

# ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗОВАНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО СВІТУ

Вінницький національний технічний університет

## *Анотація*

*Проаналізовано основні навички, якими повинен володіти персонал організації та запропоновано заходи з удосконалення політики управління персоналом з метою підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств.*

**Ключові слова:** ефективність, персонал організації, управління персоналом, система організації праці.

## *Abstract*

*The main skills, that the staff of the organization should have were analyzed and measures of improving politics of Human Resources were proposed in order to increase the efficiency of domestic enterprises*

**Keywords:** efficiency, staff of the organization, HR, organization system of work.

## Вступ

У сучасних умовах ринкових відносин найбільш вагомим чинником конкурентоспроможності підприємства є не природні та фінансові ресурси, а людський капітал, зокрема персонал, який володіє новітніми знаннями та необхідними здібностями і є мотивованим для досягнення амбітних цілей організації. У кожній організації (підприємстві) в тому чи іншому вигляді існує певна система управління персоналом – персонал-система, яка включає в себе різні функціональні елементи управління. Ефективність такої системи залежить передусім від її мобільності, тобто здатності до вдосконалення. Для цього необхідно кожному складовому елементу системи управління персоналом приділяти значну увагу, починаючи від підбору персоналу, набору системи стимулів до праці, і аж до системи навчання, яка передбачає постійне підвищення персоналом підприємства своєї кваліфікації.

## Результати дослідження

Донедавна необхідними навичками персоналу були знання ринку, вміння взаємодіяти в колективі, професіоналізм, чесність, справедливість, старанність. Проте, у XXI столітті до цих навичок додається вміння критичного мислення, здатність творчо вирішувати виробничі питання, орієнтуватися в інформаційному суспільстві, вміти «донести» свої ідеї та думки, засвоювати новітні технології, бути гнучкими та ініціативними лідерами, тобто вміти працювати в інформаційну епоху.

За оцінками експертів Світового економічного форуму, сучасні працівники – це ті, котрі комплексно вирішують проблеми; критично мислять; є креативними; уміють управляти людьми, працювати в команді та вести переговори; мають хороший емоційний інтелект (тобто здатні усвідомлювати власні почуття і емоції, управляти ними та, використовуючи ці знання, взаємодіяти з іншими); проявляють когнітивну гнучкість [1].

Перелік навичок XXI століття, які знадобляться молодим людям, щоб бути успішними в житті, також розробляють провідні компанії світу. І ці ж компанії витрачають чималі кошти для навчання та перенавчання персоналу в межах «освіти впродовж життя», тому що у найближчому майбутньому будь-яка робота міститиме цифровий компонент, а це означає, що люди повинні виробляти та вдосконалювати потрібні навички. Актуальність знань та наявність практичних навичок працівників визначають конкурентну позицію компанії, її потенціал розвитку та частково мінімізують вплив ринкових ризиків на бізнес-модель компанії [2].

В Україні, аби відповідати сучасним нормам, розгалужена мережа закладів освіти оновлюється та модернізується [3]. Без сумніву, що підготувати молодь для майбутнього неможливо без зміни системи освіти, тому що саме заклади освіти повинні формувати у цієї ж молоді по-перше, такі навчальні та інноваційні навички, як творчість і інноваційність; критичне мислення і вміння вирішувати проблеми; комунікативні навички та навички співробітництва; по-друге, вміння працювати з інформацією, медіа та комп'ютерні навички (інформаційна грамотність;

медіаграмотність; грамотність у галузі інформаційно-комунікаційних технологій); по-третє, життєві та кар'єрні навички (гнучкість та пристосовуваність; ініціатива та самоспрямованість; соціальні навички та навички, пов'язані зі співіснуванням різних культур; продуктивність та вміння з'ясувати та враховувати кількісні показники; лідерство та відповідальність).

Як на рівні підприємств, так і на регіональному та національному рівнях є потреба розробляти стратегії розвитку людського капіталу з метою ефективного використання індивідуальних навичок та досвіду людей [3]. Усе це безперечно сприятиме досягненню цілей сталого розвитку [4].

Насамкінець зазначимо, що в умовах глобалізованого інформаційного світу формування навичок у персоналу залежить від: системи освіти (формування навичок відповідно до потреб ринку праці); корпоративного управління (зокрема, фінансування розвитку людського капіталу, підвищення кваліфікації персоналу, професійний розвиток працівників); державних органів управління (соціальний захист економічно активного населення), а також самих носіїв людського капіталу, котрі готові навчатися впродовж життя таким навичкам, як спілкування з людьми, вміння управляти, розуміти й домовлятися, які здатні приймати рішення, генерувати ідеї та бути креативними.

### Список використаних джерел

1. The World Economic Forum. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/>
2. Білорус Т. В. Обґрунтування вибору методів розвитку персоналу / Т. В. Білорус, Ю. А. Соковніна // Ефективна економіка. – №1. – 2019. – Режим доступу: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2019/50.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2019/50.pdf)
3. Олієвська М. Нові компетенції фахівців у сфері економіки та менеджменту: роль держави та завдання агробізнесу / М. Г. Олієвська, С. В. Петруха // Збірник наукових праць «Економіка і підприємництво». – 2017. – С. 31-42.
4. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. – [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=E)

*Супрунов Р. Є.* – аспірант кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [rocknroll2418@gmail.com](mailto:rocknroll2418@gmail.com)

Науковий керівник: *Зянько Віталій Володимирович* — д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

*Suprunov Roman Y.* — Postgraduate Student of the Chair of Finance and innovative management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [rocknroll2418@gmail.com](mailto:rocknroll2418@gmail.com)

Supervisor: *Zyanko Vitaliy V.* — doctor of economics, Professor, Head of the Department of Finance and innovative management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia, e-mail: [fk.zank@gmail.com](mailto:fk.zank@gmail.com)