

Т.Г. Разінкіна, О.О. Самоїлюк, Л.М. Щеховська
(Національний авіаційний університет, Україна)

Адаптація персоналу до нових технологій в авіаційній логістиці: поведінкові стратегії підвищення ефективності

Розглянуто поведінкові стратегії адаптації персоналу до нових технологій в авіаційній логістиці. Основна увага приділяється методам подолання опору змінам, психологічній підтримці та навчальним програмам, що сприяють підвищенню ефективності працівників і оптимізації процесів у галузі.

Впровадження нових технологій завжди супроводжується низкою викликів. Зокрема, в авіаційній логістиці це питання пов'язане з управлінням великим обсягом даних, автоматизацією процесів, використанням нових програмних систем для відстеження вантажів, і навіть роботизованими процесами. Основна проблема полягає не в складності самих технологій, а в їхньому впливі на звичний робочий процес персоналу.[1]

Серед ключових викликів можна виділити:

1. Опір змінам. Люди часто сприймають зміни як загрозу своєму професійному статусу, стабільності або комфорту. В авіаційній логістиці працівники можуть відчувати страх перед тим, що автоматизація призведе до втрати роботи, зниження їхньої цінності як фахівців або ускладнення виконання завдань.

2. Недостатній рівень підготовки. Інколи працівники не мають достатньої підготовки або технічних навичок для швидкого опанування нових технологій, що призводить до виникнення стресових ситуацій та падіння продуктивності.

3. Збільшення робочого навантаження на етапі адаптації. Впровадження нових технологій часто супроводжується необхідністю паралельного виконання звичних завдань і освоєння нових інструментів, що збільшує навантаження на працівників.

4. Комунікаційні бар'єри. Недостатня кількість інформації або погана комунікація з боку керівництва може збільшити невпевненість персоналу щодо нових технологій, що призводить до зниження мотивації та підвищення опору.[2]

Для ефективної адаптації персоналу до нових технологій необхідно використовувати ряд поведінкових стратегій, які допомагають подолати опір змінам, знизити стрес та підвищити мотивацію працівників.

Однією з ключових стратегій є розвиток культури відкритості до нових технологій. Це означає створення середовища, де зміни сприймаються як частина нормального робочого процесу, а не як загроза. Ця стратегія включає:

- залучення персоналу до процесу змін. Важливо зробити працівників учасниками змін, а не лише об'єктами. Це може бути реалізовано через консультації, опитування та участь у пілотних проєктах. Якщо працівники розуміють, що їхню думку враховують, це знижує рівень опору.

- комунікаційні стратегії. Прозора комунікація є критично важливою для мінімізації страхів. Керівництво повинно регулярно пояснювати, які зміни відбудуться, навіщо вони потрібні і як вони вплинуть на повсякденну роботу працівників.[3]

Другим важливим аспектом є забезпечення працівників необхідними знаннями та навичками для успішного освоєння нових технологій. Ефективне навчання повинно включати:

- попереднє навчання. До того як нові технології будуть впроваджені на повну, необхідно проводити тренінги та семінари для персоналу. Це дозволить знизити тривожність і забезпечити плавний перехід до нових методів роботи.

- безперервна підтримка. Навчання не повинно закінчуватись після початкового впровадження технологій. Працівники повинні мати доступ до постійної підтримки у вигляді консультацій, навчальних відео, довідкових матеріалів або навіть індивідуальних коучинг-сесій.

Один з найважливіших аспектів, який часто ігнорується при впровадженні нових технологій, – це психологічна підтримка персоналу. Період змін завжди супроводжується стресом, і якщо керівництво не виявляє належної уваги до психологічного стану працівників, це може призвести до виснаження і навіть звільнень.

- Індивідуальна підтримка. Спеціалісти з HR можуть надавати психологічну підтримку працівникам, які відчувають тривогу або невпевненість через впровадження нових технологій.

- Командні сесії. Регулярні зустрічі, де працівники можуть ділитися своїм досвідом та переживаннями, допоможуть побудувати довіру і підвищити командний дух.[5]

Оцінка результатів впровадження нових технологій у сфері авіаційної логістики є складним, але важливим процесом, що допомагає визначити ефективність технологічних інновацій та їхній вплив на діяльність компанії. Після інтеграції нових систем та програмного забезпечення необхідно провести комплексну оцінку як кількісних, так і якісних показників, щоб зрозуміти, чи сприяють технології підвищенню продуктивності та скороченню витрат.

Прикладом може бути компанія DHL, яка інтегрувала автоматизовані системи відстеження вантажів та розширене використання дронів для доставки в труднодоступні регіони. Після впровадження цих технологій компанія відзначила значне скорочення часу доставки та зниження кількості помилок у логістичних процесах. Наприклад, система автоматичного відстеження вантажів дозволила значно зменшити кількість випадків втрати або неправильного відправлення посилок. Крім того, технологічні зміни дозволили компанії оптимізувати використання персоналу, зменшивши навантаження на працівників та підвищивши їх задоволеність роботою. Одним із ключових аспектів є не лише оцінка швидкості та ефективності операцій, а й поведінкові зміни у працівників. Після інтеграції нових технологій часто виникає опір з боку персоналу, який може не володіти необхідними навичками або боятися втратити роботу через автоматизацію. Важливо проводити регулярні тренінги

та навчальні програми для адаптації працівників, а також запроваджувати мотиваційні стратегії, щоб підвищити їхню залученість та продуктивність. Для вимірювання результатів у DHL було проведено оцінку основних показників до та після впровадження нових технологій:

Таблиця 1

Показник	До впровадження	Після впровадження	Зміни (%)
Середній час доставки	48 годин	30 годин	-37.5%
Кількість помилок у відстеженні вантажів	4%	1%	-75%
Операційні витрати на доставку	120 000 грн / місяць	90 000 грн / місяць	-25%
Задоволеність працівників	70%	85%	+15%
Задоволеність клієнтів	78%	92%	+14%

Джерело: побудовано авторами на основі [4]

Така оцінка демонструє, що впровадження нових технологій не лише призвело до оптимізації процесів та зменшення витрат, але й підвищило рівень задоволеності як клієнтів, так і працівників. Це підкреслює важливість інновацій у логістичній галузі, а також необхідність інвестицій у поведінкові стратегії, що сприяють адаптації персоналу до нових умов роботи.

Висновки

Впровадження нових технологій в авіаційній логістиці – це складний процес, який потребує не лише технічної підготовки, а й належної уваги до поведінкових аспектів адаптації персоналу. Використання таких стратегій, як створення культури відкритості до змін, належне навчання та психологічна підтримка, дозволяє значно підвищити ефективність процесу та знизити рівень опору. Оцінка результатів допомагає визначити, які саме стратегії працюють найкраще, та вдосконалювати їх у майбутньому.

Список літератури

1. Brown, A., & Smith, K. (2020). Human Factors in Aviation Logistics: Behavioral Strategies for Change Management. Journal of Logistics and Supply Chain.

2. Марченко В. М., Шутюк В. В. Логістика : підручник, 2–ге вид., доповн. Київ :НУХТ, 2022. 334 с.
3. Рудовська О. М. Логістика: наук.-допом. бібліогр. покажч. Київ: НУХТ, 2021. 146 с.
4. Офіційний сайт DHL. URL: <https://www.dhl.com/ua-uk/home.html>
5. Jansen, P., & Williams, R. (2021). *Managing Employee Resistance to Technological Change: Lessons from the Aviation Industry*. Industrial Relations Journal.