

СЕКЦІЯ 6

КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Гудзь М. В.
доктор економічних наук, професор
Коляда Т. Г.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ЗРОСТАННЯ РОЛІ SOFT-SKILLS В ПРОФЕСІЙНОМУ ТА КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРІВ У ПОСТКОВІДНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Швидке розповсюдження пандемії COVID-19 та режим карантину в багатьох країнах загострили цілу низку соціально-економічних проблем.

Уряди країн ввели необхідні обмежуючі заходи щодо стримування розповсюдження вірусу, які унеможливають стандартний режим праці та змушують переглянути нові форми зайнятості. А разом з тим змінюються і погляди на список необхідних навичок сучасного менеджера. Якщо раніше вміння користуватися персональним комп'ютером було просто перевагою, то сьогодні це - необхідність, без якої неможливо влаштуватися на посаду не тільки менеджера, а й багатьох інших професій. І цьому сприяло не тільки активне розповсюдження інтернет-бізнесу, а й умова залишитись працевлаштованим в умовах пандемії COVID-19.

Мета дослідження – обґрунтування попиту на фахівців-менеджерів з навичками soft-skills у постковідному середовищі бізнесу та ринку.

Дослідження агентства McKinsey показало, що до 2030 року автоматизація торкнеться практично всіх професій. Прогнозуючи середні темпи впровадження та масштаби – близько 400 млн працівників можуть бути витіснені автоматизацією в період 2016-2030 років [1].

Технологічна революція змушує компанії по всьому світу шукати способи перенавчання співробітників. За даними звіту ІВМ, через активний розвиток інновацій на підприємствах, впровадження штучного інтелекту, автоматизації та встановлення режиму дистанційної праці по всьому світі 120 млн працівників протягом найближчих трьох років повинні будуть пройти перепідготовку.

Проблема посилюється тим, що продовжують виникати нові вимоги до навичок, в той час як інші навички застарівають. Та хоча цифрові навички залишаються життєво важливими для менеджерів - соціальні навички перевершують їх за важливістю [2].

Світовий бізнес вважає, що запорука успіху і просування по службі – в навичках, які не мають нічого спільного з новими технологіями.

Міжнародна соціальна мережа по пошуку та встановленню ділових контактів LinkedIn все більше фокусується на формуванні нових навичок, щоб підготуватися до майбутнього. У 2020 р. швидкі темпи технологічних змін змушують професіоналів L&D зосередитися на допомозі співробітникам у формуванні нових навичок: майже половина з них планують перенавчання частини своїх співробітників в цьому році. Учасники опитування Workplace Learning Report 2020 з числа корпоративних фахівців з навчання та розвитку персоналу виділили три головних навички, розвиток яких допоможе менеджерам просунутися службовими сходами в цьому році:

лідерство і управління: 57% опитаних з числа L&D назвали його найбільш важливим;

творче рішення завдань і дизайн-мислення: 42%;

комунікації: 40%. [3]

Лідерство – це незмінно важлива якість менеджера навіть під час дистанційної праці. Команда, яка має сильного лідера, що здатен регулювати конфлікти, об'єднувати та направляти діяльність її членів, має більше шансів на успіх та меншу плинність кадрів, аніж команда із звичайним формальним керівником. Особливо важливим завданням лідера в стресових умовах ринку сьогодні є вміння регулювати конфлікти, що виникають в процесі співпраці робітників, та здатність зробити його корисним. Патрік Ленсіоне вважає, що страх конфліктів - один з п'яти вад у роботі команди, який заважає Єдина мета робочого конфлікту - створити найкраще рішення в найкоротший термін [4].

Компаніям потрібні менеджери, які вирішують складні завдання та мають інноваційні ідеї - роблять те, що не вміють і навряд чи скоро навчаться робити роботи. Компанії шукають кандидатів з розвиненими "м'якими" навичками (творчим підходом, здатністю до переконання і співробітництва, адаптивністю і емоційним інтелектом). Однак через конкуренцію на ринку праці та висока ціна найму нових талантів, більш економічно ефективними стають перенавчання та розвиток менеджерів всередині компанії з числа працюючих співробітників [5; 6]. Як факт, протягом останніх п'яти років сервіс LifeLabs Learning, який спеціалізується на навчанні менеджерів і лідерів, щороку подвоював клієнтську базу [3].

Згідно з опитуванням мережі LinkedIn, адаптивність - один з найбільш необхідних навичок в 2020 році [3]. Співробітники тепер повинні швидко реагувати і пристосовуватися до щоденних змін, особливо в умовах пандемії та дистанційної форми роботи.

За даними дослідження TalentSmart, за 58% успіху в будь-якій професійній діяльності відповідає саме емоційний інтелект.

Поняття емоційного інтелекту включає в себе не тільки суму навичок та здібностей людини до розпізнавання емоцій, мотивів та намірів інших людей або власних, а й також вміння керувати своїми емоціями та емоціями інших людей з метою вирішення практичних завдань [4]. Зараз, коли люди виснажені самоізоляцією, відчувати емоційний стан співробітника або опонента на переговорах особливо важливо.

Таким чином, можна зробити висновок, що менеджер сьогодні має бути готовим до постійного навчання та розвитку, згідно з запитамі вимогливого сучасного ринку та автоматизації. Водночас компанії надають перевагу менеджерам-

лідерам, що вміють мислити креативно, знаходити нестандартні рішення проблеми та налагоджувати комунікації. Однак, вміння зберігати спокій в стресових ситуаціях та не реагувати на негативний вплив різних зовнішніх факторів - виходить на перший план важливих корисних якостей менеджера. Адже без адаптації, в тому числі й емоційної, до нових режимів роботи - всі інші навички менеджера стають неважливими в посткарантинному середовищі.

Література:

1. Kevin Sneader, James Manyika. (2018). AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for#>. (дата звернення 15.04.2021 р.).
2. Annette La Prade, Janet Mertens, Tanya Moore and Amy Wright (2020). The enterprise guide to closing the skills gap. URL: <https://www.ibm.com/downloads/cas/EPYMNBJA>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
3. Bruce M. Anderson. (2020). The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020. URL: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
4. Patrick Lencioni: (2021). What destroys teams. URL: <https://www.thegrowthfaculty.com/blog/patricklencionivideosteamdysfunction>. (дата звернення 18.04.2021 р.).
5. Lippman L. H., Ryberg R., Carney R., Kristin A. Workforce connections: key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. Child Trends Publication, 2015. 56 p.
6. Івоніна А. І., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Сучасні напрямки теоретичних і методичних розробок в галузі управління: роль soft-skills і hard skills в професійному та кар'єрному розвитку співробітників. *Інтернет-журнал «наукознавство»*. 2017. Том 9. №1. С. 1–18. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

Левченко А. О.

кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ЦІННОСТЕЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Унаслідок стрімкого розвитку цифрових технологій перед суб'єктами господарювання постає необхідність трансформації цінностей, стратегічних завдань та пріоритетів у напрямі переходу від орієнтації переважно на досягнення показників результативності та ефективності до зміщення уваги на досягнення відкритості, креативної організації усіх процесів, демократизації соціально-трудова та комерційних відносин, соціальної взаємодії, розгалужених мережевих горизонтальних зв'язків, врахування у своїй діяльності багатоваріантності та нелінійності потенційних траєкторій подальшого зростання [1]. Тенденції розвитку