

<https://www.g2.com/categories/learning-management-system-lms> (date of access: 01.02.2022)..

2. Canvas overview. Instructure. URL: <https://www.instructure.com/canvas> (date of access: 01.02.2022)..

3. . Brightspace. D2L. URL: <https://www.d2l.com/brightspace/> ((date of access: 01.02.2022)..

4. . G2. Best online learning platform 2022: compare reviews on 220+. Business Software and Services Reviews | G2. URL: <https://www.g2.com/categories/online-learning-platform> (date of access: 01.02.2022).

Марія МАХСМА, д.е.н., доцент
кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Євген КОЗЛОВ, к.е.н., доцент
кафедра соціології

АКТУАЛЬНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЦИФРОВОЇ ЕКОСИСТЕМИ

Сучасний етап розвитку економічної системи в цілому, і ринку праці, зокрема, характеризується кількома глобальними трендами, які ймовірно впливатимуть на їх розвиток у найближчому майбутньому. Основними з них є: збільшення тривалості життя; глобальний розвиток комп'ютерних технологій; обчислюваний світ; інноваційний розвиток у галузі ЗМІ; поширення організацій, які мають надструктуру; подальший розвиток глобалізації. Вплив зазначених тенденцій різновекторний та не однозначний, відтак потребує від майбутніх фахівців оволодіння новітніми знаннями та навиками, які дозволять їм адаптуватися до зростаючих та швидко змінюваних вимог глобалізованого та цифровізованого ринку праці.

За оцінками деяких авторитетних джерел найактуальнішими компетентностями найближчого десятиліття, не залежно від професійної сфери, будуть такі: здатність до відбору інформації; здатність нестандартного та гнучкого мислення; здатність розуміти сенси (підтексти); соціальний інтелект (добре розвинуті комунікаційні навички); здатність працювати з сучасними засобами масової інформації; здатність до самоосвіти; здатність мислити проєктивно (ставити цілі та планувати); здатність приймати рішення; здатність до співпраці у віртуальному просторі (організовувати та здійснювати віддалену роботу); кроскультурна компетентність.

Майже усі з наведених компетентностей належать до так званих *soft skills*, або надпрофесійних, соціальних компетентностей. Характерною особливістю сучасного ринку праці є затребуваність саме надпрофесійних компетентностей. Так, за деякими даними опитування роботодавців показало, що оптимальним співвідношенням *hard skills* та *soft skills* має бути 39% на 61% відповідно [1, с. 23]. Останнє підтверджує зростаючу важливість розвитку у майбутніх фахівців надпрофесійних компетентностей. Попри пануючу думку, про те, що *soft skills* потрібні здебільшого керівникам та лідерам, акцентуємо увагу на тому, що дані навички необхідні сьогодні кожному фахівцю та спеціалісту для забезпечення своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

Опитування 575 студентів, проведені Інститутом соціологічних досліджень КНЕУ ім. Вадима Гетьмана у грудні 2020 р. показало, що працюючій молоді відчутно не вистачає знань іноземної мови (24,5%), знань інформаційних технологій (18,2%) та ефективного менеджменту робочого часу (17,3%) [2].

В цих умовах перед закладами вищої освіти постає завдання осучаснення освітньо професійних програм та освітнього процесу, максимальне наближення їх до потреб сучасного ринку праці. Зазначене потребує вжиття комплексу заходів щодо удосконалення освітнього процесу

та підвищення якості освітніх послуг. Найактуальнішими з них, на нашу думку, є:

- широке залучення роботодавців до обговорення змістовності освітньо професійних програм та переліку компетентностей, якими має володіти сучасний фахівець;
- регулярний перегляд навчальних планів та освітніх програм з метою їх корегування відповідно до змін у ринковому середовищі, господарській практиці, технологіях тощо;
- внесення до навчальних планів освітніх програм змін спрямованих на збільшення кредитів дисциплін та курсів, які формують soft skills (командотворення, проєктний менеджмент, лідерство, тайм-менеджмент, управління емоційним інтелектом, креативність, системне та критичне мислення, вміння приймати рішення та брати на себе відповідальність є сьогодні найбільш затребуваними на ринку праці).
- удосконалення інформаційного-консультаційного забезпечення студентів щодо актуальних для них можливостей самоосвіти, донесення до них інформації через популярні серед них соціальні мережі. Важливо інформувати студентів про новітні тренди розвитку ринку праці та найбільш сприятливі для них галузі й виробничо маркетингові ланцюги для стартапів та молодіжного підприємництва.

