

Список використаних джерел

1. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 416 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/11783/1/етика-1.pdf>
2. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй. – К.: Port-Royal, 2001.
3. Корнійчук О.Е. Етичні аспекти економічного мислення. - Актуальні проблеми економіки № 6(48), 2005. С. 3-14. URL: http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/3910/3/APE_2005_6_48_3-14.pdf
4. Koslowski P. Principles of Ethical Economy. Kluwer Academic, 2000.
5. Новіков В. Етична економіка як методологічний виклик постмодернізму. - Демографія та соціальна економіка. 2024, № 1 (55). С. 3-21. URL: <https://doi.org/10.15407/dse2024.01.003>
6. Paul Heyne "The Economic Way of Thinking" «Економічний спосіб мислення». - "Catallaxy", 1997 Гл.13. Забруднення і конфлікт прав власності. Електр. Ресурс: URL <https://coollib.cc/b/387565-pol-heyne-ekonomicheskij-obraz-myishleniya/read>

Штундер І.О.

Державний торговельно-економічний університет,

д.е.н., доцент

професорка кафедри економічної теорії та конкурентної політики

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Постіндустріальний вектор економічного розвитку, поширення інформаційно-комунікаційних технологій стимулює якісні зміни у сфері праці в напрямку її інноватизації в умовах глобальної цифровізації. Зростання кількості високотехнологічних виробництв, виникнення сучасних технологічних процесів, використання нових видів сировини, техніки, виробництво інноваційних видів продукції та послуг спричиняють структурні зрушення, які є ознакою сучасних національних економік. Розвиток ІТ-сектора, наукових досліджень, технології штучного інтелекту формують нові стратегічні пріоритети економічного розвитку останнього десятиліття та є ключовою детермінантою глобальних змін у структурі зайнятості населення. В умовах цифровізації економіки трансформації зазнає і ринок праці, стрімко виникають та впроваджуються нові форми зайнятості населення. Розвиток інформаційних технологій істотно вплинув на появу та широке використання в практиці ведення бізнесу сучасних, нестандартних форм зайнятості населення.

Бурхливий розвиток ІТ-сектора та сфери послуг, що є ключовими в умовах цифрових трансформацій, пов'язаний з інтенсифікацією зайнятості саме у цих видах діяльності. Пріоритетність розвитку інформаційних технологій пов'язана з підвищенням попиту на фахівців з високим рівнем адаптованості, мобільності, креативності, інноваційності в умовах значного розвитку наукоємних видів діяльності, поширення інформатизації, підвищенням ролі освіти впродовж усього трудового життя, впровадженням ІТ-технологій у наданні освітніх послуг, розвитком інноваційного підґрунтя соціально-трудових відносин загалом [1].

В умовах цифровізації економіки для інноваційного типу зайнятості характерними є такі її риси як високий рівень інтелектуалізації трудових процесів, реструктуризація зайнятості в межах секторів та галузей економіки, динаміка освітньо-кваліфікаційного та компетентісного рівня працівників, поява нових та оновлення вже існуючих професій на якісно новій основі, розвиток новітніх форм самозайнятості населення, поширення ідеї гуманізації праці, посилення гнучкості ринку праці, урізноманітнення зайнятості на підприємствах малого бізнесу [2].

В умовах цифрової трансформації економіки у сучасних компаніях можуть змінюватися або чисельність зайнятих, або оплата їхньої праці, фірма може змінювати кількість відпрацьованих

робочих годин, здійснювати перенавчання персоналу згідно інноваційних вимог, формувати нову якість робочого місця, використовувати нестандартні, гнучкі форми зайнятості та організації праці, практикувати гнучкі режими праці та відпочинку, диференційовані форми найму та звільнення персоналу. Це відображує кількісну, функціональну, часову та просторову динаміку гнучкості зайнятості населення в нових умовах [2].

Значної ваги в умовах цифровізації економіки набуває запозичена праця, використання якої здійснюється у формах аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. Серед нових форм нестандартної зайнятості та організації праці популярності в усьому світі та Україні набула дистанційна зайнятість, яка ґрунтується на використанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, здійснюється у віртуальному просторі та передбачає високий ступінь гнучкості соціально-трудоких відносин найманого працівника та роботодавця [3]. Значного поширення у сфері зайнятості набули практики телеком'ютіngu (телероботи) як віддаленої форми зайнятості з використанням Інтернет-технологій, телекомунікацій та сучасних електронних засобів для передачі даних та документації. Похідними формами телеком'ютіngu є зайнятість у спеціально обладнаних офісах, мобільна та надомна зайнятість, які також широко використовуються у сучасній практиці зайнятості.

