

умовах свободи та гідність у праці; продуктивна праця; рівність у праці; безпека на виробництві); запровадження щорічної актуалізації Профілю гідної праці в Україні за визначеними складовими концепції гідної праці та переліком показників.

Література

1. Концепція благополуччя. URL: <https://context.reverso.net/перевод/английский-русский/The+concept+of+well-being>
2. Примак И. Счастье на работе: как управлять благополучием сотрудников. 14.04.2017 URL: <https://prohr.rabota.ua/schaste-na-rabote-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov/>
3. Профіль гідної праці в Україні. За ред. Іванкевича В.В. — Женева: Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.
4. Смышнова М. Работа или жизнь? 26.02.2019 URL: <https://holi-work.pro/blagopoluchie-personala-rabota-ili-zhizn/>
5. Цілі сталого розвитку. ПРООН. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html>
6. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь. — К.: МЕРТ, 2017. — 176 с.
7. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office — First edition — Geneva: ILO, 2012. — 170 p.
8. Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper DP/139/2002. — Geneva: International Institute for Labour Studies, 2002. — 48 p.

УДК 331.54:330.341

Бей Г. В.

к.е.н., доцент, Донецький національний університет
імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна

ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ: НОВІ ДЕФІНІЦІЇ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ТРЕНДИ

Формування економіки нового типу супроводжується сьогодні значним посиленням інтенсивності процесів проникнення передових технологій у сферу праці, змінюючи основні підходи до трактування усталених робочих процесів і функцій, значно підвищуючи вимоги до професійного та компетентнісного рівня фахівців, вимагаючи переосмислення та редизайну робочих місць і посад. Одночасно зі зростанням рівня автоматизації рутинних

бізнес-процесів, суттєво збільшується значущість людських навичок та талантів, що призводить до появи нових категорій, таких як гібридні роботи та навіть надроботи, із поступовим розмиванням зон функціональної відповідальності. Питанням впливу процесів цифровізації на сферу зайнятості приділяється значної уваги в роботах багатьох українських та закордонних дослідників, таких як Колот А.М., Герасименко О.О., Шаульська Л.В., Воліні Е., Каджі Дж., Шнайдер Ф., Шварц Дж., та ін., в той же час, динамічність трансформацій, спричинених бурхливим розвитком цифрових технологій та впливу нової економіки, обумовлює необхідність швидкого опанування нових трендів у сфері праці та визначає актуальність обраної теми.

Отже, метою дослідження є змістовний аналіз трансформації сфери праці під впливом процесів цифровізації, визначення основних загроз та переваг, викликаних посиленням ступеню використання передових технологій, простеження глобальних тенденцій та трендів.

Швидкий розвиток передових когнітивних технологій, автоматизації, роботизації, штучного інтелекту спричиняє значного інновативного тиску на різні сфери економічної діяльності, перетворюючи цифрові трансформації у головний пріоритет, без якого неможливо досягти стійкої конкурентоспроможності. Згідно досліджень компанії Deloitte близько 63 % опитаних виконавчих директорів по всьому світі визнають використання передових діджитал-технологій нагально необхідними для збереження конкурентного положення на ринку [1], а 41 % вже активно впроваджують автоматизацію у всі бізнес-процеси або здійснюють інтенсивні інвестиції у цьому напрямку [2]. З іншого боку, процеси адаптації та сприйняття нових технологій є складними і відбуваються досить повільно, оскільки несуть за собою не лише переваги, а й певні ризики, зокрема у сфері праці.

Тривалий час вплив цифровізації на сферу праці виступав і продовжує бути предметом наукових дискусій, оскільки, з одного боку, створює додаткові загрози підвищення рівня безробіття, концентрації переваг у невеликому сегменті економічно активного населення, зростанні соціальної нерівності [3], а з іншого, відкриває нові перспективи розвитку людського капіталу. Використання можливостей штучного інтелекту дозволяє автоматизувати більшість рутинних та монотонних завдань, що відкриває більше простору для застосування креативних здібностей людей, спонукає їх виконувати складнішу, але більш цінну роботу, підвищувати продуктивність і фокусуватись на власних та організаційних

результатах. Таким чином, цінність людської праці не нівелюватиметься, а навпаки, відбуватиметься її якісна трансформація, що вимагатиме більш інтенсивного задіяння людських можливостей і компетенцій.

