

## ЕКОНОМІЧНА ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ПОКОЛІННЯ ЦИФРОВИХ ЛЮДЕЙ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

©2020 КРАУС Н. М., КРАУС К. М., МАНЖУРА О. В.

УДК 338.28:(004.08+621.377.6)  
JEL: A29; O31; O32

### Краус Н. М., Краус К. М., Манжура О. В. Економічна професійна освіта покоління цифрових людей в умовах функціонування інноваційно-підприємницьких університетів

У статті зроблено спробу представити еволюцію видів поколінь людей ХХ і ХХІ століть крізь призму економічних, інституціональних і професійних змістових особливостей. Вказано професійні якості й особливості навчання кожного з поколінь. Узагальнено та зіставлено навички, характерні для класичних співробітників – покоління бейбі-бумерів; розкрито зміст нових прогресивних навичок, що притаманні цифровому поколінню. Вказано економічні та організаційні вигоди для компанії від роботи в ній цифрових спеціалістів, серед чого: можливість масштабування бізнесу; збільшення прибутків; вихід з рутини без потреби перевіряти кожну дію співробітників. Визначено професійні гнучкі/м'які навички цифрової людини, що отримує знання в інноваційно-підприємницькому університеті, а саме: вміння ефективно комунікувати з тими, хто її оточує; емоційний інтелект; тайм-менеджмент; гнучкість і креативність; протистояння стресу. Аргументовано, що сьогодні є гостра потреба в досягненні всеосяжного прогресу щодо оснащення та забезпечення новітніми можливостями кожного працівника на його цифровому робочому місці. Наведено переваги цифрового робочого місця для покоління міленіалів, зумерів та альфа-людей крізь призму матричної структури вигоди Office 365 і проблем, що виникають у ході її застосування. Зроблено висновок, що саме інноваційно-підприємницькі університети продукують інновації, виховують активну та прогресивну молодь, підприємців. Отримана поколінням цифрових людей економічна професійна освіта в інноваційно-підприємницькому університеті впливатиме на: оплату праці розробників; наявність на ринку праці спеціалістів високого рівня; прозорість правил відбору ІТ-компаній як підрядників тощо.

**Ключові слова:** цифрові люди, зумери, альфа-люди, професійна освіта, інноваційно-підприємницький університет, цифрові компетенції.

**DOI:**

**Табл.:** 4. **Бібл.:** 15.

**Краус Наталія Миколаївна** – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів та економіки, Київський університет імені Бориса Грінченка (вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, Київ, 04053, Україна)

**E-mail:** k2205n@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8610-3980>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/W-1814-2017>

**SPIN:** <http://elibrary.ru/2586-9430>

**Краус Катерина Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління, Київський університет імені Бориса Грінченка (вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, Київ, 04053, Україна)

**E-mail:** k23k@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4910-8330>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/F-3710-2017>

**Манжура Олександр Васильович** – доктор економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи, Полтавський університет економіки і торгівлі (вул. Ковалів, 3, Полтава, 36014, Україна)

**E-mail:** manzhura11@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4840-9238>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/S-5958-2017>

УДК 338.28:(004.08+621.377.6)  
JEL: A29; O31; O32

### Краус Н. М., Краус К. М., Манжура О. В. Экономическое профессиональное образование поколения цифровых людей в условиях функционирования инновационно-предпринимательских университетов

В статье сделана попытка представить эволюцию видов поколений людей XX и XXI столетий сквозь призму экономических, институциональных и профессиональных содержательных особенностей. Указаны профессиональные качества и особенности обучения каждого из поколений. Обобщены и сопоставлены навыки, характерные для классических сотрудников – поколения бэйби-бумеров; раскрыто содержание новых прогрессивных навыков, присущих цифровому поколению. Указаны экономические и организационные выгоды для компании от работы в ней цифровых специалистов, среди которых: возможность масштабирования бизнеса; увеличение доходов; выход из рутинности без необходимости проверять каждое действие сотрудников. Определены профессиональные гибкие/мягкие навыки цифрового человека, получающего знания в инновационно-предпринимательском университете, а именно: умение эффективно коммуницировать с теми, кто его окружает; эмоциональный интеллект; тайм-менеджмент; гибкость и креативность; противостояние стрессу. Аргументировано, что сегодня есть острая потребность в достижении всеобъемлющего прогресса касательно оснащения и обеспечения новейшими возможностями каждого работника на его цифровом рабочем месте. Представлены преимущества цифрового рабочего места для поколения милениалов, зуммеров и альфа-людей сквозь призму матричной структуры выгоды Office 365 и проблем, возникающих в ходе её применения. Сделан вывод, что именно инновационно-предпринимательские университеты производят инновации, воспитывают активную и прогрессивную молодежь, предпринимателей. Полученное поколением цифровых людей экономическое профессиональное образование в инновационно-предпринимательском университете будет влиять на: оплату труда разработчиков; наличие на рынке труда специалистов высокого уровня; прозрачность правил отбора ИТ-компаний в качестве подрядчиков и т. п. **Ключевые слова:** цифровые люди, зуммеры, альфа-люди, профессиональное образование, инновационно-предпринимательский университет, цифровые компетенции.

**Табл.:** 4. **Библ.:** 15.

**Краус Наталия Николаевна** – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры финансов и экономики, Киевский университет имени Бориса Гринченко (ул. Бульварно-Кудрявская, 18/2, Киев, 04053, Украина)

**E-mail:** k2205n@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8610-3980>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/W-1814-2017>

**SPIN:** <http://elibrary.ru/2586-9430>

**Краус Екатерина Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления, Киевский университет имени Бориса Гринченко (ул. Бульварно-Кудрявская, 18/2, Киев, 04053, Украина)

**E-mail:** k23k@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4910-8330>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/F-3710-2017>

**Манжура Александр Васильевич** – доктор экономических наук, доцент, проректор по научно-педагогической работе, Полтавский университет экономики и торговли (ул. Ковалюк, 3, Полтава, 36014, Украина)

**E-mail:** manzhura11@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4840-9238>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/S-5958-2017>

UDC 338.28:(004.08+621.377.6)

JEL: A29; O31; O32

**Kraus N. M., Kraus K. M., Manzhura O. V. The Economic Vocational Education for the Generation of Digital People in the Functioning of Innovation-Entrepreneurial Universities**

