

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О.В., Ареф'єв С.О., Верпека А.О. Стратегічне управління організаційною культурою підприємств при розвитку та адаптації до змін. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2019. № 6 (141). С. 84-95.
2. Тульчинська С.О. Просторовий підхід до управління економічним потенціалом підприємства в умовах неотехнологічного оновлення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 2. Том 2. С. 77-79.
3. Arefieva O. V., Miagkyh I. M., Solovei N. V. The impact of investment climate and financial analysis implications in making investment decisions. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2018. № 6 (129). С. 143-152.
4. Arefiev S., Miahkykh I., Piletska S., Sopilko I. Inflation processes as determinants of development of the economic activity subjects: economic and legal aspects. *SHS Web of Conferences 67*, 04001. (2019). Pp. 1-7. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196704001>.
5. Arefieva O. V., Polous O. V. Management of logistical support of innovative cooperation intensification under economy intellectualization. *Economics Bulletin*. 2021. №1. P. 228-235.
6. Buleev I., Bryukhovetska N., Korytko T., Piletska S., Patlachuk V. (2023). Evaluation of the level of personnel adaptation to enterprises intellectualization in terms of the economy digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. Vol. 45. No. 1: 94-104 URL: DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2023.10>.
7. Korytko T., Piletska S. Model of the Adaptive Management System of an Industrial Enterprise in the Conditions of Industry 4.0. *Economic Herald of the Donbas. Quarterly scientific journal*. Kyiv – Poltava. № 4 (70). 2022. С. 76-80. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-4\(70\)-76-80](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-4(70)-76-80).
8. Kuzior, A., Arefiev, S., Poberezhna, Z. (2023). Informatization of innovative technologies for ensuring macroeconomic trends in the conditions of a circular economy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9 (1), 10-20.

**В. О. Судома,
М. О. Лісніченко,**

Національний університет «Запорізька політехніка»

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Анотація. В роботі розглядається вплив цифровізації на економіку та ринок праці, зокрема позитивні та негативні аспекти цифрової зайнятості. Акцентується на нових можливостях, що створює цифровізація, а також на викликах, які виникають для працівників і роботодавців в умовах швидкого технологічного розвитку.

Ключові слова: цифровізація зайнятості, цифрові технології, ринок праці, автоматизація, соціальні гарантії, нестабільність доходів.

Основні наукові результати. Цифрові технології стали невід'ємною частиною глобальної економіки, докорінно змінюючи спосіб ведення бізнесу та структуру ринкових відносин. Сьогодні майже кожна економічна діяльність базується на використанні цифрових рішень, які дозволяють оптимізувати процеси, знижувати витрати та підвищувати ефективність. Поява цифрових технологій розширила можливості для підприємств будь-якого масштабу і сприяла розвитку нових бізнес-моделей, що суттєво змінили традиційні методи організації економічної діяльності.

Термін цифрова економіка означає тип економічної системи, де важливе місце набувають відносини економічних суб'єктів з приводу відтворення, обробки, зберігання, передачі і застосування інформаційних даних [1, с. 18-24].

Хоча цифровізація дозволить поліпшити багато аспектів економічної ефективності, громадської безпеки та продуктивності праці, але це також вимагатиме додаткових заходів щодо забезпечення кібербезпеки і захисту конфіденційності.

Цифровізацію не слід розглядати як самоціль, вона є інструментом, який покликаний значно стимулювати розвиток інформаційного суспільства, що є запорукою економічного зростання та підвищення якості життя громадян внаслідок підвищення продуктивності праці, створення робочих місць, розвитку демократії в Україні [2].

Ринок праці є найбільш чутливим індикатором змін, що відбуваються в ринковій економіці, та зазнає дуже істотних змін під впливом процесів цифровізації. Цифровізація як багатогранний процес може здійснювати як позитивний так і негативний вплив на ринок праці та зайнятість.

Проблема прогнозування впливу цифровізації на зайнятість пов'язана зі складністю оцінок результуючого впливу чинників, які сприяють зростанню зайнятості та чинників, які сприяють зростанню безробіття.

Чинники, які сприятимуть зростанню зайнятості:

- поява робочих місць за рахунок нових професій;
- підвищення попиту на існуючі професії в ІТ-сфері в зв'язку з її розширенням;
- скорочення часу пошуку роботи за рахунок того, що все більша кількість людей для цих цілей буде використовувати інтернет-сервіси (в результаті скоротиться фрикційне безробіття);

- збільшення кількості робочих місць, де працівники будуть працювати віддалено, що дозволить задіяти ті територіальні сегменти, які раніше не були задіяні.

