

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-36>

УДК 331.5

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

FACTORS OF THE DEVELOPMENT OF DIGITALIZATION OF WORK IN UKRAINE

Шемінов Олександр Євгенійович

аспірант,

Університет економіки та права КРОК

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1608-4195>**Sheminov Oleksandr**

University of Economics and Law "KROK"

Стаття присвячена актуальним питанням факторів, викликів та перспектив розвитку у сфері цифрової трансформації праці. Структуровано та проаналізовано фактори, які сприяють діджиталізації праці в Україні до яких віднесено: цифровізацію усіх сфер життя суспільства і технологічний прогрес; військову агресію росії проти України; глобалізацію економіки та ринку праці; міжнародну допомогу та співробітництво; державну політику і підтримку у сфері розвитку цифрових технологій і цифрової грамотності; появу нових професій; високу якість вітчизняного людського капіталу; переорієнтацію бізнесу на віртуалізацію трудових відносин; активне поширення мережі Інтернет в Україні та зростання кількості його користувачів; розвиток новітніх форм праці; активізацію інвестицій в освіту працівників, розвиток їх професійного рівня і забезпечення безперервного навчання з метою утримання талантів; соціально-демографічні зміни; зміну запитів та зростання вимог споживачів. Охарактеризовано сучасні виклики діджиталізація праці для вітчизняних підприємств, основними з яких є: технологічна нерівність підприємств; невизначеність у трудових відносинах; загроза втрати робочих місць; необхідність забезпечення кібербезпеки; недостатність інвестиційних ресурсів; необхідність перенавчання та адаптації працівників; необхідність використання інноваційних стратегій залучення і утримання талантів; інтенсифікація робочого ритму; ризики для психологічного та фізичного здоров'я працівників; завищені вимоги до роботи; надмірне інформаційне навантаження та підвищення складності трудової діяльності; необхідність розвитку цифрової культури.

Ключові слова: фактори розвитку діджиталізації праці, ринок праці, людський капітал, цифровізація економіки, віртуалізація трудових відносин, IT-технології, новітні форми зайнятості, цифрова культура.

The article is devoted to the current issues of factors, challenges and prospects for development in the field of digital transformation of labor. The purpose of the article is to structure and analyze the factors that contribute to the digitalization of labor in Ukraine, as well as to study the main transformations and challenges in the labor sphere that arise as a result of this process. To achieve this goal, the author used the following research methods: analysis and synthesis, abstract-logical, induction and deduction, comparative analysis, dialectical method and methods of theoretical generalization. The factors that contribute to the digitalization of labor in Ukraine are structured and analyzed, including: digitalization of all spheres of society and technological progress; military aggression of russia against Ukraine; globalization of the economy and labor market; international assistance and cooperation; state policy and support in the field of development of digital technologies and digital literacy; emergence of new professions; high quality of domestic human capital; reorientation of business towards virtualization of labor relations; active spread of the Internet in Ukraine and the growth of the number of its users; development of new forms of labor; activation of investments in education of employees, development of their professional level and ensuring continuous training in order to retain talents; socio-demographic changes; change in requests and growth of consumer demands. The modern challenges of digitalization of labor for domestic enterprises are characterized, the main of which are: technological inequality of enterprises; uncertainty in labor relations; threat of job losses; need to ensure cybersecurity; lack of investment resources; need for retraining and adaptation of employees; need to use innovative strategies for attracting and retaining talents; intensification of work rhythm; risks to psychological and physical health of employees; overestimated requirements for work; excessive information load and increased multitasking of labor activity; need to develop digital culture.

Keywords: factors of development of digitalization of labor, labor market, human capital, digitalization of the economy, virtualization of labor relations, IT technologies, new forms of employment, digital culture.

Постановка проблеми. За сучасних умов глобальні процеси цифровізації стають невід'ємною складовою сучасного розвитку вітчизняної економіки, а активне запровадження новітніх технологій вже охопило різноманітні аспекти трудової діяльності, призвівши до трансформації традиційних форм зайнятості та активного переходу до розвитку діджиталізації праці на підприємствах. Ще більшого прискорення ці процеси набувають в Україні в умовах війни, коли всі аспекти трудової діяльності персоналу вітчизняних компаній зазнають значних змін, а класичні форми організації праці втрачають свою ефективність, діджиталізація праці стає особливо актуальною. Вона не лише забезпечує безперервність бізнес-процесів для підприємств, але й відкриває нові можливості для їх розвитку.