The article attempts to present the evolution of generations of people of the 20th and 21st centuries through the prism of economic, institutional and professional substantive peculiarities. The professional qualities and features of each generation's training are specified. The skills of the classical employees of the baby boomer generation are generalized and compared; the contents of the new progressive skills inherent in the digital generation are disclosed. The authors specify the economic and organizational benefits for the company from the work of digital specialists, including the following: ability to scale the business; increase in income; exit from the routine without having to check every action of employee. The professional flexible/soft skills of a digital person gaining knowledge at an innovative-entrepreneurial university are defined as follows: ability to effectively communicate with the surrounding; emotional intelligence; time management; flexibility and creativity; stress resilience. It is reasoned that there is an urgent need for the all-round advance with regard to equipping and providing with the most recent capabilities for every employee in their digital workplace. The benefits of a digital workplace for a generation of millennials, buzzers, and alpha people are presented via the prism of the matrix structure of advantage of the Office 365 along with the challenges it poses. It is concluded that the innovation-entrepreneurial universities are exclusive in producing innovations, educating active and progressive youth, entrepreneurs. The economic vocational education gained by the generation of digital people at an innovative-entrepreneurial university will cause influence on: salaries of developers; presence of high-level professionals in the labor market; transparency of the rules for selecting IT companies as contractors, etc.

**Keywords:** digital people, buzzers, alpha people, vocational education, innovation-entrepreneurial university, digital competences.

**Tabl.:** 4. **Bibl.:** 15.

**Kraus Nataliia M.** – D. Sc. (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Finance and Economics, Borys Grinchenko Kiev University (18/2 Bulvarno-Kudriavska Str., Kyiv, 04053, Ukraine)

**E-mail:** k2205n@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8610-3980>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/W-1814-2017>

**SPIN:** <http://elibrary.ru/2586-9430>

**Kraus Kateryna M.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Management, Borys Grinchenko Kiev University (18/2 Bulvarno-Kudriavska Str., Kyiv, 04053, Ukraine)

**E-mail:** k23k@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4910-8330>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/F-3710-2017>

**Manzhura Oleksandr V.** – D. Sc. (Economics), Associate Professor, Pro-rector for Scientific and Educational Work, Poltava University of Economics and Trade (3 Kovalia Str., Poltava, 36014, Ukraine)

**E-mail:** manzhura11@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4840-9238>

**Researcher ID:** <http://www.researcherid.com/rid/S-5958-2017>

**П**роблема соціальної нерівності в останні два роки постала особливо гостро. Згідно з даними щорічної доповіді щодо розподілу багатства від Федерального резерву США, спостерігається надмірне накопичення ресурсів у руках представників покоління «бебі-бумерів» (50,2%), тоді як у міленіалів їх обмаль (3,2%), не кажучи вже про представників молодих поколінь «Z» і «A». Не дивно, що саме молодь і стала рушійною силою багатьох протестів у різних країнах світу. Економічні проблеми та обмежені

перспективи працевлаштування, погіршення якості життя та праці, витіснення національних робітників іноземними, криза традиційних ідеологій і змістів – усе це призводить до поляризації молоді та представників середнього класу там, де він існує [1, с. 6].

Молоде прогресивне покоління людей прагне залишатися лише в тій країні, де вони можуть отримати послуги онлайн; проконтролювати, на які проекти йдуть їх податки; отримати високий рівень медичних послуг, а їх діти – достойну, якісну освіту.

Ми сьогодні спостерігаємо чітку закономірність між рівнем розвитку інновацій та рівнем міграції.

Досвід реалізації низки стартапів подекуди сьогодні засвідчує, що «слабке місце» – не у фінансовому, а в людському капіталі. Професіоналізм персоналу визначає, чи ефективними будуть інноваційні інструменти. Щоб застосовувати технології, співробітники мають бути долучені до процесу, навчені та мотивовані. Також важливо якісно вибудувати інноваційні бізнес-процеси. Опис бізнес-процесів із зазначенням ризиків і контролю – це той базис, який забезпечує системну роботу в ході реалізації проекту [2].

**З**а оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку, більше одного мільярда робочих місць, або майже третина всіх робочих місць у світі, ймовірно, буде змінена за допомогою технологій у наступному десятилітті. За оцінками Всесвітнього економічного форуму, до 2022 р. у великих країнах буде створено 133 млн нових робочих місць для задоволення потреб Четвертої промислової революції. Водночас економічні та демографічні зрушення надають додатковий тиск на робочу силу сьогодні [3].

Із дослідженням загальних аспектів трансформації в перехідних економіках і проблемами їх адаптації до глобального інноваційно-цифрового простору пов'язані імена І. Брітченка [4], А. Болдиревої [5], О. Гембик [6], А. Гріневич, О. Голобородька [7], І. Гужви, А. Добриніна, М. Згуровського, О. Жмеренецького, О. Криворучко [8–9], К. Краус, О. Марченка [10], О. Манжури [11–13], Ю. Пивоварова, А. Рожкової [14] та ін.

Водночас значна кількість проблем, таких як модель формування та розвитку інноваційно-підприємницьких університетів в Україні, цифровізація інституту освіти, зміст майбутніх професій у розрізі цифрових компетенцій і навичок, які матимуть пріоритетність у майбутньому на ринку праці, й загалом економічна професійна освіта покоління цифрових людей в умовах функціонування інноваційно-підприємницьких університетів, залишаються недостатньо розкритими. До того ж, відсутнє чітке розуміння ціннісних особистісних ознак і професійних компетенцій «цифрових людей», тобто людей покоління зумерів і альфа-людей.

Цілями статті є такі: надати загальну характеристику видів поколінь людей ХХ та ХХІ століть крізь призму економічних, інституціональних і професійних змістових особливостей; вказати та зіставити основні навички покоління А, Z і бейбі-бумерів, економічні й організаційні вигоди в результаті їх роботи для компаній; надати авторське бачення переваг від цифрового робочого місця для покоління міленіалів, зумерів та альфа-людей крізь призму матричної структури; визначити професійні гнучкі (м'які) навички цифрової людини, що отримує знання в інноваційно-підприємницькому університеті.

