

УДК 338.47

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТРАНСПОРТУ ЯК ПРОВІДНОЇ ГАЛУЗІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

СПІЦІНА Ангеліна,

Національний транспортний університет, м. Київ,

<https://orcid.org/0000-0001-9730-6249>

e-mail angel7a@ukr.net

Визначено значення транспорту як важливої складової національної економіки України. Наголошено на ролі сучасних інформаційних технологій у галузі транспорту. 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. Надано стислу характеристику та наведено приклади застосування засобів моніторингу транспорту, інтелектуальних систем безпеки, систем управління дорожнім рухом, інформаційнонавігаційних систем. Висвітлено теоретико-методологічні основи та практичний інструментарій застосування інформаційних технологій в управлінні персоналом. Визначено роль і місце інформаційних технологій в управлінні персоналом. Описані основні заходи щодо створення дієвої системи використання різноманітних видів інформаційних технологій в управлінні персоналом. Подано визначення інформаційних технологій. Визначено перелік переваг використання інформаційних технологій в управлінні персоналом.

Ключові слова: персонал, інформаційні технології, система управління, транспортна галузь

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-11-34>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Розвиток технологій управління персоналом характеризується сучасними трендами, серед яких можна відокремити такі як технологічний прогрес; мобільність та інші особливості нового покоління; нові орієнтири у комунікаціях та груповій роботі персоналу. Визначені тенденції переплетені між собою. Технологічний прогрес в першу чергу змінює самих людей, їх звички, мобільність в комунікаціях. Крім того, змінюється структура організації, її інформаційне середовище.

До найбільш гострих проблем підприємств під час економічної кризи слід віднести втрату кваліфікованих спеціалістів, зниження рівня мотивації персоналу і, як наслідок, недостатню ініціативність працівників під час вирішення виробничих проблем.

На сьогоднішній день традиційні основи побудови системи управління персоналом зазнають кардинальних змін через постійно зростаючий ринок інформаційних продуктів, технологій і рішень. Тому підприємства транспорту змушені змінювати підходи, методи та процедури системи управління персоналом відповідно до потреб сучасного бізнесу в умовах нестабільності та невизначеності (військові дії, наслідки пандемії та інші кризові ситуації).

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питання аналізу інформації як фактора виробництва і процесу перетворення її в пріоритетний фактор сучасних виробничих відносин, сутності інформаційних технологій і напрямів їх застосування в діяльності підприємств виробничої сфери та сфери послуг, процесів інформатизації суспільства стали предметом дослідження у працях багатьох учених. Дослідженню та аналізу використання інформаційних технологій в сфері управління персоналом присвячено праці таких вчених, як: Андрощук Г. О., Брінцева О. Г., Біловус О. С., Варіс І. О., Вініченко І. І., Волянська-Савчук Л. В., Гуцуляк Н. П., Дьяченко Н. К., Жавела К. А., Жуковська В. М., Кравчук О. І., Мацішина М. В., Федорова Ю. та інші.

Теоретичним підґрунтям розвитку транспортної галузі є роботи таких учених-економістів як: О.С. Іванілов, І.А. Дмитрієв, Ю. О. Давідіч, І.Ю. Шевченко, Дикань В.Л., Криворучко О.М. та інші.

Попри значну кількість наукових праць і істотні досягнення у теорії і практиці розвитку транспортної сфери, недостатньо дослідженими залишаються питання впровадження та використання інформаційних технологій в процес управління транспортною галуззю, адже ефективно їх застосування надає додаткові конкурентні переваги і сприяє створенню комплексної системи автоматизації управління діяльністю суб'єктів господарювання.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є вивчення процесу впровадження інформаційних технологій в систему управління персоналом транспортної галузі для створення якісно нового інформаційного середовища надання транспортних послуг.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Національна економіка України на сьогоднішній час переживає жорсткі умови функціонування, які пов'язані з воєнним станом країни. Однією із галузю, яка має значний вплив на економічний розвиток країни є транспортна галузь.

Транспорт є однією із провідних галузей, що формують інфраструктуру національної економіки країни. Він забезпечує зв'язок між різними галузями економіки, уможливує рух продукції зі сфери виробництва до сфери обігу, а отже, транспортна діяльність виступає продовженням процесу виробництва в межах обігу. Пришвидшений економічний розвиток України можливий лише за умови ефективного використання транспортної інфраструктури, яка є базовою ланкою забезпечення як економічного розвитку національної економіки країни, так і підвищення якості життя населення. Транспортна система України представлена практично всіма видами наземного, водного та повітряного транспорту, однак суттєво відстає у розвитку від європейських стандартів [9].

