

постраждала від війни. Цифрові технології забезпечують швидкість, прозорість та ефективність у процесах відновлення економіки, інфраструктури та соціальної сфери.

Цифрові інструменти сприяють оптимізації управління відбудовою. Наприклад, платформи для моніторингу стану інфраструктури з використанням дронів, штучного інтелекту та великих даних дозволяють швидко визначати пріоритетні об'єкти для відновлення. Це мінімізує витрати часу та ресурсів, сприяючи більш ефективному відновленню.

У бізнесі цифрові рішення стають основою прозорості фінансових операцій. Використання блокчейну забезпечує відслідковуваність витрат на відбудову, що зменшує ризики корупції. Такі технології вже застосовуються в проектах з міжнародною підтримкою.

Цифрові інновації також стимулюють розвиток малого та середнього бізнесу, який є основою місцевої економіки. Платформи для електронної комерції, автоматизація обліку та управління ланцюгами постачання дозволяють підприємцям залишатися конкурентоспроможними навіть в умовах обмежених ресурсів [2].

У сфері працевлаштування цифрові інструменти сприяють розвитку дистанційної зайнятості. Це особливо важливо для людей, які втратили роботу через війну або змушені були переїхати. Онлайн-платформи, такі як Freelancehunt чи Upwork, дають змогу українцям працювати для клієнтів з усього світу.

Важливим аспектом є інтеграція цифрових рішень у міжнародні програми допомоги. Завдяки цьому український бізнес отримує доступ до фінансування, навчання та партнерств, які сприяють його адаптації до сучасних викликів.

Загалом, цифрові інновації є потужним інструментом, який допомагає українському бізнесу не лише відновлюватися, але й розвиватися, інтегруючись у глобальну економіку. Це робить бізнес одним із рушіїв відбудови країни [1].

Україна демонструє значний прогрес у цифровізації навіть в умовах кризи. Однак для подальшого успіху необхідно створити сприятливі умови для бізнесу, активніше підтримувати інноваційні стартапи та розвивати інфраструктуру. Це дозволить українським підприємствам інтегруватися у глобальну цифрову економіку та підвищити рівень національної конкурентоспроможності.

Перелік використаних джерел:

1. Міністерство економіки України. Операційний план розвитку бізнесу до 2027 року. URL: <https://www.me.gov.ua> (дата звернення: 10.11.2024).
2. Економічний аналіз. Цифрова трансформація в Україні: сучасні реалії та перспективи. URL: <https://www.econa.org.ua> (дата звернення: 10.11.2024).
3. IPAG. Використання цифрових інновацій для розвитку бізнесу в Україні. URL: <https://ipag.com.ua> (дата звернення: 10.11.2024).
4. Платформа «Дія». Цифровізація малого бізнесу через програми підтримки. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua> (дата звернення: 10.11.2024).

УДК 37.018.43

Федорович Володимир

викладач

Тернопільський кооперативний фаховий коледж

м. Тернопіль, Україна

Volodymyr Fedorovych

Lecturer

Ternopil Cooperative Vocational College

Ternopil, Ukraine

МЕТОДИКА «ВИРОЩУВАННЯ» КОМПЕТЕНТНИХ ФАХІВЦІВ У ЦИФРОВІЗОВАНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

METHODOLOGY FOR DEVELOPING COMPETENT PROFESSIONALS IN THE DIGITAL SOCIETY

На ринку праці завжди присутні два протилежні погляди: роботодавці скаржаться на дефіцит бажаючих працювати та їх недостатню кваліфікацію [1], а працівники – на низький рівень заробітної плати та незадовільні умови праці [2]. Це актуально не тільки для України, а й для багатьох країн, наприклад для Польщі [3].

Обидві сторони мають рацію. Роботодавці змушені нескінченно «крутити» оголошення про найм і пропускати через себе велику кількість працівників-стажерів, а працівники у пошуку хорошої роботи змінюють її кілька разів на рік. Особливо нарікають молоді люди, студенти чи випускники закладів освіти, що їх роками

ніби вчили, а вони виявилися «нікому не потрібні» (регулярна риторика від студентів у практиці автора).

Разом з тим, практично для всіх професій і посад, фахівців можливо «виростити» нашими спільними зусиллями, приблизно як вазон, просто регулярно приділяючи їм невелику кількість часу, орієнтуючи у правильному напрямку.

Які ж завдання слід вирішити у процесі зближення роботодавця і працівника?