Діджиталізація праці визначається як процес переходу від традиційних методів виконання роботи до використання цифрових технологій, що здебільшого спрямований на автоматизацію та оптимізацію робочих процесів з метою підвищення продуктивності та ефективності працівників. Діджиталізація праці також дає можливість оптимізувати бізнес-процеси компанії, знизити витрати, підвищити ефективність і забезпечити нові можливості для розвитку людського капіталу. Але процес діджиталізації у трудовій сфері передбачає не лише питання автоматизації, а й зміни самої природи праці, що вимагає нових підходів до організації робочих процесів і взаємодії між працівниками. Н. А. Азьмук стверджує, що «упровадження цифрових технологій у сферу трудової діяльності потребує постійної актуалізації навичок працівниками, відкриває нові можливості для професійного зростання та формує нові загрози» [1]. Відповідно успіх цифровізації загалом залежить від ефективності впровадження та розвитку процесів діджиталізації праці та готовності вітчизняних компаній прийняти зміни та адаптувати свої стратегії у відповідь на нові виклики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти розвитку діджиталізації праці в Україні та світі досліджено у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Н. А. Азьмук [1; 10], О. Г. Брінцевої [11], О. А. Грішної [2; 3; 4], І. С. Кравченко [5], О. В. Шкурупій [7], С. І. Туль [7] та ін. Огляд літератури з теми дослідження дає можливість стверджувати про прискорення тенденцій цифровізації ринку праці в Україні під впливом як глобальних, так і локальних

факторів, а також підтверджує необхідність адаптації працівників вітчизняних компаній до автоматизації і роботизації праці, переходу до нових форм організації праці та набуття навичок володіння інформаційними технологіями.

Невирішені частини проблеми. Важливо відзначити, що, незважаючи на значну кількість наукових робіт, присвячених цифровим трансформаціям у різних сферах економічної діяльності, питання впливу різноманітних факторів на розвиток діджиталізації праці і змін у трудовій сфері, які зумовлюються поширенням новітніх цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій, потребують подальшого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є структурування та аналіз факторів, які сприяють діджиталізації праці в Україні, а також дослідження основних трансформацій і викликів у трудовій сфері, що виникають унаслідок цього процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах постійних змін у світовій економіці та технологічному середовищі України слід використовувати всі можливості, які надає цифровізація, для створення сучасної, ефективної та конкурентоспроможної економіки. У зазначеному контексті, дослідження та розуміння факторів розвитку діджиталізації праці допоможе вітчизняним компаніям не лише адаптуватися до сучасних умов, але й успішно конкурувати на ринку.

Для досягнення мети дослідження нами було відібрано та структуровано основні фактори розвитку діджиталізації праці в Україні (рис. 1). Проаналізуємо кожен із зазначених на рисунку факторів докладно.

1. Цифровізація усіх сфер життя суспільства і технологічний прогрес. Одним з важливих аспектів розвитку діджиталізації праці є те, що поширення цифрових технологій стало характерним не лише для реального сектору економіки, а й для соціальної сфери (освіти, охорони здоров'я, культури), що створило значні можливості, оскільки з'явилися нові продукти, процеси, методи. Цифровізація є першим кроком до діджиталізації праці, а основним чинником, що сприяє розвитку цифровізації праці, є швидкість технологічних інновацій. Кожен день на ринку з'являються нові цифрові продукти та сервіси, що дають можливість покращувати ефективність праці. Впровадження штучного інтелекту, нових інформаційних систем, платформ для дистанційної роботи, автоматизації та роботизації бізнес-процесів тощо стає можливим

завдяки зростанню обчислювальної потужності, доступності інтернету, розвитку програмного забезпечення.

2. Військова агресія росії проти України. Війна мала руйнівний вплив на ринок праці в Україні, що проявилось у зменшенні кількості доступних робочих місць, суттєвій різниці між попитом і пропозицією трудових відносин, поглибленні вже наявних дисбалансів у сфері кваліфікацій, освіти та гендерних ролей. Це також ускладнило процес відтворення робочої сили. Також виникли проблеми щодо блокування і обмеження комунікацій та пере-

сування, а отже звичайні маркетингові інструменти стали не дієвими.