В умовах війни значно зросла важливість ринку транспортних перевезень для економіки України, формування товарообігу у ній, забезпечення усім необхідним населення та армії. З використанням залізничного та автомобільного транспорту відбувається доставка продуктів харчування, гуманітарної допомоги, будівельних матеріалів у різні регіони України. Одночасно значно збільшилася і кількість вантажів, які доставляються з інших країн. Проте ринок вантажних перевезень, особливо автомобільних, є висококонкурентним і невеликі підприємства, які на ньому функціонують, повинні постійно адаптувати свою діяльність до тих змін, які на ньому відбуваються, досліджувати конкурентне середовище на ньому, визначати напрями посилення своїх конкурентних переваг [11]

Транспорт забезпечує перевезення вантажів для суб'єктів господарювання різних видів економічної діяльності, а також покращує соціально-економічний добробут населення шляхом його швидкого та зручного переміщення між населеними пунктами. Система функціонування автомобільного транспорту має бути організована на вимогах максимальної ефективності і зручності для користувачів, а також враховувати вимоги сталого розвитку

Узагальнюючими показниками діяльності транспорту в частині вантажних перевезень є обсяг перевезених вантажів у тонно-кілометрах (ткм) до 2017 року і тоннах (т.), починаючи з 2018 року (табл. 1).

Таблиця 1

Показники обсягів перевезених вантажів за видами транспорту

Види	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	млн ткм				млн т			
Транспорт	335397,9	315879,9	324145,0	343354,8	624,6	676,0	600,1	621,3
залізничний	210156,9	195054,4	187557,5	191914,1	322,3	312,9	305,5	314,3
автомобільний	37747,1	34504,6	37978,6	41459,5	187,2	244,2	191,4	224,0
водний	5430,5	5433,9	4003,7	4271,5	5,6	6,1	5,6	5,3
трубопровідний	81824,2	80676,0	94378,8	105434,4	109,4	112,7	97,5	77,6
авіаційний	239,2	211,0	226,4	275,3	0,1	0,1	0,1	0,1
	Питома вага, %							
Транспорт	100	100	100	100	100	100	100,00	100,00
залізничний	62,66	61,75	57,86	55,89	51,60	46,29	50,91	50,59
автомобільний	11,25	10,92	11,72	12,07	29,97	36,12	31,89	36,05
водний	1,62	1,72	1,24	1,24	0,90	0,90	0,93	0,85
трубопровідний	24,40	25,54	29,12	30,71	17,52	16,67	16,25	12,49
авіаційний	0,07	0,07	0,07	0,08	0,02	0,01	0,02	0,02

(розроблено за даними статистики[5])

Протягом 2018–2021 років обсяг перевезень вантажів автомобільним транспортом зростає з 187,2 млн т до 224,0 млн т, а питома вага – з 29,97% до 36,05%. Його рейтинг був другим після залізничного і значно вищим порівняно з трубопровідним, оскільки їх переваги у обсягах перевезень, вимірювані у ткм, пояснюються транспортуванням вантажів на більші відстані[5].

Умови воєнного стану, пошук напрямів підвищення конкурентоспроможності змушують вітчизняні підприємства вирішувати низку питань, які пов'язані з виробничою діяльністю, ціноутворенням, організацією просування і збуту своїх товарів та послуг. Це вимагає від підприємств належного інформаційного забезпечення щодо ситуації на ринку, на якому вони функціонують[11].

Необхідність комплексного реформування транспортної галузі, її адаптації до військових умов господарювання обумовила потребу реорганізації та вдосконалення системи управління персоналом транспортних підприємств. Тривалість цих процесів та їх успішність сильно залежать від того, наскільки ефективними будуть рішення, що приймаються для досягнення повного обсягу використання наявних та розвитку потенційних конкурентних переваг кадрового складу транспортних підприємств. Для ефективного функціонування транспортної галузі в сучасних умовах особливого значення набуває можливість використання соціально-економічного аспекту управління її трудовим потенціалом.

Специфічні умови праці транспорту проявляються в усіх основних аспектах управління персоналом, а саме виробничо-економічному, політичному, адміністративно-правовому, соціальному та психологічному, що ускладнює процес менеджменту. Так, до специфічних особливостей транспорту загального користування належать масштабність його роботи, тісна взаємодія з усіма галузями національної економіки, що має забезпечити ритмічне функціонування та збалансований розвиток економіки країни[12].