Молоду людину треба привчати до роботи. Це не жарт. Зараз у переважній більшості сімей одна дитина або двоє. Плекані батьками, до роботи не привчені, зате невідривні від месенджерів та відео розваг. Багато у чому інфантильні. Не абсолютно всі, звичайно, але таких значно більше, ніж суспільство може собі дозволити.

Як же це зробити? Як відірвати учня, студента від розваг у смартфоні і орієнтувати його на труд і навчання? Для цього потрібні спільні дії держави, батьків, закладів освіти і роботодавців. І чим раніше починати цей процес, тим краще.

Згідно статті 188 Кодексу Законів про працю України, допускається прийняття на роботу здобувачів освіти, починаючи з 14 років, для виконання легкої роботи, у вільний від навчання час. А стаття 51 цього ж Закону встановлює часові обмеження – до 12 годин на тиждень у навчальний період і до 24 годин у період канікул.

Але далеко не завжди потрібне саме працевлаштування. Для початку достатньо інформаційної співпраці. Що заважає роботодавцю передати навчальному закладу перелік теоретичних питань, які безпосередньо стосуються роботи підприємства? І вони легко будуть включені у навчальну програму. Чому не включити у навчальну програму ті види практичних завдань і лабораторних робіт, які відповідають технологічним процесам роботодавця?

Чому роботодавцю не прислати навчальній групі з 30-ти учнів-студентів перелік питань і завдань? Реальних, з життя підприємства. Хай вирішують! Пишуть, малюють, конструюють, фантазують, розв'язують. Не принципово, чи вирішать. Головне – зацікавити, мотивувати, показати, що від них очікують і яка у них може бути перспектива. А оригінальні і гідні роботи можна відзначити. Не обов'язково грошима чи грамотами. Достатньо, якщо керівник чи фахівець з підприємства прийде у школу, коледж чи університет і при всіх похвалить молоду людину. Можна й не приходити, а організувати відеоконференцію. Техніка ж дозволяє.

А ще краще, якщо такий керівник один раз на місяць за півгодини розповість, чим займаються на підприємстві, які науки потрібно знати, щоб працювати у них успішно, що треба знати, що вміти. І що штучний інтелект – це добре, але якщо він працює у підсилення свого, власного інтелекту. А не замість нього, поки «фахівець» дивиться у ютубі чергове відео.

З власної практики: студент і смартфон – речі нерозривні до абсурду. А реальний керівник підприємства авторитетно пояснить, що смартфон наприклад на виробництві – це по-перше, небезпека відволіктися і потрапити під колеса транспорту, уразитися електричним струмом тощо; а по-друге, платять зрештою за роботу, а не за приватні балачки чи переписку.

От керівники підприємств, буває, повідомляють, що студенти, які прийшли до них на виробничу практику, не хочуть працювати, не витримують 8-ми годинного робочого дня, лишують практику. Кажуть, шліть інших. А інших немає і не буде! Хтось вірить, що запросимо мігрантів, умовних філіппінців чи пакистанців, і ті замість наших будуть працювати? Смішно і гірко. Для початку треба вирішити, хто яку мову вчити буде? Вони нашу, чи ми їхню? Добре, знайдемо перекладачів. Але що далі? Мігранти будуть працювати, а наші що, бомжувати? Це несерйозно. Треба свою молодь привчати до роботи. Конкретно до тієї, яка реально зараз є.

Як взагалі відбувається привчання до будь-якої роботи? До нової, незвичної, а може на перший погляд й неприємної? Сьогодні робиш цю роботу півгодини, через тиждень 2 години на день, а через рік ти її вмієш робити, вже звик і навіть любиш.

Якщо ж поступово привчати молоду людину займатися не складанням академічних рефератів зі штучним інтелектом, а до вирішення практичних виробничих завдань по 1, 2, 4 години на день, тоді при приході на роботу і 8-ми годинний робочий день буде сприйматися як норма життя, і виробничі завдання будуть знайомі.

Є багато сфер ділової діяльності, коли саме у передвечірній та вечірній час є дефіцит робочих рук, а це той самий час, коли студенти відносно вільні: поштові оператори, заклади харчування, торгівля, думаю що у будь-якому офісі чи виробничому цеху знайдеться що робити студенту на пару вечірніх годин. Які треба й оплатити. Кілька тисяч чесно зароблених гривень на місяць – це і гігантська мотивація для 14-16-18-ти річного студента, і реальна допомога роботодавцю.