Вітчизняним компаніям терміново довелося розглядати та адаптувати нові цифрові рішення, долати проблеми, пов'язані з прогресуючими темпами зростання віддаленої роботи, здійснювати швидке оцифрування послуг та переведення всіх операцій в онлайн. Це прискорило цифрову трансформацію діяльності підприємств, що набула активної фази ще під час пандемії, і призвело до необхідності розробки стратегії розвитку людського капіталу в контексті утримання



Рис. 1. Основні фактори розвитку діджиталізації праці в Україні

Джерело: розроблено автором на основі власних досліджень

талантів та формування прошарку діджитал-працівників для іншої майбутньої роботи.

3. Глобалізація економіки та ринку праці. Українські підприємства дедалі більше інтегруються у світовий ринок, що відкриває нові можливості та виклики. Глобалізація вимагає від працівників нових навичок і вмій, а також адаптації до змінюваних умов праці, що часто реалізується через цифровізацію. Синергія цифровізації та глобалізації економіки спричинила появу на ринку праці глобально синхронізованих команд. Коли географічні обмеження зникають, глобальні команди, що складаються з людей з різних часових поясів та географічних локацій, пропонують компаніям потенціал для цілодобової продуктивності та доступу до різноманітних талантів.

Модель організації праці, побудована на основі формування глобально синхронізованих команд використовує цифрові технології для поєднання людей із взаємодоповнюваними навичками, даючи можливість їм працювати над проектами та ініціативами незалежно від їхнього фізичного місцезнаходження, гарантуючи, що завдання виконуватимуться навіть тоді, коли частина членів команди не в мережі [16]. Завдяки розподілу членів команди по різних часових поясах робота може тривати цілодобово 7 днів на тиждень, створюючи безперервний робочий процес, що скорочує терміни виконання робіт та проектів і підвищує загальну ефективність.

4. Міжнародна допомога та співробітництво для України сьогодні мають вирішальне значення. Завдяки їм можна протистояти військовим викликам, адже міжнародна допомога дає можливість доступу до таких обмежених ресурсів як: матеріальні (інноваційне обладнання й устаткування), інтелектуальні (ноу-хау, трансферт технологій), навчальні та консультаційні (висококваліфіковані спеціалісти), інформаційні (консалтинг, тренінги, програми навчання), що є важливими чинниками в тому числі і для розвитку діджиталізації праці на вітчизняних підприємствах.

5. Політика і підтримка держави у сфері розвитку цифрових технологій і цифрової грамотності. Діджиталізація праці вимагає від працівників нових навичок та знань, а підвищення рівня цифрової грамотності стає важливим чинником розвитку діджиталізації. Саме тому державна політика та підтримка ініціатив у сфері цифровізації також відіграють важливу роль для розвитку діджиталізації праці.

За даними дослідження 2023 року 93% дорослого населення країни загалом володі-

ють цифровими навичками [9]. Позиція нашої держави щодо стимулювання розвитку цифрових навичок серед громадян залишається активною, незважаючи на численні труднощі: проблеми з Інтернет-з'єднанням, часті відключення електропостачання та дефіцит кваліфікованих ІТ-фахівців, спричинені військовим станом.

На сьогодні державні ініціативи з розвитку цифрових навичок включають оновлену версію «Дія. Цифрова освіта», мережу з понад 5000 центрів у бібліотеках, університетах і школах, а також інтерактивний портал з більш ніж 320 уроками та 500 інтерактивними завданнями для викладачів ІТ та учнів (в тому числі в галузі великих даних і штучного інтелекту) [6]. Вже 2 мільйони активних студентів скористалися «Дія. Цифрова освіта», і було видано 3 мільйони сертифікатів. Окрім цього, запроваджено Національну онлайн-школу для підприємців, міжнародний сертифікат комп'ютерної грамотності та інструменти оцінювання навичок Digigram.

6. Поява нових професій, яких вже сьогодні потребують провідні компанії України (діджитал-інженери, аналітики даних, спеціалісти з інновацій тощо). Прогнозується, що вже за кілька років такі цифрові навички (digital-skills) як оперування даними дронів, планування операцій за допомогою єдиної цифрової платформи тощо стануть основою формування професійних навичок працівників (hard-skills) та побудови успішної професійної кар'єри [5]. При цьому вже сьогодні до працівників висуваються вимоги мати системне мислення, вміти управляти проектами, працювати в умовах невизначеності, володіти навичками ІТ, міжгалузевої комунікації і ощадливого виробництва, знати кілька мов.