Система управління персоналом транспортних підприємств – це система, в якій реалізуються функції управління у зв'язку з підсистемою лінійного керівництва, а також низкою функціональних підсистем, які спеціалізуються на виконанні однорідних функцій.

Ефективність функціонування системи управління персоналом значною мірою залежить від інформаційної бази. Остання являє собою сукупність даних про стан керованої системи і тенденції її розвитку за допомогою кількісних характеристик процесів, що відбуваються у складі працівників, у навколишньому виробничому та соціальному середовищі. Будь-яке управлінське рішення має ґрунтуватися на знанні ситуації, факторів, що впливають, їх взаємозв'язків[3].

Технології управління змінюють всі види життєдіяльності людини. Управління персоналом сьогодні – це нові управлінські та інформаційні технології

Інформаційна система повинна допомогти у виявленні найбільш значущих чинників та встановленні причинно-наслідкових залежностей між факторами і результатами. Такого роду інформація необхідна для розроблення цільових установок, покладених в основу розвитку кадрів підприємства.

Інформація сприяє реалізації всіх функцій управління: планової, організаційної, контрольної, регулюючої, розподільної[8].

Інформаційне забезпечення системи управління персоналом представляє собою сукупність єдиної системи класифікації та координації техніко-економічної інформації, систем документації та інформаційних потоків, які використовуються в системі управління персоналом [10]. Тому кожен підприємець розуміє, що використання найкращих, найбільш технічно досконалих програмних засобів забезпечує його підприємству найбільш вигідні позиції на вітчизняних та міжнародних ринках. Також їх використання дозволяє безперервно отримувати комплексну інформацію про стан підприємства в потрібний підприємцю час та в необхідних обсягах. Це дозволяє максимізувати прибуток.

З огляду інформаційної системи управління персоналом на підприємстві можна виділити наступні функціональні підсистеми (В.С. Пономаренко) [6]:

- планування та маркетингу персоналу (розроблення стратегії та політики управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організація кадрового планування, планування й прогнозування потреби в персоналі, організація реклами, підтримання взаємозв'язку із зовнішніми джерелами, які забезпечують організацію кадрів);

- найму й обліку персоналу (організація наймання персоналу, організація співбесід, оцінки, відбору та прийому персоналу, облік прийому, переміщень, заохочень і звільнень персоналу, управління зайнятістю персоналу, діловодство);

- трудових відносин (аналіз та регулювання групових і особистісних відносин, а також

відносин керівництва, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічна діагностика, дотримання етичних норм і взаємовідносин, управління взаємодією з профспілками, розгляд скарг й претензій, управління стабільністю трудового колективу, аналіз плинності кадрів, планування виходу на пенсію);

- використання персоналу (розстановка персоналу, розроблення посадових інструкцій, регламентація роботи, контроль за трудовою дисципліною);

- управління умовами праці (дотримання вимог психофізіології праці, ергономіки праці, технічної естетики, охорона праці й техніки безпеки, охорона довкілля, воєнізована охорона організації й окремих посадових осіб);

- розвитку персоналу (професійна орієнтація персоналу, професійна підготовка персоналу, перепідготовка й підвищення кваліфікації персоналу, уведення в посаду, адаптація нових працівників, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточне періодичне оцінювання кадрів, організація раціоналізації й винахідництва, реалізація ділової кар'єри та службово-професійного просування, організація роботи з кадровим резервом);

- мотивації поведінки персоналу (управління мотивацією поведінки персоналу, тарифікація трудового процесу, розроблення систем оплати праці, форм участі персоналу в прибутку і капіталі, форм морального заохочення, організація нормативно-методичного забезпечення системи управління персоналом);

- соціального розвитку (організація харчування, управління житлово-побутовим обслуговуванням, розвиток культури й фізичного виховання, забезпечення охорони здоров'я та відпочинку, забезпечення дитячими установами, управління соціальними конфліктами та стресами, організація соціального страхування та забезпечення продуктами харчування й товарами народного вжитку);

- розвитку оргструктур управління (аналіз наявної оргструктури управління, проектування нової оргструктури управління, розроблення штатного розпису, формування нової оргструктури управління, розроблення та реалізація рекомендацій з розвитку стилю та методів управління);

- правового забезпечення (дотримання трудового законодавства в трудових відносинах, узгодження розпорядчих документів з управління персоналом, проведення консультацій з правових питань);

- інформаційного забезпечення (статистичний облік персоналу, інформаційне й технічне забезпечення управління персоналом, забезпечення персоналу науково-технічною інформацією, організація роботи органів масової інформації);

- організації праці (нормування праці, організація й обслуговування робочих місць) та лінійного управління (управління організацією в цілому, управління окремими функціональними та виробничими підрозділами);

Необхідність збору, зберігання, переробки, аналізу великого обсягу різноманітної кадрової інформації, надання її користувачам (суб'єктам управління – кадровій службі і керівникам) у зручній формі ставить завдання створення на підприємстві відповідної інформаційної системи[2].

