

## КРОС-ГАЛУЗЕВИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ

*Стовба Т.А.*

*Херсонська державна морська академія  
(Україна)*

Працівники із навичками, що тривалий час не оновлювались, неминуче потрапляють до «кваліфікаційної ями», яка виникла внаслідок невідповідності їхніх компетентностей сучасним вимогам бізнесу, і яка є серйозним бар'єром для впровадження інновацій та економічного розвитку країни, особливо коли відбуваються непередбачувані, непрогнозовані, стрімкі зміни на ринку праці, у сфері технологічних інновацій та глобалізаційних процесів. Наразі від співробітників працедавці очікують уміння дивитись на поставлене завдання під різними кутами зору та шукати для його вирішення нетривіальні підходи, працювати у крос-функціональних командах. Для цього потрібні знання та компетенції з різних професій або хоча б здатність почути та прийняти аргументи від співробітника іншої спеціальності, який має інший погляд.

В умовах підвищення світових вимог до якості підготовки працівників на тлі прискореної цифровізації суспільства, глобальних інноваційних процесів, посилення інноваційного змісту праці великої актуальності набуває крос-галузевий розвиток людських ресурсів. Крос-галузевий розвиток передбачає оволодіння набором компетентностей, які знаходяться на перехресті кількох професій, що дозволить бути затребуваними на світовому ринку праці або, у разі необхідності, знайти бажану роботу. Варто додати, що працівники, які мають актуальні знання та компетентності, працюють ефективніше, генерують нові ідеї, завдяки яким потрібно менше часу на виконання завдань, та демонструють високу якість виконання роботи. Професійно підготовлені працівники менше припускаються помилок, що зменшує ризики невдач у виробничих та управлінських процесах.

Глобальні дослідження підтверджують, що компанії, які активно інвестують у розвиток власних працівників, демонструють вищий рівень продуктивності, інноваційності та результативності. Зростання важливості крос-галузевого розвитку професіоналізму українських працівників пов'язано із актуалізацією таких викликів: 1) необхідність посилення обороноздатності країни шляхом розробки та впровадження новітніх технологій; 2) економічна криза та загострення конкуренції на світовому ринку; 3) швидке старіння населення, яке загострилось через зовнішню міграцію внаслідок повномасштабної війни росії проти України; 4) неефективне управління бізнесом; 5) корумпованість та бюрократія на всіх рівнях державного управління та ін.

Крос-галузевий розвиток професіоналізму працівників уможливорює генерацію нових рішень і впровадження інновацій у виробничі процеси. Декарбонізація та використання альтернативних видів пального, джерел енергії, впровадження автономних суден та ін. висувають нові вимоги до кваліфікації та навичок моряків, необхідних для управління екологічно чистими технологіями на борту суден [1]. Крос-галузевий професійний розвиток працівників стає невід'ємною складовою стратегії сталого розвитку (метою якого є економічне зростання і, водночас, відсутність негативного впливу забруднюючих речовин як на поточне покоління, так і майбутні генерації й довкілля) та адаптації компаній до бурхливих умов бізнес-середовища.

Важливо шукати економічно ефективні моделі розвитку професіоналізму. До поширених моделей розвитку професіоналізму працівників відносять: формальне навчання та підвищення кваліфікації, яке передбачає тренінги, вебінари, що забезпечують отримання працівниками крос-галузових знань та компетентностей задля впровадження інноваційних технологій та методів управління; неформальне навчання та самоосвіта сприяють постійному розвитку, що дозволяє співробітникам швидше адаптуватись до нових реалій; наставництво та коучинг створюють культуру постійного самовдосконалення та взаємодії, знижуючи плинність персоналу і підвищуючи мотивацію;

ротація людських ресурсів між різними проєктами уможлиблюють створення слеш-кар'єри, дозволяє поглибити розуміння організаційних процесів і сприяє розвитку лідерських навичок.

Існують різні стратегії розвитку професійного потенціалу працівників у бізнесі. Створення індивідуальних планів розвитку співробітника, який відображає його кар'єрні цілі та потреби в навчанні, дозволяє ставити завдання, мотивувати та надихати на виконання завдань відповідно до індивідуальних особливостей працівника та потреб компанії. Забезпечення працівників можливістю навчатися під час виконання робочих обов'язків, використовуючи підхід «навчання на робочому місці» (on-the-job training), сприяє швидкому впровадженню нових знань у робочий процес. У майбутньому ключовим напрямом професійного розвитку буде не лише подальша інтеграція цифрових інструментів в освітні та виробничі процеси, але й створення слеш-кар'єри, формування та виховання soft skills, які дозволять ухвалювати ефективні рішення [2]. Тому потрібно провести рефреймінг механізмів сприйняття, мислення, ставлення до роботи, поведінки моряків із метою позбавлення від невдалих або застарілих шаблонів поведінки і заміщення їх сучасними, які відповідають запитам суспільства та потребам світового ринку праці.

Зокрема, морський офіцер, крім hard skills, має бути психологом, щоб керувати власними емоціями та підлеглих, формувати стресостійкість в умовах постійно діючих стресорів зовнішнього середовища, попереджувати проблеми із психічним здоров'ям; лікарем – щоб вміти завчасно розпізнавати та діагностувати розлади, вчасно надавати необхідну до медичну допомогу; тренером – щоб надихати та допомагати здобути необхідні знання, навички, спрямувати зусилля, підтримувати у разі необхідності впроваджувати ефективні моделі роботи та виконання завдань; тьютором – наставником та носієм людських цінностей, щоб навчати членів команди певним необхідним навичкам; мотиватором підлеглих, щоб рухатись до спільної мети, знаходити оптимальні підходи до стимулювання необхідної поведінки та ставлення до виконання роботи, членів екіпажу; ефективним лідером – гнучко обирати стилі керівництва залежно від ситуації, створювати команду, яка здатна успішно вирішувати виробничі завдання та проблеми; комунікатором – налагоджувати комунікації із різними етнічними групами на судні і вміти встановлювати з ними довірчі та ввічливі стосунки; вправним організатором – вміти швидко розпізнавати, формулювати та вирішувати проблеми, ухвалювати та реалізовувати управлінські рішення в межах допустимого ризику для забезпечення колективної роботи та взаємодії; знавцем у сфері цифровізації – щоб швидко та якісно виконувати покладені обов'язки тощо.

Отже, в умовах турбулентності крос-галузевий розвиток професіоналізму працівників стає запорукою високоєфективного використання транспортних засобів у морській галузі, ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності фахівця, а також компанії, країни. Крос-галузевий розвиток професіоналізму людських ресурсів є стратегічно важливим напрямом для судноплавних компаній, загалом для сучасного бізнесу, який прагне залишатись конкурентоспроможним у динамічному середовищі. Ефективні програми навчання і розвитку персоналу сприятимуть підвищенню продуктивності, інноваційності та стабільності бізнесу в умовах непередбачуваності, цифрових трансформацій та системних викликів. Успіх компаній у майбутньому залежатиме від їхньої здатності швидко адаптуватися до нових непередбачуваних викликів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Стовба Т.А. Інноваційний розвиток морських суден: нова реальність та візія майбутнього. «*MODERNÍ ASPEKTY VĚDY*» («Сучасні аспекти науки») : XIII том міжнародної колективної монографії /Т.А. Стовба та ін. Czech Republic, 2021. С.131–162. DOI:10.52058/2708-7530-2023-9(39)-405-417.

2. Стовба Т.А. Формування soft skills морських офіцерів в умовах сучасності та конструювання майбутнього : *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 10(16). С. 90–102. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-10\(16\)-90-102](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-10(16)-90-102).