

спеціальні персоніфіковані пропозиції від магазинів, банків, шукають інформацію в пошукових системах з урахуванням своїх інтересів, можуть зв'язатися з онлайн-лікарем та дочекатися появи на вулицях безпілотних таксі. Бізнес, технології, послуги неможливі без використання технологій штучного інтелекту. Але штучний інтелект довго не може працювати без людини. Штучний інтелект може багато, іноді майже все. Проте людський чинник ніхто не скасовував. Тому незалежно від переважання функцій, які взяв на себе ШІ в готелі, оснащеному за останнім словом техніки, завдання полягає в тому, щоб особисто переконатися, що гість отримав позитивні враження та залишився задоволеним.

#### **Література:**

1. A. Burgess, The Executive Guide to Artificial Intelligence: How to identify and implement applications for AI in your organization, London, Springer Nature, 2017, p. 181.
2. A. Zhou and M. Jia, Applied Artificial Intelligence: A Handbook For Business Leaders, USA, TOPBOTS, 2018, p. 246.

### **СВІТОВІ ТРЕНДИ РИНКУ ПРАЦІ В 2023 РОЦІ**

*А.О. СИРОТЕНКО, викладач фахових дисциплін,  
Відокремлений структурний підрозділ "Ірпінський фаховий коледж  
Національного університету біоресурсів і природокористування України", м.  
Ірпінь, Україна*

Вивчивши тенденції 2023 року, Світовий економічний форум радить підготуватися до ще одного року великих можливостей, пов'язаних з роботою. Постійна нестача талантів, дедалі більший акцент на сталому розвитку, потреба в нових лідерських уміннях та навичках, та інші фактори гарантують, що для процвітання компаній їх керівники повинні бути більш гнучкими, проактивними та цілеспрямованими, ніж будь-коли.

Отже, ключові тренди, які визначатимуть світ праці в 2023 році зазначені нижче:

Зростання дефіциту талантів і підвищення кваліфікації.

Цей тренд очолив перше місце у списку, оскільки це убер-тренд, з яким стикаються всі компанії. Дефіцит умінь та навичок, який почався з переходом до цифровізації та озеленення, та посилюється пандемією COVID-19, не сповільниться перед економічними труднощами. За даними ОЕСР, ринки праці залишаються напруженими та значно нижчими до пандемічного рівня, а низькооплачувані сектори все ще відстають.

Триваюча жорсткість ринку праці означає, що для компаній вкрай важливо добре керувати своїми талантами. Наявність стратегії розвитку кадрів для прогнозування майбутніх потреб у кадрах, а також підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників є ключовим для компаній, щоб залишатися стійкими перед економічними проблемами і «захищатися» від несподіванок,

таких як нестабільність ринку, інфляція, зелений перехід і майбутні кризи ланцюга постачання.

Наявність у керівників умінь і навичок, які запобігатимуть звільненню робітників. Коли ми говоримо про еволюцію наявності вмінь та навичок, ми часто маємо на увазі підвищення або перекваліфікацію працівників з технічними вміннями та навичками. Проте, керівники всіх рівнів — від менеджерів до керівників компаній — потребують вдосконалення своїх лідерських умінь та навичок задля процвітання бізнесу.

Зважаючи на цінність талантів, стає зрозуміло, що в 2023 році утримання талановитої робочої сили матиме вирішальне значення, допомагаючи найрозумнішим компаніям створити конкурентну перевагу. У процесі створення культури зростання конкурентоспроможності велике значення матимуть процеси перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, а також загалом надання можливостей кар'єрної мобільності. У 2023 році керівники HR повинні запропонувати нову ціннісну пропозицію для працівників, адаптовану до мінливих часів; зростання, розвиток і внутрішня мобільність будуть ключовими компонентами цієї пропозиції.

Відомо, що працівники відділу кадрів відіграють вирішальну роль в управлінні талантами. Ця тенденція, яка почалася ще в 2020 році, коли пандемія COVID-19 привернула увагу до відділу кадрів, у 2023 році пошириться як сніжний ком, оскільки і керівники, і ради директорів переконалися, що вміння та навички, необхідні для професійного керівника відділу кадрів, також сприяють професійному розвитку вищого керівництва.

