

Основні переваги використання відеолекцій включають:

– Ефективне занурення у мовне середовище. Студенти отримують можливість слухати носіїв мови, що сприяє покращенню вимови, інтонації та розумінню природної швидкості мови.

– Реалістичні професійні ситуації. Лекції на технічні теми часто імітують реальні умови професійної взаємодії, що дозволяє студентам краще зрозуміти, як виглядають презентації або конференції у їхній сфері діяльності.

– Розвиток навичок самостійного навчання. Перегляд лекцій дозволяє студентам самостійно засвоювати новий матеріал, що є важливою навичкою в умовах постійної потреби оновлення знань у технічній сфері.

Крім того, відеолекції можуть слугувати основою для подальших дискусій, що сприяє розвитку навичок комунікації.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-80>

**DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL  
POTENTIAL IN THE CONTEXT OF HYBRID FORMS  
OF EMPLOYMENT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES  
FOR MODERN INDUSTRY**

**РОЗВИТОК ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
В УМОВАХ ГІБРИДНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ: ВИКЛИКИ  
ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СУЧАСНОЇ ІНДУСТРІЇ**

**Maltsev O.Yu.,**

*PhD student,  
Institute of Industrial Economics  
of the National Academy of Sciences  
of Ukraine, Kyiv, Ukraine*

**Мальцев О.Ю.,**

*аспірант, Інститут економіки  
промисловості  
Національної академії наук України,  
м. Київ, Україна*

Проривні технології, поширення цифрових форм комунікацій, зміни концепції налаштування виробничих та управлінських процесів, зокрема lean, agile, kaizen та інші форми технологічного прогресу в умовах постіндустріального розвитку, а також впливу глобальних і суспільно-політичних процесів, суттєво змінюють структуру зайнятості в

промисловості. По всьому світу спостерігається нарощення інтенсивності міграційних процесів, що створює як певні можливості, так і окремі ризики для гірничих, металургійних та інших галузей, що тривалий період часу характеризувались відносною стабільністю та сталістю виробництва. Завдяки цифровим комунікаціям інтернаціональні команди стають все більш поширеним явищем через їх здатність забезпечувати новий рівень спільної взаємодії, розширений обмін знаннями та досвідом, підтримку інноваційних процесів, так само як віддалена робота та фріланс, гібридні робочі режими застосовуються все частіше з метою досягнення балансу між особистим життям та професійним зростанням. Як наслідок виникає потреба у додатковому навчанні, розвитку нефахових (мовних, культурних, соціальних) компетенцій, розробці гнучких програм адаптації нових працівників для успішної інтеграції не лише у виробничі та технологічні процеси, але й нове соціокультурне середовище.

**Метою дослідження** виступає аналіз впливу гібридних форм зайнятості та діджиталізації виробничих процесів на розвиток освітньо-професійного потенціалу промисловості.

Оскільки промисловий сектор стикається із проблемою укорінення і подальшого посилення розриву у навичках, застарілим уявленням про процеси сучасного виробництва, дефіцит талантів змушує лідерів промисловості визначати й формувати нову, більш гнучку модель роботи як для управлінського, так і для виробничого персоналу.

Згідно звіту компанії Aon щодо визначення готовності менеджменту великих виробництв адаптуватись до змін зайнятості у новому, цифровізованому й роботизованому світі, до пандемії COVID19 чисельність роботодавців, готових поєднувати гібридні форми зайнятості коливалась в межах 12-13%, то після пандемії 43% вже застосовують гібридні формати, а понад 50% – пристосувались до залучення віртуальних команд у робочі процеси. У подальшому очікується, що гнучкі форми зайнятості охоплюватимуть понад 80% промислових виробництв по всьому світу [1]. Вже сьогодні віддалена робота використовується в промисловості для найму цифрових інженерів, та IT-фахівців, що можуть виконувати завдання з проектування, розробки програмного забезпечення, аналізу даних, управління процесами, здійснювати віддалене управління обладнанням із застосуванням датчиків IoT, технологій штучного інтелекту, інших систем автоматизації через цифрові платформи; гнучкі графіки роботи стають доступні для працівників зі змінним навантаженням та для реагування на пікові навантаження виробничих процесів, так само як і

часткова зайнятість застосовується для залучення вузькопрофільних спеціалістів, що є доступними або можуть працювати лише обмежений час (табл. 1).

