УДК 331.101.36

Личковська М. Р.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри політичних наук і права
Одеського південноукраїнського національного
педагогічного університету імені К.Д. Ушинського
Меджидова В. О.
студентка
Одеського південноукраїнського національного
педагогічного університету імені К.Д. Ушинського

Lychkovska Maryna
PhD in Economics,
Associate Professor, Department of Political Science and Law
South Ukrainian National Pedagogical University
named after K. D. Ushynsky
Medzhydova Viktoriia
Student
South Ukrainian National Pedagogical University
named after K. D. Ushynsky

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ПРАЦІ І ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Анотація. У статті узагальнено наявні погляди на специфіку цифровізації економіки, її спрямованість. Виділено ключові складники процесу цифровізації економіки, визначено ті з них, які мають найбільший вплив на соціально-трудову сферу. Охарактеризовано інноваційну працю персоналу та його мобільність як головний стратегічний ресурс нової економіки. Запропоновано розгляд інноваційності праці як однієї з форм професійної мобільності. Розглянуто, проаналізовано об'єктивні та суб'єктивні аспекти трудової мобільності, а також основні фактори впливу на них. Охарактеризовано три моделі стратегії адаптації робітників до кризи. Визначено традиційні та інноваційні форми цих моделей. Розкрито специфічний характер цих стратегій та форм в умовах формування «кризового мислення» працюючих громадян у сучасній Україні як основи поширення міграційних настроїв усіх верств населення. За результатами дослідження запропоновано вжиття економічних заходів, спрямованих на створення передумов для подолання кризового мислення та підвищення трудової активності працівників у новій економіці.

Ключові слова: економіка знань, цифрова економіка, інноваційна праця, професіональна мобільність, креативність, кризове мислення.

Вступ та постановка проблеми. Сьогодні людство переживає нову хвилю технологічних змін, що пов'язані з ІТ-технологіями. Визначальними рисами цих трансформацій є стрімкі темпи накопичення та поширення інформації, зміна технологій, способу роботи, компетенцій, робочого місця, формування нових видів соціально-трудових відносин. Головними економічними стратегічними ресурсами нової економіки стають сукупність та складне поєднання інформації, знань, інтелекту, а основною базою формування конкурентних переваг та визначних здатностей є перш за все інноваційна праця персоналу будь-якої організації, його здатність до професійної мобільності. Таким чином, значна затребуваність підприємств у використанні інноваційної праці та професійної мобільності, з одного боку, та недостатня розробленість теоретико-методологічних питань щодо їх формування, з іншого боку, не дають змогу повною мірою задіяти великі можливості інтелектуального потенціалу підприємств навіть в умовах цифрофізації економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом проблеми та можливості розвитку економіки, суспільства, людства, які є наслідком технологічної революції, зокрема цифровізації, розглядають багато вчених як в Україні, так і за кордоном. Значну увагу цим проблема приділяли Дж. Аткінсон, Б. Барчела, П. Блайтон, П. Друкер, К. Шваб, І. Шумпетер, О. Білик, Д. Богиня, В. Геєць, М. Герасимчук, О. Грішнова, В. Дружиніна, А. Колот, К. Краус, Е. Лібанова, М. Поляков, Р. Прима, Л. Сушенцева та інші вчені. Водночас значна кількість проблем щодо впливу цифрового розвитку на підвищення інноваційного змісту праці та професійну мобільність персоналу залишається недостатньо розкритою.

Метою статті є узагальнення сутнісного наповнення понять «інноваційна праця» та «професійна мобільність» в розрізі складових, що їх формують; проведення аналізу основних факторів впливу на них; розроблення економічних заходів, вжиття яких спрямоване на їх активізацію в новій економіці.

