

ЦИФРОВА КУЛЬТУРА В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ТРАНСПОРТНОЇ
ГАЛУЗІ УКРАЇНИDIGITAL CULTURE IN TRANSPORT PERSONNEL MANAGEMENT
INDUSTRIES OF UKRAINE

Спіцина Ангеліна Євгенівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри економіки, Національний транспортний університет, Київ, Україна, angel7a@ukr.net, tel. +380679053181, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1

[https:// orcid.org/0000-0001-9730-6249](https://orcid.org/0000-0001-9730-6249)

Анотація. У статті досліджено еволюцію розвитку та становлення цифрової культури персоналу як перспективного напрямку діяльності транспортних підприємств. Проаналізовано й узагальнено теоретичні засади розвитку цифрової культури. Розглянуто існуючі підходи до трактування цифрової культури, які запропоновано різними авторами. Досліджено структуру цифрової компетентності з урахуванням світового досвіду, яка містить такі складові: спілкування й співпраця, інформаційна грамотність, уміння вирішувати проблеми і поставлені завдання, інформаційна безпека, цифрова ерудиція, цифровий талант, цифровий ентузіазм, створення цифрового контенту тощо.

У результаті дослідження встановлено, що цифрову культуру варто розглядати як набір принципів, цінностей і методів у системі управління персоналом з використанням інформаційно-комунікаційних технологій для взаємодії керівництва, співробітників і вирішення завдань у професійній діяльності. Це сформований спосіб і характер поведінки співробітників підприємства, які виникли під впливом трансформації цифрового суспільства та має на увазі підвищення рівня цифрових навичок, грамотності і умінь користуватися сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями і програмним забезпеченням. Визначено ключові принципи формування та розвитку цифрової культури підприємств в умовах діджитал-економіки: організаційна гнучкість; орієнтація на результат; прозорливість; технологічна грамотність; адаптивність до глобальних викликів та організаційних змін; мережевий підхід до формування цифрових платформ; постійне навчання.

Ключові слова: цифрова культура, цифрова трансформація, транспортна галузь, управління персоналом, принципи, мотивація, менеджмент персоналу.

Вступ. Динамічний розвиток цифрових технологій впливає на всі сфери життєдіяльності людини. У зв'язку з цим людство зіткнулося з новою фазою свого розвитку – глобальним цифровим суспільством, перехід до якого передбачає здійснення певних трансформацій в культурній структурі суспільства кожної країни, зокрема й України.

В Україні, як і в більшості європейських країн, одним із пріоритетів державної політики є створення цифрового середовища, орієнтованого на людину, формування нового інформаційного

суспільства, орієнтованого на розвиток, у якому кожен може створювати, збирати, отримувати, використовувати та обмінюватися інформацією та знаннями.

Наразі основними завданнями Міністерства цифрової трансформації України є генерування та втілення державної стратегії у сфері цифрової трансформації, цифрового розвитку, цифрових електронного урядування та електронної демократії, цифрової економіки та цифрових інновацій [14].

В Стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки цифрова трансформація визначена, як один з важливих факторів процвітання регіонів та підвищення їх конкурентоспроможності. Експерти наголошують, що низький рівень цифровізації на даний момент суттєво стримує розвиток регіонів, тому ця сфера потребує нових рішень [13]. Сучасна проблема для регіонів України - це значні розриви. Є регіони, які є явними лідерами процесу цифровізації, зокрема це Київ, Львів. Є явно виражені регіони-аутсайтери, де процес цифровізації уповільнюється через брак коштів на впровадження цифрових рішень, відсутність потрібних кадрів, небажання місцевої влади змін. На Сході та Півдні України ситуація ускладнилась бойовими діями і тимчасовою окупацією, а також руйнуванням транспортної інфраструктури.

Широкомасштабна агресія росії проти України актуалізує необхідність цифрової трансформації як всієї економіки, так і її окремих секторів та регіонів. Одним з ключових секторів нині є транспорт, який забезпечує організацію доставки матеріальних потоків між різними регіонами в середині країни, включаючи тимчасово окуповані регіони та ті, які знаходяться в зоні бойових дій та деокуповані. Покращення роботи транспортної системи в регіонах можливе насамперед завдяки використанню цифрових технологій.

Рівень розвитку транспортної системи держави - одна із найважливіших ознак її технологічного прогресу й цивілізованості. Потреба у високорозвиненій транспортній системі ще більш підсилюється при інтеграції в європейську і світову економіку, транспортна система стає базисом для ефективного входження України у світове співтовариство й заняття в ньому місця, що відповідає рівню високорозвиненої держави.

Ефективне функціонування підприємств сфери транспорту вважається необхідною умовою забезпечення високого рівня конкурентоспроможності країни в цілому. Діяльність транспортних підприємств є визначальною умовою досягнення соціальних та фінансових цілей розвитку не лише галузі, а й економіки країни загалом. Інтенсивність процесів розвитку національної економіки, впровадження новітніх технологій у надання послуг (у тому числі й транспортних) потребує дотримання загальних стратегічних напрямів та орієнтирів, що дозволять їм максимально ефективно адаптуватися до нових сучасних умов ведення господарства. Саме тому виникає проблема врахування загальних національних стратегій розвитку галузі при формуванні стратегічних орієнтирів транспортних підприємств.

Цифрові технології дозволяють транспортним компаніям автоматизувати та оптимізувати логістичні процеси. Застосування розумних транспортних систем впливає на безпеку, швидкість та комфорт перевезень. Цифрові технології надають транспортним компаніям доступ до великої кількості даних, які можуть бути використані для аналізу та прогнозування.