Складовими елементами такої системи є обладнання та матеріали для збору, зберігання, обробки, пошуку та видачі необхідних даних про кадри підприємств транспорту, належно організований облік, пристосований для інформаційного забезпечення вирішення кадрових завдань, сукупність прийомів і методів користування цією системою, фахівці з інформатики, споживачі інформації. Основні вимоги до цієї системи – широке застосування ЕОМ, передових інформаційних технологій, математичних методів і моделювання тощо.

Оснвою інформаційної системи має становити єдиний масив, що відображає інформацію про кожного працівника, його оточення і зовнішні щодо нього умови роботи, що вимагає певної організації інформації і методів оперування з масивом даних.

Велике значення має ув'язка кадрової інформації з інформацією про структуру робочих місць, з вимогами, що пред'являються до працівника цими робочими місцями, з можливим рівнем оплати праці, зі станом умов праці тощо. Такий підхід забезпечує насамперед вирішення інформаційно-пошукових завдань (пошук працівників із заданими ознаками в інформаційному масиві), групування, перегрупування працівників відповідно до запитів користувача[3].

Згідно з сучасними вимогами до диспетчерських автоматизованих систем управління транспортом характерним є спрямованість керуваності транспортного господарського комплексу до рівня транспортної одиниці як основного виконавчого елемента автоматизованої системи, оскільки саме тут починає формуватися потік даних, які в подальшому будуть використовуватися

На транспорті найбільшого поширення знайшли такі напрямки інформаційних технологій як використання засобів моніторингу транспорту, електронної логістики, інтелектуальних систем безпеки, систем управління дорожнім рухом, впровадження автоматизованих систем управління автотранспортними підприємствами, впровадження цифрових тахографів другого покоління – інтелектуальних SMART-тахографів, а також технологій автоматизованих (безпілотних, автономних) автотранспортних засобів [7].

Сучасний розвиток електроніки та мікропроцесорної техніки сприяв впровадженню моніторингу на транспорті – постійного контролю транспортного руху, параметрів транспортних засобів та їх навігації. Впровадження моніторингу дає змогу підняти процес організації транспортних процесів на більш високий якісний рівень, що підвищує продуктивність загального управління перевізним процесом.

Використання інформаційних систем на транспорті надає можливість розв'язання таких задач:

- прискорення обробки інформації, усунення помилок при зборі та обробці інформації для підвищення точності і швидкості прийняття рішень;
- збільшення обсягів обробки інформації з метою отримання оптимального рішення з використання наявних ресурсів;
- зменшення затрат праці за рахунок електронного обміну інформацією та електронного документообігу.

Підвищення ефективності управління перевезеннями вантажів досягають упровадженням інформаційних систем на основі стандартів електронного документообігу, таких як EDI (Electronic Data Interchange), що дозволяє підвищити точність передачі інформації, уникнути великих трудозатрат за рахунок автоматизації введення інформації, зменшити обсяг паперових документів, скоротити фінансові витрати. Результатом застосування подібних систем є оптимізація електронних інформаційних потоків, що виникають у ланцюгах поставок вантажів.

Сьогодні транспортна логістика активно використовує інформаційно-навігаційні системи з метою управління транспортними потоками в режимі реального часу, для визначення місцезнаходження транспортних засобів і стану бортових систем, для раціонального планування перевезень вантажів[7].

До складу інформаційно-навігаційних систем у транспортній логістиці входять системи класу AVL (Automatic Vehicles Location – автоматичне місцевизначення транспортних засобів), що перетворюють транспортний засіб у так званий «інтелектуальний автомобіль»; системи супутникового позиціонування ССП (такі як GPS, Глонасс, Galileo); супутникові системи зв'язку ССЗ.

Саме супутникові системи зв'язку ССЗ найкраще відповідають потребам транспорту та логістики. В них зв'язок з транспортними засобами здійснюється безпосередньо через супутник, тому зона зв'язку є надзвичайно широкою.