Результати дослідження. На початку XXI ст. світ увійшов у період комплексних трансформацій, коли новим стає все або майже все, а головними є рушійні сили розвитку. Нові технології є не традиційним розвитком продуктивних сил, а принципово новою виробничо-економічною системою [1, с. 14]. Це свідчить про перехід до нової парадигми розвитку світового господарства, основою якої стають концепції економіки знань (ЕЗ) та цифрової економіки (ЦЕк). Ці концепції набувають загальносвітового поширення та перетинаються як у наукових дискусіях, так і в практичних підходах, адже обидві почали використовуватись для розроблення національних та міжнародних

стратегій розвитку, забезпечують підвищення продуктивності праці, посилення інноваційної складової виробництва, як наслідок, ведуть до підвищення якості життя у країнах, зорієнтованих на розвиток ІТ-сектору.

Згідно з Клаусом Швабом, цифрова економіка – це інноваційна динамічна економіка, що базується на активному впровадженні інновацій та інформаційно-комунікаційних технологій в усі види економічної діяльності та сфери життєдіяльності суспільства, що дає змогу підвищити ефективність та конкурентоспроможність окремих компаній, економіки та рівень життя населення. Цифрова економіка є основою Четвертої промислової революції [2] та третьої хвилі глобалізації.

Згідно з прогнозними даними експертів "BCG" ("The Boston Consulting Group") до 2020 року приблизно 25% світової економіки перейде до впровадження технологій цифровізації, які дають змогу державі, бізнесу та суспільству функціонувати більш ефективно. Між тим до 2016 року Україна була єдиною в Європі країною без власного «цифрового» бачення. Практично всі країни ЄС вже затвердили та впроваджують власні цифрові адженди (цифрові стратегії). У 2016 році в Україні було розроблено тільки проект «Цифрові адженди України – 2020», де передбачено стратегічне завдання, що полягає в усуненні технологічного розриву між Україною та розвинутими країнами [3]. Тільки у 2018 році схвалено урядову Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, затверджено план заходів щодо її реалізації. Виконання цього плану, на думку розробників, створить умови для здійснення так званого цифрового стрибка та переходу на більш високий технологічний рівень розвитку [4].

Ми повністю погоджуємося з науковцями, які вважають, що зазначені документи є своєчасним кроком у контексті глобальних перетворень економіки України й, будучи присвяченими цифровізації економіки, матимуть пряме відношення до побудови ЕЗ з огляду на той вплив, який ІКТ здійснюють на сферу отримання й переробки знань [5–7].

Ми також підтримуємо думку про те, що у Концепції багато уваги приділяється питанню побудови Індустрії 4.0, порівняно менше – сферам науки й освіти [5], а зовсім поза увагою залишається сфера соціально-трудових відносин.

Влучною є думка про те, що ««цифровізацію» варто розглядати як інструмент, а не як самоціль» [3, с. 5]. Щодо цього професор А. Колот зазначає, що нова економіка лише створює передумови для високої продуктивності праці, але вона автоматично не розв'язує цю проблему. Нова економіка в її соціально-трудовому вимірі – це насамперед нова, більш висока продуктивність праці, передусім праці, яка здійснюється працівниками творчими, креативними, насиченими знаннями [1]. На думку цього фахівця, лише сукупність і складне поєднання інформації, знань, інтелекту, інновацій є тими економічними ресурсами, які правомірно називати стратегічними.

Зазначені вимоги сильно впливають на соціально-трудову сферу, оскільки змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин, а також усталені параметри ринку праці, тобто інформаційні технології трансформують ринок праці, видозмінюючи зміст і характер праці, форми зайнятості, структуру робочих місць, а також висувають нові вимоги до підготовки висококваліфікованих кадрів.

Щодо цього в Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки зазначається, що рушійною силою цифрової економіки є людський капітал, тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей. Цифрова грамотність повинна бути однією з головних компетенцій, а цифровізація та багатоформність сьогодні є головними трендами на загальному ринку праці. Уміння використовувати цифрові технології в роботі поступово стає необхідним для більшості спеціалізацій та професій, тобто наскрізним або багатоплатформним [4].

Між тим досвід найбільш успішних лідерів світової економіки свідчить про те, що основною базою формування конкурентних переваг є не просто праця, заснована на використанні ІТ-технологій, а перш за все інноваційна праця персоналу та його мобільність.

Таким чином, поза увагою в Концепції залишаються два головних, на наш погляд, питання:

– як забезпечити інноваційність праці;
– як підвищити професійну мобільність працівників.

