

УДК 331.108

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.197.287-291>**Устіловська А.С.**

Доктор філософії з економіки
Державний університет інфраструктури та технологій
Ustilovska Anastasiia
PhD in Economic Sc.
State University of Infrastructure and Technologies
<https://orcid.org/0000-0002-9297-7614>

Восвило О.О.

Державний університет інфраструктури та технологій
Vosvylo Oleksii
State University of Infrastructure and Technologies
<https://orcid.org/0009-0006-9292-8376>

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ ОРГАНІЗАЦІЮ ТРЕНІНГ-ХАБУ З ЗАПРОВАДЖЕННЯМ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Статтю присвячено дослідженню системи розвитку персоналу на транспортному підприємстві, в ході якого було встановлено необхідність впровадження тренінг-хабу та розробки он-лайн платформи з дистанційного навчання. Провадити діяльність тренінг-хабу пропонується через створення та застосування он-лайн платформи з дистанційного навчання, що значно скоротить фінансові витрати та витрати часу, адже оф-лайн навчання потребує наймання штату тренерів. Тренінг-хаб потребує суттєвих інвестицій як фінансових, так і часових ресурсів, однак його результати значно перевищують понесені витрати. Він створює можливості для задоволення особистісної потреби в саморозвитку, що, у свою чергу, сприяє скороченню рівня плинності кадрів. Крім того, впровадження такого підходу позитивно позначається на загальній продуктивності підприємства та забезпечує підвищення рівня професійної компетентності співробітників. Тренінг-хаб може бути сформований за рахунок організації окремого складу тренерів, що передбачає заснування нового структурного підрозділу на підприємстві. Проте такий підхід вимагає значних фінансових витрат. Для оптимізації ресурсів і зменшення витрат доцільним є впровадження онлайн-платформи під назвою «Staff Development», яка буде спрямована на розвиток персоналу. Запровадження онлайн-платформи Staff Development створює передумови для виведення процесу розвитку персоналу на якісно вищий рівень.

Ключові слова: персонал, розвиток персоналу, тренінг, тренінг-хаб, транспортне підприємство, дистанційне навчання, он-лайн платформа.

DEVELOPMENT OF TRANSPORT COMPANY PERSONNEL THROUGH THE ORGANISATION OF A TRAINING HUB WITH THE INTRODUCTION OF AN ONLINE DISTANCE LEARNING PLATFORM

The article is devoted to the study of the personnel development system at a transport enterprise, during which the need to introduce a training hub and develop an online distance learning platform was established. It is important for employees holding managerial positions to constantly improve their level of qualification, since with the increase in the volume of official duties, as well as in the process of reorganisation or expansion of production activities, the content of tasks is constantly changing. In addition, the dynamic development of scientific and technological progress puts forward new standards and requirements for the management sphere. The authors propose to introduce a separate link of personnel development, which will be called a 'training hub'. It is proposed to carry out the activities of the training hub through the creation and use of an online distance learning platform, which will significantly reduce financial and time costs, since offline training requires the hiring of a staff of trainers. A training hub requires significant investments in both financial and time resources, but its results far outweigh the costs incurred. It creates opportunities for satisfying the personal need for self-development, which, in turn, helps to reduce staff turnover. In addition, the implementation of such an approach has a positive impact on the overall productivity of the enterprise and ensures an increase in the level of professional competence of employees. A training hub can be formed by organising a separate team of trainers, which

involves establishing a new structural unit at the enterprise. However, this approach requires significant financial costs. In order to optimise resources and reduce costs, it is advisable to introduce an online platform called Staff Development, which will be aimed at staff development. The introduction of the Staff Development online platform creates the preconditions for bringing the staff development process to a higher level. This will help to improve the efficiency of control over training processes, ensuring their transparency and orderliness. In addition, the system will enable the organisation of distance learning, which will significantly reduce costs by creating a specialised knowledge base. This database will include online records of all previous trainings, as well as a wide access to a library of materials for individual development and self-study.