**С**истема освіти в Україні потребує трансформаційних змін. Однак аналогічні проблеми існують і в інших країнах: освіта відстає від сучасних потреб і темпів розвитку суспільства. Вже чимало передових світових компаній не потребують обов'язкової вищої освіти пошукачів при прийомі на роботу. Диплом не настільки важливий, як практичні навички, якими володіє людина. Це, перш за все, ефективна комунікація й уміння працювати в команді. Хоча досить скоро повноцінним членом команди стане штучний інтелект, потрібно буде делегувати частину обов'язків машинам і, відповідно, контролювати їх. Володіння іноземними мовами – це обов'язкова складова успіху. Великі успішні компанії збирають таланти з усього світу, тому необхідно вміти ефективно працювати в різних культурах і міжнаціональних колективах.

Гібридність мислення, вміння вирішувати задачі, орієнтація на результат – якості, які будуть найбільш затребуваними на ринку праці в будь-якій сфері. Але щоб такі спеціалісти не виїжджали за межі країни, потрібно забезпечити їх високооплачуваною роботою в Україні. Тому, якщо говорити про те, куди, перш за все, має інвестувати держава – в освіту чи економіку – то, звичайно, і в освіту, і в економіку одночасно. Потрібно створювати робочі місця – жодного іншого рецепта немає.

Пріоритетними для уряду України мають бути показники зайнятості населення (саме молоді) та іноземних інвестицій. У ХХІ столітті ми маємо створити новий інноваційно-цифровий формат для талановитої молоді, студентів і аспірантів. Україна повинна стати хабом – так званним провайдером корисного контенту, контактів і можливостей. Сучасне покоління креативних людей живе під гаслом: «Нові контакти, нові ідеї, нові можливості...». Україна має рухатися в напрямі створення на території своєї країни вигідних умов для роботи та належного рівня життя, життя нової якості [2].

Оскільки робочі місця змінюються технологіями Четвертої промислової революції, є гостра потреба перенавчити більше 1 млрд людей до 2030 р. Очікується, що до 2022 р. 42% основних навичок, необхідних для виконання існуючих робіт, зміняться. На додаток до високотехнологічних навичок будуть потрібні спеціалізовані навички міжособистісного спілкування, включаючи ті, що пов'язані з продажами, HR і освітою, – стверджують організатори Всесвітнього економічного форуму в Давосі [3].

У зв'язку з цим вважаємо за потрібне розглянути характеристики поколінь людей ХХ і ХХІ століття крізь призму економічних, інституціональних і професійних змістових особливостей. Кожне покоління має свої унікальні риси, обумовлені епохою, соціальними нормами, інститутами, технологіями (табл. 1).

Як пояснює дослідницький центр Pew Research Center, розмежування між різними поколіннями за

Загальна характеристика видів поколінь людей XX та XXI століть крізь призму економічних, інституціональних і професійних змістових особливостей

		Еволюція видів поколінь людей XX та XXI століть			
Ознаки	Бєбі-бумери	Покоління X, або «Покоління 13», «Покоління сендвіча»	Покоління Y, або Міленіали, «Покоління Пітера Пена»	Покоління Z, або Зумери, Постміленали, Центеніали	Покоління Альфа (A)
Роки народження	1946–1954 (63) рр.	1966 (61)–1976 рр.	1977 (81)–1996 рр.	1995 (2003)–2012 рр.	2013 р. – по теперішній час
Інституційні риси держав і часового періоду	Інститути сильні, а індивідуалізм слабкий	Інститутами жертвують заради індивідуалізму	Інститути слабкі, а індивідуалізм зростає	Інститути руйнуються, а люди згуртовуються для створення нових інститутів	Люди-альфа формують «прозорий світ» і «прозорі» цінності. Важливе місце в цьому світі займає репутація
Економічний цикл життя	Підйом	Пробудження	Спад	Криза	Очікується новий підйом
Особистісні риси індивідуума	Оптимісти; працьовитість; консерватизм; культ молодості та командний дух	Рано стають самостійними; недовіра до влади; «є свідками ери До-інтернету»; технічно грамотні; індивідуалісти; прагматичні; є носіями демократичних поглядів; змушені піклуватися про дітей і батьків одночасно	Сором'язливі, прискіпливі до свого раціону; залежні від модних тенденцій; люблять подорожувати, піклуються про довкілля, не заощадливі; толерантні; активні у відстоюванні своїх прав; довго жили з батьками та не поспішали дорослішати	Толерантні; чутливі; аполітичні; виступають за одностатеві шлюби та рівноправність; ведуть здоровий спосіб життя; толерантні; надають перевагу спілкуванню онлайн; мінімалісти; добре розуміються в технологіях; мають акаунт у соціальному мережі; цікавляться сучасною музикою, культурою, мемами; середній вік життя – 80 років	Формуються як особистості в час штучного інтелекту; з народження користуються гаджетами; мають високі моральні стандарти; цінують свободу вибору; неформали; 90% дітей вже до 2 років користуються планшетом, а кожен 5-й має свій гаджету 3-4 роки; очікується середній вік життя – 100 років; ерудовані; неагресивні; врівноважені; є носіями гуманітарної місії та «двигунами» прогресу; вільні від різного роду умовностей;
Навчання, освіта	Не довіряють технологіям в освіті та загалом у всіх сферах життя; вищу освіту отримувала мала кількість людей	Зростання кількості неузгодженостей в освітній системі; скорочення фінансування системи освіти та складність отримання студентських кредитів	Самосвідомі, надають перевагу соціальним мережам перед телебаченням, здібні до навчання, поділяють самоосвіту	Навчаються за інтердисциплінарним підходом (на перетині різних дисциплін); концентрація уваги – 8 секунд; переважно мають вищу освіту	Цінують персоналізацію та індивідуальний підхід; концентрація уваги – 1 секунда, що дозволяє розвивати критичне мислення; мають гарні стосунки з батьками, які радять з ними та прислухаються до їх знань у цифрових питаннях; у школах викладаються спецкурси, як розрізняти факти від фейків; у їх світі інформаційна картинка витісняє текст; за прогнозами, 40% дітей даного покоління не матиме вищої освіти
Професійні якості	Кар'єристи, комфортно почуваються в командній роботі; молодими прихилили до влади та обіймали керівні посади	Прагнуть довго залишатися дієздатними та професійно потрібними; зміни в кар'єрних перспективах, що підвищувало академічні вимоги та вимоги до інтелектуальних здібностей	Дотримуються балансу між роботою та відпочинком, робота для них – це справа всього життя; легко співпрацюють у команді	Не розуміють життя та роботу без Інтернету, швидко перемикають увагу – ім важко зосередитись, 72% мріють про власну справу	Не розділятимуть реальний і віртуальний світи; вестимуть свої блоги, створюючи абсолютний новий тип контенту (стрими, розіграші, челенджи), уже в ранньому віці заробляючи гроші; високі моральні стандарти; чуттєві до брехні

Джерело: авторська розробка.

