

УДК 338:330.341  
UDC338:330.341

DOI:10.33744/0365-8171-2025-118.2-014-029

**ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДОЛОГІЇ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

**FEATURES OF THE METHODOLOGY OF SCIENTIFIC RESEARCH ON PERSONNEL  
MANAGEMENT OF TRANSPORT ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION**



*Спіцина Ангеліна Євгенівна, кандидат пед.наук, доцент,  
професор кафедри економіки, Національний  
транспортний університет, [angel7a@ukr.net](mailto: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)*



*Нестеренко Олександр Олександрович, аспірант кафедри  
економіки, Національний транспортний університет,  
[Nesterenko1212@gmail.com](mailto:Nesterenko1212@gmail.com), tel. +380632017418, Україна, 01010, м.  
Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка,*

*[https:// orcid.org/0009-0003-4686-877X](https://orcid.org/0009-0003-4686-877X)*

**Анотація.** Сучасна економічна методологія зазнає глибоких змін через науково-технічний прогрес і складність соціально-економічних систем. Економічна наука переживає кризу (військові дії, пандемія), та потребує нових підходів до досліджень. Методологія розглядається як багатовимірна структура, що поєднує філософські засади, науково-пізнавальні принципи, категоріальний апарат і методичний інструментарій. Зазначено, що в межах сучасної економічної науки методологія є інтегральною основою, яка формує дослідницьку позицію, впливає на побудову гіпотез, визначає межі валідності результатів та забезпечує відповідність між метою дослідження і засобами її досягнення. Економічна методологія повинна враховувати не тільки економічні, а й соціальні, культурні й етичні фактори, підкреслюючи важливість інтеграції різних дисциплін для глибшого розуміння процесів. Це дозволяє розглядати економічні явища в контексті ширших соціокультурних і моральних аспектів.

Розглянуто сучасні методи управління персоналом, що спрямовані на підвищення ефективності та стійкості підприємства транспортної галузі в умовах постійних змін та високої конкуренції. Акцентується увага на актуальність дослідження персоналу, обумовленого стрімким розвитком технологій та економічною нестабільністю. Проаналізовано такі методи, як компетентнісний підхід, розвиток та управління талантами, індивідуалізація навчання, адаптивне управління продуктивністю та створення ефективної корпоративної культури, впровадження цифрових технологій. Цифровізація є ключовим трендом у сучасному бізнес-середовищі, що зумовлює необхідність трансформації підходів до управління персоналу в підприємствах транспортної галузі. Впровадження цифрових рішень в управлінні персоналу стає запорукою підвищення

конкурентоспроможності підприємств. Наголошується, що ці методи не лише відповідають сучасним тенденціям, але й сприяють формуванню стійкої, адаптивної та конкурентоспроможної організації. Впровадження інноваційних підходів до управління персоналом є стратегічною необхідністю для підприємств, що прагнуть підвищувати свою конкурентоздатність і стабільність на динамічному ринку.

**Ключові слова:** методологія наукових досліджень, методологія економічної науки, методи науки, людина в науці, управління персоналом, підприємства транспорту. цифровізація; цифрові технології; цифрові інструменти.

**Вступ. Постановка проблеми й актуальність обраної теми.**

Стрімкий розвиток наукових процесів, модернізація науки як поняття у цілому, можливість прогнозувати та аналізувати події відкривають двері для здійснення наукових досліджень. Завдяки дослідженням розробляються нові методи пізнання, аналізу, а також удосконалюються ті, які вже маємо.

Розвиток наукових досліджень створює передумови для підготовки високо кваліфікованих фахівців, здатних до креативної роботи, конструктивного мислення, прогнозування подальшого розвитку науки тощо.

Отже, наукові дослідження мають велике значення у формуванні знань, умінь і навичок науково-дослідницької діяльності людини в сучасному світі[6].

За сучасних умов стрімко змінюються й оновлюються знання про явища і процеси навколишнього світу. У такій складній і мінливій ситуації вибір оптимальних управлінських рішень неможливий без дослідницьких навичок і творчого пошуку. Для того щоб самостійно ставити і творчо розв'язувати різні складні економічні проблеми, необхідно володіти не лише необхідним обсягом фундаментальних та спеціальних знань, інформаційними сучасними технологіями, адаптуватися до умов ринкової економіки, а й методами, методикою та методологією наукових досліджень, вміти використовувати в процесі їх здійснення сучасні технології, а також використовувати все нове і прогресивне, що з'являється в науці та практиці.

Останнім часом спостерігається значне проникнення цифрових технологій у всі аспекти життя суспільства. Це новий етап проривних інновацій, швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та зміни вимог як бізнесу, так і суспільства. З'являються нові форми економічної взаємодії та поширення знань, що є характерною рисою сучасної реальності, яка тісно пов'язана з процесами цифрової трансформації різних економічних систем. Глобальні виклики, такі як війна та пандемія COVID-19, ще більше підкреслили важливість цифрової трансформації та актуалізували необхідність досліджень у цій сфері[5].

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Сучасний стан науково-технічного розвитку визначає нові проблеми та питання для дослідників. Найбільших змін зазнають методи, підходи та методологія наукових досліджень в економічній сфері. Причини таких змін та їх вплив на подальший науковий прогрес завжди потребували уваги науковців та залишаються актуальним об'єктом дослідження і сьогодні.

У вітчизняній та європейській академічній традиції значний внесок у розвиток методологічної проблематики здійснили Бабух І.Б. [1], Біліченко В.В. [3] В. Андрійчук, Л. Бенюська, О. Іваненко, В. Голук, І. Луценко [4], І. Добронравова, Н. Зарицька, П. Нікіфоров, Д. Чернілевський, Т. Писаренко, та інші, які досліджували методологію як багаторівневу систему: від філософсько-світоглядних основ до

конкретних дослідницьких процедур. Недостатньо розробленими є також механізми адаптації методологічних моделей до специфіки конкретних галузей знання, зокрема економіки, маркетингу.