Відповіді на ці питання є проблемою не тільки України, але й інших країн та світової економіки загалом.

Практично всі фахівці, які вивчають сучасний ринок праці, використовують поняття «інноваційна праця», однак чіткого визначення його немає. Найбільш змістовним, на наш погляд, є визначення цього поняття професором А. Колотом, який пропонує інноваційну працю трактувати як трудову діяльність, якій притаманна висока частка знанєвої, інтелектуальної, творчої компонент, яка здатна задовольнити суспільні потреби зі значним корисним ефектом [1].

Між тим низка авторів пов'язує інновації тільки з процесом інтелектуальної праці, вважаючи, що основним ресурсом фізичної праці є фізичні здібності, розумової – знання та аналітичні здібності. Таке визначення, на наш погляд, не є коректним. Ці автори ототожнюють поняття інтелектуальної праці з розумовою роботою, тобто виконанням якихось обов'язків. Сама по собі розумова робота навіть за використання комп'ютерів та ІТ-технологій може мати рутинний характер (наприклад, бухгалтерія, звітність). Ми вважаємо, що інтелектуальна праця присутня в процесі виконання будь-якої роботи, як розумової, так і фізичної. Однак ми повністю погоджуємося з А. Колотом в тому, що для того, щоб інтелектуальна праця стала інноваційною, необхідна присутність таких важливих елементів, як творчість та креативність. Причому як творчість, так і креативність передбачають створення нових продуктів, рішень, підходів [1].

З огляду на такі важливі ознаки інноваційної праці, як те, що вона не піддається регламентації, точному прогнозуванню, нормуванню та контролюванню, не має стандартів, вона має високий ступінь ризику, під яким слід розглядати ступінь відхилення від бажаних результатів. Задля підвищення ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки передбачено створення цифрових робочих місць [4]. Створення сприятливих умов є необхідною, але не єдиною компонентою інноваційної праці. Інноваційна праця є можливою тільки в певному середовищі, де будуть пов'язані такі найважливіші фактори, як знання, бажання та вміння їх застосовувати, потреба в цьому.

Ці фактори пов'язують інноваційність праці з професійною мобільністю працівників. Ми вважаємо, що інноваційність праці можна розглядати як одну з форм професійної мобільності, перехід від рутинного характеру праці до творчого, креативного, тобто зміну ставлення до праці: від виконання функціональних обов'язків до форми самовираження та самовдосконалення. Отже, ми трохи розширимо найбільш поширене визначення професійної

мобільності, під якою будемо розуміти якісну характеристику трудових ресурсів, їх здатність та готовність до зміни праці (характеру праці, відношення до праці, кваліфікації, місця роботи, сфери діяльності, регіону) та швидкої адаптації в динамічних виробничих умовах і кон'юнктури у сфері зайнятості.

Справді, завдяки використанню ІТ-технологій громадяни можуть більш ефективно набувати знань, вмінь та навичок у багатьох інших сферах (наприклад, вивчати мови, предмети, опановувати професії) [4]. Однак це є лише створенням умов, оскільки залишаються такі фактори, як бажання та вміння застосувати набути знання, а також потреба в цьому.

Деякі науковці вирішення цих проблем вважають лише сучасною педагогічною проблемою, а шлях їх вирішення бачать у вдосконаленні освіти. На наш погляд, тільки досконала система освіти, висококваліфіковані викладачі не спроможні змусити людину навчатися, якщо у неї немає внутрішньої потреби в цьому. До того ж освіта й освітня мобільність безпосередньо не належать до категорій «інноваційна праця» та «професійна мобільність», а є лише першими етапами процесу їх формування.

Нам дуже імпонує підхід О. Білик, яка розглядає мобільність (хоча ці положення можна повністю віднести до інноваційності праці) у контексті теорії людського капіталу як актив людського капіталу на особистісному рівні, що характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, бажанням і спроможністю до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання. При цьому вона підкреслює те, що важливою є здатність працівників не лише швидко адаптуватись до зростання складності нової техніки та технологій, але й максимально ефективно застосовувати свої знання, оскільки знання стають капіталом лише тоді, коли їх доцільно використовують у трудовій діяльності. Саме вміння застосовувати наявні знання, здібності та досвід для збільшення своїх доходів, як вважає О. Білик, перетворює людські знання на капітал, визначає ефективність реалізації індивідуального людського потенціалу й впливає на збільшення доходів працівника, що є однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки [8, с. 43, 44].