7. Переорієнтація бізнесу на віртуалізацію трудових відносин. Дедалі більше галузей економіки переорієнтовується на віртуалізацію трудових відносин. При цьому рівень віртуальності підвищується за рахунок впровадження різних передових та інноваційних технологій спільної роботи, таких як програмне забезпечення для відеоконференцій (наприклад, Skype, Teams), платформи для обміну миттєвими повідомленнями (наприклад, Telegram, WhatsApp), програмне забезпечення для управління проектами (наприклад, Slack), корпоративні соціальні мережі (ESM). Розширена віртуальність трудових відносин сприяє як зосередженості на завданні, так і ефективній комунікації між членами команди, що, у свою чергу, сприяє позитивним результатам

спільної роботи, активному обміну знаннями та інформацією, точній координації завдань, а також прозорості трудових процесів.

8. Активне поширення мережі Інтернет в Україні та зростання кількості його користувачів є важливим фактором, оскільки виконання робіт з використанням цифрових технологій у більшості випадків залежить від можливості користуватися сучасними засобами зв'язку та Інтернетом. Станом на 2024 рік 26 мільйонів українців активно користувалися мережею Інтернет, що свідчить про зростання проникнення інтернету серед населення.

Варто зазначити, що якщо у 2021 році лише 70% користувачів проводили в мережі понад 3 години на день, то у 2023 році цей показник зріс до 80%. Серед осіб до 50 років проникнення інтернету наближається до 100%. Навіть серед населення віком 60-69 років проникнення інтернету сягає 85%, а серед осіб віком більше 70 років – вже 65% [15]. Отже в Україні утримується тенденція до стрімкого зростання кількості інтернет-користувачів. Це пов'язано з розвитком інтернет-інфраструктури шляхом розширення доступу до широкоплатного інтернету, що робить його якісним та доступним для населення; популярністю соціальних мереж, стрімінгових платформ та інших онлайн-сервісів, що залучають нових користувачів, які прагнуть постійно залишатися на зв'язку та отримувати інформацію.

Так, середньостатистичний українець у 2024 році витрачав на диджитал аж 11,4 години на день – це на 74% більше, ніж у 2021 році. Для порівняння, за попереднє десятиліття (з 2011 по 2021 рік) загальне споживання всіх медіа в Україні зросло лише на 23% [15]. Збільшення кількості пристроїв на одного користувача (з 2,4 у 2021 до 3,8 у 2024 році) сприяло підвищенню активності використання мережі та зростанню популярності формату on-the-go, тобто поєднання роботи та навчання із щоденними заняттями (наприклад, спорт) або з виконанням інших завдань.

9. Розвиток новітніх форм праці. Новітні форми праці розрізняються за критерієм графіку роботи працівника (праця на умовах неповного робочого дня; праця на умовах гнучкого графіку роботи; праця на умовах строкових трудових договорів) та оновленого способу його найму (використання запозиченої праці на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також позаштатного залучення працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу). Основними чинниками, що вплинули на трансформацію

робочого місця, є доступність використання для роботи смартфонів, планшетів, ноутбуків, поширення корпоративних програм, які дають змогу працівникам застосовувати власні пристрої поза стаціонарним робочим місцем.

Активний розвиток новітніх форм праці був зумовлений здебільшого примусовим переходом працівників на цифрові формати роботи у зв'язку з війною. Така тенденція бере початок ще з періоду пандемії, що сприяло забезпеченню безпеки працівників усіх сфер діяльності. На сьогодні ж для вітчизняних компаній одним із індикаторів успішної цифрової адаптації і розвитку діджиталізації праці є кількість працівників, які продовжують працювати віддалено. За даними звіту Міжнародної організації з міграції, наразі в Україні понад 32% населення працює дистанційно, і тенденція може залишитися актуальною й у післявоєнний період, залишаючись ефективним способом зменшення витрат на оренду приміщень, комунальних послуг та інших витрат. Організації, які пропонують гнучкі варіанти роботи та використовують цифрові інструменти для полегшення співпраці, мають хороші можливості для залучення та утримання найкращих талантів, оскільки люди все більше прагнуть збалансувати своє особисте та професійне життя, надаючи велику вагу своєму добробуту.

10. Висока якість вітчизняного людського капіталу. Вітчизняний людський капітал, зокрема його ІТ-потенціал, наразі найсильніший і найважливіший ресурс держави. А оскільки діджитал-праця переважно залежить від якості людського капіталу, то він є ще одним значним фактором її розвитку.