Keywords: *personnel, personnel development, training, training hub, transport company, distance learning, online platform.*

JEL classification: *A13, J24, J62, M12.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах жорсткої конкуренції істотний внесок у стійкий розвиток і стратегічні перспективи підприємства залежить від того, наскільки ефективно внутрішня система корпоративного управління сприяє всебічному розвитку управління персоналом, формує стратегію управлінських компетенцій та забезпечує підбір найкращих фахівців. Саме ці працівники повинні на високому професійному рівні реалізовувати стратегічні зміни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розвиток співробітників підприємства, як невід’ємна частина управління персоналом, розглянуто у низці праць вітчизняних науковців, серед яких: Сиволап Л.А., Хавалиць С.С., Ніколаєнко Р.Б. [1], Ситник Й.С., Пригарний С.Р., Дмитришин З.І. [2], Федоришина Л., Герасимчук Л. [3], Устіловська А.С. [5, 6, 7, 8], Берзрук С.О. [5], Калініченко Л.Л. [6]. В наведених наукових працях хоч і розкрито сутність і необхідність розвитку персоналу задля належного функціонування підприємства, але не повною мірою розкритий саме практичний зміст даного питання з чітко означеним шляхом вирішення зазначеної проблеми.

Мета статті: обґрунтування необхідності створення тренінг-хабу на підприємстві задля розвитку персоналу, діяльність тренінг-хабу вимагає запровадження на підприємстві он-лайн платформи з дистанційного навчання Staff development.

Виклад основних результатів дослідження. Для досягнення значних прибутків у контексті жорсткої конкурентної боротьби на ринку необхідно забезпечити індивідуальний підхід до розвитку інтелектуальних ресурсів. Такий підхід сприятиме досягненню не лише високих, але й стабільних доходів. На сьогоднішній день важливість інтелектуальних ресурсів підтверджується тим, що ринкова вартість підприємства може перевищувати вартість його матеріальних активів у разі. Цей розрив пояснюється виключно суттєвою цінністю інтелектуального капіталу [1].

З метою вдосконалення системи розвитку персоналу підприємства вважаємо доцільним запропонувати створення внутрішнього тренінг-хабу, що здатен забезпечити структурований підхід до навчання через запровадження чітко визначених завдань та вправ, що виконуватимуться працівниками відповідно до розробленого плану. Завдяки цьому підходу працівники матимуть змогу поглиблювати свої знання, підвищувати

продуктивність праці й одночасно набувати додаткових компетенцій, необхідних для професійного зростання та розвитку кар’єрних перспектив.

Проведення тренінгів сприятиме швидкій адаптації нових співробітників до виконання професійних завдань, а також забезпечить формування необхідних знань та навичок. Водночас тренінги дозволять ефективно підготувати працівників до можливого кар’єрного зростання чи отримання вищої посади [2, 3].

Для дослідження системи розвитку персоналу було обране КП «Київпаstrанс», що надає послуги з перевезення пасажирів міста Київ. На вказаному підприємстві працівники-робітники (що безпосередньо беруть участь в наданні послуг з перевезення пасажирів) мають змогу постійного розвитку та необхідного стажування, тож дане впровадження пропонується саме для службовців, керівників відділів та інших працівників, що обіймають керівні посади [4].

Для керівників тренінги відіграють надзвичайно важливу роль. Їх проведення допомагає вдосконалити управлінські навички, що, своєю чергою, сприяє підвищенню доходів і зменшенню втрат. У цілому, такі тренінги підвищують загальну ефективність роботи підприємства. Як клієнти, так і працівники будуть більш задоволені, що зрештою приведе до зростання як фінансового, так і інтелектуального капіталу.

Переваги представленого формату тренінгу включають низку важливих аспектів. Перш за все, забезпечується активна участь усіх учасників у навчальному процесі, що сприяє концентрації уваги. Завдяки короткій тривалості навчання (зазвичай від одного до трьох днів, інколи п’яти днів), тренінг дозволяє швидко отримати навички практичної діяльності. Крім того, такий формат покращує мотивацію працівників та забезпечує обмін особистим досвідом не лише між учасниками і тренером, але й серед самих слухачів. Тренінги часто сприяють зниженню опору до навчання та формують компетенції командної роботи.

Проте, існують також певні недоліки. Ефект від тренінгу є короткотривалим, зазвичай відчутним лише протягом 3–4 місяців, що зумовлює необхідність повторних навчальних заходів для відновлення або підтримання здобутих навичок. Такий формат навчання є вартісним як у контексті організації, так і у випадку утримання власного штату тренерів. Значним мінусом є те, що тренінг надає переважно прикладні знання і не

забезпечує системного підходу, характерного для програм закладів вищої освіти. Існує також ризик, що в процесі заняття можуть виникати суттєві відхилення від визначених тем, що може негативно вплинути на досягнення очікуваних результатів. Нарешті, деколи тривалість окремих сесій може стати викликом для учасників та організаторів.

