Коритько Т.Ю.,
к.е.н., доцент,
Інститут економіки промисловості, м. Київ

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Автоматизація та штучний інтелект (ШІ) дозволяють відмовитися від людської праці там, де потрібне рутинне виконання алгоритму або посередництво між системами. Проте скорочення робочих місць – не єдиний наслідок розвитку технологій, з яким стикаються підприємства у своїй кадровій політиці. У рамках традиційних професій стрімко розширюється набір завдань, які пов'язані з цифровими технологіями: робота з великими даними, онлайн-комунікація, програмування, розробка сайтів та додатків.

У 2024 р. спостерігається розширення впровадження ШІ за даними Statista, 72% підприємств інтегрують ШІ, порівняно з 55% у 2023 р. Опитування McKinsey Global також показує, що впровадження ШІ зросло до 78% у 2024 р. За дослідженням IBM Global AI Adoption Index у 2024 р. було встановлено, що 82% корпоративних організацій світу (з кількістю працівників понад 1000 осіб) активно впроваджують ШІ у своєму бізнесі або експериментують з ним чи вивчають його. Причому 59% опитаних підприємств, які вивчали або розгортали штучний інтелект, прискорили виконання робіт (рис. 1) [5].

Рис. 1. Використання штучного інтелекту в різних галузях

Якщо розглядати окремі сектори ринку, то, на думку експертів McKinsey Global зростає кількість персоналу, який використовує ШІ.

Технологічні розробки з використанням штучного інтелекту стають більш доступнішими, дозволяють оптимізувати витрати та мінімізувати ризики. Це призводить до виникнення розриву між потребами бізнесу та кваліфікацією людського капіталу, що стає ключовим викликом для підприємств. Водночас час необхідно відзначити, що машини беруть на себе рутинні процеси, при цьому у працівника з'являються ресурси для виявлення якостей, що підвищують продуктивність та конкурентоспроможність підприємства: креативності, аналітичного мислення, комунікативні навички. При цьому підприємствам потрібно чітко розуміти, що цифровізація може вплинути на підвищення ефективності та мінімізувати витрати ресурсів.

Для вирішення цього завдання необхідно сформувати на підприємстві стратегічну модель управління цифровим розвитком людських ресурсів, яка дозволяє розглядати процес його цифрового розвитку, як взаємодію таких учасників-інститутів:

1. Інститут ринку праці, що формує ринкове середовище, необхідне для мотивації людей на вибір висококваліфікованих професій.

2. Промисловість, що формує технологічне середовище як екосистему, об'єднує підприємства, що впроваджують цифрові технології та самі технології.

3. Система освіти, що формує освітнє середовище для створення високоякісного людського капіталу з необхідними цільовими компетенціями.

4. Система охорони здоров'я та соціального забезпечення, що формують соціальне середовище функціонування та цифрового розвитку людського капіталу.

Напрями створення ефективного середовища щодо цифрового розвитку людських ресурсів сприяють формуванню та цифровому розвитку людського капіталу та включають: розвиток мережевого суспільства і поширення прийняття рішень, що ґрунтуються на ШІ; організації співіснування та співробітництва у суспільстві: коворкінгу, кашерінгу та краудфандингу як є невід'ємним атрибутів

цифрової економіки; зміна структури освітніх потреб, оскільки цифровізація допомагає збільшити тривалість життя, що вимагатиме нових підходів до зростаючій групі «вічних» студентів; персоналізованих послуг у галузі освіти, охорони здоров'я, проектування.

Таким чином, для того, щоб напрями щодо цифрового розвитку людських ресурсів в стратегічній перспективі досягли відповідного ефекту, необхідний цілеспрямований систематичний вплив усіх суб'єктів управління та інвестування в людські ресурси, а саме – системи освіти, підприємств, держави.

Список використаних джерел

1. Пілецька, С. Т., Ареф'єв, С. О., & Коритько, Т. Ю. (2024). Цифрові маркетингові технології в стратегії розвитку фінансового потенціалу підприємств в контексті інноваційних трансформацій. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*, (11). https://doi.org/10.5281/zenodo.15347920
2. Томчук-Пономаренко, Н., Звірід, Н. В., & Хитрова, О. А. (2024). Аналіз економічних наслідків автоматизації на ринку праці в країнах із перехідною економікою. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*, (13). https://doi.org/10.5281/zenodo.14505003
3. Брюховецька, Н. Ю., Булєєв, І. П., Залознова, Ю. С. та ін. (2024). *Управління підприємств в умовах цифровізації: виклики та механізми трансформацій* (монографія). НАН України, Інститут економіки промисловості.
4. Bryukhovetska, N. Ye., Buleev, I. P., Chorna, O. A., Bryl, I. V., & Korytko, T. Yu. (2025). Formation of Human Capital in Enterprises Amidst Digitalization and Artificial Intelligence Advancement. *Science and Innovation*, *21*(2), 16–27. https://doi.org/10.15407/scine21.02.015
5. Global AI Adoption Index 2024. (б.д.). Отримано з https://ai.gov.ru/knowledgebase/vnedrenie-ii/2024_globalynyy_indeks_vnedreniya_iskusstvennogo_intellekta_ibm_korporativnyy_otchet_ibm_global_ai_adoption_index_enterprise_report_ibm/?ysclid=lu88ir3mvt774176420