Ефективність організації транспортного процесу і управління ним і, в кінцевому рахунку, подальший розвиток транспорту значною мірою визначається підготовкою та наявністю висококваліфікованих кадрів, які своєчасно вмотивовані на якісну працю.

Враховуючи особливості зовнішнього середовища підприємства, розвиток персоналу має розглядатись насамперед як процес цілеспрямованого вдосконалення структури персоналу з метою забезпечення ефективності діяльності підприємств транспорту з урахуванням впливу євроінтеграції.

Наразі актуальною є проблема дослідження процесу формування структури персоналу підприємств транспорту, яка відповідала б сучасним умовам їхньої діяльності. Безперечної важливості набуває розроблення теоретичних засад розвитку персоналу в умовах поглиблення європейської інтеграції України, оскільки наявні підходи до розвитку персоналу поки що недостатньо враховують вплив євроінтеграційних процесів на діяльність підприємств транспортної сфери.

Питання цифровізації транспортної системи України не знайшли належного висвітлення в науковій літературі та нормативно-правових актах.

В сучасному науковому дискурсі використовується ряд термінів, зміст яких дозволяє поєднувати феномени культури та цифрові технології: «комп'ютерна культура», «інформаційна культура», «електронна культура», «цифрова культура», «кіберкультура», «медіакультура» тощо. Отже, світоглядною основою для таких феноменів має бути усвідомлення того, що наш світ, наша сучасність перебувають у стадії посиленого технодетермінізму, який прискорено змінює як епістемологічні можливості культури, так і соціальні процеси. Тому однією з головних стає проблема збереження зразків традиційної культури, особливо під час війни.

Мета статті полягає у теоретичному узагальненні підходів до визначення цифрової культури та базових складових у системі управління персоналом підприємства.

Постановка задачі. Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання:

дослідити еволюцію розвитку та становлення цифрової культури як перспективного розвитку транспортної галузі;

розглянути існуючі підходи до трактування цифрової культури, які запропоновано різними авторами;

запропонувати структуру цифрової компетентності з урахуванням світового досвіду;

надати авторський підхід до трактування поняття «цифрова культура»;

визначити ключові принципи формування та розвитку цифрової культури підприємств транспортної галузі в умовах діджитал-економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність дослідження та опанування цифровізації як ключового тренду суспільного розвитку було підкреслено у 2006 р. в «Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради Європи щодо формування ключових компетентностей ціложиттєвої освіти» ("Proposal for a Recommendation", 2006). Як результат процесів імплементації європейських трендів суспільного розвитку Кабінет Міністрів України у 2016 р. ухвалив «Цифровий порядок денний України 2020» ("Цифрова адженда України", 2016), що визначав першочергові сфери «цифровізації» на 2016–2020 рр. У цьому документі поняття «цифрова грамотність» та «цифрова компетентність» використовувалися як синоніми, зазначалося, що цифрова компетентність у широкому сенсі – це упевнене, критичне та творче використання інформаційно-комп'ютерних технологій для досягнення цілей, пов'язаних із роботою, працевлаштуванням, навчанням, дозволенням, громадським життям. Далі підкреслювалось, що цифрова грамотність (або цифрова компетентність) визнана ЄС однією з восьми ключових компетентностей для навчання протягом усього життя.

У процесі вивчення домінант розвитку цифрової економіки дослідники Н.М. Краус, О.П. Голобородько та К.М. Краус [12] розглянули особливі тренди цифрової економіки та її якісні характеристики. Науковці вважають, що впровадження цифрової економіки в Україні на початковому етапі має відбуватися одночасно за трьома напрямками: технологічним, виробничим та інституційно-економічним. Цифровізація України має сприяти розвитку інформаційного суспільства, засобів масової інформації, креативного середовища та креативного ринку тощо.

Питання трансформації організаційної культури підприємств в умовах зміни внутрішнього і зовнішнього середовища вивчає Н.С. Ринкевич [24]. Вона досліджує комплекс заходів із цифрової трансформації організаційної культури підприємств, до яких відносить: застосування employee-driven-менеджменту, впровадження модульної платформи нового покоління для управління персоналом Hrmaps та ін.

С.В. Іванов та О.С. Вишневецький вивчають питання модернізації економіки України за рахунок розвитку її цифрової складової, досліджують тенденції розвитку цифрових платформ як частини цифрової економіки [5].

С.В. Коляденко досліджує основні етапи становлення цифрової економіки [14]. Н.Ю. Коровайченко приділяє увагу вивченню передумов інтеграції України до Єдиного цифрового ринку ЄС з точки зору відповідності реалій вітчизняного ринку цифрових технологій інтеграційним пріоритетам [16].

Різні аспекти проблеми цифрової культури розглядалися як окремими авторами, так і знайшли відображення в документах міжнародного рівня (Базелюк, 2018; Гаврилова & Топольник, 2017; Соколова, 2012; Ferrari, 2011; "Про схвалення Концепції розвитку", 2018; "The Digital Competence", 2019; "Digital culture", 2017).

Значний внесок у вивчення означеного питання здійснили й вітчизняні науковці, такі як: Н. Дашченко [8], О. Астаф'єв [2], О. Струтинська [23] та інші. Ними запропоновано тлумачення понять «цифрова грамотність», «цифрова компетентність», «цифрова культура», визначено їх структуру та специфічні особливості, які пов'язано зі стрімким розвитком сучасних цифрових технологій.

