

## **ВИКОРИСТАННЯ SMART-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Сучасна економіка та ринок праці перебувають під дією новітніх технологій, які сприяють виникненню такого тренду як smart-робота. Дана тенденція притаманна не тільки європейському ринку праці, вона є глобальною і поширюється по всьому світу.

Серед вітчизняних вчених, що досліджують взаємозв'язок інноваційних технологій та ринку праці, слід відзначити О.А. Грішнову, А.М. Колота, Е.М. Лібанову, І.Л. Петрову, В.М. Петюха, М.В. Семикіну та багато інших.

Ринок інноваційної праці можна визначити як систему соціально-трудових відносин, що виникають з приводу залучення інноваційної праці у процеси виробництва, механізмів її координації, використання та оцінювання, а також узгодження інтересів продавців та покупців послуг інноваційної праці [1].

Конкурентоспроможність ринку праці можна підвищити стимулюючи прагнення до конкуренції кожного працівника. Конкурентоспроможність працівників на ринку праці – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих рис [2, с. 3].

Smart-робота є еволюцією телеробіт, проєкції її модель не передбачає встановленого робочого місця, працівник може виконувати свою професійну діяльність частково в компанії, частково вдома.

Smart-робота сприяє кар'єрному та професійному розвитку працівників, для яких ключовими питаннями є гнучкість роботи, а також кращий рівновазі між професійним та особистим життям. Даний тренд передбачає використання smart-технологій, які значно підвищують ефективність робочого часу. Так, сучасні компанії визнають, що архаїчні інструменти комунікації застаріли і не відповідають вимогам інноваційної економіки. Для цього створюються альтернативні рішення, які дозволяють значно економити робочий час, бути гнучкими та зручними. Спостерігається збільшення попиту на виробництво на сучасні матеріали та порівняно сприятливі очікування щодо робототехніки, що вказує на потенціал останньої для підвищення продуктивності праці, а не на зміну чистої робочої сили [3].

Компанії прагнуть технологізувати максимум процесів. Наприклад, активно починає використовуватись чат-бот, який допомагає вирішувати питання в кілька кліків прямо з телефону.

Якщо мова йде про пошук кадрів, то чат-бот може «запросити» здобувача на співбесіду: уточнити зручний час, звірити його з календарем рекрутера, потім ввести інформацію у внутрішні системи компанії, щоб організувати пропуск на охорону і забронювати кімнату для переговорів. Це економить час і спрощує процес. Дана розробка уже створена провідними компаніями на українському ринку праці такими як: Vodafone, Deloitte та іншими. Наприклад, компанії Deloitte запуснений рекрутер-бот D.TalCa (Deloitte Talent Candidate), який проводить первинні співбесіди з претендентами, рекомендує вакансії, знайомить з компанією. Використання такого інструменту – це відповідь на інтереси та побажання роботодавця.

Ще одним яскравим прикладом використання smart-технологій є корпоративні відеоблоги, за допомогою яких кандидати, що знаходяться у пошуках роботи можуть побачити виробничі процеси не виходячи з дому. Працівники можуть використовувати відеоблоги для звітування перед дирекцією – дана технологія значно економить робочий час, а також не потребує спеціально відведеного місця для проведення презентації.

Звичайно, в епоху розвитку інформаційно-комунікаційних технологій не обійтись без використання соціальних мереж, які також можуть бути дуже корисними як для працівників, так і для компаній. Дуже часто відомі роботодавці організовують спеціальні конкурси, де шукачі роботи можуть проявити свої нові ідеї і, якщо це буде цікаво для компанії, відбувається подвійна вигода. З одного боку, кандидат легко може знайти собі робоче місце, а роботодавець – талановитого

працівника. Дуже часто компанії запускають онлайн-проекти, навчання, що дозволяє студентам, майбутнім працівникам отримати безкоштовні знання, підвищити свої професійні здібності. Роботодавці, в свою чергу, через організацію таких заходів, мають можливість знайти старанних майбутніх працівників.

