

*Куликов Г.О.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
(доктор філософії)
(Науковий керівник: д.е.н., професор Семикіна М.В.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

РОЛЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ТРАНСФОРМАЦІЇ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ

Безпрецедентні темпи поширення цифрових технологій у всіх сферах економіки і суспільства у поєднанні зі стрімким розповсюдженням засобів штучного інтелекту виступають каталізатором трансформаційних змін сфери зайнятості та ринків праці країн світу. Для багатьох професій на сьогодні наявність розвинених цифрових навичок і цифрової культури, здатності застосування новітніх інформаційно-комунікативних технологій, знань щодо специфіки роботи з платформами штучного інтелекту є одним із найважливіших аспектів конкурентоспроможності на глобалізованому ринку праці та значного зростання продуктивності виконання трудових функцій.

До найголовніших специфічних рис цифровізації можуть бути віднесені: імплементація новітніх технологій цифрової взаємодії в організаційній і соціальній сферах; перехід від традиційного до цифрового бізнесу, що розширює межі взаємодії з усіма зацікавленими суб'єктами, можливості охоплення різних ринкових сегментів і масштабування господарської діяльності; створення можливостей щодо трансформації взаємодії зі споживачами та розробки інноваційних продуктів; зниження витрат на всі операції, пов'язані з інформацією (пошук, обробка, аналіз тощо), здійсненням транзакцій; поступове скорочення попиту на низькокваліфіковану працю із одночасним зростанням потреби у висококваліфікованій [2].

З розвитком цифрових технологій виникла потреба у набутті цифрових компетентностей, які уособлюють «динамічну комбінацію знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, інших особистих якостей у сфері інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність із використанням таких технологій» [5].

Розрізняють п'ять основних типів роботи із використанням цифрових платформ зайнятості: робота із використанням локалізованих платформ; робота на платформах онлайн-мікрозадач; робота за допомогою онлайн-платформ для фрилансерів; робота на ринках створення контенту; робота на платформах на конкурсній основі [4].

Вітчизняні науковці цілком слушно акцентують увагу на важливій ролі цифровізації у забезпеченні інклюзивної зайнятості та впровадженні антидискримінаційної політики у сфері зайнятості. Такі практики все більш активно застосовуються у країнах Європейського Союзу і полягають у

використанні цифрових платформ, засобів штучного інтелекту, великих даних задля спрощення доступу до вакантних посад і автоматизації процедур конкурсного добору кандидатів, оцінки персоналу, впровадженні засобів онлайн-освіти для навчання й підвищення кваліфікації тощо [6].

Застосування досягнень цифровізації створює додаткові можливості для інтенсифікації праці, підвищення трудової мобільності, застосування гнучких форм зайнятості, тим самим здійснюючи вплив на робочий час працівників, організацію робочого простору, форми і зміст праці та процеси управління нею. При цьому, потребують вирішення питання нового співвідношення в системі взаємодії «людина – машина», застосування креативних навичок персоналу, трансформації ціннісних і мотиваційних настанов працівників в умовах нових реалій [1].

Попри численні переваги та націленість на усунення дискримінації у трудовій сфері, поширення цифрових технологій у сфері зайнятості спричиняє появу специфічного різновиду нерівності – так званого «цифрового розриву» (digital divide), який полягає як у відсутності належних навичок застосування новітніх цифрових технологій, так і у обмеженості доступу до таких технологій.

Аналізуючи рівень впровадження досягнень цифровізації в Україні у вимірі міжнародних порівнянь, зауважимо, що за даними 2024 року значення індексу мережевої готовності для нашої держави знаходилися на середньому рівні (55,32 бали, 43-тє місце серед 133 країн світу). Лідерами за цим показником виступають США (78,96 бали), Сінгапур (76,94 бали), Фінляндія (75,76 бали), а найнижче значення мало місце в Ємені (20,24 бали) [8].

Індекс використання ІКТ (як складова глобального інноваційного індексу) за країнами світу у 2024 р. свідчить, що його рівень в Україні був вищим за середній (75,6 бали). Для порівняння, у Фінляндії він склав 97,2 бали, у Німеччині – 81,6 бали, у Румунії – 75,8 бали [7].

До інструментарію подальшого розвитку цифрової зайнятості на державному рівні належать: відповідне законодавчо-нормативне регулювання таких форм зайнятості й соціального захисту працівників; використання соціально-економічних важелів з метою стимулювання цифрової зайнятості; інформаційно-консультативна діяльність з питань організації цифрової зайнятості; сприяння цифровізації бізнес-процесів суб'єктів господарської діяльності; сприяння розвитку онлайн-платформ зайнятості; проведення процедур моніторингу стану та проблем у сфері цифрової зайнятості; забезпечення соціальної справедливості та інклюзії [3].

Таким чином, заходи щодо сприяння розвитку зайнятості в умовах цифровізації мають носити комплексний характер, будучи спрямованими на вирішення проблемних питань у наступних сферах:

- законодавчій (розробка і вдосконалення законодавчих актів, що регулюють питання цифрової зайнятості, відповідність міжнародним нормам);
- організаційно-інституційній (забезпечення ефективного регулювання зайнятості та партнерських відносин між різними суб'єктами ринку праці);
- освіти та професійного розвитку (надання якісної освіти, навичок використання цифрових інструментів, подолання «цифрового розриву»);

- фінансово-інвестиційній (вкладення у цифрові технології і персонал);
- мотиваційній (застосування новітніх стимулів для працівників в умовах цифрової зайнятості, зокрема, дистанційної та гнучкої);
- соціальної (соціальна справедливість та соціальна інклюзія);
- інформаційно-безпековій (кібербезпека та захист інформації) та ін.

Список використаних джерел:

1. Бутинська Р.Я., Яновицька А.В. Цифровізація трудових відносин в Україні: специфіка трудової зайнятості в рамках цифрової економіки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: юридична*. 2023. Вип. 2. С. 32-39.
2. Грабинський І.М., Українець Л.А. Вплив ПП на зайнятість в умовах цифровізації економіки: приклад Китаю. *Економічний простір*. 2024. №189. С. 30-36.
3. Лісниченко М.О., Плинокос Д.Д., Трохимець О.І. Впровадження трансферу знань та концепції флексік'юриті для удосконалення державного регулювання цифрової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2023. №3. С. 22-27.
4. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Птащенко О.В., Іващенко О.А. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. *Ефективна економіка*. 2024. №2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2024_2_10 (дата звернення: 17.11.2024).
5. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.11.2024).
6. Череп А., Воронкова В., Череп О., Калюжна Ю., Андрюкайтене Р. Роль цифрових технологій у сфері зайнятості як чинник ефективної антидискримінаційної політики в Європі. *Humanities studies*. 2024. Вип. 19. С. 177-189.
7. Global Innovation Index 2024. Unlocking the Promise of Social Entrepreneurship. *World Intellectual Property Organization*, 2024. URL: <https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2024/en/> (дата звернення: 18.11.2024).
8. Network Readiness Index 2024. Building a Digital Tomorrow: Public-Private Partnerships for Digital Readiness. *Portulans Institute*, 2024. URL: <https://download.networkreadinessindex.org/reports/data/2024/nri-2024.pdf> (дата звернення: 16.11.2024).

УДК 658:005.332.4 (075.8)

*Лейбенко А.О.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти;*

*Лебедев С.О.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
(Науковий керівник: к.т.н., доцент Чумаченко О.С.)*

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК РИНКУ ЗАКЛАДІВ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ

Індустрія гостинності має дуже вагому складову – ресторанний бізнес – це один з найбільш поширених видів малого бізнесу із можливістю