Виклад основного матеріалу. Під впливом цифрової культури, починаючи з 90-х років минулого століття, у США та в інших розвинених країнах виникли нові напрямки фундаментальних і стратегічних досліджень: постматеріалізм, постгуманітаристика, нове екомислення та екомодельовання, які суттєво переглянули класичні міждисциплінарні підходи модерного наукового пізнання та врахували тотальність цифрового фактору у житті сучасного людства.

Відтак очевидно, що «цифрова культура» – це базова основа сучасної світової культури, котра є невід'ємною складовою усіх без виключення суспільних процесів. Саме тому дослідження явища цифрової культури та її впровадження мають вагоме значення для подальшого розвитку країни, її наукового, освітнього й виробничого потенціалу, особливо з точки зору вироблення оперативної та доступної візуальної інформації (зовнішня реклама та знаки повідомлень у великих містах, інфографіка, науково-популярні фільми, наукова журналістика, електронна книжка, гаджети для дітей і підлітків тощо) [9].

Проблемі розвитку цифрової економіки та трансформаційним процесам, що відбуваються в суспільстві під впливом цифровізації, значну увагу приділяють сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені. Цифрова культура сьогодні створює світ навколо нас і забезпечує складним набором цифрових інструментів для організації нових відносин та культурної взаємодії. Цифрова економіка перш за все залежить від розвитку технологій комунікації, які засновані на broadband доступі до Інтернету, також як і розвитку мобільних зв'язків, зв'язків через супутник. Дослідження говорять, що коли інфраструктура доступу до Інтернету зростає до 10%, це призводить до 1,38% зростання в економіці країни [30].

Соціально-економічні заходи реалізації політики цифрової трансформації включають впровадження сучасних цифрових рішень в транспортну систему, забезпечення всіх населених пунктів швидкісним інтернетом, переведення адміністративних послуг в онлайн формат, проведення освітніх програм «Цифрової грамотності». Це у перспективі дозволить створити цифровий, комфортний та безпечний життєвий простір в усіх регіонах України.

Цифрова трансформація усіх сфер життєдіяльності соціуму потребує оперативної та якісної підготовки кадрів для реалізації завдань розбудови цифрової економіки. В «Економічній стратегії України - 2030» підкреслено, що «освіта - це один із базових елементів екосистеми цифрових інновацій та цифрової економіки загалом. Створення, залучення й утримання достатньої кількості спеціалістів, які володіють новими технологіями, потрібне для досягнення конкурентної переваги в цифровому світі» ("Україна 2030E")[26].

Стрімкий розвиток цифрових технологій, масова цифровізація в усіх сферах діяльності та активне використання суспільством діджитал технологій, сьогодні утворили нову, сучасну культуру людства - цифрову культуру.

Цифрова культура особистості лежить в основі та складає ядро цифрової культури організацій та суспільства. Цифрова культура організації у сучасному розумінні - це корпоративна культура, яка пов'язана як з високою інтенсивністю інформаційного потоку, так і з раціональною організацією масивів даних (Big Data) та особистою цифровою культурою, яка має унікальні особливості. Необхідність та важливість вивчення та глибокого аналізу холістичного феномену цифрової культури неодноразово відзначається соціологічними опитуваннями. Так, за результатами опитування керівників усього світу, проведеного McKinsey, серед проблем цифрової трансформації найістотнішими названо питання цифрової культури, які перебувають у прямому взаємозв'язку з

негативними економічними результатами організацій. Дослідники McKinsey доводять необхідність планомірного коригування цифрової культури організації відповідно до напрямів стратегії цифрового розвитку [13].

Ґрунтуючись на успішному досвіді компаній-лідерів, вони запропонували зосередитися на таких складових цифрових перетворень:

- створити чітку стратегію цифрового розвитку компанії;
- визначити необхідні цифрові інструменти та оцінити їх вплив;
- оцінити наявний та необхідний рівень навичок персоналу;
- розробити правильну систему організації та управління цифровими змінами;
- побудувати дорожню карту цифрових трансформацій;
- створити систему розвитку цифрової культури [13].

На розвиток цифрової культури впливає велика кількість факторів. Зазвичай у системі управління розвитком персоналу виділяють професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів тощо. У сучасних умовах, коли цифровізація стає стратегічним пріоритетом багатьох компаній, напрями професійного навчання персоналу мають бути доповнені ще одним важливим блоком - формуванням та розвитком цифрових навичок (рис.1).



Рисунок 1 – Фактори впливу на формування і розвиток цифрової культури персоналу
 Figure 1 – Factors influencing the formation and development of the digital culture of personnel

У рамках стратегії цифрової трансформації підприємств транспортної галузі необхідним компонентом є системна підтримки процесів формування і розвитку цифрової культури, включаючи вирішення питань цінностей, лідерства, комунікацій, інфраструктури, безпеки й навчання [11].

Саме під впливом цифрової культури докорінно змінюється й розуміння власне культури, яка є рушієм складних цивілізаційних процесів та їх стадій.

