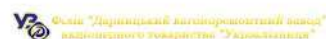


Міністерство освіти і науки України
Український державний університет залізничного транспорту



МАТЕРІАЛИ

двадцять першої науково-практичної міжнародної конференції
*«Міжнародна транспортна інфраструктура,
індустріальні центри та корпоративна логістика»*
(5-6 червня 2025р. м. Харків, Україна)



MT.KART.EDU.UA

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ
ТРАНСПОРТНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
АТ «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (FRANCE)
INSTITUTE OF AUTOMATIC CONTROL TELEMATICS OF
TRANSPORT (POLAND)
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ НАН УКРАЇНИ

Матеріали

*Двадцять першої науково-практичної
міжнародної конференції*

**«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА
ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА
КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»**

(5 - 6 червня 2025р. м. Харків)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова: *Панченко С.В.*, д.т.н., проф., ректор Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Заступники голови: *Каграманян А.О.*, к.т.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи .Українського державного університету залізничного транспорту (Харків);
Дикань В.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Секретаріат:

Толстова А.В. к.е.н., доц., доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Шаповал Г.В. к.т.н., доц., заступник декана з денної форми навчання Факультету УПП Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

Примаченко Г.О. к.т.н., доц., доцент кафедри транспортних систем та логістики Українського державного університету залізничного транспорту (Харків).

УДК 005.95:658.12.4

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

FORMATION OF PERSONNEL RESERVE IN ENTERPRISES UNDER DIGITAL TRANSFORMATION CONDITIONS

Аспірант Є.В. Жернова

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

Graduate student Ye.V. Zhernova

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Ключову роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності підприємств в умовах цифровізації відіграє кадровий резерв, оскільки сучасним компаніям для підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності потрібні фахівці, здатні оперативно засвоювати нові знання та впроваджувати їх у роботу.

Формування кадрового резерву в умовах цифрової трансформації – це стратегічний процес, який забезпечує організації необхідними талантами для адаптації до змін у технологічному середовищі [1]. Впровадження цифрових рішень впливає на управління кадрами, змінюючи підходи до навчання, підбору персоналу та розвитку компетенцій, як компонентів системи формування кадрового резерву.

До головних етапів формування кадрового резерву на підприємствах слід віднести наступні.

1. Ідентифікація критичних компетенцій. Цей етап передбачає детальний аналіз компетенцій, які є необхідними для забезпечення конкурентоспроможності в сучасну цифрову епоху. Визначення базується на таких ключових аспектах, як:

- Аналіз навичок та знань: у фокусі – аналітичне мислення, навички в галузі кібербезпеки та розуміння штучного інтелекту, адже вони є затребуваними в умовах цифровізації;

- Визначення ключових позицій: ідентифікація ролей і функцій, які вимагають адаптації до нових технологічних реалій та цифрових змін.

2. Автоматизація управління талантами, що включає:

- HR-аналітику: використовується для глибокого розуміння кадрового потенціалу організації, визначення сильних сторін і зон для розвитку кожного працівника;

- Цифрові платформи: впровадження таких рішень, як системи відстеження заявок (ATS) і платформи для навчання (LMS), значно полегшує управління персоналом і робить його більш ефективним.

3. Створення програм навчання та підготовки. Розвиток персоналу займає центральне місце у формуванні кадрового резерву:

- Онлайн-курси: це сучасний спосіб навчання, який надає співробітникам доступ до знань у галузі цифрових технологій;
- Персоналізоване навчання: застосування штучного інтелекту для створення навчальних програм, адаптованих до потреб конкретного співробітника.

4. Гнучкі кар'єрні траєкторії. Традиційні лінійні кар'єрні шляхи поступаються місцем гнучким моделям:

- Проєктні команди: залучення працівників до короткострокових чи довгострокових проєктів дозволяє їм розвивати нові компетенції;
- Горизонтальне зростання: створення умов для зміни ролі в межах компанії без необхідності просування по вертикальній ієрархії.