Міжнародні експерти акцентують увагу на тому, що в Україні висока кількість студентів і випускників вищих закладів в ІТ-сфері з розрахунку на 100 тис. населення (четверта позиція у рейтингу), зазначаючи активну участь українців у Міжнародних олімпіадах з математики (сьома позиція у рейтингу), високі позиції українців і щодо успіхів у TopCoder та Google Code Jam (третє і п'яте місце відповідно). До того ж, Україна має третє місце у Європі за рівнем технічних навичок [13]. Ці показники підтверджують, що людський капітал є найбільш конкурентоспроможним та унікальним ресурсом у розвитку високотехнологічної діяльності та становленні цифрової економіки України.

Також людський капітал є важливим чинником післявоєнного відновлення вітчизняної економіки. Так, за іншим рейтингом

2023 року серед 34 європейських країн Україна посіла 15 місце за рівнем професійних навичок у сфері бізнесу, технологій та науки про дані, піднявшись на 6 позицій порівняно з 2022 роком [14]. Тобто, попри повномасштабну війну, Україна і зараз на значимих позиціях у світових рейтингах серед країн із найбільш перспективною ІТ-галуззю. Міжнародні експерти зазначають, що після початку війни українські ІТ-компанії стали агресивнішими у просуванні свого бізнесу та впевненішими щодо якості своїх продуктів і сервісу.

Креативність людей є ще одним важливим фактором, який стимулює цифрову трансформацію та діджиталізацію у сфері праці. Знання є важливішим фактором, ніж навички. Тому передові вітчизняні компанії активно заохочують та розвивають культуру творчості та інновацій на робочому місці. Це сприяє створенню середовища, у якому працівників заохочують мислити нестандартно та винаходити інноваційні рішення проблем.

11. Активізація інвестицій в освіту працівників, розвиток їх професійного рівня і забезпечення безперервного навчання стають ключовими для успішної реалізації цифровізації на вітчизняних підприємствах. Дослідження свідчать, що сьогодні зростає роль фахівців з розвитку людських ресурсів (HRD) у підтримці навчання та розвитку на робочому місці та сприянні організаційним змінам у контексті впровадження нових технологій [12]. Тобто нові компетенції і знання для впровадження процесів діджиталізації праці компанії все частіше отримують шляхом навчання своїх працівників, що передбачає найм сторонніх фахівців, які мають досвід у процесах інтеграції, аутсорсингу важкодоступних навичок та компетенцій.

12. Соціально-демографічні зміни. Зміни в цінностях та очікуваннях суспільства також сприяють цифровізації праці. Відповідно до теорії генерацій, основна маса працівників відносяться до покоління Y, і вже досить багато – до покоління Z. Це покоління, яке виросло разом з цифровими технологіями і не уявляє без них свого життя [3]. Нові покоління працівників прагнуть до гнучких умов праці, можливостей для дистанційної роботи та проектною зайнятості. Це змушує компанії переходити на нові формати роботи на базі цифрових технологій, а отже діджиталізувати різні аспекти трудової діяльності для утримання цінних працівників.

13. Зміна запитів та зростання вимог споживачів. Сучасні споживачі очікують швидко-

сті, зручності та доступності послуг. Це спонукає компанії впроваджувати технології, які дають можливість швидко реагувати на запити клієнтів і забезпечувати якісне обслуговування. Автоматизація та інформатизація підприємств, експлуатація складної роботизованої техніки, проектування і управління складними автоматизованими процесами, активізація проведення досліджень і розробок в галузях інформатики та робототехніки вже стали необхідними складовими розвитку діджиталізації праці для багатьох вітчизняних підприємств.

Хоча діджиталізація праці має безліч переваг, вона також супроводжується певними викликами, основними з яких є: технологічна нерівність підприємств; невизначеність у трудових відносинах; загроза втрати робочих місць; необхідність забезпечення кібербезпеки; недостатність інвестиційних ресурсів; необхідність перенавчання та адаптації працівників; необхідність використання інноваційних стратегій залучення і утримання талантів; інтенсифікація робочого ритму; ризики для психологічного та фізичного здоров'я працівників; завищені вимоги до роботи; надмірне інформаційне навантаження та підвищення багатозадачності трудової діяльності; необхідність розвитку цифрової культури (табл. 1).