Таблиця 1

**Застосування гнучких форм зайнятості в промисловості**

<i>Вид</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Застосування у промисловості</i>
Віддалена робота	Можливість виконання робочих завдань без присутності на виробництві	Сприяє збереженню й підвищенню продуктивності, дозволяє залучати IT-фахівців для розробки ПЗ, аналізу даних, оптимізації управління процесами, налаштування IoT-датчиків та технологій III
Гнучкі графіки	Варіювання годин початку і закінчення робочого дня (зміни)	Можливість гнучко балансувати години продуктивності та зайнятості, застосовується для працівників зі змінним навантаженням для подолання періодів пікових навантажень
Часткова зайнятість	Скорочення кількості робочих годин в день або тиждень	Зменшення витрат на оплату праці, залучення фахівців із вищим рівнем кваліфікації, вузькопрофільних фахівців як реакція на пікові навантаження попиту
Проектна робота	Працевлаштування для виконання проєктів з чітко визначеними кінцевими цілями	Досягнення нових рівнів гнучкості у виконанні завдань, обмежених у часі та ресурсах, розширює можливості інноваційного розвитку, підвищення ефективності інвестування
Тимчасова зайнятість	Найм для виконання обмежених у часі завдань	Допомагає залучати кваліфікованих та високооплачуваних фахівців на деякий час, для консультацій, допомоги у прийнятті рішень, заміщення тимчасово непрацездатних працівників
Фріланс	Виконання роботи або окремих завдань на договірній основі	Відкриває доступ до широкого переліку кваліфікованих фахівців з різних галузей, що можуть бути тимчасово залучені для виконання спеціалізованих завдань
Гіг-економіка	Короткостроковий найм	Найм для виконання допоміжних робіт та обслуговування, ремонту, налаштування операцій та процесів

*Джерело: складено автором за [2; 3]*

Проектна робота є менш поширеною для зовнішнього найму, але в промисловості частіше зустрічається утворення проєктних команд для реалізації інноваційних завдань, наприклад, проєктів цифрових трансформацій, розробки нової продукції, оптимізації технологічного циклу, або ж залучення зовнішніх консультантів для роботи над

спеціалізованими завданнями. Формат тимчасової зайнятості прийнятний для виконання короткострокових задач або для заміщення працівників у період тимчасової відсутності чи для подолання пікових навантажень через сезонне зростання попиту.

Застосування фрілансу й гіг-економіки зустрічаються не часто, однак і ці гнучкі форми зайнятості поступово проникають у сферу промисловості. Типовими прикладами залучення фрілансерів є потреба у виконанні спеціалізованих завдань (розробка інженерних креслень, професійній консультації з питань налаштування технологічних процесів, маркетингові дослідження), що не вимагають безпосередньої присутності на підприємстві. цифрові платформи гіг-економіки дозволяють наймати працівників для ремонту обладнання, налаштування виробничих ліній або логістичних операцій, інших допоміжних функцій.

Висновки. У підсумку, гнучкі форми зайнятості спонукають зміни та еволюцію управлінських систем різних рівнів, що також вимагають розширення переліку знань, компетенцій, м'яких навичок працівників, перегляду освітніх програм і методів підготовки, зокрема, управлінського профілю. Одночасне підвищення вимог до рівня кваліфікації працівників змушує освітні установи до адаптації, зміни усталених парадигм педагогічної і навчальної практики, пошуку нових форм набуття практичного досвіду й реалізації індивідуальних освітніх траєкторій, що здатні сформувати мультипрофільних конкурентоспроможних фахівців. Гібридні форми зайнятості також впливають і на процеси навчання та працевлаштування, дозволяючи інженерам брати участь у реальних проєктах в реальних умовах віддалено, в тому числі за участі провідних міжнародних фахівців, покращувати цифрові навички, зменшувати витрати на навчальні матеріали та інфраструктуру.

### **Перелік використаних джерел**

1. The Future of Flexible Work in Manufacturing. Workforce Priorities for a Hybrid World. Aon. URL: <https://www.manufacturersalliance.org/>
2. Flexible forms of employment in the metal, engineering and technology-based industries. CEEMET Summary of a country-by-country overview of 2011 on the evolution of labour arrangements and flexible forms of employment for metal, engineering and technology-based (MET) industries. 2012. 8 p.
3. Гук Л.П., Біліченко С.П. Гнучкі форми зайнятості та мобільність робочої сили в умовах економічної нестабільності. *Наукові праці МАУП*. 2022. № 2(65). С. 5-12.