Вивченням питань впливу цифрових технологій на ефективність управління персоналом займалися закордонні та вітчизняні вчені: Берсін Дж., Бей Г. В., Голобородько О. П., Длугопольська Т.І., Гук Ю. [5], Колот А., Герасименко О. [10], Кравчук О., Варіс І. [11], Краус Н. М., Колобердянко І. І., Лопушняк Г. С., Хаврова К. С. [20], Продіус О. І. та інші. Але існує необхідність у дослідженні функціонування системи управління персоналом підприємств транспорту в умовах цифровізації.

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування методології як моделі наукового дослідження, що структурно та концептуально організовує дослідницький процес в управлінні персоналом транспортного підприємства, забезпечує логічну цілісність наукового знання та сприяє підвищенню якості результатів у соціально-економічній сфері та напрями удосконалення в умовах трансформаційних перетворень та цифровізації управлінських процесів.

**Виклад основного матеріалу дослідження й отриманих результатів.**

Методологія є фундаментальною основою наукового пізнання, що забезпечує структурований та логічний підхід до досліджень. У широкому розумінні методологія представляє собою форму практичного і теоретичного засвоєння дійсності, яка виходить із закономірностей руху досліджуваного об'єкта та систему принципів теоретичної і практичної діяльності, спосіб побудови думки. У загальносвітоглядному значенні методологія — це наука про організацію життя, у тому числі науково-дослідницької діяльності, й отже його теоретична модель. Вона гарантує валідність, надійність та відтворюваність отриманих результатів, роблячи їх цінними для наукової спільноти, а також забезпечує внутрішню логіку та цілісність. Це не просто набір методів, а глибока філософія процесу дослідження, що керує кожним етапом пізнання. Отже, методологія — це системний підхід до організації наукового дослідження. Вона визначає весь шлях від формулювання проблеми до отримання конкретних висновків [12].

Науково-технічний прогрес у транспортній галузі є одним із головних факторів розвитку суспільства, підвищення добробуту його громадян. Стратегічним завданням науково-технічної політики в галузі транспортної системи держави є вихід на світовий рівень за технічними параметрами та якістю послуг, що надаються транспортом. У зв'язку з цим пріоритетним завданням для транспортної галузі є розширення наукових досліджень з проблем створення передових технологій організації транспортно-технічних засобів нових поколінь, формування та функціонування ефективних транспортних засобів, інфраструктури, розробка принципово нових систем керування процесом перевезення вантажів та пасажирів з використанням передових інформаційних та цифрових технологій [7].

Науково-технічний прогрес у транспортній галузі значно змінює спосіб переміщення людей та вантажів, підвищує ефективність, безпеку та екологічність транспорту. Серед ключових напрямків розвитку: електротранспорт, автономні транспортні засоби, використання альтернативних видів палива, удосконалення аеродинаміки, а також розвиток інтелектуальних транспортних систем [6].

До основних напрямів розвитку транспортної галузі належать:

- Електротранспорт (через зростання популярності електромобілів, електричних автобусів та вантажівок, що сприяє зниженню викидів шкідливих речовин та зменшенню залежності від викопного палива. З'являються нові технології акумуляторів, що забезпечують більший запас ходу та швидшу зарядку).

- Автономний транспорт (це і розробка та впровадження безпілотних автомобілів, вантажівок та дронів для перевезення вантажів. Автономний транспорт має потенціал підвищити безпеку на дорогах, зменшити затори та оптимізувати логістичні процеси).

- Удосконалення аеродинаміки (тобто розробка більш обтічних форм літаків, поїздів та автомобілів, що дозволяє знизити аеродинамічний опір та зменшити витрати палива).

- Альтернативні види палива (через активне дослідження та впровадження альтернативних видів палива, таких як водень, біопаливо та синтетичне паливо, для зниження викидів парникових газів).

- Інтелектуальні транспортні системи (розробка та впровадження ІТС, що включають системи управління дорожнім рухом, системи допомоги водієві, системи моніторингу та контролю за транспортом. ІТС дозволяють оптимізувати потік транспорту, підвищити безпеку та ефективність перевезень).

- Розвиток гіперлупів (це дослідження та розробка надшвидкісних транспортних систем на основі магнітної левітації, що дозволяють переміщувати пасажирів та вантажі зі значно більшою швидкістю, ніж традиційні види транспорту).

- Розвиток дронів (через широке використання дронів для доставки вантажів, моніторингу інфраструктури та інших завдань, що дозволяє значно скоротити час та витрати на перевезення).

- Розвиток водного транспорту (тобто впровадження нових технологій для суден, таких як електричні та гібридні двигуни, а також більш ефективні системи навігації та управління).

- Розвиток залізничного транспорту ( за допомогою впровадження нових технологій для поїздів, таких як магнітна левітація, що дозволяє значно збільшити швидкість пересування).

Науково-технічний прогрес у транспортній галузі має значний вплив на економіку, екологію та соціальну сферу. Зменшення викидів, підвищення ефективності та безпеки, а також розвиток нових видів транспорту сприяють покращенню якості життя та сталого розвитку[18].

Наука – відповідно до Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» – це сфера діяльності людини, спрямована на отримання (вироблення і систематизацію у вигляді теорій, гіпотез, законів природи або суспільства тощо) нових знань про навколишній світ. Основою науки є збирання, оновлення, систематизація, критичний аналіз фактів, синтез нових знань або узагальнень, що описують досліджувані природні або суспільні явища та (або) дозволяють будувати причинно-наслідкові зв'язки між явищами і прогнозувати їх перебіг. Як правило, такі процеси об'єднуються у наукову діяльність[14].

