

ЕКОНОМІКА ЗНАТЬ ТА ЕКОНОМІЧНА КУЛЬТУРА У ФОРМУВАННІ НАВИЧОК ПЕРСОНАЛУ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ

*А. Є. Спіцина, к. пед. н., доцент, Національний транспортний університет,
angel7a@ukr.net, [orcid.org/ 0000-0001-9730-6249](https://orcid.org/0000-0001-9730-6249)*

Методологія дослідження. Теоретико-методологічну основу дослідження становлять наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем економіки знань та економічної культури у формуванні навичок персоналу транспортної галузі. В основу методології дослідження покладено системний підхід, у межах якого застосовано такі логічні, загальнонаукові, теоретичні та емпіричні методи: контент-аналіз – для уточнення низки понять, що характеризують економіку знань та економічну культуру у формуванні навичок персоналу; абстрактно-логічний метод – для теоретичних узагальнень і формулювання висновків дослідження.

Результати. В роботі продемонстровано, що набуття персоналом транспортного підприємства навичок є необхідним для скорочення часу, який зазвичай необхідний персоналу для отримання досвіду на новому робочому місці щоб швидко «влитися» в колектив, зрозуміти вимоги, які висуваються до персоналу і швидше вийти на необхідний рівень продуктивності. Для транспортного підприємства сформовані навички значно знижують плинність персоналу, що приводить до скорочення витрат на підбір персоналу. Використання елементів економічної культури як системного утворення, включає професійні знання, уміння, навички, спеціальні інтелектуальні здібності й якості, моральні принципи та ціннісні норми персоналу для надання транспортних послуг населенню. Знання, кваліфікація, навички, уміння, компетентності, розвиток, безперервне навчання персоналу в умовах економіки знань розглядаються як невід’ємні складові ефективного функціонування та інноваційного розвитку транспортного підприємства. Зародження нових сфер економічної діяльності, поява нових знань і технологій, посилення конкуренції, змінило пріоритети розвитку більшості транспортних підприємств поставивши на перший план людину та її навички як основний ресурс економічного зростання.

Новизна. Обґрунтовано значимість економіки знань та економічної культури для вирішення завдань, які впливають на зменшення витрат на управління персоналом, зменшення плинності кадрів, покращання показників ефективності його роботи.

Практична значущість. Сформовано напрями розвитку різноманітних інструментів для ефективного формування навичок персоналу, що дозволяє забезпечити транспортне підприємство висококваліфікованим та конкурентоспроможним персоналом, здатним швидко справитися з поставленими завданнями, продемонструвати достатній рівень професійних компетенцій і досвіду, стати частиною команди та знайти спільну мову з безпосереднім керівником.

Ключові слова: економіка знань, економічна культура, персонал, навички, формування, транспортна галузь, підприємство.

Постановка проблеми. Прогрес сучасної світової економіки залежить від використання нових знань, які стають фундаментом її успішного розвитку. Ідея економіки знань активно дискутується в науковій літературі та

пов’язана зі зростаючою роллю знань як фактора виробництва, джерела економічного зростання, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності.

Перехід до економіки, заснованої на знаннях – це актуальна проблема для багатьох держав та ідеальна мета на шляху до шостого технологічного укладу. На цьому тлі актуальним є вивчення причин розвитку «нової економіки», її специфічних рис, форм існування, здатних забезпечити розвиток економіки в новому форматі.

Концептуальними ознаками знанневої економіки дослідники вважають домінування високотехнологічних галузей, високу частку інноваційних виробництв у структурі ВВП і прискорену капіталізацію суб'єктів господарювання у сфері інформаційних технологій [6]. Підкреслюється така особливість економіки знань, як безперервність технологічних новацій із самовідтворенням знанневої складової в процесах економічного обміну [15; 18].

Динаміка розвитку сучасних технологій зумовлює необхідність формування нових знань і навичок, адаптуючи їх до постійно змінюваних умов світового ринку праці, де постійно відбуваються трансформації процесів праці, які набувають якісно нового змісту (за ознаками кваліфікації, умов праці, співвідношення розумової та фізичної праці тощо). Динамічні зміни відбуваються в обсягах і структурі трудових функцій людини, обсягах професійних знань, умінь та навичок, що формують її кваліфікаційний рівень, впливаючи на показники якості, інтенсивності і продуктивності праці.

Транспорт має фундаментальне значення для нашої економіки та суспільства. Мобільність є життєво необхідною для внутрішнього ринку та якості життя громадян, оскільки вони користуються правом на вільне пересування. Транспорт створює умови для економічного зростання та працевлаштування: він має залишатися стабільним з огляду на нові виклики. Сучасний транспортний комплекс виступає одним із чинників розвитку національної економіки, впливаючи на діяльність багатьох галузей, рівень зайнятості населення, показники валового внутрішнього продукту тощо. Крім того, транспорт виступає активним учасником інтеграційних процесів, які притаманні світовій економіці.

Проектом розвитку транспорту України на наступні 10 років передбачається подаль-

ше збільшення обсягу перевезень і вантажообігу (пасажиропотоку), що здійснюється автомобільним транспортом. У цьому випадку основними напрямками його розвитку є: поступова лібералізація міжнародних автомобільних вантажних перевезень і забезпечення процедури доступу до ринку автомобільних перевезень; посилення відповідальності учасників дорожніх перевезень за порушення габаритно-вагових параметрів транспортних засобів; уведення системи підтвердження професійної компетентності водіїв і персоналу транспорту [24].

Зародження нових сфер економічної діяльності, поява нових знань і технологій, посилення конкуренції, змінило пріоритети розвитку більшості держав поставивши на перший план людину та її навички, як основний ресурс економічного зростання. У цих умовах все більшої актуальності набуває питання наявності у персонала, не лише, суто предметних (прикладних) навичок у сфері професійної діяльності, а й навичок критичного й аналітичного мислення, пізнавальної гнучкості, здатності до постійного навчання, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності тощо. У сучасній науці та управлінській практиці, питання дослідження категорій навичок та попиту та пропозиції на них є достатньо поширеним та актуальним.

