

Розроблений мобільний додаток легко встановлюється та зручний у використанні.

Управління компетенціями працівників на підприємствах смарт індустрій

УДК
331.108.48

Олена Рудницька¹, Дмитро Хлапонін²,
Віктор Сухомлін³

*Київський національний університет будівництва і архітектури,
¹olena.rudnitska@gmail.com, Державний університет телекомунікацій,
²kml.d.85@gmail.com, Інститут підготовки кадрів Державної служби
зайнятості України, ³Suhomlin63@ukr.net*

Спроби впровадження рішень, що ґрунтуються на підходах концепції Індустрії 4.0, а також впровадженні рішень у таких напрямках як «розумне виробництво», «розумне сільське господарство», «розумне місто», «розумне сільське господарство», Інтернет речей тощо, виявила гостру нестачу фахівців, які можуть працювати на стику декількох спеціальностей. Поняття професії – застаріло. На перший план виходить набір компетенцій, як соціальних так і професійних, що часто є симбіозом компетенцій декількох професій.

Для соціального та економічного прогресу освіта та знання є ключовими ресурсами. Так, у звіті Європейської комісії наголошується, що підтримка зростання потребує кращого використання наявних трудових резервів. Для цього пропонується постійно збільшувати інвестиції в розвиток персоналу для підвищення їх продуктивності та працездатності.

Зокрема, вирішальне значення для процвітання країни має дефіцит знанневих ресурсів та, як наслідок, інноваційних чинників. В цьому контексті можна виділити такі аспекти:

- Ускладнення виробничих умов за рахунок ускладнення виробничих технологій.
- Скорочення життєвого циклу продукції для покращення фінансових показників підприємства.
- staffturnover (плинність кадрів).

Для адаптації до цих нових обставин важливо удосконалювати підхід до процесу управління компетенціями та знаннями. Завдяки все більш складним технологіям формувати компетенції стає складніше, але при цьому процес має відбуватися швидше. Зрозуміло, що підприємствам важливо забезпечити швидкий розвиток компетенцій фахівців в різних сферах. Це потребуватиме нових способів навчання та управління швидким зростанням знань. Таким чином, слід вирішувати наступні проблеми:

- Розвиток навчальних організацій для підтримки конкурентоспроможності
- Нові навчальні системи та методи
- Вдосконалення інтеграції науки та практики з метою забезпечення передачі знань з наукових установ до промисловості та навпаки

- Поліпшення інноваційної діяльності та інноваційної здатності організацій.

За даними NationMaster (база даних статистики, яка пропонує великий каталог змінних для цілей порівняння) в Україні на 2018 рік з усього працездатного населення 15.8% було задіяно в сільському господарстві (порівняно з 25% у 1996 році), 18.5% у промисловості (порівняно з 20% у 1996 році) та 65.7% у секторі послуг (порівняно з 55% у 1996 році).

В Україні, як і в багатьох європейських країнах вікова структура населення кардинально зміниться в найближчі роки. Ця тенденція сягає корінням в основному у скорочення народжуваності у поєднанні зі незначним збільшенням тривалості життя. До 2030 року населення світу у віці старше 65 років подвоїться і досягне 1 мільярда, збільшуючи питому вагу людей у віці 65 років та більше.

Щоб забезпечити універсальність виробничої системи, швидке, дешеве виробництво товарів без помилок, а також стійкість та орієнтацію на ресурси, потрібні працівники, яких можна «розгорнути» гнучко. Гнучкість повинна, крім часової гнучкості щодо робочого часу, стосуватися і здібностей персоналу.

Це призводить до різнобічного набору вимог до працівників. Різноманітність компетенцій повинна базуватися на знаннях та кваліфікації з різних сфер діяльності. Важливим фактором ефективного управління компетенціями є вибір методу опису компетенцій на підприємствах смарт індустрій. З цією метою можуть використовуватись такі методи:

- Метод аналізу робіт
- Метод прогностичного інтерв'ю (проводиться з керівниками, як в індивідуальному так і в груповому форматі)
- Метод критичних інцидентів (дозволяє зібрати інформацію про події, що вже відбувалися в компанії, як правило про кращі та гірші способи вирішення стандартних задач та співставлення їх)
- Метод аналізу задач
- Метод включеного спостереження
- Аналіз документів
- Метод аналізу діяльності, що орієнтований на властивості

особистості

Для ефективного управління компетенціями на підприємствах смарт індустрій пропонується наступний процес:

- Створення профілю компетенцій працівника на основі моделі компетенцій підприємства
- Створення профілю компетенцій посади
- Порівняння профілю компетенцій працівника та профілю компетенцій посади
- Побудова плану навчання на основі різниці профілейкомпетенцій працівника та посади
- Навчання працівника та оцінка отриманих компетенцій.
- Оновлення профілю компетенцій працівника

Цей процес за потреби може повторюватись, наприклад, при створенні нових посад, при зміні умов чи технологій виробництва тощо.

Дослідження стандартів забезпечення кібербезпеки хмарних технологій як сервісів

УДК
004.738.5

Тетяна Смірнова¹, Євгеній Солових, Олексій
Смірнов²

*Центральноукраїнський національний технічний університет,
¹sm.tetyana@gmail.com, ²dr.smirnova@gmail.com*

Сучасний стан розвитку технологій визначає, що більшість інформаційних систем можливо представити у вигляді хмарних технологій як сервісів. Перед авторами поставлено завдання створення інформаційної системи інженерних розрахунків для оптимізації технологічних процесів відновлення поверхонь деталей у вигляді відповідного хмарного сервісу.

Метою даної роботи є дослідження існуючих хмарних технологій як сервісів та стандартів забезпечення кібербезпеки.

Для досягнення мети, у даній роботі проводиться аналіз існуючих хмарних платформ як сервісів, визначення типу хмарної платформи, як сервісу, яку можливо використовувати для вирішення поставленого завдання, й виявлення стандартів та механізмів забезпечення кібербезпеки хмарних технологій та сервісів.

Будь-яку послугу, що надається користувачеві за запитом через Інтернет із серверів постачальників хмарних обчислень будемо називати *хмарним сервісом* (as a Service, aaS). Таким чином хмарні сервіси саме і створені для того, щоб забезпечити простий, масштабований доступ і повністю керуються постачальником хмарних послуг.

Першим етапом було проведення дослідження існуючих хмарних платформ як сервісів. Були досліджені наступні платформи:

- Content as a service (CaaS) – або managed content as a service (MCaaS) – (керований контент як сервіс).
- Data as a service (DaaS) – дані як сервіс.
- Desktop as a service (теж DaaS) – робочий стіл як сервіс.
- Function as a service (FaaS) – функція як сервіс.
- Infrastructure as a service (IaaS) – інфраструктура як сервіс.
- Integration platform as a service (IPaaS) – інтеграційна платформа як сервіс.
- Mobile backend as a service (MBaaS) – мобільний сервіс як послуга або Backend as a Service (BaaS) – бекенд як сервіс.
- Network as a service (NaaS) – мережа як сервіс .
- Platform as a service (PaaS) – платформа як сервіс або application platform as a service (aPaaS) – платформа застосунків як послуга або послуга на основі платформи.
- Security as a service (SECaaS або SaaS) – безпека як сервіс.
- Software as a Service (SaaS) – програмне забезпечення як сервіс.
- Data Base as a Service (DBaaS) – база даних як сервіс.