**ЕКОНОМІКА** ОСВІТА І НАУКА

роками є лише приблизним, і думки експертів щодо чітких дат переходу від одного покоління в інше зазвичай дещо різняться. Міленіали сьогодні складають найбільшу групу на ринку праці. У кожній країні міленіали різні, як і загалом всі інші види поколінь. Але експерти залишаються одностайними в тому, що загалом саме глобалізація, соціальні мережі, засоби масової інформації та широке поширення західної культури все ж роблять їх більш схожими один на одного, ніж це було в інших поколінь.

Міленіали – цифрове покоління, що надає перевагу спілкуванню онлайн, дистанційному навчанню, віддаленій роботі. Вони користуються перевагами сучасних технологій, дбають про збереження приватності та погано сприймають системи, що не є людиноцентричними/людиноорієнтованими. Якщо розглядати покоління А та Z, то, за прогнозами експертів, їм будуть притаманні так звані «м'які навички», які вони, до того ж, мають постійно «прокачувати».

Покоління альфа-людей, через подальший глибший розвиток Інтернету, будуть намагатися вибудувати гнучкий і соціально відповідальний глобальний простір, в якому більше приділятиметься увага екології, тероризму, вичерпності ресурсів. Серед великої кількості навичок можна виділити ряд основних:

- ✦ здатність проявляти емпатію стосовно оточуючих;
- ✦ навички вибудовування здорової комунікації;
- ✦ вміння планувати та доводити бізнес-справу до логічного завершення;
- ✦ бути уважним до своїх емоцій;
- ✦ навички критичного мислення;
- ✦ вміння ефективно розпоряджатися своїм часом;
- ✦ розвивати емоційний інтелект, який є єдиним способом конкуренції з роботами, штучним інтелектом, що розвивається досить інтенсивно [11; 13].

**В**арто зазначити, що емоційний інтелект являє собою набір навичок, котрі дозволяють розпізнавати та розуміти чужі емоції та наміри, а також контролювати власні, щоб вирішувати практичні завдання. Велика кількість роботодавців стверджують, що для успішної кар'єри поколінню альфа потрібно оволодіти трьома речами – адаптивністю, вмінню працювати з інформацією та здатністю знаходити «точки дотику» з будь-якими людьми. А це і є практична реалізація емоційного інтелекту.

Вже сьогодні, щоб потрапити до команди Ілона Маска, потрібно зіграти в спеціальну онлайн-гру, де штучний інтелект ставить різні задачі: наприклад, він просить визначити, яку емоцію відчуває людина на тому чи іншому фото. Після цього результати аналізуються та відправляються потенційному роботодавцю [15].

У рамках наукової публікації ми зробили спробу порівняти економічні й організаційні вигоди для сучасних компаній, в яких працюють люди різних поколінь, а саме: бейбі-бумери та покоління цифрових людей (табл. 2).

**Е**ксперти переконані, що до 2030 р. у світі зникне до 70 класичних професій. Звісно, з'явиться низка нових, але на питання – які саме це будуть професії, мало хто може дати чітку відповідь. Викликано це тим, що світ швидко змінюється, і не до кінця зрозуміло, чому потрібно вчитися, щоби бути в тренді. Поколінню альфа доведеться інтуїтивно здогадуватись, які саме навички їм знадобляться, щоб стати успішним у майбутньому. В умовах постійних і динамічних змін витратити 6–7 років на отримання фундаментальної вищої освіти не видається раціональним.

Поколінню зумерів та альфа-людей доведеться постійно набувати нових навичок і змінювати рід діяльності. Викликано це тим, що їх доходи будуть залежати від розуміння ситуації та швидкого, подекуди навіть миттєвого, «включення» в процес. Очікується, що за своє кар'єрне життя людина покоління альфа змінить більше 5 видів діяльності та до 20 роботодавців.

Аналітики вважають, що нове покоління цифрових людей буде більш освіченим за рахунок самонавчання та самоосвіти. До того ж, все більшої популярності набуває віддалена робота, тобто фрілансерство.

Уже сьогодні в США третина працівників є фрілансерами, а до 2025 р. очікується, що половина співробітників у країнах Європи буде працювати без суворої прив'язаності до конкретної компанії та робочого місця. Та все ж сьогодні ряд цифрових компетенцій і навичок покоління цифрових людей може отримати в інноваційно-підприємницьких університетах. Найбільш важливі з них наведено в табл. 3.

Сьогодні є потреба в зосередженні на досягненні справедливого, всеосяжного прогресу в справі оснащення та забезпечення новітніми можливостями в процвітанні кожного працівника на їх цифрових робочих місцях майбутнього. Так, корпоративний портал Office 365 дає такі переваги:

- ✦ єдине місце зберігання всіх типів документів;
- ✦ єдина контактна книга;
- ✦ єдиний інформаційний (новини, блоги, календарі) простір для всіх співробітників;
- ✦ спільні фото- та відеогалереї;
- ✦ самостійний облік відпусток співробітників;
- ✦ онлайн-узгодження службових записок;
- ✦ єдиний центр навчання;
- ✦ соціальна активність (конкурси, банк ідей, голосування тощо).