В сучасних умовах господарювання, управління знаннями стає одним з основних чинників формування конкурентних переваг на ринку. Знання, кваліфікація, навички, уміння, компетентності, розвиток, безперервне навчання персоналу в умовах економіки знань розглядаються як невід'ємні складові ефективного функціонування та інноваційного розвитку. Не дивлячись на це, підприємства транспортної галузі приділяють недостатньо уваги питанням формування власного інтелектуального капіталу, що і зумовлює проблематику даного дослідження.

Особливого значення у вирішенні цих проблем набуває рівень економічної культури персоналу, усвідомлення ними користності їх праці, відчуття причетності до діяльності трудового колективу та суспільства в цілому. Економічна культура як системне утворення, включає професійні знання, уміння, навички, спеціальні інтелектуальні здібності і якості, моральні принципи та ціннісні норми

особистості, які необхідні для професійної адаптації у сучасному економічному середовищі [2]. Саме тому стає важливим розуміння основних тенденцій економіки знань та економічної культури в формуванні навичок персоналу транспортної галузі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Трактують поняття «економіка знань» та питання становлення та розвитку економіки знань цікавлять багатьох вчених-економістів, серед яких Ажажа М. А. [1], Геєць В. М. [5], Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. [6], Мельник Л. Ю. [15], Світлична В. Л. [19], Стояненко І. В. [21], Турчіна С. Г. [22], Федулова Л. [23]. Разом з тим цілий ряд актуальних проблем, пов'язаних з особливостями формування й функціонування економіки знань та економічної культури у сучасних умовах, підлягає детальному науковому розгляду й аналізу.

Перехід до економіки знань, як зауважує академік НАН України В. М. Геєць, супроводжується соціальною трансформацією, що пов'язана з процесами руйнування старих моделей економічного розвитку і суспільного мислення, підвищенням інтелектуального рівня суспільства, коли змінюватиметься і культура виробництва, і культур а споживання [5]. На думку В. Гейця, економікою знань є економіка, в якій і спеціалізовані, і повсякденні знання є джерелом зростання. Застосування таких знань разом із природними ресурсами, капіталом і працею роблять домінуючим фактором процесу їх нагромадження й використання, у результаті чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. В економіці знань визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається і який є сукупністю повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, нагромаджених у свідомості людей і матеріалізованих у технологічних способах виробництва [5].

М. А. Ажажа стверджує, що економіка, яка ґрунтується на знаннях, відображає визнання того, що наукові знання та спеціалізовані унікальні навички їхніх носіїв стають головним джерелом і ключовим фактором розвитку матеріального та нематеріального виробництва, забезпечуючи стійкий економічний розвиток [1]. В. В. Візіренко робить висновок, що є необхідним розгляд поняття

«економіка знань» у двох контекстах: по-перше, як процесу створення знань на основі відтворювального процесу, а по-друге, як продукту, що має споживчу та мінову вартість і є результатом виробництва знань [4].

Г. А. Андрощук вважає, що економіка знань - це те принципово нове утворення, яке має прийти на зміну економіці винищення і експлуатації природи, економіці сліпого бажання людини отримати максимум прибутку, її основою є не споживацький мотив людини, а прагнення задовольнити свої потреби таким чином, щоб не завдавати шкоди природі, сприяючи при цьому її відтворенню [18].

Як зазначає І. Майструк, сьогодні неможливо сформувавши економічну культуру молоді, якщо не озброїться важливими економічними знаннями. За умов ринкових відносин у молоді посилюється потреба в отриманні економічних знань, необхідних для розуміння структури та механізмів ринкової економіки, досвіду участі у функціонуванні ринкових структур, умінні відігравати певні економічні ролі в системі ринкової економіки [14].

А. С. Нісімчук підкреслює: «економічна культура – це якісна характеристика рівня економічних знань, вмінь і навичок елементарного господарювання, розвиток економічного мислення і усвідомлення того, хто навчається, і ... в поняття економічної культури особистості повинна включатися також активно-творча і суспільна діяльність на практиці, в стилі життя, в нормах поведінки і традиціях» [16]. Найбільш загальне визначення економіки знань, як економіки, яка створює, поширює та використовує знання для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності дає Л. Федулова [21].

Економіка знань – економіка, де основними чинниками розвитку є знання і людський капітал. Процес розвитку такої економіки передбачає підвищення якості людського капіталу, якості життя, виробництво знань, високих технологій, інновацій і високоякісних послуг [18].

Зазначений вище перелік трактувань не є вичерпним, однак аналіз їх змісту дає можливість констатувати їх когнітивну сумісність, компліментарність і взаємозумовленість завдяки існуванню загального об'єкту

дослідження - «економіки знань», де такі базові категорії як знання, інформація і технології розглядаються як стратегічний ресурс розвитку економічної системи.

Формулювання мети статті. Метою статті є теоретичне узагальнення підходів до формування і розвитку економіки знань та економічної культури як основних інструментів в формуванні навичок персоналу транспортної галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах значного прискорення перетворень в сучасній економіці здійснюється інтеграція освіти, науки, виробництва, бізнесу. Цільова функція нової економіки полягає в максимізації розвитку людського потенціалу знань і освіти, що є основою досягнення економічних цілей.

