

<https://online.novaposhhta.education/blog/nematerialna-motivatsiya-perelik-diyevih-sposobiv-pidvischiti-zaluchenist-personalu>.

2. Ситнік С. Емпатія як регулятор міжособистісної взаємодії. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 4 (53), С.70-78. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.4.12>.

УДК 331.5

Даниленко О.А.

*доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м.Київ, Україна*

Ільєнко А.В.

*старший викладач кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
м.Київ, Україна*

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ

В сучасних умовах соціально-трудові відносини зазнають значної трансформації в зв'язку із інтенсивним розвитком цифровізації бізнесу та розробкою CRM на базі штучного інтелекту. Ринок праці є вразливим в умовах дуже швидких змін в процесі обробки великих баз даних. Зміни в соціально-трудових відносинах у епоху цифровізації вимагають трансформації в нормативно-правовій, етичній, соціальних вимірах.

Дослідженнями соціально-відповідального бізнесу в умовах цифровізації займалися Ляхович О.О., Оплачко І.О.[1], Дашенко, Н.М.[2], Лінгвур, Л.[3], ЧалаН., Поплавська О.[4-5], Задорожна Р.П.[6], Леонтенко О. М[7], Маршавін, Ю. М., Кицак, Т. Г., Василенко, А. О.[8] та інші, проте досліджувались окремі аспекти напрямів впливу цифровізації на соціальну відповідальність бізнесу.

Основними проблемами в умовах цифровізації соціально відповідального бізнесу постають:

1. Зростання диференціації нерівності доступу до цифрових технологій персоналу компаній, що використовують CRM системи на базі штучного інтелекту. Це впливає на різні аспекти КСВ :

-етичні аспекти використання продуктів штучного інтелекту(ШІ) та розподіл результатів праці між ШІ й персоналом;

-економічні аспекти розвитку рівня продуктивності праці в компанії, розподілу місць на ринку праці тощо;

- організаційні аспекти застосування режимів праці та відпочинку, дистанційної зайнятості, релокації бізнесу, надомної роботи тощо;

- соціальні аспекти розвитку персоналу в організації, виникнення бар'єрів входу на ринок праці компаній, що використовують унікальні цифрові технології в умовах браку висококваліфікованої робочої сили тощо;

2. Низький рівень кібербезпеки в українських компаніях та організаціях, що пов'язаний з можливим витоком персональних даних персоналу та інших стейкхолдерів, що знижує довіру клієнтів до бізнесу і несе високі ризики банкрутства для організацій;

3. Відсутність нормативно-правової бази регулювання для нових технологій та на базі штучного інтелекту призводить до етичних дилем (хто несе відповідальність у разі нанесення шкоди продуктами ШІ (смерті, нещасні випадки, економічні збитки та інше) : виробник продукту ШІ, власник ШІ, власник продукту з технологіями ШІ тощо);

4. Проблеми із запровадженням цифрового обігу електронних документів, а також, обробкою та зберіганням великих баз даних, первинної документації. Дана проблема передбачає для багатьох компаній купівлю програмного забезпечення для обробки документації та місця для зберігання інформації у сторонніх стейкхолдерів. Останнє є загрозою для злому баз даних та витоку інформації, передачі її стороннім особам.

5. Виникнення фейків, дезінформації в цифровій економіці пов'язаних з діяльністю компанії сприяє зниженню гудвілу та бренду роботодавця. Фейкові атаки на компанію нищать високий рівень КСВ організації та сприяють її знищенню на ринку в дуже короткі терміни. Така політика конкурентів сприяє рейдерським захопленням, оскільки після банкрутства компанії її легко викупити.

6. Проблема формування етикету в цифровому середовищі для всіх стейкхолдерів. Особливо гостро постає питання для персоналу в підтримці клієнтів, спілкуванні з керівництвом 24\7, що сприяє емоційному вигоранню персоналу, підвищенню плинності кадрів, зниженню продуктивності праці, несприятливому морально-психологічному клімату.

7. Проблема підготовки персоналу, рівного доступу до освіти із застосуванням цифрових технологій на базі ШІ. Освітньо-

професійні програми не завжди встигають за цифровізацією економіки та вимогами ринку праці, тому підготовлені випускники коледжів, ВНЗ та інших закладів не завжди володіють сучасними технологіями. Цьому сприяє ряд причин: а) вартісність CRM зі ШІ та іншого програмного забезпечення для закладів освіти; б) небажання роботодавців і виробників програмного забезпечення ділитися з навчальними закладами цифровими технологіями на пільговій основі; в) вартісність додаткових курсів з вивчення програмного забезпечення з елементами ШІ; г) відсутність доступу до цифрових технологій компаній-монополістів; д) неоднорідний доступ до технологій в регіональному аспекті та місто-село, за віковою ознакою (ейджизм припідборі на підвищення кваліфікації);

8. Питання регулювання ринку праці та соціально-трудова відносин в умовах цифрової економіки. В результаті стрімкого розвитку ШІ та криз в економіці, на ринку праці спостерігається скорочення вакансій, як в високотехнологічних галузях, так і в низькотехнологічних. Поява нових професій пов'язаних з ШІ відбувається повільніше, ніж кількість скорочень через збільшення функцій, які почав виконувати ШІ замінивши персонал.