До основних компонентів цифрової культури підприємства належать:

- інноваційне мислення та відкритість до експериментів та ризику;

- відкрита культура, що полягає у відкритих, чесних, своєчасних, унікальних комунікаціях із партнерами, постачальниками, клієнтами, стартапами;
- прийняття управлінських рішень на основі даних та бізнес-аналітики;
- співробітництво: створення крос-функціональних міжвідомчих команд для оптимізації навичок підприємства;

Інші аспекти цифрової культури акцентує К. Літвінова у власному DigitleBlog, розуміючи її як систему правил поведінки людини, яких вона дотримується під час використання інформаційно-комунікаційних технологій [15]. До компонентів цифрової культури авторка відносить: раціональне споживання інформації; критичне мислення, що стосується кількості та якості сприйнятої інформації і вміщує пошук (вибір достовірних та надійних інформаційних джерел), інтерпретацію (надання переваги фактам, ніж думкам), дослідження (глибокий аналіз інформації для формування висновків) й оцінку (погляд на інформаційне повідомлення з різних аспектів); цифрову грамотність, тобто вміння користуватися сучасними ІТ та програмним забезпеченням, особливо у професійній діяльності; ІТ-волонтерство – використання ІКТ не лише для власних потреб, а й для вдосконалення навколишнього світу; «зелене» використання інформаційних технологій («Greening IT»), участь у вирішенні екологічних проблем, спричинених інформаційним прогресом.

Вважаємо за доцільне вказати на підпорядкованість цифрової грамотності цифровій культурі як її складового компонента та відзначити його педагогічну зорієнтованість[24].

Цифрова грамотність передусім передбачає сформованість певних навичок:

- взаємодії з комп'ютером та будь-якими іншими пристроями (hardware skills), з допомогою яких можна вийти в Мережу або створювати цифрові артефакти;
- взаємодії з програмним забезпеченням (software skills), що забезпечують можливості роботи з контентом.
- роботи з цифровими технологіями (metaskills), зокрема конструювання, розроблення цифрового онлайн чи офлайн середовища (Г. Дженкінс (Jenkins, Purushotma, Weigel et al., 2009)).

Сучасне розуміння цифрової грамотності європейськими й американськими дослідниками обов'язково вміщує екологічне відношення до цифрових технологій як особливого середовища життя людини, що вимагає дотримання норм гігієни й відповідальності користувача[6].

Наразі для підвищення ефективності розвитку корпоративної культури підприємств у контексті цифрової економіки варто впроваджувати комплексний підхід, основна мета якого полягає у симбіозі та постійному взаємозв'язку чинників впливу, складових елементів, цифрових компетенцій та навичок, інформаційних технологій.

Цифрова компетентність - ключова компетентність в умовах четвертої промислової революції. Вона охоплює такі поняття як інформаційна грамотність та медіаграмотність, комунікація та співпраця, створення цифрового контенту, цифрова ерудиція; цифровий таланти; цифровий ентузіазм; управління організаційними змінами; управління знаннями; активізація лідерських якостей; стимулювання залучення співробітників; емпатія, безпеку та захист персональних даних та навчання протягом життя[24].

Цифрова компетентність – це не лише сума загальних та професійних знань та умінь користувача технологіями, які представлені в різних моделях сучасних гаджетів, а й установка на ефективну діяльність та особисте ставлення до цього процесу, що ґрунтується на відповідальності.

Високий рівень сформованості цифрових навичок та цифрової компетентності надає можливість людям використовувати дані, добирати та оцінювати їх; створювати цифровий контент, у тому числі на основі програмування, а також вміти користуватись сучасним програмним забезпеченням та пристроями, що працюють на основі штучного інтелекту, зокрема роботами[22].

До основних технократичних феноменів, що визначають сучасну цифрову культуру, належать персональний комп'ютер, інтернет-технології та сервіси, штучний інтелект, системне і прикладне програмне забезпечення, комп'ютерна графіка та системи віртуальної реальності, цифрові формати традиційних засобів комунікації (книги, фотографії, аудіо- і відеозаписи, цифрове ТБ тощо), комп'ютерні ігри, технологічне мистецтво. Ці засоби комунікації докорінно змінюють взаємодію між

членами суспільства та усталені культурні практики, впливають на усі аспекти життєдіяльності людства[18].

Дослідженнями Всесвітнього економічного форуму (WEF – World Economic Forum) [21] за 2018 р про оптимістичний прогноз щодо змін професій. Поряд із скороченням одних робочих місць очікується зростання кількості робочих місць за рахунок виникнення нових професій. До 2022 року в усіх галузях промисловості прогнозується зростання частки нових професій від 16% до 27% - зростання на 11%. Деякі з оцінок таких тенденцій вказують на те, що до 75 млн робочих місць можуть бути витіснені зміною розподілу праці у зв'язку з прискоренням швидкості автоматизації виробництва. В той же час, може з'явитися до 133 млн нових робочих місць для працівників, які зможуть пристосуватись до нових умов розподілу праці між людьми та роботизованими системами; прогнозується зміна навичок та компетентностей, необхідних для більшості професій. Переважна більшість роботодавців очікують, що до 2023 р. навички, необхідні для великої кількості професій, значно зміняться; необхідність у перекваліфікації. Очікується, що до 2024 р. не менше 54% всіх працівники будуть потребувати суттєвої перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

За підрахунками ООН [27], у майбутньому буде створено близько двох мільйонів нових робочих місць у сферах технологій, логістики, математики, архітектури та техніки. Та й взагалі близько 90% робочих місць потребуватимуть цифрових навичок та впровадження цифрової культури. Згідно з аналізом Бостонської консалтингової групи цифровізація та цифрова культура є ключовими драйверами зростання ВВП.

Незважаючи на всі досягнення в автоматизації бізнес-процесів, люди з їх інтуїцією, знаннями, вміннями і навичками залишаються ключовим фактором успіху цифрового підприємства, тому традиційні системи управління кадрами трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком творчої та інтелектуальної діяльності персоналу.