Характерними ознаками сучасності є наявність глибинних і стрімких соціально-економічних, політичних, інноваційно-освітніх трансформацій в житті України, її орієнтація на інтеграцію з цивілізованою світовою спільнотою, підвищення відкритості освітнього процесу, спрямованість на запити суспільства і майбутніх роботодавців, зростання ролі особистості, що актуалізують потребу у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях, які відрізняються цілісним високим професіоналізмом, професійною та особистісною культурою, креативністю, нестандартністю мислення, готовністю гнучко реагувати на мінливі умови і творчо вирішувати професійні завдання.

Зазначимо, що передумовою економіки знань є неухильне зростання потреб людини в економічних знаннях. Нові знання необхідні, по-перше, для формування самого людського капіталу такої якості, яка була б адекватною вимогам сучасної господарської дійсності з її конкуренцією, що постійно загострюється, імперативами конкордності (співпраці), невідзначеністю. По-друге, знання стають самостійним об'єктом різних угод, в тому числі, й купівлі-продажу. При цьому мова йде не тільки про формалізовані знання, що представлені у вигляді патентів, методик тощо, але й про людей-власників затребуваних знань, які все частіше набувають індивідуальної ціни на відповідному ринку людського (інтелектуального) капіталу. По-третє, як уже зазначалося раніше, неявні та формалізовані

знання є джерелом нових продуктів, в тому числі ринкових товарів і послуг.

Необхідні інвестиції для економіки «надає» економіка знань, яка розвивається як динамічна інноваційна система із постійним розширенням видів економічної діяльності. За оцінками Українського інституту майбутнього, прогноз частки цифрової економіки в загальному ВВП України в 2030 р. складатиме 65%.

Значні корективи у формування нових підходів до розвитку та регулювання ринку праці за останні два роки внесла пандемія COVID-19, оскільки уже сьогодні глобальних змін зазнають процеси організації віддаленої роботи працівників, визначення трудомісткості та оцінки цифрової праці, розробки нової кадрової політики та системи соціального захисту людей, що працюють в онлайн-середовищі.

Вагомий науковий внесок у вивчення проблеми подолання розриву в навичках та формування нової якості людського капіталу здійснюють закордонні і вітчизняні науковці, дослідження яких систематизуються у звітах Світового банку, Міжнародної організації праці, ЮНЕСКО, Єврокомісії, Організації економічного співробітництва та розвитку.

Так, у звіті про майбутнє професій, представленому на Всесвітньому економічному форумі в Давосі, було названо список тих навичок, які будуть найбільш затребуваними у 2020 р. До цього списку увійшли: вміння розв'язувати комплексні задачі, критичне мислення, креативність, управлінські компетенції, навички комунікації та взаємодії з людьми, емоційний інтелект, уміння аналізувати і приймати ефективні рішення, клієнтоорієнтованість, навички ведення переговорів [7]. Майже 80% цих навичок можна прямо, чи опосередковано віднести до групи соціальних та універсальних навичок (Soft skills).

Українські дослідження та бачення експертів і практиків показують наявність схожої тенденції. На думку представників бізнесу, оптимальним співвідношенням Soft skills і Hard skills є 61% та 39%. Найбільш затребуваними з боку роботодавців є вміння брати на себе відповідальність (62,1%), бажання розвиватися (56,9%), наполегливість (48,3%) і комунікабельність (51,7%) [17].

У цей час пандемія вже зумовила довгострокові структурні зміни - наприклад, появу гнучких і віддалених схем роботи та прискорену автоматизацію, - які у наступному десятилітті стосуватимуться 1,5 мільярда робочих місць. А в недалекій перспективі, за дослідженням BCG, наслідками вірусної кризи до 2025 р. буде потенційне збільшення втрати продуктивності з 6 до 11%, що призведе до нереалізованого ВВП у розмірі 18 трлн дол. І хоча автоматизація до 2030 р. поставить під загрозу 12% поточних робочих місць, близько 30% робочих місць вимагатимуть нових навичок [8]. В умовах сьогодення підприємства вже потребують кандидатів, які мають не просто вищу освіту та високу кваліфікацію

у вузькій професійній спеціалізації, роботодавцям потрібні гнучкі та різнопланові фахівці, що мають різноманітні навички й швидко адаптуються до нових завдань, володіють додатковими якісними комунікативними компетенціями.

Дослідження [13] доводить: для того, щоб бути успішними на ринку праці, працівникам необхідно володіти передовими когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками (рис.1). А тому їх треба розвивати і накопичувати протягом усього життя. І це підтверджується даними з усього світу, адже найцінніші навички за секторами та професіями між собою майже не відрізняються.

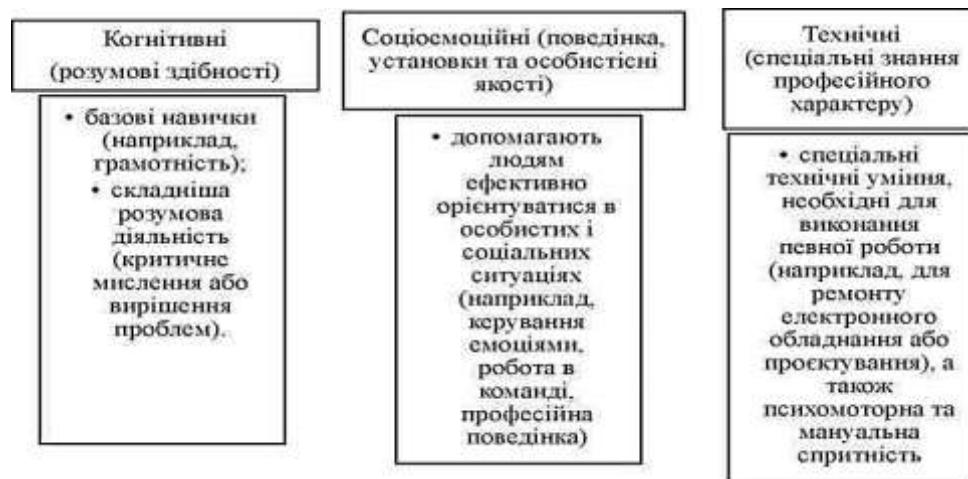


Рис. 1. Основні категорії навичок людини [13]