9. Проблеми формування крос-культурного середовища в умовах цифровізації соціально-трудова відносин. Розвиток дистанційної зайнятості та релокації компаній вимагають швидкої асиміляції до середовища, особливо, коли організація в складі має персонал з різних країн і здійснила переїзд через війну чи з економічних причин.

Виявлені проблеми пов'язані з цифровізацією соціально-трудова відносин передбачають нові виклики по їх вирішенню:

- формування національної програми доступу до цифровізації на рівні середньої освіти, професійно-технічної та вищої освіти;
- формування нормативно-правового забезпечення на національному рівні та на рівні організації щодо використання ШІ, цифрового етикету, безпеки даних, захисту персональних даних тощо;
- посилення співпраці ВНЗ, коледжів та бізнесу, в тому числі виробників програмного забезпечення, в сфері надання й навчання технологіям зі ШІ для підготовки конкурентноспроможних фахівців для ринку праці;
- формування програм ментального здоров'я працівників, пов'язана з підвищеним рівнем тривожності за безпеку, здоров'я близьких, переїздом тощо. Частина програм ментального здоров'я може містити програми пов'язані з професійним та моральним вигоранням в результаті порушення «балансу робота-життя», зв'язку 24\7 тощо ;

- імпліментация програм навчання протягом всього життя в компанії (безперервне навчання), в тому числі і роботі з чатами GPT, CRM системами, що використовують штучний інтелект;
- розвиток програм онбордингу крос-культурного середовища компанії в СТБ, підтримки персоналу в дистанційній зайнятості та зайнятості, що пов'язана з релокацією;
- удосконалення державних програм зайнятості з урахуванням розвитку високотехнологічних галузей та навчання новим цифровим технологіям;
- розробка та імпліментация програм на підприємстві з цифровою дезінформацією бренду, програма посилення бренду роботодавця;
- імпліментация програм цифрового обігу електронних документів на підприємствах та охорона резервних баз даних.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Liakhovych O. O., Oplachko I. O. Економічна безпека та транспарентність підприємств в умовах цифровізації. *Bulletin National University of Water and Environmental Engineering*, 2021, 2(94), 100-111. ULR: <https://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ/article/view/ve2202110>
2. Дашченко Н.М. Соціально відповідальне управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. *Бізнес Інформ*, 2020, 4 (507). С424-432.
3. Лінгур Л. Роль корпоративної соціальної відповідальності у формуванні стратегії розвитку підприємства: сучасний підхід. *Економіка та суспільство*, 2023 (49). ULR: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-11>
4. Чала Н., Поплавська О. (2020). Корпоративна соціальна відповідальність в умовах цифрової економіки. ULR: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b8471c7d-789f-4d37-94c4-1f7c313b8bd0/content>
5. Поплавська О. М. Соціальна безпека: нові виміри в сучасному глобальному середовищі. *Галицький економічний вісник*. 2022. Том 75. № 2. С. 21–29. ULR: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/38832>
6. Задорожна Р.П. Корпоративна соціальна відповідальність як засіб зміцнення бренду компанії в умовах поведінкової економіки. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (18 лютого 2021 р.)] / відп. ред. О.М. Павлова, К. В. Павлов, Л. В. Шостак, А. М. Лялюк — Луцьк, 2021. С. 500-502. ULR: <https://rep.btsau.edu.ua/handle/BNAU/6506>
7. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. *Галицький економічний віс-*

ник. 2021. Том 71. № 4. С. 92–98. ULR: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/36271>

8. Маршавін Ю. М., Кицак Т. Г., & Василенко, А. О. Модернізація ринку праці на засадах концепту соціальної відповідальності як базова умова відновлення України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, 2023. (7). ULR: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02>

УДК 364.3

Дулік Т. О.

*доцент кафедри соціального забезпечення
та податкової політики*

Александрюк Т. Ю.

*старший викладач кафедри соціального забезпечення
та податкової політики*

*Дніпропетровський університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна*

СВІТОВА ПРАКТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах динамічних соціально-економічних змін, загострення соціальних ризиків та бурхливих глобалізаційних викликів, що стоять перед суспільством демократичних держав, актуальним завданням для України є підвищення рівня системи соціального захисту населення.

На сьогодні у національній соціальній сфері через велику війну РФ проти України, соціально-економічну та політичну кризу спостерігається тенденція до зниження ефективності та результативності впроваджених соціальних заходів, рівня соціальної відповідальності держави, бізнесу, громадських організацій, погіршення якості соціальних послуг та інших суспільних благ. Це вимагає перегляду усталених стереотипів щодо системи соціального захисту, а також переходу до її інноваційних форм і методів з урахуванням світового досвіду.

Світова практика свідчить, що сучасна система соціального захисту спрямована на реалізацію заходів для протидії соціальним ризикам та викликам, що пов'язані з хворобою, інвалідністю, безробіттям, вимушеною міграцією тощо та передбачає відповідні державні соціальні виплати та допомоги населенню, визнача-