Цифрові технології мають значний вплив на підвищення ефективності управління персоналом підприємств виробничої та обслуговуючої сфери транспортної галузі. Використання інноваційних цифрових технологій створюють для підприємств суттєві конкурентні переваги. Залишається недостатньо вивченим питання використання цифрової моделі управління персоналом, яка була б узгоджена із загальною стратегією розвитку підприємства та спрямована на забезпечення її реалізації. Тому проблема впровадження цифрових технологій у сферу менеджменту персоналу набуває дедалі більшої актуальності та потребує більш детальних досліджень[7].

В умовах сучасної цифрової HR-трансформації для підвищення ефективності управління персоналом Бей Г. В., Г. В. Середа пропонують розширити використання інтегрованих мобільних додатків, поглибити автоматизацію процесів управління працівниками, застосовувати прогнозну HR-аналітику, використовувати переваги штучного інтелекту, продовжити цифрову інтеграцію з хмарними сервісами. Це вимагає відповідних змін компетентностей менеджера з персоналу [3].

О. І. Кравчук провела загальне оцінювання основних напрямів електронного менеджменту персоналу, охарактеризувала його основні концепції, акцентувала увагу на провідних HR-технологіях [11]. Г.С. Лопушняк відзначила важливий вплив цифрових технологій на процес управління персоналом і розвиток менеджерських компетентностей [16].

Отже, вивчаючи питання впливу цифрових технологій на ефективність управління персоналом, можна зробити висновок, що цифровізація сприятиме удосконаленню системи менеджменту персоналу в кожному підприємстві, позитивно вплине на підвищення гнучкості, оперативності, мобільності, поглиблення автоматизації управлінських процесів, що в кінцевому результаті приведе до зростання конкурентного потенціалу. Так, окремі напрями розвитку цифрових компетентностей менеджерів потребують модернізації відповідно до вимог цифровізації підприємства.

Ми вважаємо, що застосування інноваційних цифрових технологій сприятиме підвищенню рівня ефективності управління персоналом за рахунок вирішення таких завдань: зростання продуктивності праці; підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників; створення умов для реалізації креативних ідей персоналу; поєднання індивідуальної мети працівника з місією транспортного підприємства.

Війна в Україні ще більше поглибила процеси цифровізації та прискорила розвиток цифрової інфраструктури. Застосування цифрових технологій передбачає наявність легкого доступу до необхідних ресурсів, а також можливість працювати у віддаленому режимі, що призводить до підвищення продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства загалом.

Активна роль HR-процесів змушує в прискореному темпі впроваджувати цифрові технології у сферу управління персоналом. На наш погляд, найбільш ефективними та зручними є такі додатки та чат-бот-сервіси [1]:

3	Додатки та чат-бот-сервіси для управління персоналом
1	Wade and Wendy – чат-бот-сервіс, що здійснює консультації у сферах планування кар'єри, ознайомлює претендентів з умовами працевлаштування, показує кар'єрні можливості в підприємстві;
2	Firstjob Mya – чат-бот, який може виконувати близько 75,0 % роботи спеціаліста з рекрутингу. Додаток створений на основі штучного інтелекту, ставить питання кандидатам, уточнює їх відповідність вимогам вакансії, відповідає на питання стосовно діяльності, політики й культури підприємства;
3	Switch – популярна платформа, що допомагає кандидатам у пошуках роботи та найму;
4	Unitive – програма, яку використовують для розробки та написання посадових обов'язків, дискусійних обговорень, пов'язаних із наймом на роботу. На основі розроблених алгоритмів програма може визначати девіантну поведінку претендентів, що сприяє скороченню чисельності неусвідомлених
5	Moxie та Telligent – програмне забезпечення, що використовується переважно в соціальних мережах із метою відстеження, оцінки та залучення наявних і потенційних клієнтів;
6	Jive – соціальна платформа, що займається пошуком контенту, передбачає створення блогів, здійснює аналітичні операції, проводить моніторинг окремих людей, груп,
7	E-staff – автоматизована програма, з допомогою якої можна оперативно отримувати та опрацьовувати нову інформацію, консультувати працівників режимі онлайн, здійснювати опитування, проводити конкурси тощо;
8	Hurma Systems – система, яка може здійснювати затвердження відпусток чи вихідних, оцінку тих чи інших досягнень працівників, відстежувати заявки від претендентів і публікувати інформацію про вакансії в соціальних мережах. Нові співробітники отримують вітального листа-програму з описом першого робочого дня;
9	BetterWorks – додаток, який дозволяє давати завдання й отримувати на них відповідь у формі зворотного зв'язку від колег. Тобто можливе безпосереднє спілкування з керівниками підрозділів, провідними спеціалістами та директором;
10	LMS – інтерактивні платформи навчання на основі використання штучного інтелекту та віртуальної реальності. Суттєвою перевагою є те, що можна в будь-який час займатися саморозвитком. І працівники, й викладачі є носіями знань. Вони можуть здійснювати обмін контентом і отримувати відгуки без залучення керівництва

Основними завданнями цифрової трансформації в сфері менеджменту персоналу (human resources management, HRM) є: забезпечення мобільності працівників і соціальної взаємодії, управління знаннями і людьми, зміна організаційної структури, культури і системи управління, реалізація політики сприйняття змін і розвитку нових компетенцій персоналу.

З огляду на це, традиційні HRM-системи трансформуються в управління талантами, навчанням і розвитком працівників [11]. Цифрові трансформації внесли значні зміни в системі управління персоналом, вдосконалили його функції та бізнес-процеси.

Щоб підвищити рівень цифровізації управління персоналом та цифрової культури працівників підприємства, необхідно прагнути до мети – розвитку цифрових компетенцій персоналу та доступ до керівних посад серед найближчого конкурентного середовища з точки зору цифровізації управління персоналом.

