УДК 330.45:331.5
JEL J21, J24
ORCID ID 0009-0005-1331-2649
DOI https://doi.org/10.17721/tppe.2023.46.10

Ткачук А.В.,
аспірант, Львівський національний університет імені Івана Франка
e-mail: *utecpr@gmail.com*

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК СУЧАСНИЙ ВЕКТОР ЗМІН В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Процеси діджиталізації праці, які нині відбуваються під впливом розвитку й поширення цифрових технологій, зумовлюють стрімкі зміни у соціально-трудовій сфері, пов'язані передусім з розвитком цифрових навичок персоналу й ще більшим посиленням ролі людського капіталу й креативних здібностей людини. Метою статті є дослідження теоретичних підходів до сутнісного трактування економічної категорії «діджиталізація праці», а також характеристика процесів і змін, які відбуваються в сфері праці в умовах поширення цифрових технологій. Для цього з використанням загальнонаукових і спеціальних методів було проведене дослідження сутності категорії «діджиталізація» та «діджиталізація праці» (історико-логічний метод), виокремлення чинників, які сприяють поширенню цифрових технологій та зумовлюють сучасні зміни в сфері праці, а також для визначення та характеристики змін в соціально-трудовій сфері, які відбуваються в умовах діджиталізації (класифікаційно-аналітичний метод), для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ і процесів був використаний графічно-аналітичний метод. Визначено, що поширенню цифрових технологій в сфері праці сприяють передусім такі чинники як: глобалізаційні процеси; технологічний розвиток, загальне зростання рівня роботизації та автоматизації виробничих процесів; вищий рівень мобільності сучасних працівників, зміна їх очікувань щодо змісту праці та її організації; розвиток креативних індустрій. Характеризуючи процеси в соціально-трудовій сфері, які відбуваються в умовах діджиталізації можна визначити передусім зміни меж традиційного поділу праці, способів та форм зайнятості, підвищення мобільності людей працездатного віку, посилення ролі людського капіталу, його трактування як визначального чинника виробництва.
Ключові слова: діджиталізація праці, цифрові технології, зміни в соціально-трудовій сфері, людський капітал.

Постановка проблеми. Посилення процесів цифровізації соціально-трудової сфери та тенденції діджиталізації загалом, в глобальному вимірі, сприяють актуалізації питань дослідження теоретичних та практичних аспектів імплементації цифрових технологій, інформаційних систем управління підприємствами, сучасних

цифрових платформ та комунікаторів, систем цифрового документообігу. Можна стверджувати, що бурхливий розвиток й впровадження цифрових технологій під час пандемії COVID-19 у 2020-2022 рр. змінив бізнес-процеси сучасних підприємств й підходи до організації праці, управління командами й координації поточної діяльності. Зростання популярності дистанційної праці, тенденції індивідуалізації працівників, спілкування в комунікаторах та месенджерах при вирішенні поточних завдань також сприяють подальшій діджиталізації праці.

Аналіз останніх публікацій. Тенденції глобалізації і діджиталізації економіки, зростання ролі інформаційних технологій в діяльності сучасних підприємств та діджитал-технологій досліджено в працях Колокіти Е. [13], Менгая, А. [20], Окса Е. [3], Сабагха К. [16], Скуотто, В. [4], дослідженнях міжнародних експертних організацій. Сучасні зміни в соціально-трудовій сфері та проблеми діджиталізації праці досліджуються в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених: Азьмук Н. [8, 18-19, 22], Брінцевої О. [14-15], Грішнової О. [7-8], Кравченко І. [6], Міщук Г. [17], Новікової О. [19], Петрової І. [6], Туль С. [9] та ін.

Невирішені частини проблеми. Враховуючи швидкі зміни й поширення цифрових технологій, питання діджиталізації праці потребують постійного дослідження з урахуванням актуальних світових тенденцій в цій сфері. Це стосується передусім застосування цифрових технологій в процесах організації праці, спільної роботи над завданнями, застосування сучасних інформаційних систем та впливу цих процесів на використання людського капіталу, зміни ролі сучасного працівника в діяльності підприємства й змісту його праці.