Навички характеризуються багатогранністю, а тому їх розвиток має важливе значення для самої людини; підприємства, де вона працює; регіону та країни, де вона проживає і працює. На індивідуальному рівні розвиток навичок формує для людини низку конкурентних переваг на ринку праці: розширює можливості працевлаштування, забезпечує можливості більш ефективного виконання своєї роботи, застосовувати новітні технології та впроваджувати інновації, професійно розвиватися, отримувати більшу винагороду за працю, будувати успішну кар'єру, успішно реалізовувати свій інтелектуальний потенціал тощо. Для роботодавців важлива наявність у складі людських ресурсів фахівців, які володіють сучасними навичками, необхідними для успішного розвитку бізнесу, забезпечують їм вигідну позицію у ланцюгу створення вартості, довготривалі конкурентну стійкість і розвиток [13]. Існує

широке коло доробок, які торкаються того, як теоретично ґрунтовного дослідження сутності цієї категорії та її ролі в економічній та соціальній науці, так і питання використання навичок, як інструменту, що дозволяє регулювати внутрішні процеси на ринку праці та забезпечувати збалансований його розвиток.

Всесвітній економічний форум у 2020 році підготував звіт «Майбутні робочі місця – 2025» [7], яким визначено, що у 2025 році значна частина (52%) усієї роботи буде виконуватися роботами, тоді як у 2018 році цей показник становив 29%. Також у звіті зроблено прогноз навичок, які будуть затребувані у 2025 р., а саме: аналітичне мислення і інноваційність; активне навчання і стратегії навчання; комплексне розв'язання проблем; критичне мислення і аналіз; креативність, оригінальність і ініціативність; лідерство і соціальна включеність (впливовість); технології: використання, моніторинг і контроль;

технології: розробка і програмування; життєздатність, стресостійкість і гнучкість; обґрунтування, розв'язання проблем і формування ідей. Працівники мають володіти і суміжними навичками, які дозволять ефективніше розвивати бізнес та загалом відповідати викликам сучасності. На практиці часто відчувається потреба у знаннях з інших наук та володіння нестандартними для більшості юристів навичками (менеджмент, маркетинг, психологія, основи бухгалтерських операцій, розуміння різних бізнес-процесів тощо) [10].

В основі економіки знань лежить можливість людини аналізувати, накопичувати, генерувати знання завдяки власному інтелекту. Ми погоджуємося з думкою вітчизняних науковців про першочергове значення інтелектуальної власності як чинника створення доданої вартості в умовах економіки знань. До характерних рис економіки знань можна віднести наступне: знання є основним чинником розвитку як на мікро, макро та мегарівні; підвищення значення наукомістких галузей в економічному зростанні; інтенсифікація впровадження інноваційних технологій, виникнення нових сфер діяльності та професій, пов'язаних з генеруванням та управлінням знаннями; розвиток системи захисту інтелектуальної власності, активізація

використання новітніх інформаційних технологій, зростання ролі інтелектуального капіталу, розвиток освітньої та науково-дослідної діяльності, виникнення та розвиток інфраструктури знань.

Економіка знань базується на розвитку людського капіталу, використанні інформаційних технологій, залучення висококваліфікованого персоналу, що має особливі знання та уміння (soft skills), активізації інноваційної діяльності. На відміну від індустріального типу виробництва, економіка знань базується переважно на наданні послуг та використанні високоінтелектуальної праці. Україна має високий інтелектуальний потенціал, тому для розвитку економіки знань необхідні умови для його активізації

Під економікою знань А. Г. Жарінова розуміє сферу виробництва товарів та послуг як сферу практичної реалізації людського інтелекту, де домінуючим і пріоритетним ресурсом є знання, котрі стають новою актуальною основою конкурентоспроможної діяльності економічних суб'єктів у сучасному глобальному господарстві [9]. В. Д. Базидевич [3], аналізуючи праці Д. Куа, Р. Кроуфорда, Т. Сакаїї, Дж. Ходжсона, в підручнику «Інтелектуальна власність» визначив ознаки економіки знань (рис.2).

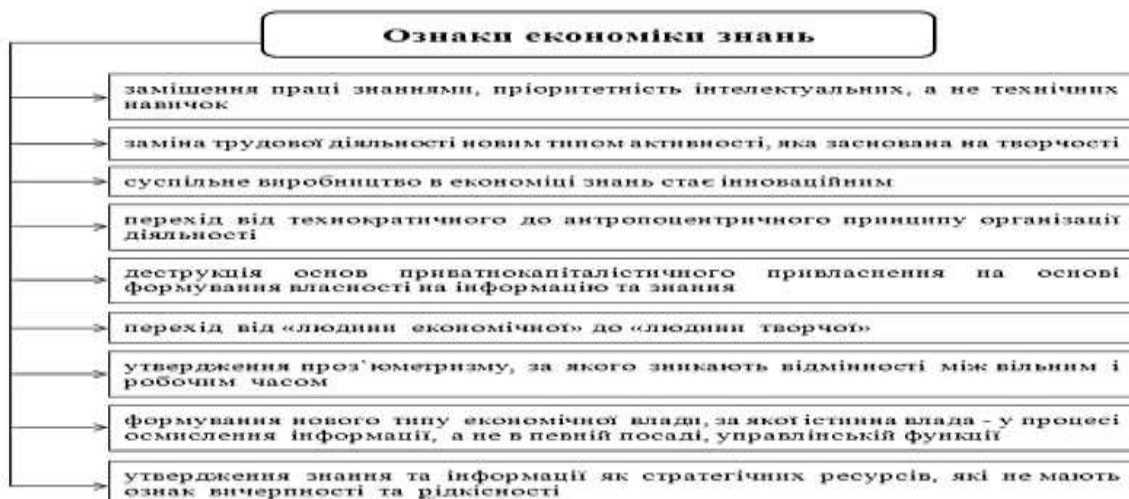


Рис. 2. Основні ознаки економіки знань за В. Д. Базидевичем [3]

У сучасних умовах знання потрібні не тільки як невід'ємний елемент і визначальний компонент людського капіталу, вони необхідні суб'єкту для його виживання в складних умовах, для адаптації до соціально-економічних трансформацій. Кожна професія в даний час передбачає засвоєння суб'єктом

величезного обсягу знань, напрацьованих попередніми поколіннями.