Наукова діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на здобуття й використання нових знань. Вона включає етапи отримання наукової продукції, а саме: виникнення або постановка проблеми; побудова гіпотез і застосування тих, які вже існують; створення та впровадження нових методів дослідження, спрямованих на доведення гіпотез; узагальнення результатів наукової діяльності[1].

Розуміння та правильне застосування методології наукових досліджень у транспортній галузі є критично важливим для розв'язання сучасних транспортних проблем та забезпечення сталого розвитку транспортної системи.

У Вікіпедії методологія трактується як вчення про «...метод діяльності як такий, включає принципи, методи діяльності і знання, що відображує їх» [7]. Фактично таке уявлення методології було аж до останнього часу. При цьому акцент в розумінні методології був зміщений на трактування сенсу методології як похідного, в основному, від методу, або методики.

Згідно з «Великим тлумачним словником сучасної української мови» методика – це «документ, який описує послідовність методів, правил і засобів виконання роботи», а методологія – це «сукупність методів дослідження, що застосовуються в будь-якій науці відповідно до специфіки об'єкта її пізнання» [8].

Методологія (від грец. *methodos* – спосіб, метод і *logos* – наука, знання) – учення про правила мислення в процесі створення теорії науки. Питання методології досить складне, оскільки саме це поняття тлумачать по-різному.

Як відмічає І.С.Добронравова, методологія — це вчення про способи організації і побудови теоретичної і практичної діяльності людини. Вона досліджує цілісну систему способів і прийомів, методів пізнання і перетворення дійсності [12].

Багато зарубіжних наукових шкіл не розмежовують методологію і методи дослідження [16]. У вітчизняній науковій традиції методологію розглядають як учення про науковий метод пізнання або як систему наукових принципів, на яких ґрунтується дослідження і вибір сукупності пізнавальних способів, методів і прийомів. Найчастіше методологію розглядають: як теорію методів дослідження, створення концепцій; систему знань про теорію науки або про систему методів дослідження. Методику розуміють як сукупність прийомів дослідження, що включає техніку і різноманітні операції з фактичним матеріалом [16].

Сучасна цінність методології визначається тим, що вона виконує важливі соціальні функції – регулювання й оптимізація процесу людської діяльності й, зокрема, управлінської, визначення раціональних шляхів досягнення істинного знання про досліджуваний предмет та надання знанням логічної організації задля полегшення його використання в подальшій діяльності.

Функції сучасної методології наукового дослідження можна звести до таких:

– пояснююча - забезпечує адекватне, цілісне розуміння нового знання, демонструє його абсолютні і відносні грані;

– логіко-систематизуюча - уточнює, впорядковує й систематизує категоріальний (термінологічний) аспект науки;

– прогностична - розкриває горизонти розвитку науки, передбачає конкретні (досяжні на певному етапі) цілі пізнання;

– прагматична - визначає способи здобуття наукових знань, оптимальні шляхи руху до істини;

– креативна - сприяє вирішенню окремих проблем наукового дослідження, відкриттю нових знань.

Вказані функції роблять методологію невід'ємною частиною сучасної культури, або іншими словами, методологічна культура стає невід'ємною ознакою сучасного фахівця [16].

Ці ознаки методології, що визначають її функції в науці, дають змогу зробити такий висновок: методологія – це концептуальний виклад мети, змісту, методів дослідження, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про певні процеси та явища [16].

Методологічна основа дослідження, як правило, не є самостійним розділом наукової праці, однак від її чіткого визначення істотною мірою залежить досягнення мети і виконання завдань наукового дослідження. Крім того, у розділах основної частини роботи подають виклад загальної методики й основних методів дослідження, а це потребує визначення методологічних основ певної роботи.

Під методологічною основою дослідження розуміється основне, вихідне положення, на якому ґрунтується наукове дослідження. Методологічні основи певної науки завжди існують поза цією наукою, за її межами і не виводяться із самого дослідження.

Методологія – вчення про систему наукових принципів, форм і способів дослідницької діяльності – має чотирирівневу структуру. Нині розрізняють фундаментальні, загальнонаукові принципи, що становлять власне методологію, конкретнонаукові принципи, які лежать в основі теорії тієї чи іншої дисципліни або наукової галузі, і систему конкретних методів і технік, що застосовуваних для виконання спеціальних дослідних завдань (рис.1)[13].



Рисунок 1 – Методологія дослідницької діяльності

Figure 1 – Research methodology

Джерело: побудовано автором за даними [12,13].

Source: constructed by the author based on data from [12,13]

Найважливішими аспектами застосування методології є: постановка проблеми, визначення предмету та об'єкту дослідження, визначення методу дослідження, побудова наукової теорії, а також перевірка отриманого результату з огляду його істинності, тобто відповідності об'єкту вивчення.

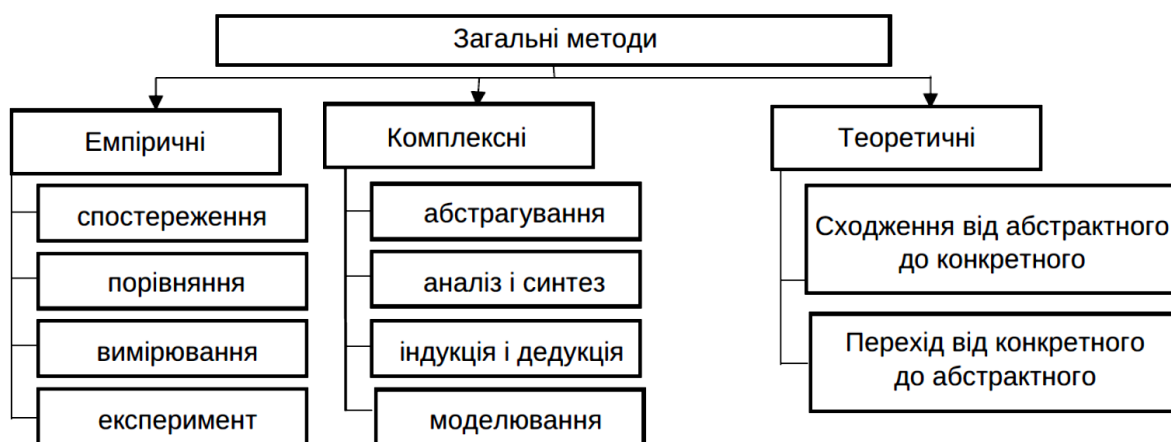
Необхідно також зазначити, що результати наукової і практичної діяльності людей залежать не лише від того, хто діє (суб'єкт пізнання) або на що спрямована пізнавальна діяльність (об'єкт пізнання), а й від того, якими способами, прийомами і засобами здійснюється пізнавальний процес.