Таким чином, знання, інноваційність, вміння їх застосовувати та професіональна мобільність є якісними характеристиками індивідуального людського потенціалу. Цей потенціал реалізується тільки тоді, коли у працівника виникає потреба в цьому, а вона виникає тоді, коли їх використання приводить до збільшення доходів працівника.

Виникає питання про те, який рівень доходів є достатнім для виникнення бажання й потреби реалізації свого інтелектуального потенціалу у робітника. Згідно з теорією А. Маслоу, якщо оплата праці лише задовольняє насущні потреби працівника, залишаються не реалізованими потреби вищого рівня в повазі, самовираженні та самореалізації. Отже, поки праця буде лише засобом забезпечення існування людини, вона буде лише тяжкою необхідністю, матиме рутинний характер і буде зводитись до виконання функціональних обов'язків. Таким чином, розмір доходів повинен повністю задовольняти насущні потреби працівника. Цей розмір визначити неможливо, тому що він залежить від багатьох факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру. Значне зростання споживання в розвинутих країнах привело, на думку науковців, до формування суспільства споживання, у якому масове споживання виходить далеко за межі потреб для існування людини, а особисте щастя пов'язується не з перетворенням праці на першу життєву потрібність, потрібність у самовираженні та самовдосконаленні, а з купівлею та споживанням матеріальних цінностей. Це є хворобою сучасного суспільства й потребує також негайного вирішення, що знаходить відображення в працях багатьох науковців, але це не тема нашого дослідження. У цьому дослідження ми зосередимо увагу на професійній мобільності.

Потенційно порівняно з іншими чинниками виробництва робоча сила є більш мобільною як у географічному, так і в професійному аспектах. Однак реально вона не завжди готова переміститися в інше місце чи навчатися іншої спеціальності, тобто мобільність робітників має обмежений характер, тому що існує низка факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру, які стримують переміщення робітників.

Об'єктивною основою мобільності робітників є зміни в змісті та характері їх праці, зокрема її предметі, засобах, меті та методах, тобто умовах праці.

З одного боку, розвиток науки й техніки створює умови для появи нових галузей економіки та нових професій. З іншого боку, у кожному виді діяльності фахівець досягає межі, за якою його творчі креативні здібності вже не можуть проявлятися на цьому робочому місті, тому фахівець може й повинен час від часу переходити в суміжні області, змінювати напрями професійної діяльності. Ці твердження знайшли втілення та практичне підтвердження у сучасному менеджменті у формі ротації робітників, а також плануванні кар'єри під час управлінні людськими ресурсами на підприємствах. Зміна праці може проявлятися в межах однієї професії через удосконалення праці або у вигляді переходу від одного виду роботи до іншого, або як поєднання різних видів роботи [9].

Суб'єктивний аспект розкриває процес зміни інтересів працівників та акт прийняття рішення щодо зміни місця роботи чи професії, що залежить від таких індивідуальних характеристик людей, як потреби, ціннісні орієнтації, моральні якості та інші визначальні мотиви. До суб'єктивного аспекту належить розгляд професійної мобільності з характерологічної точки зору, що дає підстави розглядати її як відносно усталену властивість особистості, підготовленість або схильність до зміни виду професійної діяльності [10]. Так, у контексті психології трудової мобільності виокремлюють типи особистості, потенційно схильні до мобільної або стабільної поведінки, та типи особистості, що по-різному оцінюють порівняльну значущість кар'єрного зростання, оскільки всі типи особистості є тими чинниками, що диференціюють індивідуальне сприйняття та оцінювання тієї чи іншої ситуації [10].

