

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-

ландшафт, змінюють характер роботи, межі та відповідальність підприємств, а також значно трансформують вимоги до smart-працівників.

Особливості компетенцій, якими повинен володіти працівник на інноваційному ринку праці досліджують вітчизняні вчені – О. Грішнова, А. Колот, О. Герасименко, І Петрова, М. Семикіна та багато інших. Проте, враховуючи стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій потребують подальших досліджень питання розвитку необхідних компетенцій, якими повинен володіти smart-працівник в умовах інформаційної економіки.

Забезпечення стабільного функціонування ринку праці неможливе без працівників, які відповідають вимогам інноваційної економіки, а також володіють компетенціями, що притаманні smart-працівникам. Повністю погоджуємося з думкою Колота А. про те, що основою нової економіки, рушійною силою соціальних трансформацій, соціальної динаміки є клас, від якого йде енергія, суспільне підживлення, — це креативний клас. До нього мають належати люди, здатні діяти нетрадиційно, інноваційно, творчо (вік, посада і навіть освіта тут не мають вирішального значення). Такі люди вирізняються оригінальністю, нестандартністю мислення, інноваційно орієнтованими вчинками і діями широкого спектра. Такі люди були завжди, вони були затребувані й у попередні часи, а нове в їхньому статусі, значуще для економіки і суспільства, пов'язане з низкою принципово нових реалій та обставин [1, с.10-11].

Smart-працівники повинні виконувати інноваційну працю, яка за своїм змістом є творчою, інтелектуальною діяльністю людини, включеною до інноваційного процесу та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження [2, с. 4].

Сьогодні зміни щодо вимог до персоналу та способів їх відбору можна асоціювати з сейсмічним зсувом. Професіонали своєї справи повинні йти в ногу з розвитком інформаційних технологій, розвивати та розширювати свої компетенції, для того щоб бути цінними кандидатами чи працівниками.

У світі, де навички, необхідні для досягнення успіху, швидко розвиваються, фахівцям залишається ставити собі питання, що я повинен вивчати, і якими компетенціями я повинен володіти для «майбутньої надійності» моєї кар'єри?

На високому рівні, відповідь на це питання досить проста: щоб залишитися актуальним та затребуваним в інформаційній економіці, професіонали повинні продемонструвати здатність постійно навчатися. Більш потужний, ніж наявність певних компетенцій, є доказ того, що smart-працівник може навчитися новим вмінням і адаптуватися до вирішення складних і нових проблем. Сьогодні професіонали повинні демонструвати здатність навчатися та адаптуватися в умовах зміни навколишнього середовища.

Універсальність є королем сьогодні і буде в майбутньому. Де б ви не знаходились у своїй кар'єрі та в якій галузі ви б не працювали, важливо пам'ятати про ринок праці та про еволюцію роботи. Робота стає нестабільною, розвивається швидше, ніж будь-коли раніше, і для того, щоб бути найбільш підготовленим кандидатом, працівник повинен зосередитись на тому, щоб продовжувати своє навчання та удосконалювати набуті здібності [3].

Роботодавці сьогодні не шукають кандидатів, які просто виконують свої посадові обов'язки, вони хочуть створити команду, яка складається з творчих людей, яким подобається займатися своєю справою, які отримують задоволення від досягнення результатів.

Єдиний спосіб по-справжньому впіймати хвилю інформатизації— скористатися перевагами кар'єрного розвитку та освітніх можливостей, щоб компетенції, якими володіє працівник були різними та актуальними. Важливо задавати питання роботодавцю про можливості професійного розвитку та постійного навчання, адже дана інвестиція приносить користь не лише окремому роботодавцю, але і ринку праці загалом [3].

Оскільки професійний ландшафт продовжує розвиватися швидкими темпами, люди, які моделюють свою універсальність, інвестують у постійний розвиток та підтримують свої компетенції на високому рівні, матимуть конкурентну перевагу в інформаційній економіці.

Література

1. Колот А., Герасименко О. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становленні нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Економіка і організація управління. – 2018. – Випуск 1 (29). – С. 6-23
2. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 5. - С. 3-7.
3. How to future-proof your career in a digital economy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.forbes.com/sites/stevecadigan/2017/03/21/how-to-thrive-in-an-evolving-digital-landscape/#383ff46474fc>

УДК 005.95(075.8)

Леонтенко О.М.,

к.е.н., доцент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ЗАВДАННЯ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Персонал будь-якої організації (підприємства, установи) є основним джерелом забезпечення її прибутковості та конкурентоспроможності діяльності. Формування високопрофесійного персоналу завжди було пріоритетним напрямом діяльності з одного боку – керівництва організації, з іншого – служби управління персоналом, як провідного структурного підрозділу, на який покладаються обов'язки пошуку та підбору персоналу необхідної кваліфікації та професійної підготовки.

Фахівці служби управління персоналом повинні постійно проводити моніторинг професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, забезпечення наявних робочих місць необхідними кадрами, досліджувати причини плинності персоналу, аналізувати рівень задоволення працівників умовами праці, матеріальним