Отже цифровізація економіки за сучасних умов вимагає постійного вдосконалення та адаптації до нових технологій, щоб узабезпечити стабільний розвиток на всіх рівнях. А діджиталізація трудової сфери передбачає, що кожен працівник має бути висококваліфікованим, самоорганізованим, оснащеним та мотивованим, а зміни мають починатися з лідерства і стратегії управління персоналом та орієнтуватися на довгострокові соціально-економічні ефекти (підвищення якості праці, рівня освіти та добробуту).

Висновки. Як показало проведене дослідження основних факторів розвитку діджиталізації праці пандемія COVID-19 та війна для України стали найбільшим за всю історію незалежності переломним моментом розвитку економіки та суспільства, одночасно ставши каталізатором радикальних змін у структурі та організації праці та формах зайнятості. У період формування глобальної цифрової економіки діджиталізована праця стає однією із найважливіших передумов соціально-економічного розвитку не лише підприємств, але й країни в цілому. Технології, соціально-демографічні зміни, підтримка держави, трансформації на ринку праці, освіта і перепідготовка

Таблиця 1

Виклики впровадження процесів діджиталізації праці в Україні

Виклики діджиталізації праці	Сутнісні характеристики викликів впровадження процесів діджиталізації праці
1	2
1. Технологічна нерівність підприємств	Не всі вітчизняні компанії мають однаковий доступ до цифрових технологій, що може призвести до нерівності на ринку праці. Малі та середні підприємства можуть мати обмежені можливості та доступ до ресурсів для впровадження новітніх технологій.
2. Невизначеність у трудових відносинах	Нові форми праці, такі як фріланс і робота на цифрових платформах на рівні гіг-економіки, часто не регулюються чинним законодавством, що може призвести до нестабільності та відсутності соціальних гарантій для працівників.
3. Загроза втрати робочих місць	Автоматизація та впровадження нових технологій можуть призвести до скорочення робочих місць у певних секторах. Це вимагає від держави та бізнесу активних дій щодо перепідготовки працівників.
4. Необхідність забезпечення кібербезпеки	Зростання використання цифрових технологій підвищує ризики, пов'язані з кіберзлочинністю. Держава і підприємства повинні інвестувати в захист своїх інформаційних систем і даних, щоб уникнути фінансових втрат та втрати репутації.
5. Недостатність інвестиційних ресурсів	При інвестуванні у цифрові технології компаніям необхідно враховувати витрати на впровадження та підтримку проекту, включаючи витрати на закупівлю, доставку, установку обладнання та програмного забезпечення, перепідготовку персоналу та витрати на навчання.
6. Необхідність перенавчання та адаптації працівників	Діджиталізація праці змінює спосіб організації праці, зміст роботи та вимагає від працівників набуття абсолютно іншого набору компетенцій (нових знань, навичок) для їх адаптації до нових змін. Важливою є розробка ефективної політики для підготовки та перепідготовки персоналу (безперервний особистісний та професійний розвиток працівників протягом усього життя).
7. Необхідність використання інноваційних стратегій залучення і утримання талантів	Сучасні компанії повинні ухвалити інноваційні стратегії залучення талантів, що передбачають використання більш гнучких підходів до розвитку і навчання персоналу, таких як мікронавчання та мікросертифікація, що стають більш швидкими та доступними способами забезпечити людей конкретними навичками, необхідними для роботи з цифровою технікою.
8. Інтенсифікація робочого ритму	Працівники в діджиталізованих умовах праці сприймають робочі години як менш передбачувані, а ритм роботи - більш інтенсивний та хаотичний. Цифровізація пов'язана з більш частою роботою в стислий термін, зокрема, в освіті, охороні здоров'я, фінансових послугах тощо.
9. Ризики для психічного та фізичного здоров'я працівників	Використання цифрових технологій для заміни найбільш ризикованих видів людської діяльності є компромісом між традиційними ризиками для здоров'я та новими ризиками, характерними для використання комп'ютерної техніки. Робота з цифровими пристроями породжує нові проблеми для працівників у сфері психічних, психосоціальних, фізіологічних та ергономічних ризиків.
10. Завищені вимоги до роботи	Завищені вимоги до роботи, якщо вони не супроводжуються достатніми ресурсами, у поєднанні з тиском цифровізації (наприклад, тиск, пов'язаним з необхідністю йти в ногу з новітніми технологіями) можуть призвести до посилення ризику професійного вигорання, зниження рівня залученості тощо.