Чинники, які сприятимуть зростанню безробіття:

- автоматизація робочих місць, яка зробить ряд професій незатребуваними;
- затримка в часі між виникненням потреби у висококваліфікованих працівниках та підготовкою працівників, в результаті чого можливе виникнення структурного безробіття [3, с. 140-161].

Цифровізація зайнятості є одним із ключових явищ сучасного ринку праці. Вона передбачає інтеграцію цифрових технологій у процеси створення, управління та виконання трудових обов'язків.

Це широке поняття охоплює використання різноманітних онлайн-інструментів, платформ для віддаленої роботи, а також автоматизацію і цифрові рішення для виконання завдань, які традиційно вимагали фізичної присутності або були обмежені локальними ринками. Цифровізація не лише створює нові можливості, а й глибоко змінює концепцію роботи як такої, що, в свою чергу, впливає на організаційні моделі та взаємодію працівників і роботодавців.

Розвиток цифрових технологій має фундаментальний вплив на ринок праці. Він змінює не тільки те, як ми працюємо, але і які професії будуть існувати в майбутньому. Деякі традиційні професії поступово зникають, а на їх місці з'являються нові, пов'язані з обслуговуванням і розвитком технологій. Цей процес зачіпає не тільки технічні та висококваліфіковані професії, але й сфери, що раніше не були напряму пов'язані з цифровими технологіями.

Завдяки технологічним досягненням, на ринку праці збільшується попит на такі навички, як аналіз даних, розробка програмного забезпечення, кібербезпека та штучний інтелект. Усе більше компаній інтегрують цифрові інструменти для автоматизації рутинних завдань і для забезпечення ефективнішої роботи співробітників. Це, в свою чергу, створює потребу в нових спеціалістах, які можуть розробляти, впроваджувати та підтримувати такі системи.

Роботодавці, зокрема великі корпорації, активно шукають шляхи підвищення ефективності за допомогою цифрових технологій. Такі технології дозволяють автоматизувати багато рутинних завдань, що знижує потребу в певних типах робочих місць, але одночасно створює нові позиції, пов'язані з технічним обслуговуванням, аналітикою даних та штучним інтелектом. Примітно, що автоматизація зачіпає не лише традиційні виробничі процеси, але й більш складні роботи, що вимагають високого рівня кваліфікації.

Наприклад, в обслуговуванні клієнтів часто використовують чат-боти та інші автоматизовані системи, які зменшують потребу в персоналі для вирішення простих запитів, залишаючи фокус на більш складних завданнях.

Науковці розглядають два шляхи розвитку економіки та ринку праці в умовах цифровізації економіки. Згідно першого – оптимістичного – буде збільшуватись затребуваність творчих та креативних фахівців, водночас робити виконуватимуть рутинну та небезпечну роботу. Крім того, цифрові технології відкривають багато можливостей інтегруватися в ринок праці для працівників літнього віку і працівників з обмеженими можливостями. Песимістичний сценарій передбачає збільшення стійкого безробіття та наростання відчуження між людьми. Крім того, зайнятість у цьому контексті стає нестійкою, що спричинено пануванням глобального капіталу, націленого на максимальне зниження можливих витрат шляхом створення гнучких ринків праці [4, с. 246-250].

Цифровізація зайнятості створила нові можливості для працівників у всьому світі, впровадивши новий підхід до праці, який включає гнучкість, мобільність і доступ до глобального ринку. Водночас цифровізація призвела до виникнення нових викликів, зокрема щодо соціальних гарантій та стабільності доходів.

Переваги цифрової зайнятості:

1. Гнучкий графік і робочий час. Однією з ключових переваг цифрової зайнятості є можливість самостійного вибору робочого графіка. Завдяки дистанційній роботі та фрілансу працівники можуть визначати, коли вони продуктивніші і як розподіляти робочі години.

2. Можливість роботи на глобальному ринку. Цифровізація дозволяє працівникам вийти за межі локальних ринків та працювати з клієнтами чи роботодавцями з усього світу. Зокрема, через онлайн-платформи, як-от Upwork, Fiverr, Freelancer, фахівці можуть пропонувати свої послуги на глобальному ринку.

3. Зростання самозайнятості та підприємництва. Цифровізація сприяла розширенню можливостей для самозайнятості. Багато працівників отримали можливість самостійно керувати своєю кар'єрою, обираючи проекти та формуючи власний бізнес.

4. Зменшення витрат і економія часу. Цифрова зайнятість, особливо в форматі віддаленої роботи, дозволяє працівникам зменшити витрати, пов'язані з транспортом, харчуванням та іншими офісними витратами. Це особливо важливо для людей, які мешкають у великих містах, де час на дорогу може займати кілька годин щодня. Можливість працювати з дому або з будь-якого іншого зручного місця не тільки економить гроші, але й підвищує продуктивність.