Знання є важливим чинником виробництва та забезпечення економічного зростання. Інтенсивність генерування та ефективність управління (поширення, використання) знаннями в значній мірі визначають

рівень розвитку національної економіки. Саме інвестиції в інновації та людський капітал визначають конкурентні переваги як окремих підприємств, так і національної економіки в цілому.

Великий інтерес до подій трансформації в сучасній економіці породив, поряд з широким колом термінів, також різноманіття неоднозначних трактувань дефініції «економіка знань».

Таблиця 1

Трактування поняття «економіка знань» в сучасній науковій літературі

Автор	Трактування поняття «економіка знань»
Гесць В. М.	«Економіка знань - це економіка, в якій головним фактором є процеси накопичення та використання знань; спеціалізовані (наукові) знання, як і повсякденні, стають важливим ресурсом, який поряд із працею, капіталом і природними ресурсами забезпечує зростання і конкурентоспроможність економічної системи».
Ажажа М. А.	Економіка, заснована на знаннях, відображає визнання того, що наукові знання та спеціалізовані унікальні навички їхніх носіїв стають головним джерелом і ключовим фактором розвитку матеріального та нематеріального виробництва, забезпечуючи стійкий економічний розвиток.
Дяків О., Шушпанов Д., Пошеложний В.	«Економіка знань - це новітня модель розвитку економічної системи, в якій більшу частину валового внутрішнього продукту забезпечують за допомогою виробництва, опрацювання, зберігання, поширення і використання знань, інформації та новітніх технологій».
Мельник Л. Ю.	«Економіка знань - це постіндустріальна економіка в якій рушійною силою подальшого розвитку є нагромадження, використання інформації та знань, що зосереджені в людському капіталі»
Світлична В. Л.	«Економіка знань - це етап господарського розвитку, де головним економічним ресурсом виступають знання, що є самостійною економічною цінністю і присутні у кожному виді економічної діяльності, приріст яких забезпечує ефективне зростання і розвиток господарюючих суб'єктів».
Стояненко І. В.	«Економіка знань - це нова модель розвитку економічних систем, яка має прийти на зміну економіці винищення та експлуатації природи, економіці, де головною метою функціонування економічних суб'єктів є максимізація прибутку будь-якими засобами, не зважаючи на наслідки».
Турчина С. Г.	«Економіка знань або економіка, що створена на засадах знань - економіка, в якій більшу частину валового внутрішнього продукту забезпечено діяльністю з виробництва, оброблення, зберігання і розповсюдження інформації і знань».
Федулова Л.	Економіка знань - економіка, що створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності

Джерело: узагальнено автором

Застосування концепцій управління знаннями у формуванні людських ресурсів дає змогу посилити ефект від навчання через спостереження (*learning-by-observing*) завдяки навчанню через діяльність (*learning-by-doing*). Таке підсилення відбувається на робочому місці внаслідок соціальної взаємодії та комунікаційних процесів. Отже, управління знаннями як елемент архітектури системи управління персоналом передбачає, що всі форми розвитку людських ресурсів мають бути поєднані з організаційними процесами.

Навчання через діяльність може реалізуватися шляхом ротатії посад персоналу в межах підприємства, завдяки чому працівники набувають знань і навичок від інших працівників, що дозволяє їм передавати

отримані нові знання іншим командам працівників підприємства. Навчання через діяльність відбувається на будь-якому робочому місці, оскільки процес навчання (пізнання) є невід'ємним процесом людської діяльності. Навчання через діяльність підприємства має бути колективним процесом, оскільки знання отримані із зовнішнього середовища шляхом навчання через спостереження стають корисними для підприємства лише у випадку їх адаптації до контексту в межах якого створюється вартість. Адаптація отриманих ззовні знань, включно із знанням способів розвитку персоналу, здійснюється через комунікаційні процеси, особливо, шляхом інтерпретації сигналів.

Економічна культура персоналу проявляється у вмінні реалізувати свої індивідуальні здібності у кожній конкретній ситуації. А для цього необхідно постійно поповнювати свої економічні знання, знаходити сили, якщо потрібно, змінювати свої уявлення, сфери діяльності та навіть економічні інтереси. Одним із комплексів економічної культури особистості персоналу виступають певні економічні навички, уміння, досвід[20].

Економічними навичками є такі дії працівників, які у результаті частих повторень виконуються швидко, безпомилково, автоматично. Навички—це здатність в процесі цілеспрямованої діяльності виконати окремі дії без спеціально спрямованої уваги, але під контролем свідомості. Досвідченому водієві немає потреби продумувати й контролювати свої робочі дії, вони виконуються ніби самі собою.

В економічній діяльності до корисних навичок можна віднести роботу на комп'ютері, розрахунки, аналіз господарської діяльності, розробку бізнес-плану, підрахунок норми та маси прибутку, визначення розмірів

податків, складання домашнього бюджету тощо. Певні навички необхідні і для ділового спілкування, самостійного вибору об'єкта праці, планування та організації своєї роботи, купівлі та продажу продукції, встановлення ціни, створення та популяризації реклами тощо. Здатність працівника виконувати певну економічну діяльність чи окремі економічні дії на базі економічних навичок є економічним умінням.