Поглиблення взаємозв'язку наук призводить до того, що результати, моделі і методи одних наук все більш широко використовуються в інших. Одна з основних задач дослідника полягає у виявленні і вивченні методів пізнавальної діяльності, здійснюваної в конкретній науці, у визначенні можливостей і меж застосування кожного з цих методів[4].

Зміни в економічних, соціальних та технологічних аспектах діяльності транспортних підприємств вимагають впровадження інноваційних методів управління, що дозволяють ефективно використовувати людські ресурси як ключові ресурси для досягнення стратегічних цілей. Зокрема, цифровізація управлінських процесів, розвиток систем управління талантами, впровадження гнучких графіків та дистанційної роботи є не лише трендами, але й потребами для сучасного бізнесу, який прагне залучати та утримувати найкращі кадри.

Науковці визначають та використовують різні методи наукових досліджень, проте варто розглянути категорію загальних методів[1,3,6,7,13].

Загальні методи застосовують на етапі всієї тривалості дослідження, галузь знань та особливості дослідження ролі не відіграють (рис.2).



**Рисунок 2** – Структура методів наукового дослідження

**Figure 2** – Structure of scientific research methods

Джерело: побудовано автором за даними [12,16].

Source: constructed by the author based on data from [12,16]

Емпіричний метод може використовуватись зазвичай під час збору необхідної інформації, або даних. Загалом, методи збору вважають простими у виконанні та можуть бути застосовані в різних напрямленнях та сферах діяльності.

Комплексні методи використовуються як на емпіричному, так і на теоретичному рівнях дослідження, які допомагають чітко розділити на складові або, навпаки, об'єднати складові елементи дослідження та проаналізувати його.

Теоретичні методи дослідження використовують для відбору релевантної і актуальної інформації для узагальнення та формування кінцевого висновку про об'єкт.

Дослідження сучасних методів управління персоналом є важливим для визначення практичних інструментів, які сприятимуть досягненню високої ефективності, стабільності та стійкості транспортних підприємств в довгостроковій перспективі. Розробка та впровадження таких підходів є стратегічною необхідністю для сучасних підприємств, які прагнуть підвищувати конкурентоспроможність, забезпечувати внутрішню стабільність та адаптивність до зовнішніх викликів, зокрема на фоні економічних і соціальних змін у суспільстві[2].

Дослідження сучасних українських науковців охоплюють широкий спектр питань щодо управління персоналом – від впровадження компетентнісних моделей та цифрових технологій до розвитку корпоративної культури та стратегічного управління людськими ресурсами[2,6,11,18].

Управління персоналом транспорту - це сукупність заходів для планування, відбору, найму, адаптації, навчання, оцінки, мотивації та раціонального розміщення співробітників (водіїв, логістів, технічного персоналу) на транспортних підприємствах з метою досягнення стратегічних і тактичних цілей компанії. Цей процес включає розробку кадрової політики, створення ефективної системи управління, що впливає на діяльність та розвиток працівників, а також використання адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів управління.

Ключовими аспектами управління персоналом транспортних підприємств є:

- Планування потреби в кадрах шляхом визначення кількості та кваліфікації працівників, необхідних для виконання транспортних завдань.
- Підбір та найм використовуючи відбір кандидатів на посади, які відповідають вимогам (наприклад, водіїв, механіків, диспетчерів), а також їхнє працевлаштування.
- Адаптація через введення нових співробітників в колектив, знайомство з корпоративною культурою та специфікою роботи.
- Навчання та розвиток, як ось - організація професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, що особливо важливо для безпечного керування транспортом.
- Оцінка персоналу використовуючи систематичний моніторинг та оцінку результативності роботи, професійних якостей працівників.
- Мотивація та стимулювання, тобто розробка систем оплати праці, преміювання, соціальних пакетів для підвищення зацікавленості та лояльності співробітників.
- Розміщення та перерозподіл шляхом раціонального призначення працівників на посади, де вони можуть найкраще проявити свої здібності, та перерозподіл за потреби.

Необхідно зазначити, що в умовах посилення конкуренції на ринку транспортних послуг ефективність виробничо-економічної діяльності транспорту в значній мірі залежить від якості управління людськими ресурсами. Специфічні умови праці транспорту проявляються в усіх основних аспектах управління персоналом: виробничо-економічному, політичному, адміністративноправовому, соціальному та психологічному. Вони ускладнюють процес управління персоналом та роблять вирішення цих питань ще важчим[2,6,18]. Важливою специфічною особливістю транспорту є багаточисельність та територіальна розрізненість транспортних підприємств, а також відірваність екіпажу транспортних засобів, які виконують вантажні та пасажирські перевезення, від системи управління транспортним підприємством. Це сприяє виникненню додаткової персональної відповідальності виробничого складу робітників транспорту, ускладнює процеси взаємодії виробничого та управлінського персоналу, підвищує вимоги до достовірності, повноти та своєчасності інформації про виконання транспортного процесу.

Управління персоналом підприємства охоплює широкий спектр функцій від прийому до звільнення кадрів, передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове і документаційне забезпечення системи управління персоналом. Для побудови системи управління персоналом використовуються різні методи, які наведені в табл.1.

