

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бехтерева Н.П. Магия мозга и лабиринты жизни. М.: АСТ, 2013. – 383 с.
2. Уэлч Д., Уэлч С. Победитель. М.: АСТ, 2010. – 510 с.

УДК 658.3

Сагайдак М.П.¹, Сімшаг І.О.²

¹д.е.н., проф., завідувач кафедри менеджменту, ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна

²аспірантка, ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ТА СТЕЙКХОЛДЕР-ПІДХОДІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МЕНЕДЖМЕНТУ ВЛАСНОЇ КАР’ЄРИ

Мінливість та непередбачуваність умов VUCA-світу, все частіше вносить корективи в професійну діяльність. Швидкі темпи розвитку технологій, їх активне впровадження в усі сфери життя, призводить до зміни виробничих процесів, підходів до їх управління, форм та методів виконання певних робіт, і, як наслідок, - зміни вимог до виконавців. Більшість видів робіт модернізується, трансформується, а деякі і зовсім кардинально змінюються. За прогнозами, наданими на Всесвітньому економічному форумі, більше ніж 1 млрд. людей доведеться перекваліфікуватися, а в найближчі роки очікується зміна 42% основних навичок, необхідних для виконання існуючих робіт [1]. При кризі, спричинена пандемією COVID-19, значно прискорила цей процес з переходом на віддалену роботу та широкомасштабну диджиталізацію робочих процесів і повсякденного життя. Характер сучасної роботи змінюється, а разом з тим змінюються й знання та навички, необхідні для її виконання. Дослідження запитів від роботодавців показують, що наявність певних спеціалізованих навичок, не є достатньою. І хоча найбільш затребуваними на сьогодні є навички аналізу та управління даними, розробка програмного забезпечення та управління проектами, на додаток до них необхідними стають міжособистісні навички. Серед них, за даними досліджень LinkedIn та Burning Glass Technologies, такі навички як критичне мислення, креативність, комунікація [2-3]. Сучасним компаніям необхідні фахівці, здатні до творчого пошуку у вирішенні проблем, командної роботи та прийнятті рішень в умовах VUCA-світу. Володіння такими навичками дозволить швидко пристосовуватись до виконання робіт, трансформації яких, за даними Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy, зазнають в таких сферах, як Green Economy Data and AI Economy, Engineering, Cloud Computing and Product Development [4]. При цьому, слід зауважити, що сучасний фахівець вже не буде виконувати один вид роботи протягом всього життя, тому питання менеджменту власної

кар'єри стає все більш актуальним і тісно переплітається з умінням навчатися протягом життя.

За інформацією The New Foundational Skills of the Digital Economy Report [3] сучасним фахівцям, для підтримки кар'єрної мобільності, необхідно розвивати певні компетентності, необхідні для якісного виконання певних завдань та функціональних обов'язків. При цьому, просування власної кар'єри в певній галузі залежить від здобуття більш цінних та спеціалізованих навичок в цій галузі. Постійне здобуття та розвиток навичок також забезпечує не лише ефективну реалізацію стратегії добробуту, а й надає компаніям такі переваги, як підвищення продуктивності праці, інноваційність та підвищену стійкість в умовах змін. Адже, за моделлю «CIPD well-being model» (The Chartered Institute of Personnel and Development), сприяння персональному розвитку фахівців компанії є одним з ключових доменів [5].

Розвиток необхідних для роботодавців навичок у фахівців можна забезпечити шляхом навчання на програмах підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо. Однією з головних умов при розробці відповідних програм повинна бути тісна співпраця ЗВО та роботодавців. Під час роботи форумів, круглих столів тощо, присвячених питанням налагодження ефективної співпраці «Освіта-Бізнес», представники роботодавців дедалі частіше наголошують на необхідності забезпечення формування у майбутніх фахівців актуальних умінь та навичок, з акцентом на практичне їх застосування, та готовність до відкритого діалогу та допомоги з боку бізнесу. В контексті останнього, ЗВО слід провадити активний моніторинг запитів від роботодавців та налагоджувати з ними тісну співпрацю на засадах стратегічного партнерства. При цьому, відповідно до рекомендацій, зазначених у [The New Foundational Skills of the Digital Economy Report](#), роботодавці повинні «агресивно сигналізувати про вимоги до кваліфікації» та вести політику інформаційної відкритості в контексті наявних вакансій та конкретних вимог до потенційних претендентів [3].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. We need a global reskilling revolution – here's why – Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/reskilling-revolution-jobs-future-skills/>
2. Bruce Anderson The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020 – Режим доступу: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2020/most-in-demand-hard-and-soft-skills>
3. The New Foundational Skills of the Digital Economy <https://www.burning-glass.com/research-project/new-foundational-skills/>

4. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy>

5. Wellbeing at work. – Режим доступу: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/factsheet#ref>

УДК 331.522.4

Сергієнко Т.І.¹

¹к.політ.н., доц., доцент кафедри загальноправових та політичних, НУ «Запорізька політехніка», Україна

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА СТЕЙКХОЛДЕР-ПІДХОДОМ

Стейкхолдерський підхід кінця ХХ століття до теперішнього часу характеризується посиленням взаємодії в напрямі збалансованості інтересів підприємства із заінтересованими сторонами. Згідно з цим підходом підприємства можуть бути більш прибутковими за рахунок діалогу, вибудованого в результаті кооперації із своїми партнерами, з урахуванням їх потреб під час прийняття рішень. Нині все більше підприємств розглядають взаємодію із заінтересованими сторонами як інструмент для посилення орієнтації стратегічних рішень на стабільність та стійкість розвитку.

Дослідженню аналізу методологічних принципів формування кадрового потенціалу присвятили свої роботи вітчизняні та зарубіжні теоретики: Л. Головкова, Н. Дацій, І. Кириленко, В. Москаленко, Ю. Наумко, Н. Померанцева, М. Сичевський, А. Сухоставець, В. Тебенко, С. Турчина. Також розгляду значення, ролі кадрового потенціалу та проблемам його управління у своїх працях приділяли увагу також такі вітчизняні вчені, як В. Воронкова, А. Біліченко, О. Повов, М. Ажажа, В. Мельник, Т. Капустіна, О. Федоніна, А. Кібанова, Н. Беяцький, Л. Балабанова, В. Слинкова та інші. Аналізування наукових результатів досліджуваної проблематики дозволило виявити недостатню кількість робіт щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу на рівні підприємства з використанням стейкхолдер-орієнтованого підходу. Проте слід зауважити, що для успішного підвищення ефективності використання кадрового потенціалу на підприємстві першочергово слід в ефективний спосіб залучати якнайширше коло зацікавлених сторін [3, с. 103]. Формуванням кадрового потенціалу сучасного підприємства передбачає створення реального потенціалу живої праці, знань та навичок, що охоплює безпосередньо все підприємство, робочу силу та кожну людину. Використання кадрового потенціалу - це реалізація робочих та кваліфікаційних здібностей та навичок працівника, робочої сили та суспільства в цілому. У ринковому середовищі раціональне використання