

УДК 33: 378. 091. 3

**ПРО АКТУАЛЬНІ НАВИЧКИ ТА ПІДГОТОВКУ РОБІТНИКІВ ДЛЯ
НОВОЇ ЕКОНОМІКИ
(ЛЮДИНА, ТЕХНОЛОГІЇ, ЕКОНОМІКА)**

**ABOUT TOPICAL SKILLS AND TRAINING OF WORKERS FOR THE
NEW ECONOMY
(PEOPLE, TECHNOLOGY, ECONOMICS)**

*докт. екон. наук В.В. Компанієць¹, канд. екон. наук В.В. Польова²,
канд. екон. наук О.М. Полякова¹, канд. екон. наук О.В. Шраменко¹*

¹Український державний університет залізничного транспорту (м.Харків)

²ТОВ «Нью Системс АМ» Міжнародний аеропорт "Харків" (м.Харків)

***D. Sc. (Econ.) V.V. Kompaniets¹, PhD (Econ.) V.V. Polova²,
PhD (Econ.) E.N. Polyakova¹, PhD (Econ.) E.V. Shramenko¹***

¹Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

²International airport "Kharkiv" (Kharkiv)

Основною тенденцією 21 сторіччя є формування високотехнологічної «нової економіки». В ній домінантне місце відводиться інтелектуальним ресурсам, наукоємним та інформаційним технологіям. «Нова економіка» стає фактором, що активно впливає на розвиток бізнесу, в першу чергу за рахунок притаманній їй технологізації.

Аналізуючи опитування та дослідження, які проводяться відомими аудиторськими, аналітичними компаніями, експертними спільнотами можна виявити актуальні знання та навички, необхідні сучасному спеціалістові для його затребуваності на ринку праці в умовах «нової економіки». До таких навичок відносять [1, 2]:

- вміння оброблювати великі масиви інформації (даних) та робити на цій основі висновки, простежувати тренди, взаємозв'язки;
- поєднання технічної компетентності (вузько професійних знань та навичок), когнітивних здібностей, соціальних навичок (вміння спілкуватися, розуміти інших, обучати одне одного, і тому подібне), комплексного підходу до вирішення проблем;
- аналітичне мислення, навички аналітичної, дослідницької роботи, в т. ч. в області міждисциплінарних досліджень в поєднанні з високою літературною грамотністю;
- вміння навчатися;
- вміння працювати в команді.

Як відмічає в своєму аналітичному звіті «Делойт», незважаючи на різке підвищення у 2017 р. на західних підприємствах рівня впровадження робототехніки, автоматизації, штучного інтелекту, фокус уваги змістився не на суто технічні навички, а на «унікально людські» ролі та навички [2].

Роботодавці переміщують свої вимоги в бік особистісних якостей нових робітників, які визначаються ціннісно-мотиваційним ядром особистості та

відповідними навичками: саморегуляцією, чесністю, відповідальністю, трудовою етикою, психологічною стійкістю, вмінням співпереживати, здатністю співтворчості, служіння іншим зі щирістю та самовіддачею.

Однак аналіз досліджень впливу сучасних технологій, як на перспективи ринку праці, так і на людину, опитування експертів в сфері управління, праці, освіти, технологій, а також оцінка ціннісно-мотиваційного портрету сучасної молоді показує наявність суттєвих проблем, які поки що усвідомлюються не повною мірою.

По-перше, - це невідповідність між вимогами до сучасного працівника з боку ринку праці та тими цінностями (мотивацією), навичками, знаннями, компетенціями, які формуються в сучасній людині (під впливом культури, освіти, технологій) [3].

По-друге, - це відсутність узгодженості між державою, роботодавцями, системою освіти, суспільством в цілому щодо вимог до підготовки робітників для нової економіки та адекватних моделей освіти.

Pew Research Center опублікував результати експертного опитування “The Future of Jobs and Jobs Training”, в якому експерти в т. ч. оцінювали готовність та перспективи сучасної системи освіти до тих викликів, які пов’язані зі змінами у сфері праці в зв’язку з технічною революцією [4].

З приводу майбутніх моделей освіти думки експертів різняться й умовно їх можна поділити на дві групи, які представляють протилежні позиції.