Аналітика на базі PowerBI:

- ✦ звіти про продаж/закупівлю в режимі онлайн anywhere (у т. ч. інтеграція в Microsoft Teams);
- ✦ наочний і зрозумілий користувачу інтерфейс;

**Порівняння навичок покоління А, Z і бейбі-бумерів та економічних і організаційних вигод у результаті їх роботи для компаній**

<b>Навички, характерні для класичних співробітників – покоління бейбі-бумерів</b>	<b>Нові прогресивні набуті навички, притаманні цифровому поколінню</b>
У колективі кожен сам за себе	Довіра всередині команди
Команда знаходиться у протиріччі	Взаємодопомога
Відсутність довіри призводить до приховування інформації керівником від колективу	Знання та досвід, комунікації один з одним
Байдужість колективу до бізнесу компанії	Здатність йти на конструктивний конфлікт та швидко його вирішувати
Недовіра до співробітників з боку керівника та між ними самими	Розуміння відповідальності за свій результат і команду в цілому
Невміння приймати самостійно поточні рішення співробітниками; співробітники не прислухаються до керівника	Вимогливість співробітників до колег
Команда не досягає систематично цілей	Прагнення кожного досягнути загальних для команди та компанії цілей
<b>Економічні та організаційні вигоди для компанії від роботи в ній традиційних спеціалістів або бейбі-бумерів</b>	<b>Економічні та організаційні вигоди для компанії від роботи в ній цифрових спеціалістів</b>
Замовчуються проблеми та приховуються помилки	Збільшення прибутків
Співробітники не розуміють кінцевих цілей та задач	Час на розвиток компанії замість з'ясування конфліктів
Керівник все контролює сам безпосередньо	Можливість масштабування бізнесу
Неможливість масштабування бізнесу з таким колективом	Можливість прогнозувати результати команди
Нерозуміння, скільки прибутку отримає компанія в кожному поточному місяці	Вихід з рутини без потреби перевіряти кожен дію співробітників
	Взаємна довіра між керівником та членами команди

Джерело: авторська розробка.

Таблиця 3

**Професійні гнучкі (м'які) навички цифрової людини, яка отримує знання в інноваційно-підприємницькому університеті**

<b>Гнучкі (м'які) навички</b>	<b>Що варто робити, щоб досягнути/набути потрібних навичок?</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Вміння ефективно комунікувати з тими, хто вас оточує	Навчитися визнавати свої помилки, якщо дійсно їх припустилися; не дозволяти емоціям брати верх, зокрема в діловому листуванні; навчитися давати конструктивний зворотний зв'язок: фідбек має бути заснований на фактах і робочих моментах, слід уникати оцінок особистості; уникати в спілкуванні натяків, пасивної агресії, припиняти маніпуляції, уникати знецінення
Емоційний інтелект (вираження емоцій, міжособистісні відносини, управління емоціями, асертивність, соціальне усвідомлення, адаптивність, самомотивація, щастя, оптимізм, самооцінка, контроль над емоціями, контроль імпульсів, стресостійкість, співпереживання, сприйняття емоцій)	Згідно з трактуванням Клода Штайнера, «емоційний інтелект – це здатність людини усвідомлювати емоцію, генерувати її так, щоб задіяти мислення, знаходити порозуміння емоцій і того, що вони означають, керувати ними так, щоб сприяти своєму емоційному й інтелектуальному розвитку». Емоційний інтелект допомагає людині адаптуватися в навколишньому середовищі та знаходити спільну мову з іншими людьми. Він проявляється як щодо себе, так і в спілкуванні з оточуючими. Гнів, сум, страх і радість – це базові емоції, які допомагають вирішити проблему тут і зараз; інші, як-от тривога або почуття провини, – допоміжні. Тому важливо навчитися розпізнавати базову емоцію та визначати причину, що її викликала. Варто пам'ятати, що: страх з'являється через брак інформації; гнів – через порушення особистісних кордонів; смуток – через втрату; радість – у результаті задоволення потреб. Знайти причину виникнення емоцій допоможе щоденник емоцій. Потрібно спробувати протягом місяця фіксувати та відслідковувати свої почуття й емоції за схемою: дата і час; подія; почуття; причина, з якої виникло почуття; дії, які можна вчинити; наскільки сильним було почуття за шкалою від 1 до 10; тілесні відчуття, які випробували разом з почуттям. Для того, щоб навчитися розпізнавати, які емоції стоять за тілесними реакціями, можна зробити таке: у моменти, коли людина знає, яка саме емоція переживається, слід записувати в щоденник фізичні відчуття, які її супроводжують.

1	2
	У майбутньому, відчувши щось схоже, індивідуум зможе порівняти свою тілесну реакцію та розпізнати почуття, яке за нею приховане. Щоб «прокачати» взаємодію з оточуючими, розвивайте емпатію – уміння співпереживати, розуміти почуття іншої людини. Кожному хочеться бути почутим і прийнятим оточуючими, навчитися бачити співрозмовника, «зчитувати» його стан
Тайм-менеджмент	Утримувати баланс у всіх сферах життя дозволяє чітке планування: не варто сподіватися на пам'ять. Потрібно записувати плани на день, рік і кілька років наперед. При плануванні спочатку доречно виділяти час для відпочинку, а потім уже розписуйте всі інші справи
Гнучкість і креативність	Пошук нових підходів у вирішенні рутинних завдань
Протистояння стресу	Опанування новими техніками, які допомагають у боротьбі зі стресом. Набуття навички саморегуляції, які допоможуть знизити негативний вплив стресу на організм в цілому

Джерело: складено на основі [5; 6; 10; 12; 14].

- ✦ неможливість «зламати» будь-що користувачем;
- ✦ безмежне масштабування та проектування звітів «під будь-яким кутом зору» (в розрізі контрагентів/регіонів/продукції/менеджерів/сум тощо);
- ✦ відсутність потреби залучати розробників при проектуванні нових звітів.

Microsoft Teams – це: єдина контактна книга для всіх співробітників (немає необхідності знати номер телефону для початку спілкування); наочна структура підпорядкування співробітників; окремих чат для роботи; спільна робота над документами (Word, Excel тощо); можливість інтеграції сторонніх сервісів (наприклад, Trello, Asana, Evernote тощо) – єдине вікно для спілкування, постановки задач, їх реалізації та спільної роботи; боти.

З цих причин у табл. 4 наведено авторське бачення матричної структури переваг, які з'являються перед поколінням міленіалів, зумерів та альфа-людей у результаті формування цифрового робочого місця.

Оперуючи прогнозами Всесвітнього економічного форуму щодо змісту майбутніх професій і робіт, слід зазначити, що велика частина автоматизації відбувається на рівні конкретних робочих завдань, а не на рівні цілих робочих місць. Наприклад, відповідно до одного з недавніх досліджень цього ж Форуму, майже 2/3 сьогоденних робочих місць містять не менше 30% задач, які можуть бути автоматизовані на основі доступних нині технологій, але тільки близько 1/4 робочих місць містять понад 70% завдань, які можна автоматизувати.