Стабільна зайнятість – або, коли стійкість бере верх над стратегією робочої сили. У той час, коли стратегія Соціального управління навколишнім середовищем (ESG) конкурує з витратами на енергію та перебоями в ланцюжках постачання, для сталого розвитку стає критично важливим пошук стратегій для перехоплення робочої сили. Привабливість талантів, фізичне, психічне та фінансове здоров'я працівників, а також довгострокова здатність до працевлаштування більше не можуть бути відокремлені від здатності компанії створювати довгострокову вартість, продуктивність сталого розвитку і стійкість. Роботодавці стикаються з гострою конкуренцією щодо пошуку талантів на ринку праці через його прозорість завдяки коментарям у соціальних мережах, які можуть змінити або зруйнувати бренди роботодавців.

Зміна політики ринку праці для захисту працівників.

Для багатьох людей пошук роботи через агентство слугує засобом досягнення стабільної зайнятості та працевлаштування. Агенції, якщо вони належним чином керовані та регульовані, забезпечують безліч засобів захисту та прав працівників. Робота через агентства є не лише стабільною зайнятістю, але й призводить до прогресу в напрямку інших стабільних варіантів зайнятості. Ось чому відповідні правила є такими важливими для авторитетних установ, працівників і суспільства в цілому.

Нові сформовані фактори: Web 3, DAO і метавсесвіт. Зовсім недавно світ праці сколихнувся від розвитку децентралізованих автономних організацій (DAO), і Метавсесвіту, які матимуть значний вплив у 2023 році.

Дослідження «Глобальна робоча сила майбутнього», проведене в 2022 рік показало, що майже половина (46%) працівників покоління Z вважають, що Метавсесвіт стане частиною їхньої роботи в майбутньому, і, що найважливіше, що вони хочуть працювати в Метавсесвіті. Не зважаючи на те, що DAO вважається менш популярною концепцією, 67% працівників покоління Z вже працювали в такій організації або розглядають таку можливість.

#### Література:

1. What trends will define the world of work in 2023? URL: [https://www.weforum.org/agenda/2023/01/trends-world-of-work-in-2023leaders/?fbclid=IwAR1nf0svKnedEAYiRWhiOYfXVOvJPWm6ih2DqjdXOsMqhSHBJvMfn8Dom\\_E](https://www.weforum.org/agenda/2023/01/trends-world-of-work-in-2023leaders/?fbclid=IwAR1nf0svKnedEAYiRWhiOYfXVOvJPWm6ih2DqjdXOsMqhSHBJvMfn8Dom_E). (дата звернення: 31.01.2023).

## ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕСУ ЯК СУЧАСНИЙ СВІТОВИЙ ТРЕНД

Л. С. ФРАНКО, старший викладач кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин

*Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна*

Одним з основних трендів сучасного розвитку світової економіки є діджиталізація, яка має досить різний ступінь впливу на економічне та соціальне середовище країн світу і тим самим визначає їх місце на світовій арені. Адже конкурентоспроможність країн на глобальному ринку залежить від інтенсивності впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери економічної діяльності держави, від розвитку сфери послуг та підтримки промислового сектору шляхом впровадження інновацій.

Діджиталізація визнана фундаментальним чинником економічного зростання та створення робочих місць у світі в сучасних умовах. Її розвиток займає провідне місце в Стратегії «Європа-2020». Так, цифрові платформи (наприклад, соціальні мережі, ринки електронної комерції тощо) надають значні можливості для оптимізації певних операцій з дуже низькою вартістю (наприклад, послуги бізнес-аналітики та аналітики даних) [4].

Термін діджиталізація (англ. digitalization – «оцифрування») вживається для позначення цифрової трансформації суспільства та економіки, що відбувається через інтеграцію цифрових технологій у повсякденне життя. Він описує перехід від індустріальної епохи й аналогових технологій до епохи знань і творчості, для якої є характерним застосування цифрових технологій та інновацій цифрового бізнесу [3]. В умовах цифрової трансформації розвитку, компанії реорганізують свої методи роботи та стратегії розвитку, щоб отримати більші переваги завдяки впровадженню нових, передових технологій, використовуючи динаміку цифрових мереж та гігантський цифровий потік інформації.

Наприклад, транснаціональні корпорації через свої міжнародні виробничі мережі довгий час слугували «внутрішніми» транскордонними каналами передачі інформації, товарів і послуг, фінансових потоків та інтелектуальної власності. Вони все частіше служать механізмом поширення цифрових