**Таблиця 1 – Методи побудови системи управління персоналом  
Table 1 – Methods for building a personnel management system**

Методи	Значення
Метод послідовної підстановки	Вивчення впливу на формування системи управління персоналом кожного чинника окремо, елімінуючи дію інших чинників
Метод порівнянь	Дозволяє порівняти існуючу систему управління персоналом з подібною системою передового підприємства, з нормативним станом або станом у минулому
Динамічний метод	Передбачає розташування даних в динамічному ряду і виключення з нього випадкових відхилень. Цей метод використовується при дослідженні кількісних показників, що характеризують систему управління персоналом
Метод структуризації цілей	Припускає кількісне і якісне обґрунтування цілей підприємства в цілому і цілей системи управління персоналом з точки зору їх відповідності цілям організації
Експертно-аналітичний метод	Ґрунтується на залученні висококваліфікованих фахівців підприємства
Нормативний метод	Передбачає застосування системи норм і нормативів, які визначають склад і зміст функцій по управлінню персоналом, чисельність працівників по функціях, тип організаційної структури, критерії побудови структури апарату управління підприємством в цілому і системи управління персоналом
Метод функціонально-вартісного аналізу	Дозволяє вибрати такий варіант побудови системи управління персоналом, який вимагає найменших витрат і є ефективним з точки зору кінцевих результатів
Балансовий метод	Дозволяє зробити балансові зіставлення, ув'язки
Метод аналогії	Полягає в застосуванні організаційних форм, які виправдали себе у функціонуючих системах управління персоналом

Джерело: складено автором за даними [2, 5, 18].

Source: compiled by the author based on data from [2, 5, 18].

Для досліджень управління персоналом використовуються методи наукового абстрагування, системного підходу (дослідження сутності та змісту категорії «персонал»), класифікаційно-аналітичний (класифікація чинників впливу на розвиток персоналу підприємств), соціологічний (анкетування працівників підприємств); формально-логічний та метод узагальнення (при визначенні напрямів та тенденцій розвитку персоналу), аналізу і синтезу, індукції і дедукції (при визначенні класифікаційних ознак підприємств та при розробці моделі мотиваційного механізму ефективного використання персоналу), прогнозування (передбачення можливих варіантів розвитку економічних процесів з урахуванням дії різноманітних факторів), графічний (візуалізація тенденцій розвитку й ефективності використання персоналу), кореляційно-регресійний (кількісний аналіз взаємозв'язку продуктивності праці та факторів, які на неї впливають) [2].

Сучасні методи управління персоналом є вирішальним елементом у забезпеченні ефективності та стійкості підприємства, особливо в умовах динамічного ринку, де швидкі зміни і потреби у кваліфікованих кадрах стають ключовими факторами успіху. Упровадження новітніх методик

дозволяє підприємству не лише ефективно використовувати наявні людські ресурси, але й забезпечувати постійний розвиток та адаптивність до зовнішніх викликів. До основних сучасних методів управління персоналом відносяться:

- Компетентнісний підхід, що передбачає формування профілю компетенцій для кожної посади, що включає професійні знання, навички, особистісні якості та мотиваційні аспекти. Це дозволяє ефективно підбирати персонал, оцінювати відповідність його компетенцій вимогам та здійснювати індивідуальний розвиток. Перевагою є можливість швидкої адаптації працівників до нових умов та задач [2].

- Розвиток та управління талантами. Для цього важливими інструментами є програми наставництва, коучинг, кар'єрне планування та участь у ключових проектах. Управління талантами підвищує мотивацію працівників та забезпечує стабільне зростання організації через розвиток внутрішніх лідерів.

- Індивідуалізація навчання та розвитку персоналу. Сучасні підходи до навчання зосереджені на індивідуальних потребах працівників і використовують змішане навчання (blended learning), онлайн-курси, персоналізовані плани розвитку та навчання «on-the-job». Такі методи допомагають швидко адаптувати працівників до нових вимог та технологій, підвищуючи їх ефективність.

- Адаптивне управління продуктивністю. Цей метод передбачає регулярну оцінку результатів діяльності персоналу, включаючи короткі зустрічі зворотного зв'язку (feedback sessions), постановку чітких і досяжних цілей (SMART) і гнучке налаштування систем мотивації. Постійний зворотний зв'язок дозволяє вчасно коригувати роботу працівників, покращує комунікацію між керівниками та підлеглими, підвищує їхню залученість та задоволеність роботою.

- Створення ефективної корпоративної культури, яка є невід'ємною частиною стійкості організації, адже саме цінності, норми та поведінкові стандарти допомагають інтегрувати нових працівників та підтримувати мотивацію в команді. Створення культури взаємної підтримки, відкритого обміну знаннями та інноваційного підходу до роботи формує сильний кадровий потенціал та підвищує лояльність працівників до організації [18].

- Гнучкий графік роботи та розвиток дистанційних форм праці. Ці форми роботи дозволяють підприємствам забезпечити комфортні умови для працівників, особливо важливі для залучення молодих фахівців і зменшення плинності кадрів. Це стає важливим чинником утримання персоналу, сприяє підвищенню продуктивності та дозволяє залучити таланти з різних регіонів.

- Побудова системи стратегічного планування кадрів. Планування потенціалу на основі стратегічних цілей організації передбачає аналіз поточних і майбутніх потреб у кадрах, розвиток кар'єрних шляхів та можливостей внутрішнього просування. Воно забезпечує стабільний кадровий резерв та мінімізує ризики втрати кваліфікованих спеціалістів. Стратегічне планування кадрів дозволяє не лише зберігати ключових працівників, але й забезпечувати ефективну заміну та підготовку нових кадрів [2].