Автоматизація робочої сили буде розігруватися трьома хвилями між сьогоденним днем і серединою 2030-х рр., збільшуючи частку повністю автоматизованих ручних завдань до майже 40% у найбільш «постраждалих» робочих місцях. Частка автоматизованих завдань за участю соціальних навичок зросте так само від 5% сьогодні до приблизно 15% у майбутньому.

Найбільш актуальне питання для підприємств, урядів та окремих осіб – це досягнення нової рівноваги в поділі праці між робітниками-людьми, роботами і алгоритмами. Хвилі автоматизації змінювали глобальну економіку протягом всієї історії. Перша і друга промислові революції об'єднали конкретні робочі завдання в окремі робочі ролі, розділяючи працю між людьми та машинами, технологічно доступними в той час засобами. Зміни та прогрес привели до збільшення продуктивності шляхом «перепаккування» робочих завдань у нові робочі місця, що привело до зменшення кількості застарілих профілів роботи та зростання нових видів діяльності, історично залишаючи баланс між кількістю робочих місць і створенням економічної цінності на позитивній стороні.

Четверта промислова революція та технологічне просування скоротить кількість працівників, необхідних для виконання одних робочих завдань, і підвищить попит на продуктивність інших. Цей процес вимагає масової перекваліфікації та підвищення професіоналізму робочої сили, з одного боку, а з іншого – соціального захисту тих, кому не знайшлося високотехнологічного робочого місця, чи тих, хто виявився нездатним розвиватися.

Перелік видів діяльності, які, перш за все, постраждають від автоматизації, такий: клерки, які вводять дані; бухгалтери та аудиторі; адміністратори та секретарі; збирачі та працівники фабрик; служби підтримки клієнтів; складські працівники та зберігачі цінних паперів; поштові клерки; фінансові аналітики; касири та співробітники з продажу квитків; механіки; ремонтники й установники електроніки; банківські агенти та пов'язані з ними продавці; водії; продавці та торгові агенти; адвокати; страховики.

У новому звіті Всесвітнього економічного форуму наведено професійні сфери, де буде відчутне зростання робочих місць, а саме: догляд, інженерія та хмарні обчислення, маркетинг даних і штучний інтелект, «зелені» робочі місця, люди та культура, а також керівники спеціалізованих проектів [3]. Разом із тим, важливо зрозуміти, що не держава в особі уряду створює інно-

## Матрична структура переваг цифрового робочого місця для покоління міленіалів, зумерів та альфа-людей

Передумови переходу на Office 365	Вигоди Office 365
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Слабка інфраструктура.</li> <li>2. Постійно неробоча пошта.</li> <li>3. Повільна «Загальна папка» для зберігання спільних документів.</li> <li>4. Необхідність поетапного переходу «в хмару».</li> <li>5. Наявність єдиного «вікна входу» для всіх користувачів компаній групи.</li> <li>6. Необхідність повсюдного ліцензування ПЗ.</li> <li>7. Необхідність збереження всіх документів всередині компанії.</li> <li>8. Встановлення єдиної політики безпеки та конфіденційності всередині групи</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ліцензійне, завжди актуальне ПЗ для всіх співробітників усіх компаній групи.</li> <li>2. Microsoft Exchange для пошти і календарів.</li> <li>3. Миттєве розгортання Office 365 для нових співробітників.</li> <li>4. Можливість роботи з будь-якої точки.</li> <li>5. Збереження компанією документів співробітників.</li> <li>6. Миттєвий обмін інформацією (у т. ч. документами) всередині компанії.</li> <li>7. Значно підвищена мобільність.</li> <li>8. Корпоративний портал на базі SharePoint.</li> <li>9. Звіти аналітики, побудовані на PowerBI.</li> <li>10. Teams для корпоративного спілкування та сучасної роботи</li> </ol>
Чому Office 365?	Проблеми застосування Office 365
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зрозумілий користувачам набір інструментів.</li> <li>2. Простий в освоєнні та запуску продукту.</li> <li>3. Вигідний (порівняно з класичним варіантом ліцензування).</li> <li>4. Сучасний – є всі потрібні мобільні додатки, продумана ергономіка служб, соціалізовані інструменти.</li> <li>5. Гнучкий – можна обирати різні пакети під різні ролі та задачі.</li> <li>6. На ринку немає корпоративних альтернатив</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Навчання співробітників.</li> <li>2. Внутрішнє протистояння змінам.</li> <li>3. Не завжди стабільна робота сервісів Microsoft.</li> <li>4. Не завжди достатня швидкість роботи SharePoint</li> </ol>

Джерело: авторська розробка.

вації, і навіть не корпорації, такі як HP чи Microsoft. Інновації продукують інноваційно-підприємницькі університети, активна та прогресивна молодь, підприємці. Однак, при цьому, держава та контролюючі структури, фінансові інституції мають виступати не в ролі поліцейського, а допомагати, консультувати та, за потреби, фізично захищати інноваційний бізнес. Крім того, необхідне забезпечення надійності та прозорості банківської системи, оскільки чимало підприємців віддають перевагу відкриттю рахунків у банках за межами України не тому, що вони намагаються приховати гроші, а лише з причин того, що бояться втратити свій капітал, бо інституційна складова банківського сектора має низький рівень довіри [2].

## ВИСНОВКИ

У підсумку зазначимо, що отримана економічна професійна освіта поколінням цифрових людей в інноваційно-підприємницькому університеті робитиме потужний визначальний вплив на:

- ✦ оплату праці розробників на ринковому рівні;
- ✦ наявність на ринку праці спеціалістів високого рівня, котрі зможуть в ході реалізації проекту сформулювати чітке технічне завдання та консультувати у процесі розробки рішення;
- ✦ прозорість «правил гри» і відбору ІТ-компаній як підрядників.

Проведений аналіз допоможе вивести Україну з пастки старого ресурсно-технологічного укладу в

інноваційне ядро нової постіндустріальної епохи, що стане продуктом розпаду старих морально-етичних норм господарсько-політичного порядку.

