

Котова Л.В.

*кандидат юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри публічного
та приватного права,*

Севост'янова К.А.

*здобувачка PhD,
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля*

ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОФЕСІЙ У СФЕРІ ПРАВА

Останні 10 років характеризуються стрімким зростанням цифрових технологій. Практично все населення має доступ до інтернету (99 % — у віці 12–24 роки, 94 % — у віці 25–44 роки, 54 % — у віці 45+). Середній користувач володіє 2–3 цифровими пристроями і проводить понад 4 години онлайн щодня. Мобільні додатки забезпечують постійний доступ до різноманітних послуг [1, с. 113]. Однак, сучасний динамічний світ, з його швидким розвитком технологій підкреслює і те, що людина і надалі є найціннішим ресурсом і рушійною силою прогресу, тому питання професійного розвитку працівників, у тому числі через призму професій у сфері права набувають особливої актуальності.

«Зі збільшенням темпів розвитку цифрових технологій, впровадженням інноваційних рішень у всіх сферах суспільного життя виникає потреба в підвищенні якості підготовки працівників для створення можливості модернізації економіки країни відповідно до сучасних вимог», — зазначено в Концепції розвитку цифрових компетентностей [2]. Основні засади та напрями державної політики у сфері професійного розвитку працівників, у тому числі щодо підвищення кваліфікації, — вказані у Законі України «Про професійний розвиток працівників» [3].

Дослідники мають різні думки щодо поняття та концепції професійного розвитку працівників, вивчаючи різні його аспекти. Так, Н. Том пропонує комплексний погляд на розвиток персоналу, визначаючи його як цілеспрямований процес, що включає не лише формальні освітні заходи, але й індивідуальні програми, розроблені з урахуванням специфіки робочих місць та потенціалу кожного співробітника. Такий підхід передбачає тісний зв'язок між розвитком персоналу та стратегічними цілями організації [4]. Аналіз позицій вчених (А.Ю. Донцової [5, с. 73], О.В. Крушельницької [6], Т.П. Збрицької, Г.О. Савченко, М.С. Татарецької [7, с. 87]) щодо професійного розвитку дозволяє зробити висновок, що вчені мають єдність думки щодо багатогранності цього процесу, який охоплює як індивідуальні, так і організаційні аспекти. Цей процес є необхідною умовою успішного функціонування сучасних підприємств і забезпечення їх конкурентоспроможності. Професійний розвиток працівників не обмежується лише набуттям нових знань, а передбачає також розвиток особистих якостей, навичок та здібностей.

Поняття «професіоналізм» також не має однозначного визначення та є багатогранним. Існують різні інтерпретації цього поняття. Наприклад, Dyson та Brice (2016) акцентують увагу на розвитку компетенцій та навичок як ключових складових професіоналізму, особливо в контексті соціально-культурної специфіки [8]. Farr і Riordan (2015) розглядають професіоналізм крізь призму формування професійної ідентичності та розробки індивідуальних практичних теорій [9]. З іншого боку, Fisher та співавтори (2015) підкреслюють важливість адаптації до різноманітних професійних ролей [10].

Підсумовуючи, зазначимо, що професіоналізм є комплексним феноменом, який включає глибоке розуміння своєї професійної сфери та потребує від працівника постійного розвитку та самовдосконалення. Для досягнення високого рівня професіоналізму, зокрема, у сфері права, сьогодні недостатньо тільки поєднувати теоретичні знання з практичними навичками,

ще необхідно володіти цифровими навичками, розвивати критичне мислення та бути готовими до змін.

Саме розвиток цифрових технологій радикально змінює ландшафт професій, у тому числі у сфері права. Від юристів вимагається не лише глибоке знання законодавства, а й володіння цифровими інструментами, аналітичними навичками та вміння працювати з великими обсягами даних. В умовах постійного розвитку технологій, поняття «професійний розвиток працівників в юридичній сфері» набуває нового значення, і визначається як безперервний процес удосконалення набору компетенцій, що включає не тільки традиційні юридичні знання, але й цифрові навички, необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків в умовах постійних змін.

Підкреслимо, декілька важливих тенденцій у сфері професійного розвитку працівників. Одна з них, — перехід від навчання протягом життя до навчання протягом кар'єри. Раніше працівники здобували освіту на початку своєї кар'єри і потім протягом багатьох років працювали за однією спеціальністю. Сьогодні ж знання і навички, отримані навіть кілька років тому, дуже швидко застарівають, тому сучасні працівники повинні бути готовими до постійного навчання протягом усього свого професійного життя. Це передбачає не лише формальне навчання, а й самоосвіту, участь у онлайн-курсах, вебінарах та інших формах неформальної освіти. Друга важлива тенденція — індивідуалізація навчання. З розвитком технологій з'явилася можливість створювати персоналізовані навчальні програми, які враховують індивідуальні потреби і цілі кожного працівника. Це дозволяє зробити навчання ефективнішим і мотиваційнішим.

