

## ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РЕЖИМУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Технологічні зміни внесли серйозні корективи як у формування глобальної економічної системи, так й в економіку окремих ринків та підприємств. Організації всіх типів та розмірів вже сьогодні покладаються на цифрові або інформаційно-комунікаційні технології, щоб залишитися конкурентоспроможними. Через важливість та розповсюдженість інформаційно-комунікаційних технологій бізнес-лідери повинні бути в змозі управляти цифровими ресурсами та інфраструктурою. Однак, незважаючи на те що багато організацій вже включилися в «цифрову гонку», не всі розуміють, як вбудуватися в нову цифрову реальність.

На сьогоднішній день темпи цифровізації в Україні дуже високі. Тому цифрова економіка повинна розвиватись більш високими темпами, ніж в інших країнах, і статистика останніх років це тільки підтверджує. Однак, людський чинник надає не тільки сприяння, але й створює ряд складнощів цифровий трансформації соціально-економічних систем.

Складність перша – критична нестача компетентних фахівців.

Головний навик фахівців з цифрової трансформації – це постійне оновлення знань і інструментів, *lifelong learning*. Жодна технологія, тим більше цифрова, не живе вічно. Актуальну фундаментальну освіту плюс здатність швидко переучуватися і нарощувати свої професійні компетенції – основні чинники успіху в епоху *digital* [1, с. 235].

Складність друга – обмеження швидкості перетворень.

Організація не трансформується одномоментно, і деякий час *digital* продукти існують паралельно з аналоговими. Операційна модель організації повинна дозволити роботу як в класичному, так і в інноваційному режимі, щоб зміни пройшли з мінімальними ризиками. Найчастіше між цифровими та традиційними відділами організації виникає конкуренція. Відповідальність за вирішення проблеми лягає на професійний менеджмент [2, с. 180].

Складність третя – консерватизм керівництва вищої ланки. Цифрова трансформація передбачає додаткові витрати часу, сил й грошей, та не всі до цього готові. А основні КРІ [3, с. 180], від яких залежать і бонуси, часто націлені на досягнення сьогочасних фінансових результатів. Ключем до успіху стає гнучкість керівництва та готовність наділити повноваженням тих співробітників, які володіють необхідними цифровими компетенціями. І дуже важливо реальне, а не на словах, розуміння

потенціалу проривних технологій та неминучості трансформації.

Однак найбільше розвитку цифрової економіки в Україні заважають, як не дивно, збереження традицій. Тобто неформальні інститути. Люди звикли вести бізнес за певними схемами, які створювались довгі роки та добре зарекомендували себе в минулому, а просто вписувати існуючі процеси в рамки цифрової моделі бізнесу або неможливо, або безглуздо. Є і ще один спільний чинник, який часто призводить до збоїв в цифровізації бізнесу та суттєвим розчаруванням. Він полягає в неправильному розумінні власниками (й багатьма топ-менеджерами) організацій самого поняття «цифровізація». Люди сприймають її як традиційну автоматизацію з тією лише різницею, що автоматизувати треба все й відразу. Але це абсолютно різні речі. Автоматизація передбачає зниження частки ручної праці в тому чи іншому процесі, та не більше того: все просто та ефект легко прораховується. Цифровізація ж неминуче передбачає зміну самих процесів для побудови нової моделі бізнесу. Ключовим тут є поняття цифрової платформи, яка об'єднує бізнес організації з її клієнтами, партнерами, постачальниками, тощо. Очевидно, що способи взаємодії учасників в рамках платформи та логістичні ланцюжки, побудовані на її основі, істотно відрізняються від тих, що притаманні традиційним бізнес-моделям. Більш того, непродуктивні процеси часто просто відсікаються – перехід до цифрової економіки апріорі передбачає розширення ролі аутсорсингу, інших форм мережевої взаємодії, а також зростання рівня сервісу як конкретної організації, так і економіки в цілому. Будь-які зміни асоціюються у власників бізнесу з ризиками, що, взагалі, зрозуміло, але знаходяться ті, хто ризикує та виграє. Це породжує своєрідну хвилю успіху цифрових ідей, яка розмиває побоювання бізнесменів й в кінцевому підсумку штовхає цифрову економіку вперед. Необхідно відзначити, що крім інформаційних систем, підприємствам необхідно впровадити відповідну культуру. Для вирішення проблем підприємств, пов'язаних з переходом на новий формат роботи, необхідні компетентні в цьому питанні люди. Тому, ключовий фактор успішного професійного зростання в сучасному цифровому світі, це формування таких ключових компетенцій: здатність до постійного навчання та готовність постійно освоювати нові знання за новими технологіями. Іншими словами, стає дедалі більше важливими не конкретні знання, а здатність їх отримувати. В епоху, що набирає оберті при

цифровій економіці, відчувається гостра нестача людей, які здатні обробляти великий потік інформації та при цьому, виділяти з нього найголовніше. Цифрова економіка ставить в майбутньому амбітні цілі перед людиною, організаціями та державами. Ключовими викликами для економіки, освіти та суспільства в цілому є: підготовка кадрів, вимоги до компетенцій та загальної цифрової грамотності. Основними цілями розвитку цифрової економіки, з розглянутих позицій, є: ліквідація цифрової безграмотності; випереджальна підготовка кадрів; заміна «відживаючих» елементів, таких як трудова книжка.