Тренінг-хаб вимагає значних інвестицій як у фінансовому, так і в часовому аспектах, проте його результати значно перевершують ці витрати. Він дозволяє задовольнити особистісну потребу у саморозвитку, що в свою чергу сприяє зниженню плинності кадрів. До того ж, це позитивно впливає на загальну ефективність роботи підприємства та підвищує рівень компетентності персоналу.

Тренінг-хаб може бути організований штатом тренерів, що передбачає створення нового структурного підрозділу підприємства, що, звісно, вимагає немалих фінансових інвестицій, тож для мінімізації витрат пропонуємо створити он-лайн-платформу для розвитку персоналу, що матиме назву «Staff development». Запропонована он-лайн-платформа передбачає:

- розробку та впровадження навчального контенту – забезпечення ефективного управління навчальним процесом завдяки впровадженню унікальних функцій. Це включає створення тестів і опитувань, інформаційних і навчальних сторінок, а також спеціалізованих та загальноосвітніх курсів чи програм, які можна розробляти за допомогою вбудованих редакторів;
- управління процесом навчання он-лайн – організація індивідуальних або групових завдань для учасників завдяки системі дистанційного навчання. Завдання можуть включати використання різноманітних матеріалів, наприклад, тестів, рекомендованих

ресурсів або спеціальних програм. Система також дозволяє автоматизувати призначення навчальних сесій для користувачів;

- застосування розроблених засобів комунікаційної взаємодії – забезпечення ефективного двостороннього зв'язку між співробітниками та адміністраторами. В рамках системи можна створювати загальні та спеціалізовані форуми, активувати коментарі до завдань і налаштовувати персоналізовані сповіщення чи нагадування;

- створення та вдосконалення бази знань – Дистанційна навчальна платформа доповнюється інтегрованою базою знань, яка постійно формується та поповнюється новими матеріалами – теоретичними, прикладними і навчальними. Це дозволяє легко знаходити необхідну інформацію й оперативно отримувати доступ до неї;

- оцінювання персоналу на основі результатів їхнього навчання – для цього застосовуються інструменти тестування, як групового, так і індивідуального. Використовується методика 360-опитувань, чеклисти, окремі чи анонімні анкетування з відкритим або тематичним підходом. Це дозволяє оцінювати результати навчання й отримані навички всебічно та точно.

Дистанційне навчання передбачатиме інтеграцію збірки безкоштовних курсів, доступних для кожного співробітника. Тематика курсів охоплюватиме широкий спектр питань: від загальних процедур і спеціалізованого тестування для окремих підрозділів до вивчення елементів корпоративної культури. У рамках даного розділу передбачено доступ до трьох ключових функцій. На рис. 1 зображено прототип он-лайн-платформи Staff-development [5, 6].