- Орієнтація на добробут працівників. Забезпечення фізичного, емоційного та соціального добробуту працівників має великий вплив на їхню продуктивність та лояльність до організації. Програми з підтримки здоров'я, гнучка політика щодо робочого часу, заходи з розвитку командного духу і корпоративного волонтерства сприяють забезпеченню емоційного та соціального добробуту працівників та стійкості організації.

- Підходи до залучення та утримання молодих фахівців, так як важливо забезпечувати привабливість для молодих спеціалістів шляхом реалізації прогресивних програм для стажистів, надання можливостей кар'єрного зростання та навчання. Залучення молодих кадрів дозволяє вносити нові ідеї, швидше адаптуватися до змін ринку та формувати кадровий потенціал на перспективу [10].

- Впровадження цифрових HR-технологій. Цифровізація HR-процесів охоплює використання автоматизованих платформ для рекрутингу, адаптації, управління продуктивністю, розробки кар'єрних

траєкторій та управління навчанням. Завдяки таким інструментам можна швидко збирати дані про працівників, аналізувати їхню ефективність та прогнозувати потреби в кадрах. Це забезпечує кращий контроль за кадрами та мінімізує людські помилки в управлінні [5].

Сучасні тенденції використання цифрових технологій в управлінні персоналом сприяють автоматизації, підвищенню ефективності та покращенню взаємодії між працівниками та підприємством; допомагають зробити управління персоналом ефективнішим, підтримуючи розвиток та збереження талантів у сучасному цифровому середовищі.

Застосування інноваційних цифрових технологій сприятиме підвищенню рівня ефективності управління персоналом за рахунок зростання продуктивності праці, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, створення творчого середовища для індивідуального розвитку кожного співробітника, здійснення акценту на креативних ідеях працівників, об'єднання особистої мети працівника з цілями підприємства.

В сучасних умовах найбільш ефективними та зручними є такі додатки та чат-бот-сервіси [15]:

– 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;

– 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;

– Switch – популярна платформа, що допомагає кандидатам у пошуках роботи та найму;

– 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 помилок при наймі;

– E-staff – автоматизована програма, з допомогою якої можна оперативно отримувати та опрацьовувати нову інформацію, консультувати працівників в режимі онлайн, здійснювати опитування, проводити конкурси тощо;

– Moxie та Telligent – програмне забезпечення, що використовується переважно в соціальних мережах із метою відстеження, оцінки та залучення наявних і потенційних клієнтів;

– Jive – соціальна платформа, що займається пошуком контенту, передбачає створення блогів, здійснює аналітичні операції, проводить моніторинг окремих людей, груп, проєктів;

– 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;

– 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;

– 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.

В цілому цифровізація управління персоналом дозволяє підвищити його ефективність, залучати та розвивати талановитих працівників, покращити комунікацію та колаборацію, а також

адаптуватися до швидкозмінних вимог ринку. Впровадження цифрових інструментів та технологій управління персоналом стає ключовим фактором успіху для підприємств у сучасному бізнес-середовищі[20].

Основними завданнями цифрової трансформації є ефективний рекрутинг, навчання та розвиток персоналу, залучення мотивованих працівників, які здатні до генерації інноваційних ідей та націлені на підвищення кількісних і якісних показників результативності праці. Застосування цифрових технологій передбачає використання соціальних мереж, комунікаційних роботів («чат-ботів»), хмарних технологій, додатків, що створені на основі штучного інтелекту. Впровадження цифрових технологій допоможе усунути наявні проблеми в управлінні персоналом і сприятиме зростанню конкурентоспроможності підприємств транспортної галузі.

**Висновки.** Дослідження сучасних методів управління персоналом вказує на критичну важливість адаптації підприємств транспортної галузі до динамічних змін у бізнес-середовищі, викликаних глобалізацією та технологічним прогресом. Персонал, як ключовий ресурс, визначає ефективність і стійкість підприємства, а його розвиток вимагає впровадження інноваційних підходів, таких як цифровізація HR-процесів, управління талантами та адаптивні методи оцінювання продуктивності. Успішне використання цих методів сприяє не лише підвищенню мотивації працівників, але й формуванню стабільної корпоративної культури, яка забезпечує тривалу конкурентоспроможність.

Сучасні підприємства використовуючи методи наукових досліджень, повинні орієнтуватися на створення умов, що сприяють професійному розвитку та добробуту працівників, оскільки це безпосередньо впливає на їх продуктивність та лояльність. Використання компетентнісного підходу, індивідуалізація навчання, а також впровадження гнучких робочих режимів виявляються необхідними елементами для успішного управління персоналом.

Цифровізація управління персоналу є необхідною умовою для розвитку бізнесу, оскільки дозволяє адаптуватися до швидких змін, забезпечити ефективне управління людськими ресурсами та створити конкурентну перевагу для підприємства. Основними способами цифровізації HR процесів є використання соціальних мереж, штучного інтелекту, комунікаційних ботів, HRM систем, хмарних технологій, Big Data, гейміфікації та віртуальної реальності. Концепт HR цифровізації передбачає стратегічний підхід до впровадження цифрових технологій та інструментів для покращення ефективності, автоматизації та оптимізації управління персоналу.

#### Перелік посилань

- 1.Бабух І. Б., Галін А. О.(2025) Розвиток економічної методології в контексті соціально-економічних трансформацій XXI століття. *Економічний простір*. 2025. № 197. С. 10-14.
- 2.Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В.(2020). Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
- 3.Біліченко, В. В.( 2020). Організація наукових досліджень в галузі транспорту. Практикум для студентів спеціальностей 274 - Автомобільний транспорт та 275 - Транспортні технології (за видами) : практикум / В. В. Біліченко, О. П. Шиліна. – Вінниця : ВНТУ, 2020. – 44 с. ISBN 978-966-641-822-0
- 4.Голюк, В., Луценко, І. і Нагорна, І. (2022). Сучасні тенденції та специфіка науково-дослідної діяльності. *Економіка та суспільство*. 2022. (40). URL: <http://dx.doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-32> (дата звернення: 01.06.2025).
5. Длугопольська, Т., & Гук, Ю. (2021). Цифрова трансформація у сфері HR: напрямки, проблеми та можливості. *Причорноморські економічні студії* - Black Sea Economic Studies, (62). Doi: <https://doi.org/10.32843/bses.62-2>.