Тому **метою статті** є дослідження теоретичних підходів до сутнісного трактування економічної категорії «діджиталізація праці», а також характеристика процесів і змін, які відбуваються в сфері праці в умовах поширення цифрових технологій. Для дослідження цих проблем використано такі загальнонаукові і спеціальні **методи:** історико-логічний метод – для визначення сутності економічних категорій «діджиталізація» та «діджиталізація праці»; класифікаційно-аналітичний метод – для виокремлення чинників, які сприяють поширенню цифрових технологій та зумовлюють сучасні зміни в сфері праці, а також для характеристики змін в соціально-трудовій сфері, які відбуваються в умовах діджиталізації; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ і процесів.

Результати дослідження. Характеризуючи сучасні виклики, які постають перед вітчизняними підприємствами й країною в цілому, можна стверджувати, що формування і використання людського капіталу нині відбувається в надзвичайно складних умовах. Всупереч сподіванням, коли пандемія Covid-19 вже мала завершитись, а рівень загроз й поточні витрати на створення безпечного середовища для працівників суттєво знизитись, почалась повномасштабна війна росії проти України, яка щодня призводить до значних людських та фінансових втрат, зниження інвестиційної привабливості України, формування відчуття небезпеки й невпевненості в майбутньому для багатьох бізнесів та найманих працівників. Повномасштабна війна також активізувала потребу у використанні цифрових

технологій в діяльності підприємств, поширення дистанційної праці: евакуація працівників в більш безпечні регіони України або за кордон для багатьох компаній була не тільки єдиною можливістю подальшої ефективної діяльності, а реальним виявом соціальної відповідальності щодо персоналу. Це дало змогу працівникам та їх родинам легше адаптуватись до змін й загроз, викликаних війною й зберегти не тільки життя й здоров'я, а й можливість виконувати роботу, якою вони займались раніше. Для підприємств та особливо їх керівництва і департаментів з управління персоналом, це зумовило появу додаткових викликів, завдань й, звичайно, значні додаткові витрати, які відбувались одночасно зі зниженням обсягів реалізації товарів та послуг, а в деяких випадках й з припиненням діяльності в зв'язку з руйнуванням приміщень чи окупації території, на якій підприємства знаходились до початку війни. Якщо аналізувати різні аспекти використання людського капіталу, це зумовило значне зростання дистанційної зайнятості, а у довгостроковій перспективі – зниження продуктивності праці, погіршення соціально-психологічного клімату, посилення тенденцій індивідуалізації та загострення психологічних проблем працівників.

Досліджуючи світовий досвід в питаннях постпандемічних змін в соціально-трудовій сфері, варто звернути увагу передусім на опитування працівників підприємств, проведені в США та країнах ЄС. Результати цих опитувань свідчать про те, що зміни, які відбулись в сфері праці під час пандемії Covid-19, зокрема поширення дистанційної зайнятості, мають досить значний й тривалий вплив на соціально-трудову сферу. Так, зокрема, згідно з результатами опитування, проведеного CNBC [10] серед провідних компаній США, більшість із них залишаться працювати за гібридною та/або дистанційною зайнятістю (45% гібридних, 23% повністю дистанційних робочих місць) після зняття обмежень, зумовлених пандемією Covid-19. У Польщі, як показує звіт Colliers (дослідження проводилося серед 200 компаній у найбільших містах Польщі), після завершення пандемії 77% респондентів продовжуватимуть працювати за гібридною моделлю [11]. У Німеччині, згідно з дослідженням BCG, 68% досліджуваних робочих місць після зняття всіх обмежень можуть перетворитись на гібридні. У Берліні, де домінують технологічні стартапи, ця цифра ще вища [12].

Аналізуючи праці українських науковців, зокрема Азьмук Н.А. [8], Грішнової О.А. [7], Кравченко І.С. [6], Туль С.І. [9], які присвячені питанням цифровізації та поширення дистанційної праці, слід звернути увагу передусім на такі важливі тенденції:

1) в сучасних умовах в Україні мова йде не тільки ефективне використання людського капіталу, а й про збереження бізнесу; для продовження його діяльності потрібні постійні, інтенсивні, креативні рішення у сфері управління персоналом;

2) необхідні постійні зміни для впровадження цифровізаційних процесів та інновацій, сучасного і безпечного переобладнання робочих місць, реструктуризації формату праці та зайнятості, комунікаційної взаємодії, гнучкості системи управління, системи мотивації персоналу;

3) відбувається поступова зміна меж традиційного поділу праці, способів і форм зайнятості;

4) трансформація змісту праці за галузями й видами зайнятості внаслідок роботизації та автоматизації виробничих процесів;

5) поширення дистанційної зайнятості, заміна постійного штату працівників тимчасовими виконавцями, автоматизація та роботизація праці може призвести до появи так званого «технологічного безробіття»;