Перша критикує традиційну систему освіти, пропонуючи революційні зміни, що передбачають максимальний перехід на цифрові технології, освіту он-лайн. Даний підхід базується на думці, що отримання знань та навичок майже не потребує людської взаємодії й тому половина або більше знань та навичок може бути сформована шляхом самонавчання з використанням цифрових технологій.

Інша, думку якої поділяють автори публікації, вважає, що основою нової моделі освіти має залишитися класична система (де цінності, навички, знання передаються від людини до людини). Вона формує в людині ціннісно-нормативне ядро, навчає та розвиває особистісні, соціальні, когнітивні навички, дає фундаментальні та частково прикладні й професійні знання і навички. Цифрові технології в освіті виступають доповненням до традиційних, і в повному обсязі вони мають актуалізуватися вже на робочих місцях в процесі навчання дорослої (сформованої) людини протягом всього життя.

Найважливіші навички, дефіцит яких за результатами багатьох авторитетних опитувань, буде спостерігатися через вплив цифрових технологій і в цілому культури сучасного світу на людину, – це так звані м’які навички. Їх можна набути тільки через досвід міжособистісного спілкування, шляхом вивчення гуманітарних дисциплін і практики.

Цей досвід формується насамперед в родині, в системі освіти та в процесі участі у співтовариствах, що розвивають різні сторони особистості (в сферах культури, спорту, громадського служіння). Це сфера незмінного пріоритету людини, якого ніколи не зможуть замінити найсучасніші техніка та

технології.

Саме тому в цьому сенсі класична модель освіти має залишитися базовою, основною. В той час як спеціальні навички повинні отримуватись і розвиватись переважно безпосередньо на робочому місці протягом всього життя.

Щодо останнього, експерти МОТ, думку яких розділяють автори, вважають, що здатність до реалізації можливостей, які відкриються в майбутній сфері праці під впливом глобальних змін, буде залежати від ефективності організації та роботи систем навчання протягом всього життя [5, с.5].

У створенні та функціонуванні таких систем мають брати участь держава, роботодавці, освітні структури та самі робітники, однак ініціююча та керуюча роль має лишатися за державою.

Ключовим питанням залишається фінансування витрат на освіту, в т.ч. в сфері професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Державне фінансування може підтримувати та стимулювати програми навчання за допомогою таких засобів, як гарантійне фінансування, виплата допомоги, створення гарантій якості професійної підготовки, відкриття індивідуальних навчальних рахунків, надання субсидій, грантів, кредитів та податкових пільг [5, с.5].

При цьому необхідно враховувати можливості державного фінансування, що зменшуються з причини наростання боргів, соціально-демографічних проблем, загального погіршення макроекономічної ситуації. Це потребує диверсифікації джерел фінансування, зокрема активного залучення роботодавців.

Отже, в умовах високотехнологічної «нової економіки» забезпечення розвитку класичної освіти за підтримкою держави у сполученні зі створенням систем навчання протягом всього життя за активною участю роботодавців, дасть можливість отримати актуальні знання та набути навички, необхідні сучасному спеціалістові для його затребуваності на ринку праці. Це в свою чергу сприятиме формуванню ефективної трудової поведінки і, як наслідок, ефективному функціонуванню як окремих суб'єктів підприємницької діяльності, так і економіки в цілому.

[1] Stephens, Rachael Automate This: Building the Perfect 21st-Century Worker, (2017), available online: <https://www.thirdway.org/report/automate-this-building-the-perfect-21st-century-worker>

[2] From careers to experiences: New pathways 2018 Global Human Capital Trends, available online: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/building-21st-century-careers.html>.

[3] Компаниец В.В. О проекте создания «новой экономики» - посткапитализма (аксиологическая и социально-экономическая оценка) [Текст] / В.В.Компаниец // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2019. - № 65. - С. 86-95.

[4] Rainie, Lee & Anderson, Janna. The Future of Jobs and Jobs Training. Pew Research Center, (2017), available online: <http://www.pewinternet.org/2017/05/03/the-future-of-jobs-and-jobs-training/>

[5] Skills policies and systems for a future workforce. Issue Briefs № 8. International Labour Organization, (2018), available online: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/issue-briefs/WCMS_618170/lang-en/index.htm