Подальші дослідження необхідно спрямувати на розробці та реалізації концепції «Університет як інтелектуальна лабораторія міста», «Підприємницький університет», «Дослідницький університет». Разом із тим, ми переконані, що якщо нічого не робити, то сучасна криза професійних навичок лише посилить і без того зростаючий швидкими темпами розрив між багатими та бідними в усьому світі й Україні зокрема. Переконані, що назріла нагальна потреба в підсилени еволюційних освітніх змін ще й революційним перенавчанням, з метою пришвидшеного набуття поколіннями Z і A економічної професійної освіти, у ході набуття ними новітніх цифрових компетенцій в інноваційно-підприємницьких національних університетах. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Прогноз 2020: Виклики і можливості / Український Інститут майбутнього. 24.12.2019 р. URL: <https://www.uifuture.org/publications/forecasts/25243-prognoz/2020/vyklyky/i/mozlyvosti>
2. International Economic Forum: New Contacts, Ideas, Opportunities. 2018. URL: <https://destinations.com.ua/business/business-events/534-kyiv-international-economic-forum-new-contacts-ideas-opportunities>
3. У Давосі обговорювали необхідність світової революції з перенавчання кадрів: причина. 26.01.2020. URL: <https://rubryka.com/2020/01/26/retraining-personnel-davos/>



4. Britchenko I., Kraus N., Kraus K. University Innovative Hubs as Points of Growth of Industrial Parks of Ukraine. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*. 2019. № 4. С. 448–456. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.190996>
5. Краус Н. М., Краус К. М., Болдирева Л. М. Цифрові компетенції в сфері вищої освіти: задум, реалізація, результат. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2019. № 1. С. 4–9. URL: <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/27061/1/Копія%20статті.pdf>
6. Гембик О. Результат TEIQue: Зачем измеряют Ваш эмоциональный интеллект? URL: <https://jansen.com.ua/rezultat-teique-zachem-izmerjat-vash-jemocionalnyj-intellekt/>
7. Краус Н. М., Голобородько О. П., Краус К. М. Діагностика впливу R&D сектора вищої освіти на інновації підприємств в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.1.2.
8. Краус Н. М., Краус К. М., Криворучко О. С. «Інноваційний ландшафт» у координатах світ-економіки. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 16. С. 3–10. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/16-2017/3.pdf>
9. Краус Н. М., Краус К. М., Криворучко О. С. Віртуальна реальність національного інформаційно-інноваційного простору. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип. 14. С. 22–35. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/14\\_ukr/3.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/3.pdf)
10. Краус Н. М., Краус К. М., Марченко О. В. Платформена економіка: наратив інноваційного становлення підприємницьких університетів та філософія розвитку на засадах цифровізації. *Ефективна економіка*. 2020. № 1. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.1.6.
11. Краус Н. М., Краус К. М., Манжура О. В. Професії майбутнього у віртуальній реальності інноваційно-цифрового простору. *БізнесІнформ*. 2019. № 1. С. 132–138. URL: [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2019-1\\_0-pages-132\\_138.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-1_0-pages-132_138.pdf)
12. Краус Н. М., Манжура О. В., Краус К. М. Діагностика впливу досліджень та інноваційних розробок на трансфер технологій в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.2.
13. Краус Н. М., Краус К. М., Манжура О. В. Екосистема гіг-економіки та підприємницького університету: еволюційна синергетика «вірусу інновацій» та «цифрового стрибка». *Ефективна економіка*. 2020. № 2. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.2.3.
14. Рожкова А. П'ять najważniejszych навичок. Як прокачати свої soft skills і стати щасливішими. URL: <https://nv.ua/ukr/pyat-samyh-vazhnyh-navykov-kak-prokachat-svoi-soft-skills-i-stat-schastlivee-50071314.html>
15. На смену поколению Z идет новое – альфа. Почему к нему стоит присмотреться прямо сейчас? URL: <https://www.adme.ru/svoboda-kultura/na-smenu-pokoleniyu-z-idet-novoe-alfa-pochemu-k-nemu-stoit-prismotretsya-pryamo-sejchas-2256465/?fbclid=Iw>

## REFERENCES

- Britchenko, I., Kraus, N., and Kraus, K. "University Innovative Hubs as Points of Growth of Industrial Parks of Ukraine". *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii i praktyky*, no. 4 (2019): 448-456. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.190996>
- Gembik, O. "Rezultat TEIQue: Zachem izmeryat Vash emotsionalnyy intellekt?" [TEIQue Result: Why Measure Your Emotional Intelligence?]. <https://jansen.com.ua/rezultat-teique-zachem-izmerjat-vash-jemocionalnyj-intellekt/>
- "International Economic Forum: New Contacts, Ideas, Opportunities". 2018. <https://destinations.com.ua/business/business-events/534-kyiv-international-economic-forum-new-contacts-ideas-opportunities>
- Kraus, N. M., Holoborodko, O. P., and Kraus, K. M. "Diagnostyka vplyvu R&D sektora vyshchoi osvity na innovatsii pidpriemstv v Ukraini" [Diagnostics of the Influence of R&D of Higher Education Sector on Innovations of Enterprises in Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, no. 1 (2019). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.1.2
- Kraus, N. M., Kraus, K. M., and Boldyrieva, L. M. "Tsyfrovi kompetensii v sferi vyshchoi osvity: zadum, realizatsiia, rezultat" [Digital Competences in the Field of Higher Education: Conception, Realization, Result]. *Derzhava ta rehiony. Seriya «Ekononika ta pidpriemnytstvo»*. 2019. <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/27061/1/Копія%20статті.pdf>
- Kraus, N. M., Kraus, K. M., and Kryvoruchko, O. S. "«Innovatsiinyi landshaft» u koordynatakh svit-ekonomiky" [Innovative Landscape' in Coordinates of World-Economy]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. 2017. <http://www.global-national.in.ua/archive/16-2017/3.pdf>
- Kraus, N. M., Kraus, K. M., and Kryvoruchko, O. S. "Virtualna realnist natsionalnoho informatsiino-innovatsiinoho prostoru" [Virtual Reality of National Informative-Innovative Space]. *Ekononika ta suspilstvo*. 2018. [http://economyandsociety.in.ua/journal/14\\_ukr/3.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/3.pdf)
- Kraus, N. M., Kraus, K. M., and Manzhura, O. V. "Ekosystema hih-ekonomiky ta pidpriemnytskoho universytetu: evoliutsiina synerhetyka «virusu innovatsii» ta «tsyfrovoho strybkа»" [Ecosystem of Gig-Economics and Entrepreneurial University: Evolutionary Synergy of "Virus Innovation" and "Digital Jump"]. *Efektivna ekonomika*, no. 2 (2020). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.2.3
- Kraus, N. M., Kraus, K. M., and Manzhura, O. V. "Profesii maibutnyoho u virtualnii realnosti innovatsiino-tsyfrovoho prostoru" [The Professions of the Future in the Virtual Reality of the Innovation-Digital Space]. *Biznes Inform*. 2019. [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2019-1\\_0-pages-132\\_138.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-1_0-pages-132_138.pdf)
- Kraus, N. M., Kraus, K. M., and Marchenko, O. V. "Platformena ekonomika: naratyv innovatsiinoho stanovlennia pidpriemnytskykh universytetiv ta filosofia rozvytku na zasadakh tsyvrovizatsii" [Platform Economics: The Narrative of Innovative Formation of Business Universities and the Philosophy of Development on the Basis of Digitalization]. *Efektivna ekonomika*, no. 1 (2020). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.1.6