Таким чином, оцінювання необхідності та бажання переміщення, як правило, мотивується самою людиною. Залежно від характеру цього оцінювання розрізняють мотиви здійснення акту мобільності й мотиви утримання від неї. Під мотивами мобільності розуміють усвідомлені людиною причини та цілі (внутрішні усвідомлені або не усвідомлені спонуки, що відповідають цим стимулам), які роблять соціальне, зокрема професійне, переміщення необхідним, тому в одних і тих самих умовах за наявності рівних можливостей індивіди приймають неоднакові рішення. Це пов'язане з тим, що особистість з її неповторною структурою перебуває між зовнішніми стимулами до переміщення та мотивованими оцінками його доцільності. Безперечно, мотиваційні функції виконують ціннісні орієнтації особистості. При цьому цінностями є матеріальні або ідеальні предмети, які здатні задоволь-

нити потреби та інтереси людини, сформувати індивідуальний стиль життя, невід'ємними складовими якого є професійна діяльність, професійне самовизначення особистості [11].

Таким чином, різні типи особистостей, які перебувають в однаковій об'єктивній ситуації, реалізують різні моделі трудової поведінки: більш здібні індивіди іноді крокують службовими сходами значно повільніше, ніж менш здібні, але орієнтовані на кар'єру; одні змінюють професію задля кращих умов, інші протистоять зміні фаху; частина людей під виливом руйнуючої економічної та професійної культури засвоює нову культуру, а інша залишається відданою попередній [10].

Отже, особистості по-різному пристосовуються до життєвих обставин, виробляють різні моделі стратегії адаптації до кризи, кожна з яких має свої традиційні та інноваційні форми.

1) Стратегія пристосування (виживання):

– інноваційна (настанова на засвоєння нових знань, підвищення кваліфікації тощо);

– традиційна (настанова на будь-яку постійну роботу та гарантовану зайнятість).

2) Стратегія зміни професії:

– інноваційна (настанова на вертикальну висхідну мобільність, тобто соціальний підйом на основі якісної зміни професії та кваліфікації, наприклад створення свого бізнесу, або горизонтальну мобільність, тобто перехід від однієї соціальної позиції до іншої, що перебуває на тому ж соціальному рівні, переміщення без якісної зміни професії та кваліфікації, наприклад, оволодіння новими професіями);

– традиційна (настанова на вертикальну спадну мобільність, тобто соціальний «спуск»).

3) Стратегія зайнятості на декількох роботах:

– інноваційна (настанова урізноманітнення інтересів (основна робота й фріланс або клаудсорсинт, краудфандинг тощо);

– традиційна (настанова працювати на декількох роботах, щоби забезпечити своє існування) [9].

Всі ці стратегії в сучасних умовах України набувають специфічного характеру. Деформація, руйнація трудового потенціалу, які детерміновані трансформаційними процесами, тривалим періодом спаду в економіці, соціально-економічною кризою, відбилися на погіршенні якісних характеристик трудових ресурсів, негативно вплинули на трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. Все це, на думку Л. Сушенцевої, не тільки знецінило людський капітал та інтелектуальний потенціал, але й породило стихійну адаптацію працюючих громадян до жорстких соціальних реалій, сформувавши так зване кризове мислення [11].

В умовах «кризового мислення» інноваційні форми, як правило, отримують різні форми зовнішньої міграції (наявні чи віртуальні), тому що не знаходять реалізації в Україні. «Невтішний висновок: український інтелект будує «економіку знань» де завгодно, але не в Україні. І це не вина компаній та громадян: вони роблять це там, де є реальний запит на їх інтелект та знання, де є робота. Роблячи світ навколо кращим, українські «цифрові» таланти або обмежуються номінальним фізичним розташуванням в Україні, або взагалі залишають країну» [3, с. 7].

«Кризове мислення» щодо традиційних форм породжує не менш руйнуючи наслідки.

1) Порушення залежності більшої оплати за більш кваліфікований труд, тобто знецінення людського капіталу. Знецінення торкнулось як загального людського потенціалу (знань, умінь та навичок, які люди одержують у системі формальної освіти), так і специфічного людського потенціалу (знань та вмінь, які вони здобувають у процесі професійної діяльності, безпосередньо на робочих місцях). Це привело, на думку Л. Гордона, до появи особливої категорії бідності, а саме «бідності сильних», за якої робітники високої кваліфікації втратили здатність забезпечувати достатній рівень благополуччя для себе та своїх рідних [12].