Можливо, роботодавці морально ще не готові до такої глибини пошуку, відбору і «виращування» кадрів – з 14-ти років. Але необхідність у цьому назріла. Це набагато краще, легше, приємніше і стратегічно важливіше, ніж «прокручувати» кризу кадрове сито масу далеких від життя кандидатів і жалітися, що «люди не хочуть працювати». Ще слід мати на увазі, що чим молодша людина, тим вона легше формує нові звички, в тому числі звички працювати. 20-ти чи 22-річного випускника, який не працював ні дня, набагато складніше адаптувати до роботи, ніж того, хто з 14-ти років уже «і в темі, і в долі».

Підсумуємо наше бачення: працездатного і працелюбного фахівця з молодшої людини виростити можливо і потрібно. Всім потрібно. Йому самому у першу чергу. Батьки не вічні і не можуть тягнути на собі нове покоління, тим більше у нашій швидкозмінній ситуації. Чи є більша радість батьків, ніж побачити, що їх син чи донька навчилися жити і заробляти на себе самостійно? Всьому суспільству потрібно молоде компетентне покоління, яке не боїться ні вчитися, ні працювати, а навпаки, привчене до роботи, знає і любить свою справу.

Перелік використаних джерел:

1. НБУ очікує зниження безробіття через дефіцит кадрів унаслідок міграції та мобілізації. Forbes: веб сайт. URL: <https://forbes.ua/news/nbu-ochikue-znizhennya-bezrobittya-cherez-defitsit-kadriv-vnaslidok-migratsii-ta-mobilizatsii-03052024-20971> (дата звернення 10.11.2024).
2. Криза кадрів в Україні: чому українці не шукають роботу — нове дослідження. Фокус: веб сайт. URL: <https://focus.ua/uk/economics/661913-chomu-v-ukrajini-deficit-kadriv-i-chi-pragnut-ukrajinci-pracevlashtovuvatis> (дата звернення 10.11.2024).
3. Navigating the unpredictable: insights from Poland's labor market. Hill-international: веб сайт. URL: <https://www.hill-international.com/en-EU/blog-detail/navigating-the-unpredictable-insights-from-poland-s-labor-market> (дата звернення 10.11.2024).

УДК 338:28

Черній Ігор

аспірант кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник: Панухник Олена

доктор економічних наук, професор
завідувачка кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Ihor Chernii

Postgraduate Student of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor: Olena Panukhnyk

Doctor of Sciences (Economics), Professor
Head of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

ВИКЛИКИ, МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ CHALLENGES, OPPORTUNITIES AND PROSPECTS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Діджиталізація економіки є одним із найважливіших напрямів розвитку сучасних суспільств, що передбачає докорінну трансформацію бізнес-моделей, управлінських підходів і взаємодій між суб'єктами ринку. Використання цифрових технологій є стратегічно необхідним для досягнення конкурентоспроможності у глобальному економічному просторі. Пандемія COVID-19 та подальші кризи продемонстрували важливість швидкої адаптації підприємств і громад до нових умов через цифрові канали, що зумовило необхідність перегляду управлінських процесів та використання нових бізнес-практик.

Діджиталізація включає застосування цифрових технологій у всіх аспектах суспільства. На відміну від цифровізації, яка фокусується на перенесенні фізичних об'єктів у цифровий формат без глибоких змін функціонування, діджиталізація сприяє якісним змінам у бізнес-моделях та організації діяльності. Вона охоплює такі зміни, як оптимізація процесів, створення нових послуг, підвищення якості обслуговування клієнтів та зростання продуктивності працівників. Діджиталізація базується на використанні великих обсягів даних, які забезпечують гнучкість і ефективність управлінських рішень.

Відповідно до літературних джерел, діджиталізація або діджиталізаційна трансформація відноситься до «змін, пов'язаних із застосуванням цифрових технологій у всіх аспектах людського суспільства» [1].

Як зазначаються Коломієць Г. та Глушач Ю. [2, С. 140], в основі діджиталізації – інформація, а саме оцифрування значних обсягів знань і даних, що зумовлює якісні зміни в поведінці суб'єктів господарювання.

Сучасні цифрові технології створюють нові економічні можливості, відкривають ринки для нових видів продукції та сприяють трансформації галузей. Інтеграція цифрових інструментів у бізнес-процеси дозволяє підвищити швидкість і прозорість взаємодії між суб'єктами господарювання та державними органами. Діджиталізація дає змогу оптимізувати бізнес-процеси, знижуючи витрати та підвищуючи точність і швидкість виконання завдань. Це особливо важливо для громад, які прагнуть до сталого розвитку через створення нових робочих місць і залучення інвестицій.

Для досягнення ефективності процесів важливо забезпечити системний підхід до управління, впроваджуючи контрольні точки для оцінки виконання завдань та використовуючи автоматизовані системи