Продовження Таблиці 1

1	2
11. Надмірне інформаційне навантаження та підвищення багатозадачності трудової діяльності	Щоденне інформаційне навантаження збільшилося в десятки, іноді в сотні разів завдяки використанню персональних телефонів, гаджетів, планшетів, широкому впровадженню Інтернету у трудову діяльність та особисте життя працівників. У багатьох професіях необхідність цифрових технологій випереджає швидкість і час їхнього освоєння, створюючи особливий інформаційний стрес для працівників. За оцінками Google, людство напружувало вже близько 300 ексабайт інформації. Лише 4-5 років тому кількість наявної інформації оцінювалося в 30 ексабайт, тобто за останні роки було вироблено інформації в 9 разів більше, ніж за всю історію людства.
12. Необхідність розвитку цифрової культури	Цифрова культура – це спосіб, у який цифрові інструменти та технології формують поведінку та мислення. Керівники повинні розвивати культуру експериментів і надавати працівникам інструменти та ресурси, необхідні для впровадження інновацій і співпраці. Керівництво та працівники повинні бути відкритими до зворотного зв'язку та сприймати ідеї про зростання, що дає їм змогу вчитися та адаптуватися до нових технологій і тенденцій.

Джерело: складено автором на основі власних досліджень та джерел [2; 4; 7; 8; 10; 11]

працівників на рівні підприємств є ключовими факторами, що визначають темпи та якість процесу діджиталізації трудової сфери та цифрової трансформації економіки загалом. Успішне впровадження та розвиток діджиталізації

праці на вітчизняних підприємствах може стати основою для економічного зростання та підвищення якості життя населення, проте це вимагатиме активної співпраці між державою, бізнесом та суспільством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern economics*. 2020. № 19. С. 6–13.
2. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2011. № 1. С. 10–13.
3. Грішнова О., Марковець Д. Цифровізація розвитку корпоративного людського капіталу: тренди, виклики, ефективність (на прикладі консалтингових компаній). *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 1(73). С. 28–39.
4. Грішнова О. А., Савченко О. О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–12.
5. Кравченко І. С., Домуз О. О. Особливості зайнятості у банківському секторі України в сучасних умовах. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 6(41). С. 78–86.
6. Підвищення стійкості шляхом прискорення цифрової трансформації бізнесу в Україні. *OECD Publishing, Paris*. 2024. URL: <https://doi.org/10.1787/5d9e86a7-uk> (дата звернення: 20.12.2024).
7. Туль С. І., Шкурूपій О. В. Діджиталізація світового ринку праці : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2020. 302 с.
8. Харазішвілі Ю. М., Грішнова О. А. Якість життя в системі соціальної безпеки України: індикатори, рівень, загрози. *Економіка України*. 2018. № 11–12. С. 157–171.
9. 93% українців володіють цифровими навичками: Мінцифра презентувала результати дослідження цифрової грамотності українців. *Портал Рівненської обласної державної адміністрації*. 2023. URL: <https://www.rv.gov.ua/news/93-ukrainsiv-volodiut-tsyfrovymy-navychkamy-mintsyfra-prezentovala-rezultaty-doslidzhennia-tsyfrovoi-hramotnosti-ukrainsiv> (дата звернення: 20.12.2024).
10. Azmuk N., Grishnova O., Kuklin O. Digital Employment: Ukraine's Ranking in the Global Division of Digital Labour. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2020. № 2(43). DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578>

11. Brintseva O. Effectiveness of investment in human capital in Poland and Ukraine: directions of growth on the basis of comparative analysis. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 2023. № 1 (999). P. 31–46.
12. Chuang S., Graham C. M. Embracing the sobering reality of technological influences on jobs, employment and human resource development: a systematic literature review. *Eur. J. Train.* 2018. № 42. P. 400–416.
13. Future of IT Report 2023. *Emerging Europe Limited*. 2023. URL: https://d1aettbyeyfilo.cloudfront.net/emerging-europe/30982500_1680870213929FUTURE_OF_IT_REPORT_2023.pdf (дата звернення: 20.12.2024).
14. Global Skills Report 2023. *Coursera*. 2023. URL: https://pages.coursera-for-business.org/rs/748-MIV-116/images/Coursera_Global_Skills_Report_2023.pdf (дата звернення: 20.12.2024).
15. ROMI 2024: Еволюція диджитал-аудиторії і тренди в онлайн-поведінці: що впливає на споживачів? *Newage*, 2024. URL: <https://newage.agency/uk/blog-uk/romi-2024-evoliutsiia-dydzhytal-audytorii-i-trendy-v-onlajn-povedintsi-shcho-vplyvaie-na-spozhyvachiv/> (дата звернення: 20.12.2024).
16. Workforce digitization: challenges, opportunities, and the future of work. *Toffler associates*. 2023. URL: <https://tofflerassociates.com/vanishing-point/workforce-digitization-challenges-opportunities-and-the-future-of-work/> (дата звернення: 20.12.2024).