Застосування цифрових технологій передбачає зміну підходу до ведення виробничо-комерційної діяльності. Також змінюються вимоги до системи управління в підприємствах, ведення облікових систем, документообігу тощо [3].

Зростає гнучкість зайнятості, підвищується рівень здобутих знань, розвитку практичних навичок, рівень компетентності та професіоналізму. Суттєвою перевагою є можливість зберігання та передавання інформації на міжнародному рівні [23].

Таким чином, подальший розвиток інноваційних цифрових технологій сприятиме формуванню нових конкурентних переваг і допомагатиме підвищити ефективність управління персоналом транспортних підприємств.

Висновки. Інформаційний розвиток сучасності проголошує появу нового суспільства, яке виникає завдяки поширенню мереж. Цифрова культура є матрицею цих процесів, котра за своєю гнучкістю, операційністю та мобільністю виявляється значно ефективнішою за моделі системного бачення та відповідної організації економічних процесів. Тому масштабна інтеграція в цифрову культуру українського суспільства на його різних соціальних рівнях лише посилить ділову активність, зростання соціального капіталу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності національної освіти і науки.

Наявність цифрової культури суспільства – головна ознака його успішності в усіх секторах життєдіяльності країни. Йдеться не лише про розвиток в Україні новітніх моделей соціальної залученості та соціальної мобільності загалом, а, насамперед, про потребу підготовки громадян до «цифрової» соціалізації та культури, які репрезентують суспільство XXI сторіччя.

Впровадження цифрових технологій, а саме, цифрових каналів зв'язку, штучного інтелекту, роботизації, дозволяє менеджерам організувати максимальну персоналізовану взаємодію, якої так прагнуть досягти переважна більшість клієнтів, а підприємству отримати конкурентні переваги на ринку, збільшити прибуток та розвиватися в ногу з часом. Вдосконалення управління персоналу в умовах цифровізації економіки є відповідальністю не тільки бізнесу, але і держави, оскільки вона створює передумови формування кваліфікованого ринку праці.

Перелік посилань

1. Аналітична записка «Питання розвитку цифрової культури українського соціуму», Нац. ін-т стратегічних досліджень (2014). [Елект. ресурс]. Доступно: <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/>.
2. Астаф'єв, О. А. Питання розвитку цифрової культури українського соціуму. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/pitannya-rozvitku-cifrovoi-kulturi-ukrainskogo-sociumu> (дата звернення: 17.03.2023).
3. Бей Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів/ Г. В. Бей, Г. В. Серета // Економіка і організація управління. – 2019. – № 34. – С. 93-101.
4. Bersin J. HR Technology Disruptions for 2017: Nine Trends Reinventing the HR Software Market [Electronic resource] / J. Bersin // Perspective. – 2016. – Accessed mode: <https://www.ig.cl/wpcontent/uploads/2016/11/HR-Technology-trends-2016-by-Bersin.pdf>.
5. Вишневський В. П., Вієцька О. В., Гаркушенко О. М., Князев С. І., Лях О. В., Чекіна В. Д., Череватський Д. Ю. Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку: монографія; В. П. Вишневський (заг. ред.). Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2018. 192 с

6. Гаврилова Л. Г., Топольник Я. В. Цифрова культура, цифрова грамотність, цифрова компетентність як сучасні освітні феномени. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2017. Т. 61, № 5. С. 1-14.
7. Грішнова О.А., Заїчко О.С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості і нові виклики. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2. С. 52—57.
8. Дашенко Н.М. Соціально відповідальне управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 4. С. 424—432.
9. Digitle. Про компоненти цифрової культури. Блог про розвиток цифрового суспільства. URL: <https://digitle.wordpress.com/2016/10/04/12499875/>. 2016. (дата звернення: 12.03.2023).
10. Концепція розвитку цифрової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-2018-2020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>
11. Кравчук О. І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу / О. І. Кравчук // Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – 2018. – № 1. – С. 172-191.
12. Краус Н.М., Голобородько О.П., Краус К.М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (дата звернення: 17.03.2023).
13. Klei A., Moder M., Stockdale O., Weihe U., Winkler G. Digital in chemicals: From technology to impact. McKinsey & Company. 2017.
14. Кудлай, В. О. Цифрова грамотність особистості в контексті розвитку інформаційного суспільства. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: філософія, культурологія, соціологія*, 10, (2015). С. 97-104.
15. Літвінова К. Про компоненти цифрової культури. *Digitle. Блог про розвиток цифрового суспільства*. URL: <https://cutt.ly/qyJ3oi8/> (дата звернення: 15.03.2023).
16. Лопушняк Г. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу / Г. Лопушняк, Р. Милиник // *Інвестиції: практика та досвід*. – 2019. – № 24. – С. 10-16.
17. Національний інститут стратегічних досліджень (2014). Питання розвитку цифрової культури українського соціуму: аналіт. записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/> (дата звернення: 10.03.2023).
18. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січ. 2018 р. № 67-р. URL: <https://cutt.ly/byJ3LZO> (дата звернення: 15.03.2023).
20. Про компоненти цифрової культури. Digitle Blog. URL: <https://digitle.wordpress.com/2016/10/04/12499875/>
21. World Economic Forum (2021). *Economic Progress*. URL: <https://www.weforum.org/> (дата звернення: 11.03.2023).
22. Соціальні, економічні та освітні трансформації в цифрову епоху : монографія / С. В. Леонов та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук С. В. Леонова, к-ки екон. наук О. А. Криклій. – Суми : Сумський державний університет, 2022. – 204 с.
23. Струтинська, О. В. Цифрові навички і цифрова компетентність: зарубіжний досвід країн ЄС і перспективи для України. *Фізико-математична освіта*, 3(25(1)), 2020. С.94-102.
24. Спіцина А.Є. Калашнік О.В., Мороз С. Е. Цифрова культура і цифрова компетентність в творчому освітньому середовищі. *International Scientific Conference (Varna University of Management)*, July, 3rd–5th, 2018: Varna, Dobrich P. 258–264. Болгарія. 2021. E-mail: research@vumk.eu
25. Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N., Bakhautdinova, G. (2020). Digital Transformation Organizational Culture under Conditions of the Information Economy. *Virtual Economics*, 3(1), 7-38. [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1)).
26. Україна 2030Е - країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього*. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiko-yu.html> (дата звернення: 15.05.2020).