Економічна культура – це сукупність законів, правил, соціальних цінностей та норм, які є способами та регуляторами економічної поведінки персоналу. Цінності та норми формуються економічною свідомістю, що відображає існуючі економічні відносини, та економічним мисленням, що включає в себе погляди та уявлення, породжені практичним досвідом працівників. Необхідно відзначити, що основою економічної свідомості та економічної поведінки виступає форма власності, в рамках якої персонал здійснює свою діяльність, а також його ставлення до цієї форми власності (явний чи психологічний власник, акціонер тощо).

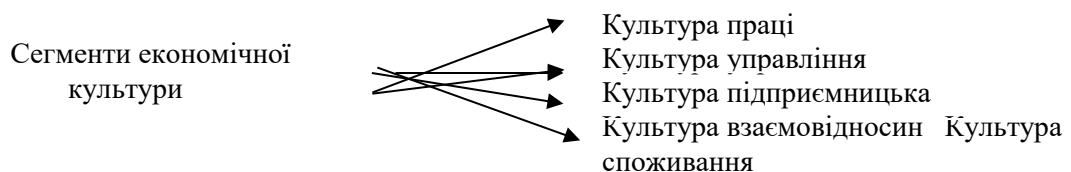


Рис. 3. Сегменти економічної культури [14]

Економічна культура є інтегративним поняттям, яке включає в себе як когнітивні (набуті знання і навички), ціннісні (засвоєні ролі, норми і цінності) так і символічні (вироблені способи ідентифікації) елементи. Компоненти економічної культури також зазнають трансформації: з'являються нові моделі формування та виявлення економічної поведінки людини; змінюється спосіб життя відповідно до нових потреб. Сьогодні досліджувати феномен економічної культури – це вивчати загальні зміни, які відбуваються у світі, зокрема у зв'язку із розвитком цифрових технологій. Тож невід'ємною складовою сучасної економічної культури стає цифрова культура.

І якщо на макрорівні йдеться про «цифрову» модернізацію українського суспіль-

ства й «оцифрування» його ключових аспектів [2], то на мікрорівні слід говорити про формування цифрової складової економічної культури підприємства як нового чинника їхнього «перезавантаження» і розвитку. Мета формування економічної культури на підприємстві полягає у забезпеченні високої прибутковості за рахунок максимізації ефективності менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому [20] за допомогою: удосконалення управління людськими ресурсами; формування у працівників ставлення до свого підприємства як до сучасного європейського виробничого формування; розвитку здатності, і в ділових, і в особистих відносинах, спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів; розроблення но-

вого механізму розвитку економічної культури. Економічна культура є конкурентною перевагою підприємства, оскільки є загальноприйнятною, узгодженою, цілісною системою цінностей, підходів і визначень.

Сучасний етап розвитку євроінтеграційної спільноти характеризується динамічним становленням економіки знань як на наднаціональному, так і на національному та локальному рівнях. В ЄС сформувався стабільний тренд до упровадження теоретичних досягнень в практику інтеграційної політики. Так, бенчмаркінг, управління знаннями, реінжиніринг, ощадний менеджмент та управління проектами базуються на організаційному навчанні персоналу, враховуючи зміну його менталітету та способи подолання бар'єрів, що виникають внаслідок глибоко вкорінених стереотипів мислення та діяльності. Вони надають перевагу командній роботі та колективному прийняттю рішень, а також наполягають на тому, що персонал є найважливішим фактором успіху.

За своїм змістом більшість директив та регламентів Європейського Союзу щодо автомобільного транспорту спрямовані на забезпечення безпеки дорожнього руху, що прописано як ціль у третій Білій книзі Європейської Комісії «План розвитку Єдиного європейського транспортного простору – на шляху до конкурентоспроможної та ресурсоефективної транспортної системи» – до 2050 року досягти нульового рівня ДТП зі смертельними випадками, що загалом матиме для України позитивні наслідки. Ці заходи насамперед стосуються обмеження швидкості руху, перевірок із придатності до експлуатації автомобілів, перевезення небезпечних вантажів, підготовки водіїв, механіків та регламенту їх праці, рівня навичок для виконання своїх обов'язків.

Висновки. Сьогодні змінюється не тільки технологічний уклад транспортної галузі, а й свідомість суспільства, зумовлюючи появу нового погляду на ці процеси. Знання набувають особливої цінності, тож управління знаннями стає важливим завданням на всіх рівнях – макро і мікро. Наслідком цифровізації економічного й суспільного життя є формування єдиного інформаційного поля як цілісного мережевого організму, в якому поєднано

технологічний складник, який відображає механізм формування середовища взаємодії, та гуманітарний, що відображає процеси безпосереднього комунікування суб'єктів віртуального простору та етику інтелектуальної сумлінності.

Економіка знань потребує нових підходів до проблем, які виникли і розвиваються у зв'язку з переходом економіки України на інноваційний шлях розвитку, в основу якого покладено інновації, глибока та комплексна модернізація економіки і суспільства в цілому. У зв'язку з цим важливим є створення практичних механізмів системної побудови в нашій країні знань економіки, які б комплексно охоплювали формування знань на різних рівнях, починаючи з середніх шкіл, коледжів, і закінчуючи закладами вищої освіти і працюючими підприємствами.