REFERENCES:

1. Az'muk N. A. (2020). Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoyi ekonomiky [Modern challenges of the labor market in the transition to a digital economy]. *Modern economics*. № 19. P. 6–13.
2. Hrishnova O. A. (2011). Nahromadzhennya lyuds'koho, intelektual'noho i sotsial'noho kapitalu pidpryyemstva yak osnovna forma yoho kapitalizatsiyi [Accumulation of human, intellectual and social capital of an enterprise as the main form of its capitalization]. *Visnyk Donets'koho universytetu ekonomiky ta prava*. № 1. P. 10–13.
3. Hrishnova O., Markovets' D. (2024). Tsyfrovizatsiya rozvytku korporatyvnoho lyuds'koho kapitalu: trendy, vyklyky, efektyvnist' (na prykladi konsaltnykh kompaniy) [Digitalization of corporate human capital development: trends, challenges, efficiency (on the example of consulting companies)]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. № 1(73). P. 28–39.
4. Hrishnova O. A., Savchenko O. O. (2016). Frilans: novi mozhlyvosti i problemy realizatsiyi trudovoho potentsialu [Freelance: new opportunities and problems of realizing labor potential]. *Rynok pratsi ta zaynyatist' naseleennya*. № 1. P. 8–12.
5. Kravchenko I. S., Domuz O. O. (2022). Osoblyvosti zaynyatosti u bankiv'skomu sektori Ukrayiny v suchasnykh umovakh [Peculiarities of employment in the banking sector of Ukraine in modern conditions]. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 6(41). P. 78–86.
6. Pidvyshchennya stiykosti shlyakhom pryskorennya tsyfrovoyi transformatsiyi biznesu v Ukrayini [Increasing resilience by accelerating the digital transformation of business in Ukraine] (2024). *OECD Publishing, Paris*. URL: <https://doi.org/10.1787/5d9e86a7-uk> (accessed December 20, 2024).
7. Tul' S. I., Shkurupiy O. V. Didzhytalizatsiya svitovoho rynku pratsi [Digitalization of the world labor market.]: monohrafiya [a monograph]. Poltava : PUET, 2020. 302 p. (in Ukrainian)
8. Kharazishvili YU. M., Hrishnova O. A. (2018). Yakist' zhyttya v systemi sotsial'noyi bezpeky Ukrayiny: indykatory, riven', zahrozy [Quality of life in the social security system of Ukraine: indicators, level, threats]. *Ekonomika Ukrayiny*. 2018. № 11–12. P. 157–171.
9. 93% ukrayintsiv volodiyut' tsyfrovymy navychkamy: Mintsyfra prezentovala rezul'taty doslidzhennya tsyfrovoyi hramotnosti ukrayintsiv [93% of Ukrainians have digital skills: The Ministry of Digital Affairs presented the results of the study of digital literacy of Ukrainians] (2023). *Portal Rivnens'koyi oblasnoyi derzhavnoyi administratsiyi*. URL: <https://www.rv.gov.ua/news/93-ukrayintsiv-volodiyut-tsyfrovymy-navychkamy-mintsyfra-prezentovala-rezultaty-doslidzhennya-tsyfrovoyi-hramotnosti-ukrayintsiv> (accessed December 20, 2024).
10. Azmuk N., Grishnova O., Kuklin O. (2020). Digital Employment: Ukraine's Ranking in the Global Division of Digital Labour. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2020. № 2(43). DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578>
11. Brintseva O. (2023). Effectiveness of investment in human capital in Poland and Ukraine: directions of growth on the basis of comparative analysis. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, № 1 (999). P. 31–46.
12. Chuang S., Graham C. M. (2018). Embracing the sobering reality of technological influences on jobs, employment and human resource development: a systematic literature review. *Eur. J. Train.* № 42. P. 400–416.
13. Future of IT Report 2023 (2023). *Emerging Europe Limited*. URL: https://d1aettbyeyfilo.cloudfront.net/emerging-europe/30982500_1680870213929FUTURE_OF_IT_REPORT_2023.pdf (accessed December 20, 2024).