27.UN (2019). The Age of Digital Interdependence. Digital Cooperation un secretary-general's high-level panel. URL: <https://www.un.org/en/pdfs/DigitalCooperation-report-for%20web.pdf> (дата звернення: 10.03.2023).

28.Цифрова адженда України - 2020 («Цифровий порядок денний - 2020»): концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року: проект. Київ: Hi-tech office, 2016. 90 с. URL: <https://cutt.ly/6yJ8PgO> (дата звернення: 15.03.2023).

29. Цифрова грамотність населення України. Міністерство цифрової трансформації України. 2019. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naseenna_ukraini_2019_compressed.pdf

30.Чернух, Д., & Трушкіна, Н. (2022). Цифрова культура як сучасний тренд розвитку логістичних компаній. *Modern ways of solving the latest problems in science: Proceedings of the XXXVII International Scientific and Practical Conference (Bulgaria, Varna, September 20-23, 2022)* (pp. 97-105). Varna: International Science Group. <https://doi.org/10.46299/ISG.2022.1.37>.

DIGITAL CULTURE IN TRANSPORT PERSONNEL MANAGEMENT INDUSTRIES OF UKRAINE

Spitsyna Anhelina Ye., Ph.D., Associate Professor of the Department of Economics National Transport University, Kyiv, Ukraine, angel7a@ukr.net, tel. +380679053181, Ukraine, 01010, Kyiv, street M. Omelyanovich-Pavlenko, 1, <https://orcid.org/0000-0001-9730-6249>

Abstract. The article examines the evolution of the development and formation of the digital culture of personnel as a promising area of activity of transport enterprises. The theoretical foundations of the development of digital culture are analyzed and summarized. Existing approaches to the interpretation of digital culture proposed by various authors are considered. The structure of digital competence was studied, taking into account world experience, which includes the following components: communication and cooperation, information literacy, ability to solve problems and tasks, information security, digital erudition, digital talent, digital enthusiasm, creation of digital content, etc.

As a result of the study, it was established that digital culture should be considered as a set of principles, values and methods in the personnel management system using information and communication technologies for the interaction of management, employees and solving tasks in professional activities. This is the formed way and nature of the behavior of the company's employees, which arose under the influence of the transformation of the digital society and implies an increase in the level of digital skills, literacy and the ability to use modern information and communication technologies and software. The key principles of the formation and development of the digital culture of enterprises in the conditions of the digital economy are defined: organizational flexibility; result orientation; insight; technological literacy; adaptability to global challenges and organizational changes; network approach to the formation of digital platforms; continuous learning.

Keywords: digital culture, digital transformation, transport industry, principles, motivation, values, personnel management, personnel management,

References

1.Analitychna zapyska «Pytannia rozvytku tsyfrovoy kultury ukrainskoho sotsiumu», Nats. in-t stratehichnykh doslidzhen (2014,Veresen). [Elektronnyy resurs]. Dostupno:

<http://www.niss.gov.ua/articles/1631/>.

2.Astafiev, O. A. Pytannia rozvytku tsyfrovoy kultury ukrainskoho sotsiumu. Ofitsiyniy sait Natsionalnoho instytutu stratehichnykh doslidzhen. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/pitannya-rozvitku-cifrovoy-kulturi-ukrainskogo-sociumu> (data zvernennia: 17.09.2022).

3. Bei H.V. Transformatsiia HR-tekhnologii pid vplyvom tsyfrovizatsii biznes-protseviv/ H. V. Bei, H. V. Sereda // *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. – 2019. – № 34. – S. 93-101.