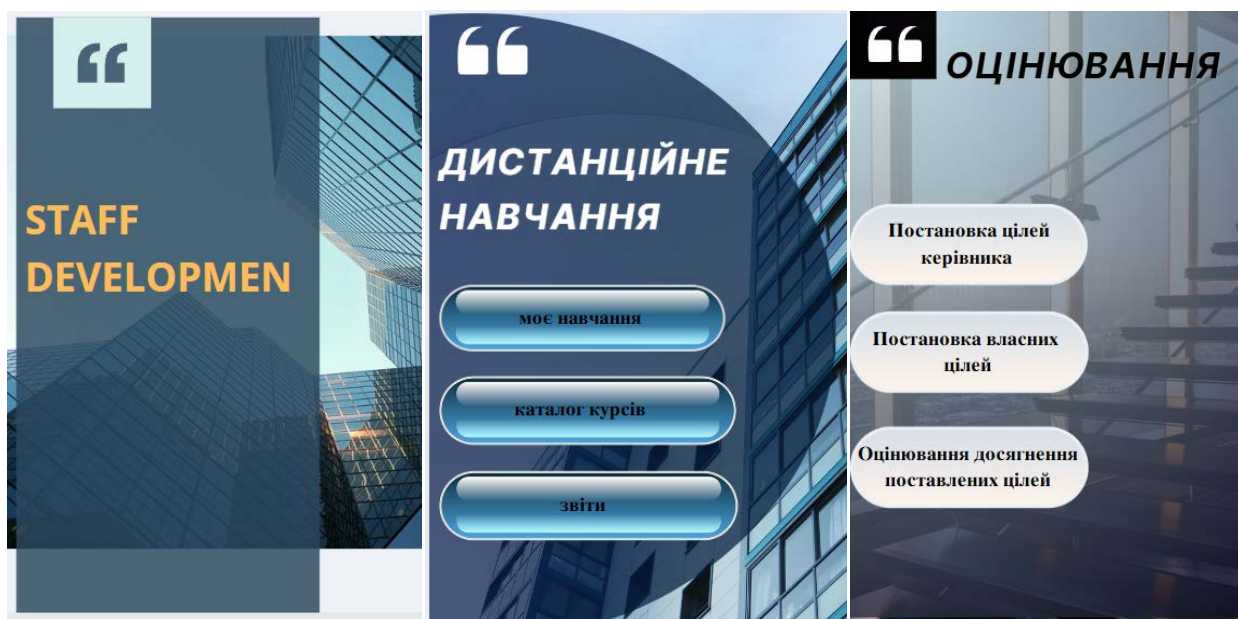


Рис. 1. Он-лайн-платформа для навчання персоналу «Staff development»

Джерело: розроблено авторами

Наведена платформа передбачає функціонал для перегляду історії завершених курсів, отриманих балів за ці курси, а також в особистому профілі відображатимуться сповіщення про необхідність проходження обов'язкових тестувань. Ці тестування можуть бути загальними або індивідуально призначеними безпосереднім керівником. Каталог забезпечує доступ до всіх наявних курсів, впорядкованих відповідно до їхнього змісту, що полегшує вибір необхідного навчального матеріалу. Завдяки інструментам звітності керівництво матиме змогу відстежувати ефективність запропонованих курсів і рівень успішності співробітників.

Щодо оцінювання – на початку кожного року безпосередній керівник визначатиме п'ять ключових цілей для свого підлеглого, над якими той має працювати протягом наступних дванадцяти місяців. Після цього підлеглий заповнюватиме анкету для оцінки цих цілей. Наприкінці року керівник аналізуватиме виконання кожної з них і визначатиме, який відсоток роботи було виконано. Результати такого оцінювання стануть основою для нарахування премій, а також для розгляду можливостей кар'єрного зростання працівників. Окрім цього, кожен співробітник матиме змогу оцінити свого керівника та колег. Усі результати оцінювання будуть зведені у спеціальні звіти, які допоможуть забезпечити прозорість процесу.

Он-лайн-платформа Staff development забезпечить суттєву економію коштів завдяки тому, що всі тренінги, які пройнуть співробітники, стануть доступними в он-лайн-форматі. Відеоматеріали з кожного тренінгу завантажуватимуться до секції дистанційного навчання. Це дозволить проводити тренінг лише один раз, після чого надавати до нього он-лайн-доступ усім

працівникам. Такий підхід сприятиме значному зниженню витрат на організацію навчальних заходів, допоможе регулярно оновлювати знання працівників підприємства, а також забезпечить об'єктивне оцінювання кожного співробітника з боку керівництва та надасть можливість оскаржити отримані результати. Однією з ключових переваг платформи є функція оцінювання керівників, доступ до якої отримають всі працівники відповідного підрозділу. Такий підхід допоможе врегулювати конфліктні ситуації й оцінити компетентність керівника як професіонала та лідера колективу. Додатковою перевагою системи є встановлення індивідуальних цілей для кожного співробітника на поточний рік. Кожному визначається п'ять ключових завдань, виконання яких стане основою для розрахунку премій наприкінці року, а також враховуватиметься під час ухвалення рішень щодо кар'єрного зростання. Втім, головною перевагою платформи залишається можливість дистанційного навчання для всіх працівників. Це відкриває перспективи значного розвитку людського потенціалу, паралельно дозволяючи компанії заощадити ресурси, які зазвичай витрачаються на організацію традиційних тренінгів [7, 8].

Висновки. У впровадженні он-лайн-платформи Staff development закладено можливість вивести розвиток персоналу на якісно новий рівень. Це сприятиме покращенню контролю за процесом навчання та забезпечить його прозорість. Окрім того, система дозволить дистанційно організувати навчальний процес і значно заощадити кошти завдяки створенню спеціальної бази знань. У цій базі будуть доступні записи всіх попередніх тренінгів в он-лайн-режимі, а також велика бібліотека матеріалів для саморозвитку.