Актуальним напрямом роботи ЗВО зі студентською молоддю має бути постійна консультаційна та роз'яснювальна робота щодо важливості активної життєвої позиції, та реалізації концепції безперервної освіти протягом усього трудового життя. Важливо навчити молодь вчитися самостійно, крім того орієнтувати майбутніх спеціалістів на постійне самовдосконалення не тільки у професійній сфері, а й у загальнолюдському, особистісному розвитку. Потрібно популяризувати цифрові освітні платформи, рекомендувати курси як в межах спеціальності, які дозволять поглибити професійні знання та вмінні, так і спрямовані на розвиток надпрофесійних компетентностей. В

умовах широкого доступу до Інтернету існує не мало таких освітніх платформ (Edera, Prometheus, Impactorium та ін.), багато з них надають безкоштовний доступ до курсів та сертифікати за умови успішного проходження курсів.

Акцентуємо увагу також на ще одному важливому тренді сучасного ринку праці, поширенні концепції T-Shaped Skills, відповідно до якої зростає попит на T-shaped фахівців та T-shaped команди. Дані терміни були введені Д. Гестом у 1991 р., та розвинуті Т. Брауном у 2010 р. для характеристики фахівця, який глибоко спеціалізується у вузькій професійній сфері, тобто є експертом у цій сфері й, разом з тим, має достатні знання у суміжних професійних сферах [3]. Саме така комбінація компетентностей експертних знань та спеціалізації досить широкого профілю дозволяють керівникам вирішувати складні та нестандартні завдання, які постають перед організацію в сучасних умовах стрімких та масштабних змін. З огляду на це, необхідно орієнтувати студентів на оволодінні суміжними професіями під час навчання в університеті. ЗВО повинен надати такі можливості здобувачам вищої освіти. Здобуття суміжних професій може бути організовано у формі курсів, сертифікованих програм, тренінгів тощо. Важливо, щоб студенти, навчаючись у ЗВО, мали можливість здобути якомога більшу кількість знань і компетентностей із суміжних професій та спеціалізацій, оскільки це підвищить їх конкурентоспроможність та затребуваність на ринку праці, захистить від безробіття.

Список використаних джерел

1. Тілікіна Н.В., Кримова М.О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. №5–6. С. 21–28.
2. Особливості працевлаштування здобувачів вищої освіти випускних курсів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів. Комплексний звіт за результатами соціологічного дослідження. Горбова Ю.С., Горбов В.В., Чайка В.Г. К.: КНЕУ. Інститут соціологічних досліджень. 2021. 22 с.

2. IDEO CEO Tim Brown: T-Shaped Stars: The Backbone of IDEO's Collaborative Culture. By Morten T. Hansen. January 21, 2010. URL: https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoes-collaborative-culture__trashed.

Ольга САФРОНОВА, к. держ. упр., доцент
кафедра публічного управління та економіки
ННІ управління, економіки та природокористування
Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

Зміст корпоративного навчання полягає у придбанні і використанні знань, умінь, навичок співробітниками в процесі навчальних заходів всередині організації. За визначенням М. Армстронга, метою корпоративного навчання є розвиток інтелектуального капіталу компанії, що, у свою чергу, збільшує її виробничий капітал і, відповідно, підвищує рівень її капіталізації в цілому [1, с. 451].

Традиційно корпоративна система навчання базувалась на розробці і впровадженні низки навчальних програм і тренінгів, зорієнтованих на різні групи співробітників, відповідно до пріоритетних напрямів розвитку компанії. Відсутність чіткої зорієнтованості на освітні потреби безпосередніх працівників, ефективних засобів їх діагностики і моніторингу результатів навчання зумовило необхідність переходу від «традиційної» до «програмної» моделі організації системи корпоративного навчання. У цьому разі пріоритетне значення має застосування принципу обрання освітніх програм на основі ідентифікації найбільш проблемних «зон» у діяльності конкретної компанії та оцінки спроможності і компетенцій персоналу щодо їх заповнення.