6) цифровізація може зумовити зниження потреби в персоналі: праця кількох або й десятків професіоналів може бути замінена працею однієї людини, що використовує новітні технології дистанційної присутності, штучного інтелекту тощо;

7) зникнення окремих професій та поява нових, які потребують активної інтелектуальної діяльності та спеціальних знань у сфері цифрових технологій

8) формування нових цифрових компетенцій працівників;

9) підвищення мобільності людини (міжпрофесійної, міжгалузевої, внутрішньофірмової);

10) діджиталізація праці відкриває нові можливості підвищення ефективності використання людського капіталу в умовах глобального розвитку цифрової економіки.

Важливим й досить часто дискусійним є питання впливу цифровізації на показники зайнятості й безробіття. Згідно з дослідженням [16], цифровізація створює робочі місця, при цьому збільшення показника цифровізації на 10 пунктів призводить до зниження рівня безробіття на 1,02%. Це в 4,6 рази більше, ніж вплив, який повсюдне впровадження широкосмугового зв'язку має на зниження безробіття; широкосмуговий зв’язок знижує рівень безробіття лише на 0,22 %.

Цифровізація праці й економічних процесів загалом, яка до того була просто прогресивною тенденцією у бізнесі, тепер стала обов’язковою умовою його виживання і основним викликом та водночас трендом трансформації трудових процесів. Це викликало зміну типів професійної діяльності та характеру самої праці. Розвиток ринку праці на основі діджиталізації економіки призводить до модернізації трудових відносин, що супроводжується активним використанням інформаційно-комунікаційних технологій, роботизацією, переходом до нових форм організації праці, розширюючи можливості ефективного використання людського капіталу.

Проблеми найбільш повного використання потенціалу персоналу в таких умовах набувають нового змісту, оскільки перехід на якісно новий рівень праці формує, як перед підприємствами та організаціями, так і перед державою нові завдання, актуальність яких не виникала дотепер. У такому контексті людський капітал розглядається нами як основне джерело ефективного розвитку економіки країни за сучасних умов, що вимагає концептуального переосмислення напрямів і можливостей його ефективного використання, пошуку нових способів його якісного поліпшення, адаптації до нових умов з метою швидкого реагування на зміни ринку праці та стрімкі тенденції глобалізації і діджиталізації економіки.

Розглядаючи сучасного працівника як частину цифрової екосистеми, варто передусім звернути увагу на сутність категорій «діджиталізація», «діджиталізація праці», а також «діджиталізація ринку праці» в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до сутнісного трактування категорій «діджиталізація» та «діджиталізація праці»

Автор	Визначення
1	**2**
Колокіта, Е., Колокіта Г., Пердікі, Ф., Валсамідіс, С. [13, с. 16]	Діджиталізація є однією із основних рушійних сил технологічних змін у найближчому майбутньому, і центральним у цьому розвитку є виробництво та використання цифрових логічних схем і похідних від них технологій, включаючи комп'ютер, смартфон та Інтернет.
Консалтингова компанія Gartner [1]	Діджиталізація – це процес переходу до організації цифрового бізнесу на основі використання цифрових технологій для зміни бізнес-моделі з метою надання нових можливостей для отримання прибутку і створення цінності.
Організація економічного співробітництва та розвитку [2, с. 7]	Діджиталізація – це процес взаємопов'язаного використання даних і цифрових технологій, який сприяє появі нових або зміни існуючих видів діяльності.
Окс, Е. та Ріман, Ю. [3]	Діджиталізація – це інтеграція цифрових технологій у повсякденне життя шляхом перенесення у цифровий формат усього, що можна діджиталізувати.
Сабагх, К. [16, с. 35]	Діджиталізація – масове впровадження підключених цифрових послуг споживачами, підприємствами та урядами, діджиталізація стала в останні роки ключовою економічною рушійною силою, що прискорює зростання та сприяє створенню робочих місць.
Скуотто, В., Серравалле, Ф., Мюррей, А. і Віассоне, М. [4]	Діджиталізація – це процес упровадження цифрових технологій для зміни бізнес-моделі з метою отримання вигоди від використання нових передових технологій, що обробляють гігантський цифровий потік інформації в рамках динамічної цифрової мережі.
Туль С. [5, с. 13]	Діджиталізація – це процес широкомасштабних змін у відносинах між урядом, бізнесом, соціумом у представництві його індивідуумів, що відбуваються в усіх сферах суспільної діяльності під впливом інтеграції цифрових технологій, діджиталізованих даних і мережі Інтернет.
Функен, К. та Шульц-Шеффер, І. [21, с. 12]	Діджиталізація є загальним терміном, який охоплює всі форми оперативного використання інформаційно-комунікаційних технологій як інструменту будь-якого виду попереднього структурування операційних процесів, а також їх застосування як засобу спілкування.
Азьмук Н.А. [22, с. 379]	Діджиталізація праці пов'язана з поширенням цифрової зайнятості, яка може реалізовуватися у дистанційній формі та безпосередньо на робочому місці на підприємстві. Критеріями віднесення до цифрової зайнятості є: процес праці, який відбувається виключно з використанням цифрових технологій; діджиталізація соціально-трудових відносин; взаємодія учасників проєктної команди через цифрові платформи; результатом є цифровий продукт; оплата за результат праці відбувається через цифрові фінансові системи.
Менгай, А. [20, с. 273]	Діджиталізацію праці слід розуміти в контексті формалізації трудових процесів, включаючи їх фрагментацію на окремі процеси, їх вимірювання та перетворення в математичні числа та формули. Це включає контроль, оцінку, структурування та оптимізацію.