Вже сьогодні виникає поняття нових типів робіт, так званих гібридних робіт, надробіт, *superjobs*, вимогою яких є, по-перше, володіння органічним поєднанням глибинних технічних навичок та *soft skills*, таких як комунікації, співробітництво, обслуговування тощо, а по-друге, розширення ступеня відповідальності за результат за різними напрямками діяльності. Виконання такої роботи передбачає набагато вищі рівні навантаження та складності, одночасно відкриваючи більше можливостей у досягненні результату, нарощенні продуктивності, отриманні більш значущого досвіду та удосконаленні особистісних компетенцій. Традиційно такі види навичок та рівні відповідальності не поєднувались між собою, сьогодні ж, таке поєднання означає появу спеціалізованих робочих місць з інтегрованими професійними ролями, де значний приріст продуктивності і ефективності виникає від співпраці людини і технологій [2]. Впродовж найближчих 10 років структура ринку праці зміниться, та на 20–30 % складатиметься із вакансій типу надробіт (поєднання абсолютно різних професійних ролей), 60–70 % гібридних робіт (гнучке поєднання технічних навичок та *soft skills*), та лише на 10–20 % з низькооплачуваних та низькокваліфікованих вакансій [4]. Створення та використання гібридних видів робіт вимагає побудови нової моделі управління талантами та розвитку персоналу, гнучкого типу лідерства і управління, розширення доступу до альтернативної робочої сили, оскільки від спроможності різних економічних агентів вчасно реагувати на виклики цифрової економіки та підлаштовуватись під них, залежить стійкість наявного ринку праці, де, поки що спостерігається негативна динаміка більш швидкої ліквідації традиційних вакансій порівняно із появою нових.

Висновок. В умовах швидкої цифровізації економіки сфера праці перебуває під впливом неоднозначних тенденцій, що характеризується як пришвидшенням процесів скорочення потреби у традиційних робочих місцях, так і появою якісно нових їх видів, де у різних комбінаціях поєднуються раніше несумісні професійні вимоги. З огляду на це, необхідна активізація уваги до превентивного аналізу визначених тенденцій, побудови ефективних способів редизайну робочих місць із досягненням максимального позитивного ефекту для бізнесу, людей, економіки та суспільства в цілому.

Література

1. Meacock J. Digital transformation and the rise of the ‘superjob’. World Economic Forum 2019. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/06/ai-artificial-intelligence-superjobs-future/>
2. Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus 2019. Deloitte Global Human Capital Trends. Junko Kaji, Blythe Hurley, Nairita Gangopadhyay, Rupesh Bhat, and Abrar Khan. — 2019. — 95 p.
3. Колот А.М. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А.М. Колот, О.О. Герасименко // 36. наук. праць «Соціально-трудові відносини: теорія і практика». — № 1(15). — 2018. — С. 8–35.
4. Kaveh Waddell. «Superjobs» of the future are just more work. Future of work. Axios, 2019. URL: <https://www.axios.com/superjobs-future-more-work-c67b1cbb-ff6c-475c-bc7f-099c1d76a44d.html>

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І.О.,

асистент

кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРАЦЯ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: НОВІ ТРУДОВІ ЦІННОСТІ ТА НОВИЙ СТИЛЬ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

Розвиток цифрової економіки характеризується об'єднанням в мережу різних галузей знань та галузей промисловості. особливо важливою у формування екосистем цифрової галузі є роль науки.

Так, держави-члени ЄС чітко визначили важливість забезпечення того факту, що наука, заснована, в тому числі, на цифрових даних, принесе значну користь Європейському суспільству [2].

Таким чином здійснюється перехід від культу ефективності і раціональності до відкритості, демократизації, гуманізації і креативності організаційних процесів. Працівники і роботодавці знаходяться в постійному пошуку форм організації праці, які б дозволили заощаджувати ресурси і зусилля, отримуючи при цьому високі результати праці. У відповідь на виклики ринку праці стрімко відбулася трансформація форм зайнятості, сформувалися нестандартні трудові відносини.