2) Перехід значної частини працівників інтелектуальної праці у сфери некваліфікованої, але більш високодохідної діяльності, що здебільшого перетворило трудову мотивацію до високоефективної праці на мотивацію виживання.

3) Масове знецінення людського капіталу не могло не позначитись на продуктивності праці й стало одним з головних чинників її різкого зниження у пореформений період.

4) Криза виробництва й падіння попиту на промислову продукцію із середини 90-х років XX ст. зумовили зниження потреби у підготовці кадрів для промисловості, яка практично припинилась. Молодь тепер не може заповнити вакансії, що потребують спеціальної (технічної, технологічної) професійної підготовки, а старше покоління найближчими роками піде на пенсію. Таким чином, з одного боку, молодь не може заповнити дефіцит у кваліфікованій робочій силі, а з іншого боку, дешева некваліфікована праця для неї не є привабливою.

5) Молодь все частіше поступає у вищі навчальні заклади не для отримання знань та професії, а для отримання формального свідоцтва, а саме диплому. Знання ж вони, на їхню думку, будуть отримувати на посадах, на які зможуть працевлаштуватися.

6) Змінилося поняття престижності професій, адже найбільш популярними є різні галузі права та ті, що допоможуть працевлаштуватися в системі органів влади [9].

Все це руйнує інтелектуальний потенціал та посилює міграційні настрої всіх верств населення. Зовнішня міграція набуває загрозливих розмірів.

Таким чином, високий рівень безробіття, низький та неконкурентоспроможний рівень заробітної плати, наявність працюючих бідних, незатребуваність фаху на батьківщині, невизначеність умов праці, зникнення деяких галузей виробництва або значне їх скорочення демотивує працівників, породжує «кризове мислення», знижує рівень професійної мобільності та інноваційної спрямованості праці, обумовлює слабку сприйнятливість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень, невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу потребам роботодавців для забезпечення технологічних змін.

Висновки. Проведене дослідження свідчить про те, що перетворення можливостей цифрової економки на переваги для ринку праці України є можливим за таких умов.

По-перше, проблема руйнування трудової мотивації стала найбільш значущою для суспільства й має значні наслідки у демографічній, соціальній та трудовій сферах, тому подолання цієї проблеми має стати одним з ключових пріоритетів соціально-економічного розвитку економіки, що стане передумовою ефективності реструктуризації національної економіки у її цифровому форматі та забезпечить інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки.

По-друге, існування та поширення «кризового мислення» як фактору зростання міграційних настроїв населення України та зниження продуктивності праці може стати причиною консервації важкої економічної

ситуації та стримування соціально-економічного розвитку України.

По-третє, важливим напрямом соціально-економічної політики має стати політика щодо створення умов для підвищення мотиваційного потенціалу трудової мобільності та трудової продуктивної активності національних людських ресурсів. Для вирішення цих проблем потрібний комплексний підхід, за якого враховуються інформаційний, соціально-економічний та правовий напрями як єдиний механізм підвищення рівня національної економіки.

По-четверте, реалізація цієї політики має бути спрямована на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному члену суспільства наявності доходів не нижче прожиткового мінімуму, а перш за все ринкового, який передбачає створення умов для розвитку своїх продуктивних здібностей та їх ефективної реалізації, а саме тих, що спрямовані на макроекономічну стабілізацію та оздоровлення економіки (створення робочих місць, розширення іноземного інвестування, створення належних умов праці та її справедлива оплата, соціальний захист на рівні не гіршому, ніж в інших країнах).

По-п'яте, необхідно унормувати новий формат соціально-трудових відносин (зокрема, щодо обліку робочого часу, оплати праці, оподаткування доходів) перш за все в разі дистанційної зайнятості, роботи фрілансером, у «віртуальному» робочому місці шляхом внесення відповідних змін до законів та нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудову сферу.

