

http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/innivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf>.

4. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – – Вип. 24.4. – С. 389 – 397.

УДК: 005.332.4+339.137]:[005.952:005.53:330.341.1]

Бляшук С.Г.,
аспірантка,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

КОНЦЕПЦІЯ “ВСЕБІЧНИЙ РОЗВИТОК ДЛЯ КОНКУРЕНЦІЇ” ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКА ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Процес формування інноваційної економіки є потужною рушійною силою для її розвитку. Конкурентні умови на міжнародних ринках змушують підприємства підвищувати ефективність своєї діяльності, розробляти нові продукти. Дані зміни не стоять осторонь ринку праці, який трансформується під впливом поширень глобальних інноваційних процесів. В першу чергу, ці виклики стосуються працівників інноваційного типу, які відповідають вимогам сучасного ринку праці, здатні швидко адаптуватися до всезростаючих вимог, спроможні генерувати та впроваджувати інноваційні ідеї.

Дослідженню питань формування працівників інноваційного типу присвячено багато робіт вітчизняних науковців: О. Грішнєвої, А. Колота, І. Петрової, Л. Лісогор, М. Семикіної та багатьох інших. Проте питання всебічного розвитку працівника, що є запорукою конкурентоспроможності на сучасному ринку праці, залишається відкритим.

Головною особливістю працівника, що забезпечує його ефективне функціонування на ринку праці, виступає його конкурентоспроможність: наявність високих професійних здібностей, інтелектуальний розвиток, реалізація власного творчого потенціалу, багатозадачність, орієнтація на отримання максимального результату від своєї діяльності, спроможність швидко реагувати на нововведення та генерувати ідеї забезпечення максимальної прибутковості бізнесу. Сьогодні учасники ринку праці в особі роботодавців знаходяться в постійному пошуку конкурентоздатних інноваційних працівників при мінливому попиті та пропозиції робочої сили.

Ключовою фігурою для забезпечення прийнятних фінансових показників діяльності та максимізації прибутку в умовах зниження

економічної активності ринку виступає конкурентоспроможний працівник інноваційного типу.

Вважаємо, що одним із перших та найважливіших кроків щодо забезпечення високої конкурентоспроможності працівника є його установка на успішну професійну діяльність та “розроблення плану дій” для досягнення професійного зростання. Перш за все, необхідно ще у юнацькому віці визначитись, яким видом діяльності хотілося б займатися, при цьому, необхідно врахувати всі позитивні та негативні сторони обраної професії. Орієнтуючись на досягнення високої конкурентоздатності майбутній працівник повинен знати вимоги, які висуваються на сучасному ринку праці. Це, перш за все, наявність високого рівня освіти, який підтверджується не лише дипломом про вищу освіту, а і якістю та об'ємом знань необхідних для професійної діяльності; володіння, як мінімум однією, іноземною мовою, що є дуже актуально в сучасних умовах.

Мінливі умови на сучасному ринку праці постійно вносять корективи у вимоги до конкурентоздатності працівників інноваційного типу, затребуваними стає той персонал, який всебічно розвинений, здатний швидко адаптуватися до трансформаційних умов, має здібності в широкому спектрі питань, які безпосередньо пов'язані з його діяльністю, а також може переключитись на інший вид (суміжної) діяльності, наприклад, при відсутності когось із колег на роботі, спроможний повністю виконати завдання, які адресовані відсутньому працівнику.

Підтримуємо думку М. В. Семикіної, що на світових ринках праці зростає попит на молодих працівників, які мають сучасну освіту, володіють інформаційними технологіями, розвинені комунікативні навички, здатні працювати у віртуальному просторі, в умовах дистанційної зайнятості, готові до міграції, здатні до швидкого перенавчання, опанування нових знань [1, с. 30]. Володіючи вище наведеними якостями інноваційний працівник буде конкурентоспроможним та затребуваним на сучасному ринку праці.

Колектив авторів за редакцією І.Л. Петрової, В.В. Близнюк стверджують, що інноваційний розвиток стає потужним фактором дії загального закону зміни праці. Докорінні зміни в поділі праці, властиві переворотам у техніці і технології, зумовлюють необхідність систематичного переміщення працівників з однієї галузі (виду) виробництва в іншу, зміну трудових функцій [2].

А тому, конкурентоспроможний працівник повинен володіти такими здібностями, які можуть бути затребуваними в різних видах діяльності, не лише в суміжних з його діяльністю. Зокрема, здатність людини до самовиразу, генерування нових ідей, адаптація до постійно змінюючих умов ринку праці, здатність творчо мислити та знаходити рішення до надскладних питань та задач.

Вважаємо, що ще зі шкільних років діти повинні мати настанову не на рутинне виконання поставлених завдань, а на пошук нових сценаріїв та проектів, де вони зможуть повністю реалізувати свої творчі здібності. І

однією з найважливіших установ повинно бути те, що немає меж для самовдосконалення, а тому, працівник повинен безперервно навчатись, відвідувати тренінги, не тільки пов'язані із його професійною діяльністю, але й такі як тайм менеджмент, стресостійкість, управління проектами та багато інших, які зможуть формувати та розвивати здібності, необхідні для ефективного функціонування на сучасному ринку праці.

Література

1. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.

2. Семикіна М.В., Голбанос С.С. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці в умовах системної кризи / М.В. Семикіна, С.С. Голбанос // Наукові праці Кіровоградського національно-технічного університету. Економічні науки, 2015, вип. 27.

УДК 331

Чувардинський В.О.,
аспірант,
кафедра економічної теорії, макро- та мікроекономіки,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЛУЧЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ

В умовах глобалізації світового економічного простору забезпечення сталого розвитку країн можливе на основі реалізації інноваційних факторів розвитку. Пріоритетного значення набувають фактори інноваційного типу, що передбачають необхідність ефективного використання людських ресурсів на основі застосування інновацій. Особливо актуалізується проблема посилення інноваційного змісту трудового процесу в умовах трансформаційних змін.

Необхідність переходу до економіки знань, яка, на думку П. Девіда та Д. Форе, характеризується посиленням інтенсивності інновацій, прискоренням темпів генерації, накопичення та поширення знань, збільшення частки нематеріальних активів у структурі капіталу, поширенням масштабів технологічних змін [1], обумовлює трансформаційні зміни в економіці та суспільстві. Зміна технологічного способу виробництва, що передбачає модернізацію виробничих процесів та поширення інноваційних практик розвитку, активує процеси трансформації суспільства. Відповідно, посилюються трансформаційні зміни на ринку праці як