4. Bersin J. HR Technology Disruptions for 2017: Nine Trends Reinventing the HR Software Market [Electronic resource] / J. Bersin // Perspective. – 2016. – Accessed mode:<https://www.ig.cl/wpcontent/uploads/2016/11/HR-Technology-trends-2016-by-Bersin.pdf>.
5. Vyshnevskiy V. P., Viietska O. V., Harkushenko O. M., Kniaziev S. I., Liakh O. V., Chekina V. D., Cherevatskiy D. Yu. Smart-promyslovist v epokhu tsyfrovoy ekonomiky: perspektyvy, napriamy i mekhanizmy rozvyt-ku: monohrafiia; V. P. Vyshnevskiy (zah. red.). Kyiv: NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti, 2018. 192 c
6. Havrylova L. H., Topolnyk Ya. V. Tsyfrova kultura, tsyfrova hramotnist, tsyfrova kom-petentnist yak suchasni osvitni fenomeny. Informatsiini tekhnologii i zasoby navchannia. 2017. T. 61, № 5. S. 1-14.
7. Hrishnova O.A., Zaichko O.S. Novitni tekhnologii v ekonomitsi personalu: novi mozhlyvosti i novi vyklyky. Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy. 2016. № 2. S. 52—57.
8. Dashchenko N.M. Cotsialno vidpovidalne upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky. Biznes Inform. 2020. № 4. C. 424—432.
9. Digitle. Pro komponenty tsyfrovoy kultury. Bloh pro rozvytok tsyfrovoho suspilstva. URL: <https://digitle.wordpress.com/2016/10/04/12499875/>. 2016. (data zvernennia: 12.09.2022).
10. Kontsepsiia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-rozvitku-cifrovoyi-ekonomiki-ta-suspilstva-ukrayini-na-20182020-roki-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shodo-yiyi-realizaciyi>
11. Kravchuk O. I. Tsyfrova kompetentnist menedzhera z personalu / O. I. Kravchuk // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka. – 2018. – № 1. – S. 172-191.
12. Kraus N.M., Holoborodko O.P., Kraus K.M. Tsyfrova ekonomika: trendy ta perspektyvy avanhardnoho kharakteru rozvytku. Efektyvna ekonomika. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (data zvernennia: 17.12.2019).
13. Klei A., Moder M., Stockdale O., Weihe U., Winkler G. Digital in chemicals: From technology to impact. McKinsey & Company. 2017.
14. Kudlai, V. O.. Tsyfrova hramotnist osobystosti v konteksti rozvytku informatsiinoho suspilstva. Visnyk Mariupolskoho derzhavnogo universytetu. Seriia: filosofiia, kulturolohiia, sotsiologiia, 10, (2015). S. 97-104.
15. Litvinova K. Pro komponenty tsyfrovoy kultury. Digitle. Bloh pro rozvytok tsyfrovoho suspilstva. URL: <https://cutt.ly/qyJ3oi8/> (data zvernennia: 15.05.2020).
16. Lopushniak H. Vplyv tsyfrovyykh tekhnologii na formuvannia kompetensii upravlinskoho personalu / H. Lopushniak, R. Mylianyk // Investytsii: praktyka ta dosvid. 2019. –№ 24. – C. 10-16.
17. Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen (2014). Pytannia rozvytku tsyfrovoy kultury ukrainskoho sotsiumu: analit. zapyska. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/> (data zvernennia: 10.09.2022).
18. Pro skhvalennia Kontsepsiï rozvytku tsyfrovoy ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018–2020 roky ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii : rozporiadzhennia Kabi-netu Ministriv Ukrainy vid 17 sich. 2018 r. № 67-r. URL: <https://cutt.ly/byJ3LZO> (data zvernennia: 15.05.2020).
20. Pro komponenty tsyfrovoy kultury. Digitle Blog. URL: <https://digitle.wordpress.com/2016/10/04/12499875/>
21. World Economic Forum (2021). Economic Progress. URL: <https://www.weforum.org/> (data zvernennia: 11.09.2022).
22. Sotsialni, ekonomichni ta osvitni transformatsii v tsyfrovu epokhu : monohrafiia / S. V. Lieonov ta in. ; za zah. red. d-ra ekon. nauk S. V. Lieonova, k-ky ekon. nauk O. A. Kryklii. – Sumy : Sumskiy derzhavnyi universytet, 2022. – 204 s.
23. Strutynska, O. V. Tsyfrovii navychky i tsyfrova kompetentnist: zarubizhnyi dosvid krain YeS i perspektyvy dlia Ukrainy. Fyzyko-matematychna osvita, 3(25(1)), 2020. S.94-102.
24. Spitsyna A.Ie. Kalashnik O.V., Moroz S. E. Tsyfrova kultura i tsyfrova kompetentnist v tvorchoму osvitnomu seredovyshchi. International Scientific Conference (Varna University of Management), July, 3rd–5th, 2018: Varna, Dobrich P. 258–264. Bolhariia. 2021. E-mail: research@vumk.eu

25.Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N., Bakhautdinova, G. (2020). Digital Transformation Organizational Culture under Conditions of the Information Economy. *Virtual Economics*, 3(1), 7-38. [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1)).

26.Ukraina 2030E - kraina z rozvynutoiu tsyfrovoiu ekonomikoju. Ukrainskyi instytut maibutnoho. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html> (data zvernennia: 15.05.2020).

27.UN (2019). The Age of Digital Interdependence. Digital Cooperation un secretary-generals high-level panel. URL: <https://www.un.org/en/pdfs/DigitalCooperation-report-for%20web.pdf> (data zvernennia: 10.09.2022).

28.Tsyfrova adzhenda Ukrainy - 2020 («Tsyfrovyyi poriadok denniy - 2020») : kontseptualni zasady (versii 1.0). Pershocherhovi sfery, initsiatyvy, proekty «tsyfrovizatsii» Ukrainy do 2020 roku : proekt. Kyiv : Hi-tech office, 2016. 90 s. URL: <https://cutt.ly/6yJ8PgO> (data zvernennia: 15.05.2020).

29. Tsyfrova hramotnist naseleння Ukrainy. Ministerstvo tsyfrovoi transformatsii Ukrainy. 2019. URL: https://osvita.diiia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naseleenna_ukraini_2019_compressed.pdf

30.Chernukh, D., & Trushkina, N. (2022). Tsyfrova kultura yak suchasnyi trend rozvytku lohistychnykh kompanii. Modern ways of solving the latest problems in science: Proceedings of the KhKhXVII International Scientific and Practical Conference (Bulgaria, Varna, September 20-23, 2022) (rr. 97-105). Varna: International Science Group. <https://doi.org/10.46299/ISG.2022.1.37>.

Надійшла до редакції 18.05.2023.