадрові ресурси підприємства, оперативному пошуку необхідної інформації і можливості відбору комплексу даних за заданими критеріями можливо істотно підвищити якість і кількість прийняття рішень. Сучасні технології допомагають автоматизувати і систематизувати шаблонні процеси, звільняючи тим самим час і сили для вирішення стратегічних завдань [6–7]. Проаналізуємо переваги інноваційних програмних продуктів на прикладі «1С: Бітрікс – 24», що є системою управління внутрішнім інформаційним ресурсом компанії для колективної роботи над проектами і документами, для ефективних внутрішніх комунікацій за допомогою CRM. Так, кожен адміністративний співробітник підприємства отримує наступні інструменти для роботи: онлайн-планінг з можливістю самоконтролю термінів і трудовитрат на виконання кожного завдання; можливість внутрішніх і зовнішніх комунікацій в групах, перебуваючи на своєму робочому місці (в режимі бізнес-чату і відеодзвінків, миттєвого обміну повідомленнями); можливість делегування завдань в інші підрозділи з контролем термінів їх виконання; можливість бути в єдиному інформаційному полі для всіх співробітників компанії без винятку; можливість звітування керівнику про виконання завдань; можливість планувати зустрічі і збори; можливість спільно працювати з документами, як до затвердження, так і на етапі їх розроблення.

Відділ управління персоналом отримує такі переваги: можливість в оперативному режимі здійснювати візуальне управління структурою і наочно відобразити ієрархію підрозділів компанії; можливість миттєво переструктурувати структуру відділу і склад структурного підрозділу; можливість працювати зі списком співробітників та їх контактними даними; можливість представляти нового співробітника всім співробітникам компанії одночасно; можливість контролювати недотримання режиму праці і відпочинку персоналу навіть у віддаленому режимі; можливість доводити інформацію до персоналу та отримання миттєвої зворотної зв'язку; можливість використовувати онлайн-інструменти оцінки і мотивації персоналу; можливість проводити навчання персоналу без використання додаткових інструментів; можливість відстежувати вакансії компанії і планувати кар'єру; можливість в оперативному режимі ставити завдання і термін його виконання відповідальному співробітнику, призначати співкоординаторів і контролювати поточне виконання; можливість оцінки ефективності кожного співробітника в заданому часовому інтервалі.

Необхідно також зазначити, що автоматизація бізнес-процесів на підприємстві нерідко передбачає оптимізацію штату співробітників того чи іншого структурного підрозділу і тягне за собою скорочення для персоналу, а для під-

приємства – скорочення витрат фонду оплати праці. Тому практика передових транспортних підприємств показує, що необхідно заздалегідь попередити опір окремих співробітників щодо впровадження нової програми. Так, одночасно з автоматизацією бізнес-процесів доцільно розробляти відповідну мотивацію, тобто важливо показати співробітнику позитивні зміни від програми особисто для нього, наприклад: скорочення часу і коштів на роботу з інформацією і документами; забезпечення консолідованого зберігання всіх даних і документів; мінімізація часу здійснення доступу до інформації; стандартизація та автоматизація бізнес-процесів; підтримання актуалізації нормативної документації шляхом внесення необхідних змін; організація ефективного захисту даних; мінімізація часу на навчання нових співробітників; інтеграція обміну даними з зовнішніми інформаційними системами; ефективне використання людських ресурсів.