Пандемія COVID-19 суттєво вплинула на поширення дистанційної зайнятості. За цей час відбулося стрімке зростання дистанційних форм зайнятості, що включало групи працівників, які раніше майже не залучалися до такої форми роботи. У результаті дистанційна зайнятість у багатьох країнах набула значного поширення та використовується дотепер. Загалом, категорії працівників з найбільшою часткою дистанційної зайнятості залишаються істотними та включають висококваліфікованих фахівців, з переважанням жінок, в основному в містах і тих, хто працює у сфері послуг. Дистанційна робота може збільшувати тиск на працівників через їхню постійну доступність до робочих завдань та можливість працювати у свій вільний час. Деякі дистанційні працівники зазнали ізоляції і мали конфлікти балансу між роботою та вільним часом, що було пов'язано з розмиванням меж між роботою та особистим часом. В цілому дистанційна зайнятість дає змогу працівникам значно ефективніше використовувати робочий час.

Працівники та певною мірою роботодавці віддають перевагу гібридній моделі дистанційної роботи (часткова дистанційна робота або дистанційна зайнятість неповний робочий день). Доведено, що така модель дистанційної зайнятості економить час на дорогу, покращує баланс між роботою та особистим життям, зменшує відчуття ізоляції та забезпечує більш ефективне управління часом. Проте є й певні недоліки гібридної моделі дистанційної зайнятості: у працівників створюється відчуття постійної роботи навіть у вільний час, що може вплинути на здоров'я, добробут, наявність перманентного стресу, відчуття тривоги та професійного вигорання. З точки зору керівників – труднощі у спілкуванні з працівниками, труднощі доведення управлінських завдань та їх підтримки з боку працівників та ін. Не вирішеними на даному етапі залишаються питання покриття витрат на організацію дистанційної роботи та значні психосоціальні ризики персоналу [4].

Позитивною тенденцією функціонування інноваційних форм зайнятості є фрілансерство як спеціалізована діяльність фахівця з надання digital-послуг, а саме послуг зі створення та просування сайтів, написання рекламних текстів, просування таргетованої реклами в соціальних мережах, створення web-дизайну, перекладів текстів, формування аудіо- та відео- контенту, системного адміністрування тощо. Такий фахівець є вільнонайманим, який сам шукає собі проекти, здійснює трудову діяльність на умовах виконання конкретного переліку робіт в межах одного або декількох проектів для однієї або одразу декількох фірм без підписання довгострокового договору з роботодавцем.

Проектна форма організації праці найманих працівників та самозайнятих передбачає можливість локалізації персоналу та проектних груп у різних частинах світу, виконання пов'язаних між собою обов'язків в межах поточного проекту, охоплення декількох підприємств, фірм, галузей та видів діяльності. Така форма зайнятості найчастіше застосовується у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, інженерних розробок та проектування. Непостійний характер робочих проектних груп, високий ступінь їх мобільності, гнучкості та динамізму

визначають природу та особливості цієї форми зайнятості населення в умовах цифровізації економіки.

Поряд із проектною формою інноваційної зайнятості прогресують і кластерно-мережеві структури із горизонтальними зв'язками. Мережеве підприємство характеризується гнучкістю, адаптованістю, спрямованістю на поглиблену організаційну інтеграцію усіх ланок виробничого процесу. Такий тип підприємства зорієнтований на відповідний тип зайнятості найманого працівника, а саме – мережевого працівника, який залучений до виконання значної кількості управлінських функцій, процесів прийняття рішень, взаємодії з багатьма ланками процесу виробництва [5].

Таким чином, цифровізація економіки спричиняє використання у процесі виробництва штучного інтелекту, хмарних технологій, роботизованих платформ, сприяє зростанню попиту на найманих працівників, які володіють цифровими компетентностями та мають цифрові навички. Перехід до нового технологічного укладу, швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, інтернету речей, тривимірного друку тощо суттєво змінили продуктивні сили та виробничі відносини, вплинули на стрімкий розвиток нестандартних форм зайнятості, моделі та принципи організації праці в цілому. Інноваційні форми зайнятості за своїм внутрішнім змістом вимагають трансформації усталених уявлень про просторові та часові межі використання людського капіталу, а іманентною формою розвитку відносин зайнятості є її гнучкість та адаптивність до нових викликів у процесі цифровізації економіки.

Список використаних джерел

1. Чувардинський В. О. & Лісогор Л. С (2023). Трансформація міжнародного ринку праці під впливом розвитку інформаційних технологій. *Вісник маріупольського Державного університету* Серія: Економіка, Вип. 26. С.31-37.
2. Ємельяненко Л. (2015). Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. №1 (52). С. 82-91.
3. Колот, А., Герасименко, О., & Шевченко, А. (2023). Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*, (53). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
4. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>
5. Petrova, I., & Viktorov, B. (2021). Innovative factors of network companies economic integration. *Economics, Finance and Management Review*, (1), pp. 49-59. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2021-1-49>