Третя тенденція пов'язана з розвитком soft skills. Якщо раніше основний акцент робився на розвитку hard skills (технічних знань і навичок), то сьогодні все більшої ваги набувають soft skills (комунікація, креативність, лідерство, емоційний інтелект тощо). Саме ці навички дозволяють працівникам ефективно працювати в команді, вирішувати складні завдання і адаптуватися до змін.

Одним із ключових аспектів цифрової трансформації юридичної професії є широке впровадження нових технологій. Штучний інтелект, машинне навчання, блокчейн та інші інноваційні рішення знаходять все більше застосування в юридичній практиці та відкривають нові можливості для автоматизації рутинних завдань, підвищення ефективності роботи та прийняття більш обґрунтованих рішень. Тому і нові професійні стандарти таких професій як «суддя» та «прокурор» [11, 12] передбачають не лише глибоке знання законодавства, але й високий рівень цифрової компетентності. В Стандартах зазначено, що ці правники «повинні вміло використовувати різноманітні цифрові інструменти для збору, аналізу та обробки доказової бази, ефективної комунікації з колегами та учасниками судового процесу, а також для забезпечення безпеки інформації. Зокрема, вони мають володіти навичками роботи з юридичними базами даних, електронними архівами, системами електронного документообігу, а також розуміти принципи кібербезпеки. Такий підхід дозволяє забезпечити ефективне розслідування злочинів, підвищити якість судових рішень і сприяти розвитку правової системи в цілому». Навіть, у новій редакції Кодексу суддівської етики вказано, що «використання суддею технологій штучного інтелекту є допустимим, якщо це не впливає на незалежність і неупередженість судді, не стосується оцінки доказів і процесу ухвалення рішень та не порушує вимог законодавства» [13], що відкриває нові горизонти юридичної професії.

Підсумовуючи, зазначимо, що найближча перспектива розвитку юридичних професій включає як спеціалізацію в нішевих областях права, так і тісну співпрацю з ІТ-фахівцями, появу нових професій на стику права та технологій, а також зміну характеру роботи правників, де фокус переміститься з рутинних задач на аналітику, стратегічне планування та взаємодію з клієнтами. Однак, така трансформація буде і надалі потребувати постійного навчання юристів, розвитку їх цифрових компетенцій та адаптації до нових умов роботи.

Література

1. Волянська-Савчук Л.В., Кошонько О.В., Горбатюк О.В., Глушко Т.В. Розвиток трендів використання digital-технологій в управлінні персоналом. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2023. № 68. С. 112–113.
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження КМУ від 03.03.2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>
3. Про професійний розвиток працівників: Закон України № 4312-VI від 12.01.2012 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
4. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty (1995). «Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues». *Training and Development in Ireland*. Cengage Learning EMEA.
5. Донцова А.Ю. Професійний розвиток як умова зростання конкурентоспроможності персоналу. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна*. 2014. № 5. С. 71–78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npdntu_ekon_2014_5_13
6. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL: <https://library.if.ua/book/45/3084.html>
7. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. За заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса : Атлант, 2013. 427 с: URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/467>
8. Dyson & Brice, 2016; Dyson, Y.D., & Brice, T. (2016). Embracing the village and tribe: Critical thinking for social workers from an African-centred approach. *Journal of Social Work Education*, 52(1), 108–117. URL: <https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1112648>
9. Farr, F., & Riordan, E. (2015). Tracing the reflective practices of student teachers in online modes. *ReCALL*, 27(1), 104-123. URL: <https://doi.org/10.1017/S0958344014000299>
10. Fisher, P., Chew, K., & Leow, Y. J. (2015). Clinical psychologists' use of reflection and reflective practice within clinical work. *Reflective Practice*, 16, 731–743. URL: <https://doi.org/10.1080/14623943.2015.1095724>
11. Професійний стандарт «Суддя». URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/694-proekt_sudda_1.pdf
12. Професійний стандарт «Прокурор». URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/695-ps_prokuror_1.pdf
13. Кодекс суддівської етики (нова редакція) URL: <https://rsu.gov.ua/ua/news/kodeks-suddivskoi-etiki>

Кулага І.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економічної теорії,

Ткаченко О.В.

кандидат економічних наук, професор,
професор кафедри економічної теорії,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

РОЗВИТОК АНАЛІТИЧНОЇ ОСВІТИ ТА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З НОВИМИ КОМПЕТЕНЦІЯМИ ДЛЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Сучасний етап розвитку економіки характеризується швидким впровадженням цифрових технологій, що неминуче призводить до змін на ринку праці та створює запит на висококваліфікованих фахівців, які володіють методами збору, аналізу та інтерпретації даних. В цьому контексті аналітична освіта є важливим елементом підготовки фахівців для цифрової економіки, оскільки технології, такі як Big Data, штучний інтелект (AI) і машинне навчання, будуть відігравати вирішальну роль у розвитку бізнесу й державного управління в найближчому майбутньому. Прогнозується, що у 2025 році організації дедалі частіше прийматимуть