В умовах впровадження нової системи управління дуже важливо забезпечити лояльність працівників по відношенню до менеджменту компанії. В іншому разі реалізація тих чи інших антикризових програм може викликати протистояння зі сторони персоналу. Криза сама по собі виступає перевіркою лояльності працівників щодо підприємства та менеджменту. В таких умовах важливо публічно заохочувати таких працівників. Якщо підприємство має певні фінансові труднощі, то заохоченням можуть виступати грамоти, подяки, недорогі подарунки. Лояльність до підприємства залежить від цілої низки факторів і досягається за певний проміжок часу. Значну роль відіграють корпоративна культура, рівень задоволення своєю роботою працівника, поведінка керівництва, існування злагодженого колективу. Негативно відзначаються на лояльності персоналу зверхнє ставлення керівництва до роботи підлеглих, непослідовність у рішеннях, невиконання обіцяного. Необхідно акцентувати увагу рядових працівників на тому, що непопулярні заходи, які застосовуються в компанії, розповсюджуються також на керівників усіх рівнів. Одним із заходів, які забезпечують необхідну мотивацію праці, є спеціальна програма оплати праці та стимулювання, яка розроблена на основі диференційованого підходу до різних груп та категорій персоналу.

Висновки. Успішний розвиток підприємства транспортної галузі пов'язаний із значним підвищенням продуктивності виробничих ресурсів і зростанням продуктивності праці. Менеджери повинні бути озброєні різними методиками оцінки ефективності різноманітних ресурсів, насамперед персоналу фірм. У складних умовах ведення бізнесу все більшого значення набуває менеджмент персоналу відповідно до інноваційних розробок, спрямований на миттєве реагування на постійно виникаючі ризики. Сучасні керівники підприємств транспортної галузі повинні розробляти стратегії, орієнтовані на ринкові критерії, забезпечувати постійне оновлення переліку послуг, створювати сприятливу організаційну культуру, постійно відстежувати зміни, що відбуваються в зовнішньому середовищі, та реагувати на них у внутрішній діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Ефективність управління персоналом підприємств: діагностика та механізм забезпечення / Л.Є. Довгань, Г.А. Мошонько, Г.О. Дудукало. 2015. 231 с.
2. Овчар П.А. Економічний розвиток автотранспортної галузі України в умовах глобальних викликів: [моногр.] П. А. Овчар. К.: ЦП «Компринт», 2018. 374 с.
3. Продіус О.І. Концептуальні основи управління персоналом у проектах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2019. Вип. 25. Ч. 2. С. 82–87.
4. Смачило В.В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Механізм регулювання економіки.* 2016. № 3. С. 53–65

5. Дикань В.Л. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту : підручник / В.Л. Дикань, Ю.В.Слагін, Т.Г.Сухорукова. Харків : УкрДАЗТ, 2012. 275 с.
6. Калініченко Л.Л. Методологічний підхід до управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах реформування галузі : монографія / Л.Л. Калініченко. Харків : УкрДАЗТ, 2012. 420 с.
7. Каличева Н.С. Вплив управління персоналом на стратегічний розвиток залізничного транспорту в сучасних умовах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 62. С. 75–82.

References:

1. Efektyvnistj upravlinnja personalom pidpryjemstv: diagnostyka ta mekhanizm zabezpechennja (2015) [The effectiveness of personnel management of enterprises: diagnosis and support mechanism] / L.Je.Dovghanj, Gh.A. Mokhonjko, Gh.O.Dudukalo. 231 p.
2. Ovchar P.A. (2018) Ekonomichnyj rozvytok avtotransportnoji ghaluzi Ukrajinjy v umovakh ghalobal'nykh vyklykiv [Economic development of the motor transport industry of Ukraine in the context of global challenges]: [monoghr.] P.A. Ovchar. Kyiv: CP «Komprynt», 374 p.
3. Prodius O.I. (2019) Konceptualjni osnovy upravlinnja personalom u proektakh [Conceptual bases of personnel management in projects]. *Naukovyj visnyk Uzghorodskogo nacionaljnogo universytetu: serija: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svi-tove ghospodarstvo*. Vol. 25. Ch. 2, pp. 82–87.
4. Smachylo V.V. (2016) Kvintesencija ta ponjatjno-semantychnyj analiz so-cialjno-ekonomichnoji kategoriji «kadrovij potencial pidpryjemstva» [The quintessence and conceptual and semantic analysis of the socio-economic category "human resources of the enterprise"]. *Mekhanizm rehuljuvannja ekonomiky*, vol. 3, pp. 53–65.
5. Dykanj V.L. (2012) Ekonomika praci na pidpryjemstvakh zaliznychnogho transportu [Labor economics at railway transport enterprises]: pidruchnyk / V.L. Dykanj, Ju.V.Jelaghin, T.Gh.Sukhorukova. Khaarkiv: UkrDAZT, 275 p.
6. Kalinichenko L.L. (2012) Metodologichnyj pidkhid do upravlinnja personalom pidpryjemstv zaliznychnogho transportu v umovakh reformuvannja ghaluzi [Methodological approach to personnel management of railway transport enterprises in the conditions of industry reform]. Monoghracija. Khaarkiv: UkrDAZT, 420 p.
7. Kalycheva N.Je. (2018) Vplyv upravlinnja personalom na strategichnyj rozvytok zaliznychnogho transportu v suchasnykh umovakh [The impact of personnel management on the strategic development of railway transport in modern conditions]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 62, pp. 75–82.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье исследованы современные трансформации социально-экономических систем, которые требуют пересмотра существующих методов и способов управления персоналом на данном этапе развития, приобретающие решающее значение в деятельности любого предприятия транспортной отрасли. Выявлено, что предприятия отечественной транспортной системы имеют определенные специфические черты, которые требуют изучения, учета при управлении их кадровым потенциалом и внесения необходимых изменений в соответствии с обновленными условиями хозяйствования. Определен перечень и состав основных функций по управлению формированием и подготовкой кадрового состава транспортного предприятия. Доказано, что специфические условия труда транспортных предприятий, которые проявляются во всех основных аспектах управления персоналом: производственно-экономическом, политическом, административно-правовом, социальном и психологическом затрудняют процесс менеджмента персонала в условиях усиления конкуренции на рынке транспортных услуг. Для предприятий транспортной отрасли, являющихся стратегически важным сектором функционирования и развития государства, совершенствование менеджмента персонала – необходимое требование времени, особенно в контексте устойчивого инновационного развития. Предложено внедрение инновационных программных продуктов на примере «1С: Битрикс – 24» и проанализированы практические преимущества для деятельности транспортного предприятия в контексте совершенствования управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый потенциал, транспортное предприятие, транспортная отрасль, кадровый состав, инновационные программные продукты, лояльность работников.

IMPROVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE TRANSPORT COMPANY

Summary. The article examines the modern transformations of socio-economic systems, which require a revision of existing methods and methods of personnel management, at this stage of development, becoming crucial in the activities of any enterprise in the transport industry. It was revealed that enterprises of the domestic transport system have certain specific features that require study, accounting in the management of their human resources and making the necessary changes in accordance with the updated economic conditions. The list and composition of the main functions for managing the formation and training of the personnel of a transport company has been determined. It has been proved that the specific working conditions of transport enterprises, which are manifested in all the main aspects of personnel management: production-economic, political, administrative-legal, social and psychological, complicate the personnel management process in the face of increased competition in the transport services market. For transport enterprises, which are a strategically important sector of the functioning and development of the state, the improvement of personnel management is a necessary requirement of the time, especially in the context of sustainable innovative development. The introduction of innovative software products on the example of "1С: Bitrix – 24" is proposed and the practical advantages for the operation of a transport company in the context of improving personnel management are analyzed. The successful development of the transport industry is associated with a significant increase in productivity of productive resources and productivity growth. Managers must be armed with various methods of assessing the effectiveness of various resources and, above all, the staff of firms. In the difficult conditions of doing business, personnel management in accordance with innovative developments, aimed at responding immediately to emerging risks, is becoming increasingly important. Modern managers of transport enterprises must develop strategies focused on market criteria, ensure constant updating of the list of services, create a favorable organizational culture, constantly monitor changes in the external environment and respond to them in the internal activities of the enterprise.

Key words: personnel management, personnel potential, transport company, transport industry, personnel, innovative software products, employee loyalty.