6. Дмитрів, І. В. (2019). Автомобільний транспорт. Теорія і практика наукових досліджень: навч. посібн. / І. В. Дмитрів ; Національний університет „Львівська політехніка”. Львів : СПОЛІОМ, 2019. 316 с. :
7. Жаворонкова Г. В., Мельник Л. Ю. (2018) Сучасна направленість методології наукового пошуку в дослідженні формування економіки знань в інформаційному суспільстві. *Економіка та держава*. 2018. № 2. С. 16-21.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
9. Кірілмаз, С. К. (2020). Цифрова трансформація в управлінні людськими ресурсами: Дослідження цифрових практик HRM підприємств. *Pressacademia*, 7(3), 188–200.  
Doi: <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2020.1282>
10. Колот А., Герасименко О. (2020). Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості / О. В. Соціально-трудова відносина: теорія і практика, 10(1), 33–54. [https://doi.org/10.21511/slrtp.10\(1\)](https://doi.org/10.21511/slrtp.10(1))
11. Кравчук О., Варіс І. та Рябоконт І. (2023). Управління цифровою HR трансформацією менеджменту персоналу через цифрову HR стратегію / О. В. Infrastruktura rynku - Ринкова інфраструктура, (71). Doi: <https://doi.org/10.32782/infrastruct71-28>.
12. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. / І. С. Добронравова, О. В. Руденко, Л. І. Сидоренко та ін. ; за ред. І. С. Добронравової (ч. 1), О. В. Руденко (ч. 2). Київ : ВПЦ «Київський університет», 2018. 607 с.
13. Методологія та організація наукових досліджень: курс лекцій. Для самостійної підготовки здобувачів, які навчаються на другому (магістерському) рівні у галузі знань 26 «Цивільна безпека» / Укладачі: Н. В. Рашкевич, Ю. А. Отрош. Харків : НУЦЗУ, 2021. 124 с.
14. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 06 квітня 2022 р. № 848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 20.04.2025).
15. Писаревська Г. І. (2021). Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом / Г. І. Писаревська // *Науковий вісник Херсонського державного університету*. – 2021. – № 41. – С. 54-60.
16. Радіонова І., Румик І. (2024). Методологія наукових досліджень в економіці : традиційний та оновлений підходи. *Вчені записки Університету «КРОК»*, № 1 73). С. 11-19.
17. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетиніна Л. В., Касьяненко Ю. А. (2020). Digital HR - Майбутнє кадрового адміністрування. *Бізнес Інформ*, 1(504), 265–270.  
Doi: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-1-265-270>
18. Спіцина А. Є. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ В ПІДВИЩЕННІ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ *Економічний вісник Дніпровської політехніки*, 2025, №1(89). С.209-219. <https://doi.org/10.33271/ebdut/89.209>
19. Стромайер С. (2020). Цифрове управління людськими ресурсами: концептуальне роз'яснення. Німецький журнал управління людськими ресурсами: *Zeitschrift für Personalforschung*, 34(3), 345–365. Doi: <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
20. Хаврова К. С., Доброжан Д. О. (2023). Вплив цифровізації на процес управління персоналом. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2023. № 4 (43). С. 92-96.

**FEATURES OF THE METHODOLOGY OF SCIENTIFIC RESEARCH ON PERSONNEL  
MANAGEMENT OF TRANSPORT ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION**

**Spitsyna Angelina Ye.**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Economics, National Transport University, [angel7a@ukr.net](mailto:angel7a@ukr.net), tel +380679053181, Ukraine, 01010, Kyiv, M. Omelyanovicha-Pavlenko St.,1, <https://orcid.org/0000-0001-9730-6249>

**Nesterenko Oleksandr O.**, graduate student of the Department of Economics, National Transport University,

[Nesterenko1212@gmail.com](mailto:Nesterenko1212@gmail.com), tel. +380632017418 Ukraine, 01010, m. Kyiv, St. M. Omelyanovicha-Pavlenka, 1 <https://orcid.org/0009-0003-4686-877X>

**Abstract** Modern economic methodology is undergoing profound changes due to scientific and technological progress and the complexity of socio-economic systems. Economic science is experiencing a crisis (military actions, pandemic), and requires new approaches to research. Methodology is considered as a multidimensional structure that combines philosophical foundations, scientific and cognitive principles, categorical apparatus and methodological tools. It is noted that within modern economic science, methodology is an integral basis that forms a research position, influences the construction of hypotheses, determines the limits of the validity of results and ensures compliance between the goal of research and the means of achieving it. Economic methodology should take into account not only economic, but also social, cultural and ethical factors, emphasizing the importance of integrating different disciplines for a deeper understanding of processes. This allows us to consider economic phenomena in the context of broader socio-cultural and moral aspects. Modern methods of personnel management aimed at increasing the efficiency and stability of transport enterprises in the conditions of constant change and high competition are considered. Attention is focused on the relevance of personnel research due to the rapid development of technologies and economic instability. Methods such as the competency approach, talent development and management, individualization of training, adaptive productivity management and the creation of an effective corporate culture, the introduction of digital technologies are analyzed. Digitalization is a key trend in the modern business environment, which necessitates the transformation of approaches to personnel management in transport enterprises. The introduction of digital solutions in personnel management is a guarantee of increasing the competitiveness of enterprises. It is emphasized that these methods not only correspond to modern trends, but also contribute to the formation of a sustainable, adaptive and competitive organization. The introduction of innovative approaches to personnel management is a strategic necessity for enterprises that seek to increase their competitiveness and stability in a dynamic market.

