

успіху; 3) прийняття аналітичного образу мислення, який виходить за межі простого виміру речей і порівняння їх з минулими даними, отримання більших інтелектуальних можливостей не лише для реалізації бізнес-інтересів, а і їх створення.

Література

1. Нагибина Н. А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Журнал «Науковедение». – Т. 9, №1. – 2017.
2. Технологии управления развитием персонала: учебник /под ред. А. В. Каропова, Н. В Ключевой. – Москва: Проспект, 2016.– 408 с.

УДК331.431

Базилюк Б.Г.,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДТРИМКИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Впровадження інноваційних (проривних) технологій, насамперед – штучного інтелекту та роботизації, посилюють нерівність на глобальному та локальних ринках зайнятості. При цьому, з одного боку інноваційний розвиток сприяє створенню нових робочих місць, притаманних цифровій епосі, а з іншого – скорочує традиційну зайнятість, яка дедалі більше заміщується технологічними та технічними субститутами. До груп ризику на ринку зайнятості найчастіше відносять категорії: низько кваліфікованих працівників; осіб, які здійснюють нетворчу діяльність в сфері обслуговування, а також молоді. В цих умовах молодіжна зайнятість стикається з проблемою, характерною для ринку зайнятості в цілому – адаптації робочої сили та пошуку робочого місця в нових реаліях. Разом із тим, оскільки категорія молодих людей відноситься до найбільш вразливої групи, пошук нових форм підтримки молодіжної зайнятості – є важливим науковим та прикладним завданням.

Невідкладна підготовка до майбутніх змін потребує комплексного переосмислення таких складових як: освітні програми; організація та фінансування науки і досліджень; політика розвитку молодіжного підприємництва, які здатні в цілому посилити готовність молодих працівників до нових технологічних зрушень.

Основними проблемами молодіжної зайнятості є: соціальна незахищеність, дискримінація в оплаті, а також – нестача досвіду, що посилює їх вразливість і призводить до підвищення безробіття. На противагу цьому існує й інша тенденція. В цифровій економіці молоді працівники виявляються краще підготовленими до сучасних змін в силу порівняно кращого сприйняття проривних технологічних змін та нових знань, аніж попереднє покоління.

Європейським центром розвитку і професійної підготовки визначено, що секторами, які до 2026 р. найбільше залучатимуть молоду робочу силу стануть сфери: фінансового посередництва; передачі інформації та зберігання даних; торгівлі, готелів та ресторанів; а також послуг з охорони здоров'я та догляду [1]. Поступово втрачає лідерство у забезпеченні молодіжної зайнятості виробничий сектор, який традиційно був центром трансферу молоді на ринок праці.

Технологічні досягнення, насамперед в інформаційно-комунікаційних технологіях (ІКТ), підвищення загального рівня комп'ютерної грамотності, а також значне розширення впливу Інтернету збільшили можливості для молодих людей. Завдяки цим змінам для них виникає можливість одночасного суміщення кількох робіт, що також дозволяє навчатись та працювати [2,3].

Методами розширення фінансової доступності для молодіжного підприємництва виступає: *краудфандінг* (інноваційна форма залучення інвестицій, яка передбачає залучення багатьох людей (від англ. crowd – натовп) профінансувати проект через невеликі вкладення – «пожертвування»); *бізнес-янголи* (форма залучення венчурного капіталу, представлена, як правило, заможними особами (т.зв. янголи, бізнес-янголи, інвестори-янголи), які фінансово та експертно допомагають підприємцям успішно здійснити бізнес-ідею, інвестуючи власні засоби); *стартовий капітал* (фінансування, яке

зосереджується для початку нового бізнесу, і є по суті первинним фінансуванням, як правило акумульованим власним коштом бізнесмена і/або його друзів та членів родини); а також – *управління фінансовими ризиками* (державне сприяння для молодих підприємців може проявитись у тому, що держава бере на себе частково окремі фінансові ризики, забезпечуючи відповідні гарантії).

Інноваційною формою підтримки та розширення молодіжного підприємництва можна вважати концепцію стартап-акселераторів (іноді бізнес-акселераторів, акселераторів стартового капіталу тощо), представлених компаніями, установами і /або програмами, які налаштовані на інтенсифікацію розвитку молодіжного бізнесу. Акселератори, як правило, не пропонують спеціальні офісні приміщення для стартапів (і можуть заохотити початківців знайти власний простір), але можуть надавати фізичне місце для пошуку спільних ресурсів та організації подій на кшталт запрошення потенційних клієнтів та надання консультацій. Акселератори доцільно використовувати на всіх стадіях розробки молодіжного стартапу, починаючи від етапу ідеї, до – отримання прибутку на пізньому етапі. В Україні доцільно створювати відповідні акселератори, які можуть функціонувати на приватному або змішаному (приватному та державному) фінансуванні та фокусуватись на прискоренні розвитку молодіжного підприємництва у багатьох видах економічної діяльності [4].

Розширенню молодіжного підприємництва сприятиме підхід у форматі «Швидкої мережі» (Speed Networking, швидкої ділової зустрічі), коли організуються спеціальні професійні зустрічі для розширення та розвитку ділових контактів – цілеспрямоване зібрання учасників для коротких обмінів інформацією протягом певного періоду часу. В умовах такої взаємодії учасники обмінюються професійним досвідом та бізнес-цілями, що значно прискорює діловий обмін та кращі комунікації серед зацікавлених осіб. Цей метод вартий розповсюдження в Україні, насамперед, на регіональному рівні.

Література

1. CEDEFOP From long-term unemployment to a matching job. The role of vocational training in sustainable return to work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast>
2. Non-standard forms of employment. International Labour Organisation [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>
3. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf
4. Червінська Л.П. Управління персоналом у контексті соціальної відповідальності бізнесу : монографія / Л.П. Червінська, Б.Г.Базиліук. – Київ : КНЕУ, 2018. – 212, [4] с.

УДК 331.5

Бляшук С.Г.,

аспірантка,

кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

НЕОБХІДНІ КОМПЕТЕНЦІЇ SMART-ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Інформаційна економіка не тільки революціонізує те, як ми сьогодні робимо бізнес, але й створюємо нові можливості для глобального зростання та процвітання. Забезпечений належним чином розвиток, технологічні досягнення та цифрові процеси можуть стимулювати розвиток інновації у бізнес-моделях, бізнес-мережах та передачі знань, а також полегшити доступ на міжнародні ринки. Все нові та нові цифрові тенденції, такі як хмарні технології, мобільні веб-сервіси, інтелектуальні мережі та соціальні медіа, кардинально змінюють бізнес-