Звичайно, наведений перелік проблем забезпечення інноваційності праці, формування та розвитку трудової мобільності не є завершеним, адже насправді він є значно ширшим. Крім того, здійснене дослідження не вичерпує всіх аспектів цих проблем. Ці та інші проблеми ринку робочої сили мають бути предметом дискусій та подальшого наукового дослідження.

Список використаних джерел:

1. Колот А., Кравчук О. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 1 (9). С. 8–29.
2. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. Москва : Э, 2016. 208 с.
3. Цифрова адженда України – 2020 (Цифровий порядок денний – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року. Київ : Хай-тек офіс Україна, 2016. 90 с. URL: https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee-3c3922.pdf (дата звернення: 19.08.2019).
4. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 року № 67-р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80 (дата звернення: 19.08.2019).
5. Ханін І., Поляков М., Білозубенко В. Про співвідношення концепцій економіки знань і цифрової економіки у формуванні нової парадигми розвитку світового господарства. *Проблеми економіки*. 2018. № 2. С. 38–43.
6. Поляков М. Економіка знань: сутність, детермінанти, глобальний ландшафт : монографія. Дніпро : Нова ідеологія, 2018. 688 с.
7. Краус Н., Голобородько О., Краус К. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (дата звернення: 25.08.2019).
8. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 1. С. 43–46.
9. Личковська М. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка та суспільство*. 2018. № 18. С. 667–673. URL: www.economyandsociety.in.ua (дата звернення: 25.08.2019).
10. Пріма Р. Професійна мобільність фахівця як наукова проблема. URL: https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-01/08prmssp.pdf (дата звернення: 20.08.2019).
11. Сушенцева Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / за ред. Н. Ничкало. Кривий Ріг, 2011. 439 с.
12. Гордон Л. Четыре рода бедности в современной России. *Социологический журнал*. 1994. № 4. С. 23–34.

References:

1. Kolot A., Kravchuk O. (2015) Lyudyna i nova ekonomika: dialektyka rozvytku [Man and the new economy: the dialectic of development]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, no. 1(9). pp. 8–29.
2. Shvab K. (2016) *Chetvertaia promishlennaia revoliutsyia* / perevod s anlyiskoho [Fourth Industrial Revolution / translation from English]. Moskva : E. 208 p. (in Russian).
3. High-Tech Office Ukraine (2016), Digital Adzhda of Ukraine – 2020. Conceptual foundations. Priority areas, initiatives, projects of digitalization" of Ukraine by 2020, available at: https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf (accessed: 19.08.2019).
4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2018), "About the conceptualization of the development of the digital economy for Ukraine and Ukraine for 2018–2020 and the hardening of the plan for entry into the project", available at: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80 (accessed: 19.08.2019).
5. Khanin I., Polyakov M., Bilozubenko V. (2018) Pro spivvidnoshennia kontseptsii ekonomiky znan i tsyfrovoi ekonomiky u formuvanni novoi paradyhmy rozvytku svitovoho hospodarstva [On the Relationship between the Concepts of the Knowledge Economy and the Digital Economy in the Formation of a New Paradigm for the Development of the World Economy]. *Problemy ekonomiky*, no. 2, pp. 38–43.
6. Poljakov M. (2018) *Ekonomika znanj: sutnistj, determinanty, ghlobaljnyj landshaft : monoghrafija* [Economics of knowledge: essence, determinants, global landscape : monograph]. Dnipro : Nova ideologhija. 688 p. (in Ukrainian).
7. Kraus N., Holoborodko O., Kraus K. (2018) "Tsyfrova ekonomika: trendy ta perspektyvy avanhardnoho kharakteru rozvytku" [Digital economy: trends and prospects for the avant-garde character of development]. *Efektyvna ekonomika*. 2018. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (accessed: 25.08.2019).
8. Bilyk O. (2009) Osnovni napriamy zberezhennia i rozvytku natsionalnoho liudskoho kapitalu za rakhunok aktyvizatsii trudovoi mobilnosti. [Basic directions of maintenance and development of national human capital are due to activation of labour mobility]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1, pp. 43–46.