Література

1. Ажажа М.А. Інвестиції в освіту як фактор інтелектуального прогресу. *Соціальна перспектива і регіональний розвиток*. Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альяс», 2007. Випуск 2. С. 37-40.
2. Астаф'єв А.О. Питання розвитку цифрової культури українського соціуму: аналіз. Записка. Національний інститут стратегічних досліджень. 2016. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/>.
3. Базидевич В.Д. Інтелектуальна власність: підр. К.: Знання, 2006. 431 с.
4. Візіренко С.В. Генезис поняття «економіка знань». *Сталий розвиток економіки*. 2012. № 2 (12). С. 44-49.
5. Геєц В.М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний. *Социально-экономические проблемы информационного общества*. Под ред. д. э. н. Л.Г. Мельника. Сумы: ИТД «Университетская книга». 2005. 430 с. С.16-33.
6. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Вип. 1. С. 113-125.
7. Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. Skills for a Modern Ukraine. Overview booklet. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
8. Governments Must Fix the Skills Mismatch for a Post-COVID World (at May 18, 2020). URL: <https://www.bcg.com/publications/2020/governments-must-fix-skill-mismatch-post-covid>
9. Жарінова А.Г. Економіка знань: зміст та роль інтелекту людини в її формуванні. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. Зб. наук. праць. К.: НАУ, 2010. Вип. 28. 247 с.
10. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Навички для України 2030: погляд бізнесу. Київ: ТОВ «Видавництво «ЮСТОН», 2016. 36 с.

11. Каминська О.Ю. Конструктивна роль економічної культури в професійній самореалізації випускника коледжу [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://osvita.ua/doc/files/news/391/39118/Robota.doc>.

12. Коваленко О.В. Критерії та показники рівнів сформованості економічної культури студентів інженерно-педагогічних спеціальностей ВНЗ. *Наука і освіта. Сер. Педагогіка*. 2011. № 6. Спецвип. С. 117-119.

13. Кузнецова М. А. Роль науки та освіти в процесі становлення «економіки знань» *Бізнес-Інформ*. № 4. 2021. С. 6-11

14. Майструк І.М. Економічна культура молоді за умов становлення ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Ірина Миколаївна Майструк. Київ, 2009. 20 с.

15. Мельник, Л.Ю. Еволюція наукових уявлень про економіку знань. *Економічний вісник університету*. 2015. Вип. № 26/1. С.37-42.

16. Нісімчук А.С., Падалка О.С., Шпак О.Т. Сучасні педагогічні технології: [навч. пос.] К. : Просвіта, Книга пам'яті України, 2000. 368 с

17. Правлаштування молодих спеціалістів: дослідження у рамках проекту «Академія навичок» у партнерстві з Європейською Бізнес Асоціацією, Human Capital Forum та HR-форумом [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/ file/Презентація%20Марі.

18. Приймак В.М. Управління знаннями. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2019. 240 с.

19. Світлична, В.Л. Теоретичний базис нової парадигми суспільства – економіки знань. Електр. ресурс. Режим доступу: <https://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/184-193.pdf>

20. Спіцина А.С., Тарануха О. Роль економічної культури у професійній самореалізації сучасного фахівця. // Формування професійної компетентності сучасного фахівця в умовах євроінтеграції: зб. наук. пр./ за заг. ред. С.П. Архіпової. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2018. С. 289-304

21. Стояненко, І.В. Формування економіки знань як реальність та необхідність сьогодення. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.economv.navka.com.ua/?op=1&z=1230>

22. Турчина, С.Г. Розвиток економіки знань в умовах інтеграції України до світового господарства. Електронний ресурс. Режим доступу: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/13_2_2017ua/31.pdf

23. Федулова Л.І. Економіка знань: підр. [для студ.вищ. навч. закл.]. НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. НАН України. К., 2009. 600 с

24. Шинкаренко В.Г. Концепція вдосконалення управління конкурентоспроможністю автотранспортних підприємств. *Економіка транспортного комплексу*, вип.36, 2020. С. 95-112.

References

1. Azhazha, M.A. (2007). Investytsii v osvitu yak faktor intelektualnogo prohresu. *Proceedings from: Sotsialna perspektyva i rehionalnyi rozvytok*. Zaporizhzhia: TOV «KSK-Alyans», Issue 2, 37-40.

2. Astafiev, A.O. (2016). Pytannia rozvytku tsyvrovoi kultury ukrainskoho sotsiumu. *Analit. Zapyska*. Natsionalnyi Instytut stratehichnykh doslidzhen. Retrieved from <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/>.

3. Bazidevich, V.D. (2006). *Intelektualna vlasnist*. Kyiv: Znannia.

4. Vizirenko, S.V. (2012). Henezis poniattia «ekonomika znan». *Stalyi rozvytok ekonomiky*, 2(12), 44-49.

5. Geets, V.M. (2005). Sotsialno-ekonomicheskie transformatsii pri perekhode k ekonomike znaniy. *Proceedings from: Sotsialno- ekonomicheskie problemy informatsionnogo obshchestva*. L.G. Melnik (Ed.). (pp. 16-33). Sumy: ITD «Universitetskaya kniga».

6. Diakiv, O., Shushpanov, D., & Posheliuzhnyy, V. (2020). Rozvytok ekonomiky znan v orhanizatsii, yaka samonavchaietsia. *Visnyk Ternopil'skogo natsionalnogo ekonomichnogo universytetu*, Issue 1, 113-125.

DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.01.113>

7. Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, NoYol Muller, & Anna Olefir. (2017). *Skills for a Modern Ukraine*. Overview booklet. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. doi.org/10.1596/978-1-4648-0890-6_ov

8. Governments Must Fix the Skills Mismatch for a Post-COVID World (at May 18, 2020). Retrieved from <https://www.bcg.com/publications/2020/governments-must-fix-skill-mismatch-post-covid>

9. ZharInova, A.H. (2010). Ekonomika znan: zmist ta rol intelektu liudyny v yiyi formuvanni. *Proceedings of: Problemy pidvyshchennia efektyvnosti infrastruktury*. Zbirnyk. naukovykh prats. (Issue 28). (p. 247). Kysv: NAU.