**Keywords:** methodology of scientific research, methodology of economic science, methods of science, man in science, personnel management, transport enterprises. digitalization; digital technologies; digital tools.

### References

1. Babukh I. B., Halin A. O. (2025) Rozvytok ekonomichnoi metodolohii v konteksti sotsialno-ekonomichnykh transformatsii KhKhI stolittia. Ekonomichnyi prostir. 2025. № 197. S. 10-14.
2. Balanovska T.I., Mykhailichenko M.V., Troian A.V. (2020). Suchasni tekhnolohii upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk. Kyiv : FOP Yamchynskyi O.V., 2020. 466 s.

3. Bilichenko, V. V. (2020). Orhanizatsiia naukovykh doslidzhen v haluzi transportu. Praktykum dlia studentiv spetsialnosti 274 - Avtomobilnyi transport ta 275 - Transportni tekhnologii (za vydamy) : praktykum / V. V. Bilichenko, O. P. Shylyna. – Vinnytsia : VNTU, 2020. – 44 s. ISBN 978-966-641-822-0
4. Holiuk, V., Lutsenko, I. i Nahorna, I. (2022). Suchasni tendentsii ta spetsyfika naukovo-doslidnoi diialnosti. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2022. (40). URL: <http://dx.doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-32> (data zvernennia: 01.06.2025).
5. Dluhopolska, T., & Huk, Yu. (2021). Tsyfrova transformatsiia u sferi HR: napriamky, problemy ta mozhlyvosti. *Prychornomorski ekonomichni studii - Black Sea Economic Studies*, (62). Doi: <https://doi.org/10.32843/bses.62-2>.
6. Dmytriv, I. V. (2019). Avtomobilnyi transport. Teoriia i praktyka naukovykh doslidzhen: navch. posibn. / I. V. Dmytriv; Natsionalnyi universytet „Lvivska politekhnika”. Lviv: SPOLOM, 2019. 316 s. :
7. Zhavoronkova H. V., Melnyk L. Yu. (2018) Suchasna napravlennist metodologii naukovo poshuku v doslidzhenni formuvannia ekonomiky znan v informatsiinomu suspilstvi. *Ekonomika ta derzhava*. 2018. № 2. S. 16-21.
8. Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy (z dod. i dopov.) /Uklad. i holov. red. V. T. Busel. K.; Irpin: VTF «Perun», 2005. 1728 s.
9. Kirilmaz, S. K. (2020). Tsyfrova transformatsiia v upravlinni liudskymy resursamy: Doslidzhennia tsyfrovkykh praktyk HRM pidpriemstv. *Pressacademia*, 7(3), 188–200.  
Doi: <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2020.1282>
10. Kolot A., Herasymenko O. (2020). Tsyfrova transformatsiia ta novi biznes-modeli yak determinanty formuvannia ekonomiky nestandartnoi zainiatosti / O.V. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka, 10(1), 33–54. [https://doi.org/10.21511/slrtp.10\(1\)](https://doi.org/10.21511/slrtp.10(1))
11. Kravchuk O., Varis I. ta Riabokon I. (2023). Upravlinnia tsyfrovoiu HR transformatsiieiu menedzhmentu personalu cherez tsyfrovu HR stratehiiu / O.V. Infrastruktura rynku - Rynkova infrastruktura, (71). Doi: <https://doi.org/10.32782/infrastruct71-28>.
12. Metodolohiia ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen : navch. posib. / I. S. Dobronravova, O. V. Rudenko, L. I. Sydorenko ta in. ; za red. I. S. Dobronravovoi (ch. 1), O. V. Rudenko (ch. 2). Kyiv : VPTs «Kyivskiy universytet», 2018. 607 s.
13. Metodolohiia ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen: kurs lektsii. Dlia samostiinoi pidhotovky zdobuvachiv, yakii navchaiutsia na druhomu (mahisterskomu) rivni u haluzi znan 26 «Tsyvilna bezpeka» / Ukladachi: N. V. Rashkevych, Yu. A. Otrosh. Kharkiv : NUTsZU, 2021. 124 s.
14. Pro naukovu i naukovo-tekhnichnu diialnist : Zakon Ukrainy vid 06 kvitnia 2022 r. № 848-VIII / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (data zvernennia: 20.04.2025).
15. Pysarevska H. I. (2021). Tendentsii rozvytku vykorystannia Digital tekhnologii v upravlinni personalom / H. I. Pysarevska // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. – 2021. – № 41. – S. 54-60.
16. Radionova I., Rumyk I. (2024). Metodolohiia naukovykh doslidzhen v ekonomitsi : tradytsiinyi ta onovlenyi pidkhody. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, № 1 73). S. 11-19.
17. Rudakova S. H., Danylevych N. S., Shchetynina L. V., Kasianenko Yu. A. (2020). Digital HR - Maibutnie kadrovoho administruvannia. *Biznes Inform*, 1(504), 265–270.  
Doi: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-1-265-270>
-

18. Spitsyna A. Ye. KORPORATYVNA KULTURA YaK INSTRUMENT UPRAVLINNIa PERSONALOM PIDPRYIeMSTV TRANSPORTNOI HALUZI V PIDVYShchENNI YiKh KONKURENTOSPROMOZhNOSTI Ekonomichnyi visnyk Dniprovskoi politekhniky, 2025, №1(89). S.209-219. <https://doi.org/10.33271/ebdut/89.209>

19. Stromaier S. (2020). Tsyfrove upravlinnia liudskymy resursamy: kontseptualne roziasnennia. Nimetskyi zhurnal upravlinnia liudskymy resursamy: Zeitschrift für Personalforschung, 34(3), 345–365. Doi: <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>

20. Khavrova K.S., Dobrozhan D.O.(2023). Vplyv tsyfrovizatsii na protses upravlinnia personalom. Ekonomika. Menedzhment. Biznes. 2023. № 4 (43). S. 92-96