9. Lychkovska M. (2018) Sutnist ta tendentsii formuvannia trudovoi mobilnosti: natsionalni problemy [Essence and tendencies of forming of labour mobility: national problems]. [Elektronnyi resurs] *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 18, pp. 667–673. Available at: www.economyandsociety.in.ua (accessed: 25.08.2019).
10. Prima R. Profesiina mobilnist fakhivtsia yak naukova problema [Professional mobility of specialist as scientific problem] [Elektronnyi resurs]. Available at: https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-01/08prmssp.pdf (accessed: 20.08.2019).
11. Sushentseva L. (2011) *Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnikh kvalifikovanykh robitnykiv u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh: teoriia i praktyka : monohrafiia* [Formation of professional mobility of future skilled workers in vocational education institutions: theory and practice : monograph]. Kryvyi Rih, 439 p. (in Ukrainian).
12. Hordon L. (1994) Chetyre roda bednosty v sovremennoi Rossyy. [Four sorts of poverty are in modern Russia]. *Sotsyolohycheskyi zhurnal*, no. 4. pp. 23–34 (in Russian).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье обобщены существующие взгляды на специфику цифровизации экономики, ее направленность. Выделены ключевые составляющие процесса цифровизации экономики, определены те из них, которые имеют наибольшее влияние на социально-трудовую сферу. Охарактеризован инновационный труд персонала и его профессиональная мобильность как главный стратегический ресурс новой экономики. Предложено рассмотрение инновационности труда как одной из форм профессиональной мобильности. Рассмотрены, проанализированы объективные и субъективные аспекты трудовой мобильности, а также основные факторы влияния на них. Охарактеризованы три модели стратегии адаптации работников к кризису. Определены традиционные и инновационные формы этих моделей. Раскрыт специфический характер этих стратегий и форм в условиях формирования «кризисного мышления» работающих граждан в современной Украине как основы распространения миграционного настроения всех слоев населения. По результатам исследования предложено принятие экономических мер, направленных на создание предпосылок для преодоления кризисного мышления и повышения трудовой активности работников в новой экономике.

Ключевые слова: экономика знаний, цифровая экономика, инновационный труд, профессиональная мобильность, креативность, кризисное мышление.

DIGITALIZATION OF THE ECONOMY: NEW OPPORTUNITIES AND PROBLEMS OF INCREASING INNOVATIVE JOBS AND PROFESSIONAL MOBILITY

Summary. The article summarizes the existing views on the specifics of the digitalization of the economy, its orientation. The key components of the process of digitization of the economy are identified and those that have the greatest impact on the social and labor sphere are identified. It was stated that “digitalization” should be considered as a tool, not as an end in itself, since it only creates the conditions for improving the efficiency, effectiveness and quality of economic and personal activity. Labor is the main strategic resource of the new economy. And it is not just work that is based on the use of IT technologies, but above all innovative work of staff and its mobility. It is argued that the essential components of innovative work are creativity and creativity, and the realization of these components is possible only in a certain environment where such important factors as knowledge, desire and ability to apply it and the need for it are linked. It is emphasized that these factors link work innovation with the professional mobility of workers. It is proposed to consider labor innovation as a form of professional mobility, as a transition from the routine nature of work to creative, creative. Based on the analysis of theoretical and methodological approaches, a generalized substantive filling of the concepts of “innovative work” and “professional mobility” in the context of the components that form them. It is proved that the problems of increasing the innovativeness of labor and occupational mobility in Ukraine, compared with other countries, have their own specificity. First of all, it is related to the formation of “crisis thinking”. It is noted that the problem of “crisis thinking” can cause conservation of difficult economic situation and impediment of socio-economic development of Ukraine. Therefore, overcoming this problem should become one of the key priorities of socio-economic development of the economy, which will become a prerequisite for the effective restructuring of the national economy in its digital format. According to the research, the proposed economic measures are aimed at creating the preconditions for overcoming the crisis thinking and increasing the labor activity of workers in the new economy.

Key words: knowledge economy, digital economy, innovative work, occupational mobility, creativity, crisis thinking.