10. Zinchenko, A.H., & Saprykina, M.A. (2016). *Navychki dlia Ukrainy 2030: pohliad biznesu*. Kyiv: TOV «Vydavnytstvo «YuSTON».

11. Kamynska, O.Yu. Konstruktivna rol ekonomichnoi kultury v profesiyniy samorealizatsii vypusnyka koledzhu Retrieved from <http://osvita.ua/doc/files/news/391/39118/Robota.doc>.

12. Kovalenko, O.V. (2011). Kryterii ta pokaznyky rivniv sformovanosti ekonomichnoi kultury studentiv inzhenerno-pedahohichnykh spetsialnostey VNZ. *Nauka i osvita, Ser. Pedahohika*, (6), Spets Issue, 117-119.

13. Kuznetsova, M.A. (2021). Rol nauky ta osvity v protsesi stanovlennia «ekonomiky znan» *Bizness-Inform*, (4), 6-11.

<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-4-6-11>

14. Maystruk I. M. (2009). *Ekonomichna kultura molodi za umov stanovlennia rynkovykh vidnosyn v Ukraini. Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv.

15. Melnyk, L.Yu. (2015). Evoliutsiia naukovykh uivlen pro ekonomiku znan. *Ekonomichni visnyk universytetu*, Issue 26/1, 37-42.

16. Nisimchuk, A.S., Padalka, O.S., Shpak, O.T. (2000). *Suchasni pedahohichni tekhnolohii*. Kyiv: Prosvita, Knyha pamiaty Ukrainy.

17. Pravlashtuvannia molodykh spetsialistiv: doslidzhennia u ramkakh proiektu «Akademiia navychok» u partnerstvi z Evropeyskoiu Biznes Asotsiatsiieiu, Human Capital Forum ta HP-forumom Retrieved from www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/file/PrezentatsIyaMapi.
18. Priymak, V.M. (2019). Upravlinnia znanniamy. Kyiv: Kyivskiy natsionalniy universytet Imeni Tarasa Shevchenka.
19. Svitlychna, V.L. (2015). Teoretichniy bazis novoi paradymy suspilstva – ekonomiky znan. Retrieved from <https://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/184-193.pdf>
20. Spitsyna, A.E., & Taranuha, O. (2018). Rol ekonomichnoi kultury u profesiyniy samorealizatsii suchasnoho fahivtsia. *Proceedings from: Formuvannia profesiynoi kompetentnosti suchasnoho fahivtsia v umovakh Yevrointehratsii*. Zbirnyk naukovykh prats. S.P. Arkhipova (Ed.). (pp. 289-304). Cherkasy: ChNU imeni Bohdana Khmel'nitskoho.
21. Stoianenko, I.V. Formuvannia ekonomiky znan yak realnist ta neobkhdnist siohodennia. Retrieved from <http://www.economv.navka.com.ua/?op=1&z=1230>
22. Turchina, S.H. (2017). Rozvytok ekonomiky znan v umovakh intehratsii Ukrainy do svitovoho hospodarstva. Retrieved from http://www.visnyk-ekonom.uzhnu.uz.ua/archive/13_2_2017ua/31.pdf
23. Fedulova, L.I. (2009). Ekonomika znan. Kyiv: NAN Ukrainy, Instytut ekonomiky ta prohnouzuvannia NAN Ukrainy.
24. Shynkarenko, V.H. (2020). Kontseptsiiia vdoskonalennia upravlinnia konkurentospromozhnistiu avtotransportnykh pidpriemstv. *Ekonomika transportnoho kompleksu*, Issue 36, 95-112.
DOI: 10.30977/ETK.2225-2304.2020.36.0.95

KNOWLEDGE ECONOMY AND ECONOMIC CULTURE IN THE FORMATION OF SKILLS OF TRANSPORT INDUSTRY STAFF

*A. E. Spitsyna, Ph. D (Pedagogic), Associate Professor,
National Transport University*

Methods. The theoretical and methodological basis of the research is the scientific works of domestic and foreign scientists on the problems of the knowledge economy and economic culture in the formation of skills of the personnel of the transport industry. The research methodology is based on the system approach, within which the following logical, general scientific, theoretical and empirical methods are applied: content analysis – to clarify a number of concepts that characterize the knowledge economy and economic culture in the formation of personnel skills; abstract-logical method – for theoretical generalizations and formulation of research conclusions.

Results. Skill formation is necessary in order to reduce the time it usually takes for staff to gain experience in a new location, to quickly «blend» into the team, understand the demands placed on them, and quickly reach the required level of productivity. For a transport company, the skills formed significantly reduce staff turnover, which leads to a reduction in recruitment costs. The use of elements of economic culture as a system education includes professional knowledge, abilities, skills, special intellectual abilities and qualities, moral principles and value norms of personnel for providing transport services to the population.

Novelty. Knowledge, qualifications, skills, abilities, competences, development, continuous training of personnel in the conditions of the knowledge economy are considered as integral components of the effective functioning and innovative development of the transport enterprise. The birth of new spheres of economic activity, the emergence of new knowledge and technologies, increased competition, changed the priorities of the development of most transport enterprises, putting people and their skills in the foreground as the main resource of economic growth.

Practical value. The development directions of various tools for the effective formation of personnel skills have been formed, which allows to provide the transport enterprise with highly qualified and competitive personnel, able to quickly cope with the assigned tasks, demonstrate a sufficient level of professional competence and experience, become part of the team and find a common language with the direct manager. The importance of the knowledge economy and economic culture for solving tasks that affect the reduction of personnel management costs, the reduction of personnel turnover, and the improvement of the efficiency of its work are substantiated.

Keywords: knowledge economy, economic culture, personnel, skills, formation, transport industry, enterprise.

Надійшла до редакції 11.02.23 р.