Інформаційні технології у транспортній галузі є потужним джерелом удосконалення процесів організації та управління, логістичного обслуговування. Вони підвищують безпеку руху, надійність виконання графіків руху та доставки товарів, покращують імідж транспортних підприємств[7].

Однією з найперспективніших технологій у галузі управління транспортом є використання систем штучного інтелекту та машинного навчання. Такі системи можуть аналізувати великі обсяги даних і видавати рекомендації щодо оптимізації транспортних процесів та скорочення витрат, цим покращуючи ефективність та загальну якість виробничих процесів.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Внаслідок застосування інформаційного забезпечення управління створюються передумови для якісно нового підходу щодо управління розвитком і використанням персоналу, більш ефективно вирішуються виробничі завдання між структурними підрозділами підприємств транспорту, підвищується ефективність пошуку інформації.

Сьогодні цифрова економіка супроводжується активним розвитком комунікаційних та інформаційних технологій, які також активно впливають на зміну організаційних механізмів систем управління підприємствами транспорту, у тому числі управління бізнес-процесами. З появою глобальної мережі Інтернет, штучного інтелекту та «великих даних», віртуальної реальності, робототехніки, інтернету речей та інших технологій змінюються традиційні економічні

моделі ведення бізнесу: інформація є одним із головних стратегічних ресурсів підприємств, частіше використовується наукоємна продукція, конкурентоспроможність залежить від креативного потенціалу персоналу. Саме тому в таких умовах кожне підприємство повинне мати здатність швидко адаптуватися до безупинно мінливих ринкових умов, зовнішніх чинників, нових послуг і технологій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Антоненко В. М. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями : навч. посібник / В. М. Антоненко, С. Д. Мамченко, Ю. Рогушина. Ірпінь : Нац. ніверситет ДПС України, 2016. – 212 с.
2. Верескун М.В. Методи оцінки ефективності впровадження інформаційних систем на промислових підприємствах /М.В. Верескун. - *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. - 2015. - Випуск 1(11). - С.21-26
3. Волянська-Савчук Л. В. Інформаційні технології в управлінні персоналом і економіці праці: теоретичні та практичні аспекти. *Приазовський економічний вісник*. Випуск 5(10) 2018 С.144-149. http://www.pev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/26.pdf
4. Грішнова О.А. Майбутнє праці і працівника в інформаційному суспільстві / О.А. Грішнова // *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. Тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25-26 квіт. 2017 р. К. КНЕУ, 2017. С. 25–26.*
5. Державна служба статистики України. Економічна статистика / Економічна діяльність / Транспорт. Київ, 2024. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Інформаційні системи в сучасному бізнесі : навчальний посібник /В. С. Пономаренко, І. О. Золотарьова, Р. К. Бутова та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 484 с.
7. Кунда Н.Т., Свинціцький О.І. Інформатизація на транспорті: проблеми та можливості. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект» (м. Одеса, 27–28 вересня 2019 р.) – 192 с. С. 180-185 <http://novaosvita.com/wp-content/uploads/2019/10/ScTechInn-OdesaSept2019.pdf>
8. Лозан Б.О. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах / *Економіка і суспільство*. - №8.- 2016.- с.140-148. http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/18_1_2018ua/3.pdf
9. Про схвалення Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року : Закон України від 30 травня 2018 року № 430-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/430-2018-p>.
10. Романова Ю.Д. Інформаційні технології в менеджменті та управлінні: навч. практикум / Ю.Д. Романова // *Світ*. - 2017.- 385с
11. Седікова І.О., Козак К.Б., Седіков Д.В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів // *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т.14, вип. 2. С.51-57 <https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/view/2324>
12. Спіцина А.Є. Конкурентоспроможність персоналу транспортної галузі України в умовах євроінтеграції. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*, 2022, №4(80). С. 80-94 https://ev.nmu.org.ua/index.php/uk/archive?arh_article=1469

REFERENCES:

1. Antonenko V. M. Suchasni Informatsiyni sistemi i tehnologiyi: upravlinnya znanniyami : navch. posibnik / V. M. Antonenko, S. D. Mamchenko, Yu. Rogushina. Irpin : Nats. niversitet DPS Ukraini, 2016. – 212 s.
2. Vereskun M.V. Metodi otslnki effektivnosti vprovadzhennya Informatsylnih sistem na pro-mislovih pldpriEmstvah /M.V. Vereskun. - *Teoretichni I praktichni aspekti ekonomlki ta IntelktualnoYi vlasnosti*. - 2015. - Vipusk 1(11). - S.21-26
3. Volyanska-Savchuk L. V. Informatsylni tehnologiyi v upravlinnya personalom I ekonomltsi pratsi: teoretichni ta praktichni aspekti. Priazovskiy ekonomlchniy vlsnik. Vipusk 5(10) 2018 S.144-149
4. GrIshnova O.A. MaybutnE pratsi I pratsIvnika v Informatsylnomu suspIlstvI / O.A.GrIshnova // *Imperativi ta Innovatsylni mehanlzmi zabezpechennya gidnoYi pratsi v umovah stanovlennya novoYi ekonomlki : zb. Tez dopovIdey uchasnikIv Mlzhnar. nauk.-prakt. konf.; 25-26 kvlt. 2017 r. – K. KNEU, 2017. – С. 25–26.*
5. Derzhavna sluzhba statistiki UkraYini. Ekonomlchna statistika / Ekonomlchna dIyalnIst / Transport. KiYiv, 2024. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Informatsylni sistemi v suchasnomu blznesi : navchalniy posibnik /V. S. Ponomarenko, I. O. Zolotarova, R. K. Butova ta In. – H. : Vid. HNEU, 2011. – 484 s.
7. Kunda N.T., Svintsltskiy O.I. InformatizatsIya na transporti: problemi ta mozhlivosti. Materlali II MlzhnarodnoYi naukovopraktichnoYi konferentsiyi «Nauka, tehnologiyi, Innovatsiyi: svItovl tendentsiyi ta regionalniy aspekt» (m. Odesa, 27–28 veresnya 2019 r.) – 192 с. С. 180-185 <http://novaosvita.com/wp-content/uploads/2019/10/ScTechInn-OdesaSept2019.pdf>

8. Lozan B.O. Informatsiyni zasobi pldvischennya efektyvnosti upravlinnya personalom na vltchiznyanih pldpriEmstvah / Ekonomika I suspilstvo. - #8.- 2016.- s.140-148.
9. Pro shvalennya Natsionalnoyi transportnoyi strategiyi UkraYini na perIod do 2030 roku : Zakon UkraYini vId 30 travnya 2018 roku # 430-r. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/430-2018-r>.
10. Romanova Yu.D. Informatsiyni tehnologiyi v menedzhmentI ta upravlinni: navch. praktikum / Yu.D. Romanova // SvIt. - 2017.- 385s
11. Sedlkova I.O., Kozak K.B., Sedlkov D.V. Upravlinnya personalom v umovah globalnih Informatsiynih protsesiv // Ekonomika harchovoYi promislivosti. 2022. T.14, vip. 2. S.51-57
12. Spitsina A.E. KonkurentospromozhniIst personalu transportnoyi galuzi UkraYini v umovah EvroIntegratsiyi. Ekonomichnyi vIIsnik DnIprovskoYi polItehniki, 2022, #4(80). S. 80-94

INFORMATION TECHNOLOGIES OF THE TRANSPORT PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AS A LEADING INDUSTRY OF THE NATIONAL ECONOMY OF UKRAINE

SPITSINA Anhelina,
National Transport University, Kyiv

The development of personnel management technologies is characterized by modern trends, among which such as technological progress can be distinguished; mobility and other features of the new generation; new orientations in communications and group work of personnel. The identified trends are intertwined. Technological progress primarily changes people themselves, their habits, mobility in communications. In addition, the structure of the organization and its information environment are changing.

The most acute problems of enterprises during the economic crisis include the loss of qualified specialists, a decrease in the level of staff motivation and, as a result, insufficient initiative of employees when solving production problems.

Today, the traditional foundations of building a personnel management system are undergoing radical changes due to the ever-growing market of information products, technologies and solutions. Therefore, transport companies are forced to change the approaches, methods and procedures of the personnel management system in accordance with the needs of modern business in conditions of instability and uncertainty (military actions, consequences of the pandemic and other crisis situations).

The importance of transport as an important component of the national economy of Ukraine is determined. The role of modern information technologies in the field of transport is emphasized. It has been proven 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 process of personnel management in the conditions of increased competition in the market of transport services. A brief description and examples of the use of means of transport monitoring, intelligent security systems, traffic management systems, information navigation systems are given. The theoretical and methodological foundations and practical tools of information technology application in personnel management are highlighted. The role and place of information technology in personnel management is defined. The main measures to create an effective system for the use of various types of information technologies in personnel management are described. The definition of information technologies is provided. The list of advantages of using information technologies in personnel management is determined.

Keywords: personnel, information technologies, management system, transport industry