

3. Parysek J., Polityka miejska i współczesne problemy funkcjonowania i rozwoju miast polskich, [w:], Gaczek M.W., [red.], Aspekty teoretyczne i zarządzanie w przestrzeni, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2013.
4. Heffner K., [red.], Małe miasta a rozwój lokalny i regionalny, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005.
5. Heffner K., Polko A., [red.], Transformacja funkcji miejskich w ośrodkach lokalnych, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2010;
6. Kachniarz M., Raczyński R., [red.], Samorząd XXI wieku. Problemy, trendy, rozwiązania, Wydawnictwo SIEDMIORÓG, Wrocław 2018.
7. Korzeniak G., [red.], Zintegrowane planowanie rozwoju miast, Instytut Rozwoju Miast, Kraków 2011.
8. Kożuch B., Kochalski C., [red.], Strategiczne zarządzanie miastem w teorii i praktyce Urzędu Miasta Poznania, Monografie i Studia Instytutu Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie Nr 7/2011, Kraków 2011.

Дмитро ПИЗЮК

аспірант Інституту держави і права імені В.М. Корецького
Національної академії наук України, м. Київ, Україна

Ярослав ЖОВНІРЧИК

д-р наук з держ. упр., професор,
завідувач відділу проблем державного управління та адміністративного
права Інституту держави і права імені В.М. Корецького
Національної академії наук України, м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Ринкові умови господарювання гостро поставили перед регіонами України проблему вибору необхідних напрямів та інструментів забезпечення сталого розвитку. У багатьох країнах світу вже тривалий час виробляють довгострокові програми розвитку регіонів. В Україні існує своя концепція сталого розвитку, однак в умовах російської збройної агресії проти України виникла необхідність змістовного оновлення як принципів, так методів регулювання і організації, що забезпечать процеси виходу з кризи та економічного відновлення як країни, так і її регіонів [3].

Останніми десятиліттями однією з головних тенденцій розвитку економіки і суспільства загалом є проникнення інформаційних технологій у різні сфери діяльності людини. Інформатизація стає настільки важливим фактором зростання продуктивності праці та підвищення якості життя, що зміни, які відбуваються, розглядаються дослідниками як настання нової ери економічного розвитку, який в

літературі характеризується терміном “цифрова, або інформаційна економіка. Сьогодні розвиток інформатизації насамперед пов’язаний з впровадженням цифрових комунікаційних технологій і платформ, для яких Інтернет та мобільні пристрої є основою. Сектори економіки, засновані на інформаційних і комунікативних технологіях, отримали назву “цифрова економіка” [4].

Цифрова трансформація економіки – перманентний процес, що стосується розвитку різноманітних ІТ-секторів з метою стимулювання створення інноваційних технологій для співпраці та розвитку на міжнародному рівні. Необхідною є спільна участь у цифрових процесах державного сектора економіки, приватної сфери і громадянського суспільства. Ключовою перевагою цифрової економіки перед традиційною є реалізація можливості автоматизованого управління всією системою (або окремими компонентами), а також її практично необмежене масштабування без втрати ефективності, що дозволяє значно підвищувати ефективність управління економікою (господарською діяльністю і ресурсами країни в різних галузях) на мікро- та макрорівнях. Звідси стає зрозумілим, що цифрова економіка – це не окремі галузі або ІТ-компанії, які є цифровими. Про необхідність використання потенціалу цифрових технологій з метою підвищення рівня конкурентоспроможності, підприємництва та інноваційної діяльності було окремо наголошено у Плані дій “Підприємництво 2020” (“Entrepreneurship 2020 Action Plan”) [1].

Швидка трансформація цифрових технологій, економічних і соціальних умов та економіка знань, гостро ставлять питання про перегляд важливих аспектів управління людським капіталом. Мова йде не тільки про підвищення вимог до працівників компаній у зв’язку з впровадженням високотехнологічних продуктів, а й про зміну у відповідь на нові запити бізнесу моделі управління персоналом.