Сучасний світ характеризується швидкими та слабо передбачуваними змінами, при цьому темп подібного роду змін весь час прискорюється, а невизначеність стає ознакою епохи. Наступне століття – століття трансформації ринку праці, тому цифрова економіка трансформує всі сторони життя людини. Збільшиться матеріальний, інтелектуальний та технологічний розрив між людьми, організаціями, та й країнами в цілому. Дослідники в даній сфері, пророкують, що до 50% всіх нинішніх робочих місць можуть бути автоматизовані. Спостерігається так званий перехід до іншого типу праці, при якому стають не важливі спеціалізовані знання та навички. Їм на зміну приходять загальні «компетенції 21 століття» – когнітивні, соціально-емоційні та цифрові. Формується нове уявлення про людський капітал, основним компонентом якого стає активність, яка трансформує силу по відношенню до обставин [4, с. 15]. Здатність адаптуватися до змін, вміння та бажання вчитися й перевчитися набуває все більшої цінності. Особливу цінність набувають адаптивність до змін, вміння вчитися та переучуватися. Стійкість суспільства та формування прогресивної культури залежать від формування нової грамотності: фінансової, цивільної, правової, комунікативної, медичної тощо [5, с. 50].

В умовах, що склалися, виникає проблема нового змісту освіти. Протягом великого періоду часу різні країни активно розвивають експерименти в області формування компетенцій 21 століття. Україна домоглася істотних успіхів в освіті в даному напрямку. Необхідно відзначити, що фінальний результат будь-якого навчання, освіти – можливість застосування конкретною людиною його знань та досвіду. Для досягнення цього, необхідно міняти парадигму для системи підготовки кадрів, в тому числі й в освіті.

Найважливіші чинники, які характеризують новий економічний уклад, при цьому вказують на обмеження традиційної системи виробництва кадрів. До таких факторів можна віднести наступні: інноваційний цикл стиснутий, тобто скорочується час між отриманням нових знань та створенням технологій, продуктів, послуг; розмивання дисциплінарних та галузевих меж в дослідженнях й розробках; різке збільшення обсягу науково-технічної інформації, виникнення та розвиток принципово

нових способів роботи з нею; зростання вимог до дослідників, конкуренція талановитих висококваліфікованих фахівців; зростання впливу міжнародних стандартів [6, с. 140].

Процес формування знань та навичок необхідно будувати на основі комплексу інноваційних освітніх рішень, які включають: ретельне проектування та супровід актуальних базових знань, які необхідні для формування фундаментальних знань; застосування технологій інтегрованих освітніх програм, з метою підвищення ефективності та скорочення термінів навчання; широке використання мережевих методів навчання; застосування гнучких шаблонів побудови освітніх програм; застосування різноманітних форм дуальної, додаткової освіти та самоосвіти; застосування та активне використання методів засобів підтримки контрольних та атестаційних процесів.

Сучасний світ стає все більш та більш технологічним. Технологічна думка зливається з економічною. Продуктом процесів, що відбуваються є «цифрова економіка». У найближчі десятиліття всі галузі, ринки, напрямки діяльності будуть переорієнтовано відповідно до вимог нових цифрових економічних моделей. Все вищезазначене дозволяє зробити висновок про те, що реформування системи освіти на основі сучасних технологічних змін та з урахуванням актуальних економічних тенденцій неминуче. Підготовка кадрів з ключовими компетенціями та навичками в сфері цифровізації стає першочерговим завданням.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Denysenko M., Budiakova O. Modern strategies personnel management in the epoch of the digital economy. *Digital economy and digital society: Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22*. Wydawnictwo Katowicach, 2019. С. 234–242.
2. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5 (10). С. 175–181.
3. Budiakova O., Tsarenok D. Innovative solutions for enterprise personnel in the digital economy. *Innovative solutions in modern science*. 2019. № 6 (33). Р. 5–18.
4. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С. 11–17.
5. Денисенко М. П., Шапошнікова О. М., Будякова О. Ю. Сутність та роль інвестиційного бізнес-планування в сучасних умовах господарювання. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. № 1 (53). С. 46–50.
6. Денисенко М. П., Будякова О. Ю., Волощук Ю. В. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вчені записки Університету «КРОК» (економічні науки)*. 2019. № 2 (54). С. 137–144.