Список використаних джерел:

1. Сиволап Л.А., Хавалиць С.С. & Ніколаєнко Р.Б. (2021). Аналіз розвитку персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання. Ефективна економіка. №12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/15.pdf.
2. Ситник Й.С., Пригарний С.Р. & Дмитришин З.І. (2023) Методи розвитку персоналу в умовах трансформацій. Економіка та суспільство. №57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3196/3119>.
3. Федоришина Л. & Герасимчук Л. (2023). Розвиток персоналу в системі менеджменту підприємства. Scientific journal "Modeling the development of the economic system". №2. С. 189-196. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-25>.
4. Офіційний сайт КП «Київпастрас». URL: <https://kpt.kyiv.ua/>.
5. Устіловська А.С. & Безрук С.О. (2019). Стадійність управління персоналом у сучасних умовах господарювання. Економіка, управління та адміністрування. № 4(90). С. 60-66. URL: [https://doi.org/10.26642/ema-2019-4\(90\)-60-66](https://doi.org/10.26642/ema-2019-4(90)-60-66).
6. Калініченко Л.Л. & Устіловська А.С. (2020). Інноваційні методи управління персоналом транспортних підприємств: монографія. Харків: ФОП Панов.
7. Устіловська А.С. (2020). Аналітичні дослідження сучасного рівня застосування інноваційних методів управління персоналом на підприємствах транспортної галузі. Економіка та держава. №4. С. 221-231. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.4.221>.
8. Устіловська А.С. & Кулієвич М.Я. (2020). Сучасні проблеми управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Інфраструктура ринку. № 48. С. 186-192. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastructure48-35>.

References:

1. Syvolap L.A., Khavalyts' S.S. & Nikolayenko R.B. (2021). Analiz rozvytku personalu pidpryyemstva v suchasnykh umovakh hospodaryuvannya [Analysis of the development of the enterprise's personnel in modern economic conditions]. *Efektivna ekonomika – Effective economic*. No. 12. Retrieved from: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/15.pdf [in Ukrainian].
2. Sytnyk Y.S., Pryharnyy S.R. & Dmytryshyn Z.I. (2023). Metody rozvytku pesroanlu v umovakh transformatsiy [Methods of personnel development in conditions of transformations]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*. No. 57. Retrieved from: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3196/3119> [in Ukrainian].
3. Fedoryshyna L. & Herasymchuk L. (2023). Rozvytok personalu v systemi menedzhmentu pidpryyemstva [Personnel development in the enterprise management system]. *Scientific journal “Modeling the development of the economic system”*. No. 2, pp. 189-196. Retrieved from: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-8-25> [in Ukrainian].
4. Ofitsiynyi sait komunal'noho pidpryyemstva «Kyivpastrans» [The official website of the municipal enterprise «Kyivpastrans»]. Retrieved from: <https://kpt.kyiv.ua/> [in Ukrainian].
5. Ustilovska A.S. & Bezruk S.O. (2019). Stadiynist' upravlinnya personalom u suchasnykh umovakh hospodaryuvannya [Stages of personnel management in modern economic conditions]. *Ekonomika, upravlinnya ta administruvannya – Economics, management and administration*. No. 4(90), pp. 60-66. Retrieved from: [https://doi.org/10.26642/ema-2019-4\(90\)-60-66](https://doi.org/10.26642/ema-2019-4(90)-60-66) [in Ukrainian].
6. Kalinichenko L.L. & Ustilovska A.S. (2020). Innovatsiyni metody upravlinnya personalom transportnykh pidpryyemstv [Innovative methods of personnel management in transport enterprises]. Kharkiv: FOP Panov [in Ukrainian].
7. Ustilovska A.S. (2020). Analitychni doslidzhennya suchasnoho rivnya zastosuvannya innovatsiynykh metodiv upravlinnya personalom na pidpryyemstvakh transportnoyi haluzi [Analytical research on the current level of application of innovative methods of personnel management at transport industry enterprises]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*. No. 4, pp. 221-231. Retrieved from: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.4.221> [in Ukrainian].
8. Ustilovska A.S. & Kuliievych M. Ya. (2020). Suchasni problemy upravlinnya personalom na vitchyznyanykh pidpryyemstvakh [Modern problems of personnel management at domestic enterprises]. *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*. No. 48, pp. 186-192. Retrieved from: <https://doi.org/10.32843/infrastruct48-35> [in Ukrainian].