В якості основних цінностей цифрової економіки виступають інформація та знання, джерелом і носієм яких є людина, тому цифрова економіка визначає нову роль людських ресурсів і людського капіталу, а не тільки постійні зміни і тенденції різних інновацій. Розвиток економіки знань слугує найважливішою умовою для становлення інформаційного суспільства, що створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання та конкурентоспроможності. До цього поняття відносять: сферу освіти, досліджень і розробок, зв’язок, інформаційну діяльність та новітніх технологій, використання інформації та знань, що зосереджені в людському капіталі. Це нові знання, які генеруються наукою, підготовка високоякісного людського капіталу на базі якісної освіти, створення додаткових багатств виробничим сектором і бізнесом.

Сфера застосування цифрових технологій в управлінні людськими ресурсами на сьогоднішній день знаходиться в стадії формування і розвитку. Одним із можливих шляхів упровадження і застосування цифрових технологій у сферу управління людськими ресурсами є її організація з метою підвищення продуктивності праці. При цьому зростання продуктивності праці є результатом успішності таких процесів, як рекрутмент (пошук) і адаптація співробітників, навчання та розвиток, управління і організація діяльності.

Перехід до цифрової економіки суттєвим чином змінює ринок праці. Активний розвиток і поширення інформаційних технологій в суспільстві призвели до формування нової соціально-трудової структури, яка характеризується інноваційними формами зайнятості. Виникнення нових форм трудової діяльності, відмінних від існуючих в індустріальну епоху, ставить питання про їх функціонування, проблематизацію і деформованість. Наразі відбувається трансформація соціальної структури; стрімкий технологічний прогрес формує нові вимоги до всіх гравців ринку праці; змінюються практики найму працівників; підвищується гнучкість і мобільність; підвищується рівень вимог до освіти. У всіх країнах світу спостерігається тенденція до прискореного зростання чисельності груп із проміжним статусом, які за своїм станом перебувають на межі між зайнятістю, безробіттям та економічною неактивністю.

Для того, щоб спрогнозувати ймовірний образ ринку праці та працівника в умовах цифрових трансформацій економіки, перш за все, необхідно чітко окреслити основні процеси та мегатенденції, що зумовляють профіль майбутнього ринку праці та впливатимуть на зміни економічних і суспільних відносин. Особливістю цифрового ринку праці є його глобальний характер. Цифровий ринок праці передбачає взаємодію роботодавця з працівником на цифровій платформі в режимі віддаленої праці. Працівник може бути працевлаштований дистанційно поза територіальними і країновими кордонами всюди, де дозволяють його конкурентоспроможність і умови праці. Говорити про появу специфічного сегменту ринку праці дозволяє сегментація глобального ринку за ознакою обов'язкового використання інформаційно-комп'ютерних технологій на всіх стадіях трудової діяльності: пошук роботи, отримання замовлення, його виконання, передача результату праці та отримання винагороди [1].

Соціально-трудові відносини також зазнаватимуть радикальних змін. Експерти відзначають, що наступними роками можуть зникнути до 10% існуючих зараз професій. З цієї точки зору змінюються принципи поділу та кооперації праці. Жорстке закріплення функцій за тією чи іншою професією, в т.ч. у професійних стандартах, суперечить динаміці та гнучкості соціально-трудової сфери. Роботизація та автоматизація

кардинально змінюють зміст праці в усіх галузях і видах зайнятості, що, відповідно, змінює вимоги до компетенцій працівників. Вузкопрофесійна підготовка суперечить необхідності формування наскрізних, надпрофесійних компетенцій (комунікабельність, нестандартність і критичність мислення, вміння працювати з використанням сучасних цифрових технологій тощо), значення яких з кожним роком зростає. І на початку трудового шляху, і протягом трудової діяльності людині необхідно орієнтуватися в світі професій, у динаміці і перспективі їх змін з тим, щоб своєчасно формувати та розвивати свої компетенції, підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці з урахуванням перспектив його трансформації.