Kraus, N. M., Manzhura, O. V., and Kraus, K. M. "Diahnosty-ka vplyvu doslidzhen ta innovatsiinykh rozrobok na transfer tekhnolohii v Ukraini" [Diagnosis of the Influence of Researches and Innovative Development of Transfer Technologies in Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, no. 2 (2019).

DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.2

"Na smenu pokoleniyu Z idet novoye - alfa. Pochemu k nemu stoit prismotretsya pryamo seychas?" [Generation Z is Being Replaced by a new one - Alpha. Why is it Worth a Look Right Now?]. <https://www.adme.ru/svoboda-kultura/na-smenu-pokoleniyu-z-idet-novoe-alfa-pochemu-k-nemu-stoit-prismotretsya-priamo-seychas-2256465/?fbclid=Iw>

"Prohnoz 2020: Vyklyky i mozhlyvosti" [Forecast 2020: Challenges and Opportunities]. Ukrainskyi Instytut

maibutnyoho. 24.12. 2019. <https://www.uifuture.org/publications/forecasts/25243-prognoz/2020/vyklyky/i/mozlyvosti>

Rozhkova, A. "Piat naivazhlyvishykh navychok. Yak prokachaty svoi soft skills i staty shchaslyvishymy" [Five Most Important Skills. How to Pump up Your Soft Skills and Become Happier]. <https://nv.ua/ukr/pyat-samyh-vazhnyh-navykov-kak-prokachat-svoi-soft-skills-i-stat-schastlivee-50071314.html>

"U Davosi obhovoriuvaly neobkhdnist svitovoi revoliut-sii z perenavchannia kadriv: prychna" [The Need for a World Revolution in Retraining was Discussed in Davos: the Reason]. 26.01.2020. <https://rubryka.com/2020/01/26/retraining-personnel-davos/>

УДК 658:338.2

JEL: I23; D83; L84; G30; J3

## ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ПОТОКИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ КОРПОРАТИЗАЦІЇ

©2020 ДИБАЧ І. Л.

УДК 658:338.2

JEL: I23; D83; L84; G30; J3

### Дибач І. Л. Інформаційно-комунікаційні потоки закладів вищої освіти в контексті корпоратизації

Передумовою успіху закладу вищої освіти (ЗВО) в умовах формування ринку освітніх послуг стає ефективне управління інформацією. Метою публікації є вивчення теоретико-методичних аспектів формування інформаційно-комунікаційних потоків ЗВО в умовах упровадження в практику їх діяльності корпоративних методів і технологій управління. Розглянуто інформаційне середовище як сукупність інформаційних і комунікаційних механізмів, технічних засобів, каналів та потоків розповсюдження інформації. Вивчено особливості інформаційного середовища ЗВО як інструмент управління корпоративною організацією за допомогою системи організаційних комунікацій. Запропоновано під інформаційно-комунікаційною структурою закладу вищої освіти розуміти організовану та керовану взаємодію людей, технічних засобів, програмного забезпечення, даних і системних ресурсів, що збирають, перетворюють і поширюють інформацію в закладі освіти. Доведено, що інформаційно-комунікаційна структура функціонує завдяки інформаційно-комунікаційним механізмам, які виконують чотири основні функції: контроль, мотивація, емоційне вираження та інформування. Вивчено характер інформаційного потоку в структурі ЗВО, який набуває формальних і неформальних форм. Розглянуто основні функції менеджменту в контексті комунікаційних зв'язків та опрацьовано напрями комунікаційних зв'язків залежно від належності організаційної структури до бюрократичного або органічного типів. Запропоновано загальну модель інформаційно-комунікаційної взаємодії ЗВО, яка включає елементи такої взаємодії та кілька взаємозалежних етапів інформаційного обміну між відправником і одержувачем. Опрацьовано основні складові річного звіту закладу вищої освіти, що є визначальним джерелом інформації для стейкхолдерів про результативність діяльності закладу.

**Ключові слова:** корпоратизація, заклади вищої освіти, інформаційне середовище, інформаційно-комунікаційні потоки, інформаційно-комунікаційна система.

DOI:

Рис.: 4. Табл.: 1. Бібл.: 10.

**Дибач Інна Леонідівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та організації виробництва, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова (просп. Героїв України, 9, Миколаїв, 54025, Україна)

E-mail: [inna.leonidivna@gmail.com](mailto:inna.leonidivna@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4237-8709>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/U-2756-2017>

Scopus Author ID: 36068969200

УДК 658:338.2

JEL: I23; D83; L84; G30; J3

### Дыбач И. Л. Информационно-коммуникационные потоки высших учебных заведений в контексте корпоратизации

Предпосылкой успеха высшего учебного заведения в условиях формирования рынка образовательных услуг становится эффективное управление информацией. Целью публикации является изучение теоретико-методических аспектов формирования информационно-коммуникационных потоков высших учебных заведений в условиях внедрения в практику их деятельности корпоративных методов и технологии управления. Рассмотрена информационная среда как совокупность информационных и коммуникационных механизмов, технических средств, каналов и потоков распространения информации. Изучены особенности информационной среды высшего учебного заведения как инструмента управления корпоративной организацией с помощью системы организационных коммуникаций. Предложено под информационно-коммуникационной структурой высшего учебного заведения понимать организованное и управляемое взаимодействие людей, технических средств, программного обеспечения, данных и системных ресурсов, которые собирают, видоизменяют и распространяют информацию в учебном заведении. Доказано, что информационно-коммуникационная структура функционирует благодаря информационно-коммуникационным механизмам, выполняющим четыре