Таким чином, на українському ринку праці зароджується новий тренд smart-робота, що передбачає використання smart-технологій, які повинні підвищувати його конкурентоспроможність. Вдала організація та регулювання процесів на ринку праці є запорукою зростання його конкурентоспроможності.

#### Список використаних джерел:

1. Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив / І.Л. Петрова // Демографія та соціальна економіка – 2018, №1 (32) – С. 166–180.
2. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики / О. Грішнова, В. Синенко // Україна: Аспекти праці. – №1, 2015. – С. – 3–7.
3. Employment Trends / World Economic Forum – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/employment-trends/?doing\\_wp\\_cron=1538562209.7000689506530761718750](http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/employment-trends/?doing_wp_cron=1538562209.7000689506530761718750)

*Бурлуцька О. В.,  
магістрант,*

*ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

### ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ НА ПРИКЛАДІ АСК «УКРРІЧФЛОТ»

Важливого значення для активізації процесів розвитку підприємств, що діють в умовах ринкової економіки, набуває їх стратегія, яка має відповідати змінам в національному господарстві, враховувати вплив і взаємозв'язки між чинниками внутрішнього та зовнішнього середовища.

Значна кількість шляхів та напрямів здійснення підприємницької діяльності породжують різноманітність класифікацій стратегій підприємств. Кожна стратегія реалізується на різних підприємствах з певними особливостями, набуває специфічних ознак. Класифікація типів стратегій, які формуються у процесі обґрунтування перспективних напрямків функціонування та розвитку підприємства, здійснюється за наступними найбільш поширеними ознаками: масштаб розробки, напрямки діяльності, рівні прийняття стратегічних рішень, терміни реалізації стратегії, темпи розвитку, способи забезпечення розвитку, стадії життєвого циклу, способи досягнення конкурентних переваг, позиція в галузі, ринковому сегменті тощо [1].

В умовах сучасного нестабільного ринку дуже важливо адаптувати стратегічні наміри компанії щодо основних її напрямів діяльності і розвитку підприємства до впливу зовнішнього середовища, із врахуванням основних ознак стратегії розвитку (рис. 1).

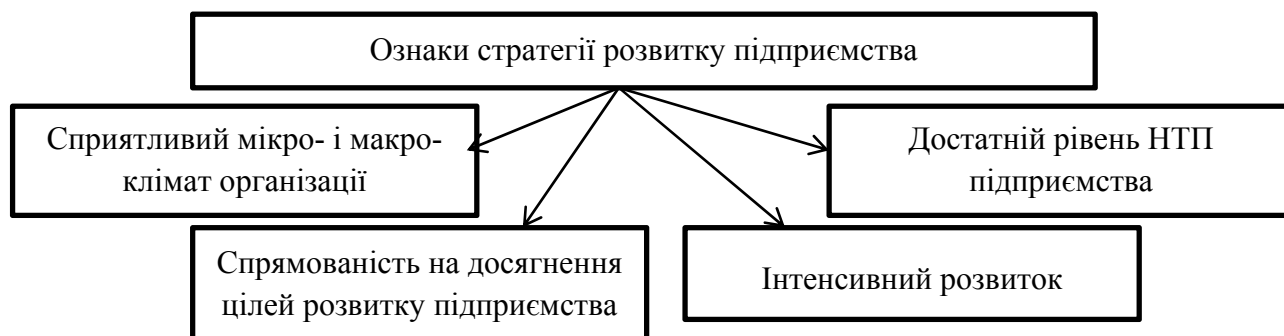


Рис. 1 Ознаки стратегії розвитку підприємства

Для оцінювання ефективності стратегії розвитку можуть використовуватись різноманітні методичні підходи. Варто відзначити, що поширеним недоліком основних методик зарубіжних спеціалістів виступає їх непридатність або невідповідність умовам діяльності вітчизняних