5. Доступ до сучасних цифрових інструментів. Працівники, залучені до цифрової зайнятості, часто працюють із сучасними технологіями та інструментами, що сприяє їх професійному зростанню. Цифрові платформи забезпечують доступ до хмарних сервісів, систем управління проектами, інструментів для комунікації, що підвищують ефективність роботи.

До основних недоліків цифрової зайнятості відносяться наступні:

1. Нестабільність доходів. Багато фрілансерів і працівників гіг-економіки стикаються з проблемою нестабільного доходу, оскільки їх зарібок залежить від кількості проектів або замовлень. Цей фактор ускладнює планування та фінансову стабільність, особливо для тих, хто повністю залежить від фрілансу.

2. Відсутність соціальних гарантій. Працівники цифрової економіки часто не мають доступу до таких соціальних виплат, як оплачувані лікарняні, пенсійне забезпечення чи відпустки. Вони не підпадають під стандартне трудове законодавство, яке захищає права штатних працівників. Це особливо гостра проблема для самозайнятих осіб і тих, хто працює на платформах гіг-економіки.

3. Правові труднощі та неврегульованість. Цифрова зайнятість поки що не повністю врегульована законодавчо в багатьох країнах. Це стосується як оподаткування доходів, так і правового статусу працівників на платформах. В Україні та інших країнах ситуація з правовим регулюванням гіг-економіки потребує подальшого розвитку.

4. Ризик професійного вигорання та ізоляції. Віддалена робота та фріланс можуть створювати відчуття ізоляції, оскільки працівники часто працюють самостійно без

регулярного спілкування з колегами. Відсутність соціальної взаємодії, характерної для офісного середовища, може призводити до вигорання, зниження мотивації та проблем із психічним здоров'ям. Окрім того, через відсутність чіткого поділу між робочим і особистим простором працівники інколи відчувають труднощі з організацією власного часу, що збільшує ризик вигорання.

5. Кібербезпека. Оскільки більшість робочих процесів у цифровій економіці відбувається онлайн, питання безпеки даних і конфіденційності стає критично важливим. Працівники зобов'язані забезпечувати належний рівень захисту своїх пристроїв і мереж, щоб уникнути кіберзагроз. Це потребує додаткових знань і ресурсів, що може бути викликом, особливо для малих підприємств і фрілансерів.

Автоматизація, штучний інтелект і аналітика даних створюють попит на нові навички, такі як робота з великими даними, програмування, кібербезпека та інші компетенції. Це вимагає інвестування в перекваліфікацію, особливо для тих, хто може втратити роботу в результаті автоматизації.

Висновки. Цифровізація докорінно змінює економіку та ринок праці, сприяючи розвитку нових професій і змінюючи традиційні робочі моделі. Водночас вона створює виклики, пов'язані із забезпеченням соціальних гарантій, стабільністю доходів та кібербезпекою. Незважаючи на переваги, такі як гнучкість та можливість роботи на глобальному ринку, цифровізація також несе ризики, включаючи професійне вигорання та правові труднощі, що потребують уваги на державному та суспільному рівні для забезпечення збалансованого розвитку цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Чмерук Г. Г. Цифровізація – тренд світового розвитку, який визначає розвиток економіки і суспільства. Економічний простір. 2020. № 153. С. 18-24.

2. Цифрова адженда України – 2020 (Цифровий порядок денний – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти —цифровізації України до 2020 року. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. (дата звернення: 03.11.2024).

3. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. Науковий вісник: державне управління. 2021. № 1. С. 140-161.

4. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. Молодий вчений. 2019. № 5. С. 246–250.

Г.А.Тарасюк, аспірант

Науковий керівник – **М. М. Андрієнко**, к.е.н., доцент,
ДНП «Державний університет «Київський авіаційний інститут»

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Досліджено роль інноваційної культури як складової інтелектуального капіталу підприємства. Визначено ключові елементи інноваційної культури, такі як стимулювання творчості, впровадження нових технологій та підтримка змін. Проаналізовано вплив інноваційної культури на конкурентоспроможність та адаптивність підприємств в умовах цифрової економіки. Особливу увагу приділено механізмам формування інноваційної культури та її інтеграції у стратегічне управління. Наведено приклади успішного впровадження інноваційної культури, що сприяє довгостроковому розвитку підприємств. Зроблено висновок про необхідність системного підходу до управління інтелектуальним капіталом через розвиток інноваційної культури.