Тому під час професійного самовизначення і профорієнтації потрібно враховувати не лише трансформації у змісті та поділі праці, але й можливості, перспективи використання гнучких (нових) форм соціально-трудова відносин адже підвищується мобільність людини протягом всієї трудової діяльності. Це пов'язано як з активізацією міграційних процесів (понад 60% з тих, хто змінює місце проживання, роблять це з причин праці та зайнятості), так і з міжпрофесійною, міжгалузевою, внутрішньофірмовою мобільністю. “Навчання впродовж життя” як принцип і концепція дедалі виразніше розвивається і реалізується у практиці. Дедалі стійкішою стає тенденція, коли людина змінює професійну належність 3-4 рази протягом трудового життя. На робочих місцях дедалі частіше долаються традиційні бар'єри у професійному поділі праці. Робочі місця формуються під завдання, компетенції працівника, під клієнта, технологію. Отже людині необхідно орієнтуватися у професіях не лише під час їх вибору, але й упродовж всього трудового життя. У результаті об'єктивно виникає необхідність такого механізму, який би дозволяв в умовах експоненційних змін завчасно здійснювати зв'язок між технологічними трансформаціями, трансформаціями в поділі праці та “світі” професій, ринком праці, професійним і особистісним розвитком.

Зміна характеру зайнятості підвищує важливість розробки стратегічного підходу до управління трудовими ресурсами майбутнього. Розвиток цифрових технологій, роботизації та автоматизації мають стати базою для прогнозування розвитку поділу праці і трансформації професій, змісту праці. Це, в свою чергу, є основою для прогнозування розвитку ринку праці та зайнятості населення, звідси впливають вимоги до утворення і формування компетенцій. Сучасний глобальний ринок – це складна, багатокомпонентна та динамічна система, що піддається перманентному впливу інформаційних технологій, що, своєю чергою, тягне за собою зміни у змісті процесу праці, його організації, структурі зайнятості, соціально-трудова відносинах, а також потребує

формування принципово нових компетенцій працівника. Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни до всіх його елементів: предмета праці, засобів праці, технології, організації та результату праці. Однак важко говорити про розвиток цифрових компетенцій працівників без загального розвитку цифровізації держави. Сьогодні існує безліч перепон активізації впровадження цифрової економіки України. Визначальна проблема цифровізації України це фрагментарність, брак системності, послідовності, завершеності, узгодженості між ухваленням нормативно-правових актів і подальшою розробкою механізмів їх реалізації [3].

Головною передумовою розбудови України як незалежної, демократичної, правової, соціальної держави, її інтеграції у світове співтовариство є істотне підвищення рівня соціально-економічного розвитку країни та її регіонів, забезпечення гідних умов життя населення незалежно від місця проживання, а також зниження наявної міжрегіональної диференціації. Вирішення багатьох проблем, пов'язаних із розвитком України та створенням ефективної системи управління, зумовлює необхідність формування комплексу теоретико-методологічних засад оцінки та підвищення ефективності публічного управління економічним розвитком регіонів [2]. Для удосконалення державного управління цим процесом, перш за все, потрібно узгодити основні стратегічні задачі з механізмами їх реалізації. Визначального значення в управлінні персоналом для впровадження цифрової економіки в Україні набуває механізм координації зусиль усіх зацікавлених сторін – представників державної влади, підприємств, закладів освіти і наукових організацій. Саме персонал підприємств виступає в якості ключового чиннику виробництва в усіх сферах економічної діяльності, що підвищує конкурентоспроможність продукції, рівень життя населення, забезпечує економічне зростання і національний суверенітет держави.

Список використаних джерел:

1. Європа формує новий цифровий ринок. Чому Україна поза ним? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubriceconomy/2364078-misia-ocifruvati-ekonomiku-strategia-edinogo-cifrovogorinku.html>
2. Жовнірчик Я.Ф., Квасюк В.В. Електронне врядування та електронна демократія стосовно децентралізації в Україні: стратегії реалізації та розвитку/ Науково-практичний журнал “Інвестиції: практика та досвід”. 2020. № 1. С. 105 - 113.
3. Сторощук Б. Д. Прийняття рішень в умовах кризових трансформацій економічної влади. Науковий вісник Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Серія Економіка. Випуск 834. 2022. С. 3-12.
4. Цифрова адженда України – 2020 (“Цифровий порядок денний”– 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти “цифровізації” України до 2020 року [Електронний ресурс] / NITECH office. грудень 2016. 90 с. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>