5. Підтримка корпоративної культури змін. Впровадження змін потребує від співробітників відкритості до нових можливостей:

- Інноваційне мислення: важливо створити середовище, де інновації стають частиною щоденної роботи;
- Мотивація до змін: забезпечення підтримки працівників у процесі адаптації до нових технологій через навчання, заохочення та відкриту комунікацію.

Отже, формування кадрового резерву в умовах цифрової трансформації, як ключова складова стратегічного розвитку підприємств, включає наступні основні напрями реалізації управлінських процедур: ідентифікація критичних компетенцій, автоматизація HR-процесів, навчання та розвиток персоналу, забезпечення гнучкості у кар'єрі, створення корпоративної культури змін.

У цифровому контексті особливого значення набуває автоматизація HR-процесів, що оптимізує управління талантами та сприяє об'єктивній оцінці потреб організації в кадрах. Поряд з цим інвестиції в навчальні програми, спрямовані на розвиток критично важливих навичок, підвищують конкурентоспроможність підприємств та їхніх співробітників. Гнучкі кар'єрні траєкторії дозволяють працівникам проявляти свої здібності в нових напрямках, збагачуючи їх професійний досвід і стимулюючи інноваційне мислення. Крім того, інтеграція цифрових інновацій та аналіз трендів є важливими складовими для створення адаптивних структур, які сприяють швидкій реакції на виклики ринку. Підтримка корпоративної культури змін забезпечує середовище, де працівники відкриті до нових можливостей і активно беруть участь у трансформаційних процесах.

Таким чином, формування кадрового резерву на підприємствах в умовах цифровізації вимагає продуманих стратегій і концентрації на людському факторі, що сприяє підготовленості до непередбачуваних

викликів, гарантуючи довготривалу конкурентоспроможність.

[1] Токмакова І. В., Овчиннікова В. О., Корінь М. В., Остапюк Б. Б. Управління розвитком персоналу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2021. № 74. С. 139–149.

УДК 005.336.3:658:69

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING THE EFFICIENCY OF CONSTRUCTION ENTERPRISE ACTIVITIES

Г.А. Жовтяк, канд. екон. наук,

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

H. Zhovtiak, PhD (Econ.),

O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

Важливість підвищення ефективності діяльності будівельних підприємств визначається тим, що розвиток підприємств будівельної галузі країни відбивається на ланцюжку розвитку інших галузей, та здійснює позитивний вплив на економіку країни, забезпечуючи створення надійного базису для вирішення різнопланових завдань економічного та соціального значення.

Ефективність функціонування підприємства формується багатьма економічними, виробничими, технічними показниками, а також показниками ефективності управління [1]. Сучасна економічна наука пропонує багатий арсенал методичних підходів, кожен із яких має свої переваги й обмеження.

Індикативний підхід передбачає використання системи показників, які відображають основні аспекти ефективності функціонування підприємства.

Бенчмаркінговий підхід полягає у порівнянні ефективності підприємства з результатами діяльності конкурентів

Фінансовий підхід концентрується на аналізі фінансових показників, таких як ліквідність, платоспроможність і прибутковість.

Експертний підхід використовується, коли немає достатнього обсягу кількісних даних. Він базується на узагальненні думок експертів щодо проблеми

Сценарний підхід допомагає оцінити ефективність у контексті різних можливих сценаріїв розвитку подій. Цей підхід формує основи для

МАТЕРІАЛИ
ДЕВ'ЯТЬ ПЕРШОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
МІЖНАРОДНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«МІЖНАРОДНА ТРАНСПОРТНА ІНФРАСТРУКТУРА,
ІНДУСТРІАЛЬНІ ЦЕНТРИ ТА КОРПОРАТИВНА ЛОГІСТИКА»
(5-6 ЧЕРВНЯ 2025 РОКУ)

Відповідальний за випуск А.В. Толстова

Підписано до друку 25 червня 2025р.
Формат паперу 60X84 1/16. папір писальний.
Умовн.-друк. Арк. **25,45.** Обл.— вид. арк..**26,1.**
Замовлення № Тираж 300. Ціна договірна

Видавництво УкрДУЗТу, свідоцтво ДК № 6100 від 21.03.2018 р.