Продовження табл. 1

1	2
Туль С. [9]	Діджиталізація ринку праці визначається як нове явище у світовій економіці, яке передбачає експоненційне зростання кількості електронних бірж праці, віртуалізованих майданчиків, онлайн-платформ, які формують єдиний глобальний ринок праці.

Примітка. Складено автором.

Таким чином, діджиталізацію праці можна визначити як процес впровадження цифрових технологій в соціально-трудову сферу та формування цифрової екосистеми, зростання частки персоналу, який використовує цифрові технології в своїй праці, зростання частки використання цифрових рішень в бізнес-процесах підприємств.

Процеси діджиталізації зумовлюють зміни в соціально-трудовій сфері (рис. 1). Поширенню та імплементації цифрових технологій в сфері праці сприяють передусім такі чинники як глобалізаційні процеси, технологічний розвиток, загальне зростання рівня роботизації та автоматизації виробничих процесів, вищий рівень мобільності сучасних працівників, зміна їх очікувань щодо змісту праці та її організації, а також розвиток креативних індустрій.

Аналізуючи зміни в соціально-трудовій сфері, які відбуваються в сучасних умовах, варто також звернути увагу на основні напрями її цифровізації [18]: цифрова організація бізнес- і трудових процесів (цифрові торговельні майданчики, цифрові офіси, трудові цифрові платформи), заміщення людської праці цифровими технологіями (штучний інтелект, роботизація виробництва), цифрова мобільність працівників (переміщення працівника за межі офісу, міста, країни).

Процеси діджиталізації зумовлюють зміни в структурі ринку праці, формування попиту на дистанційну цифрову зайнятість і розвиток цифрових форм взаємодії між різними суб'єктами ринку праці. Ці процеси передусім впливають на формування та розвиток людського капіталу. Людський капітал стає найбільш конкурентоспроможним та унікальним ресурсом у сучасному контексті розвитку високотехнологічних галузей та становлення цифрової економіки.

В якості чинників ефективного використання людського капіталу в умовах діджиталізації можна визначити передусім: розвиток креативних здібностей, інтелектуалізація людського капіталу, які сприятимуть розширенню можливостей працівників до виконання поточних завдань в умовах зростання частки цифровізованих робочих місць; підвищення значення навчання протягом життя, постійний професійний розвиток й впровадження інноваційних цифрових рішень для зменшення часу на виконання поточних завдань; застосування різноманітних програмних продуктів для швидкої обробки даних, зменшення частки неавтоматизованої праці й вивільнення часу для аналітичної роботи; розвиток soft-skills, які стають все більш необхідними для праці та життя в дедалі більш індивідуалізованому суспільстві й залишаються важливою перевагою людини над автоматизованими цифровими рішеннями; розвиток навичок самоорганізації та планування робочого часу, які в умовах зростання частки дистанційної праці є необхідними для ефективного виконання робочих завдань;

зниження прив'язки до конкретного місця праці й проживання під впливом поширення дистанційної зайнятості у глобалізованому світі; застосування нових моделей організації робочого часу, поєднання кількох видів зайнятості в межах одного робочого місця, яким досить часто є «домашній офіс» працівника.

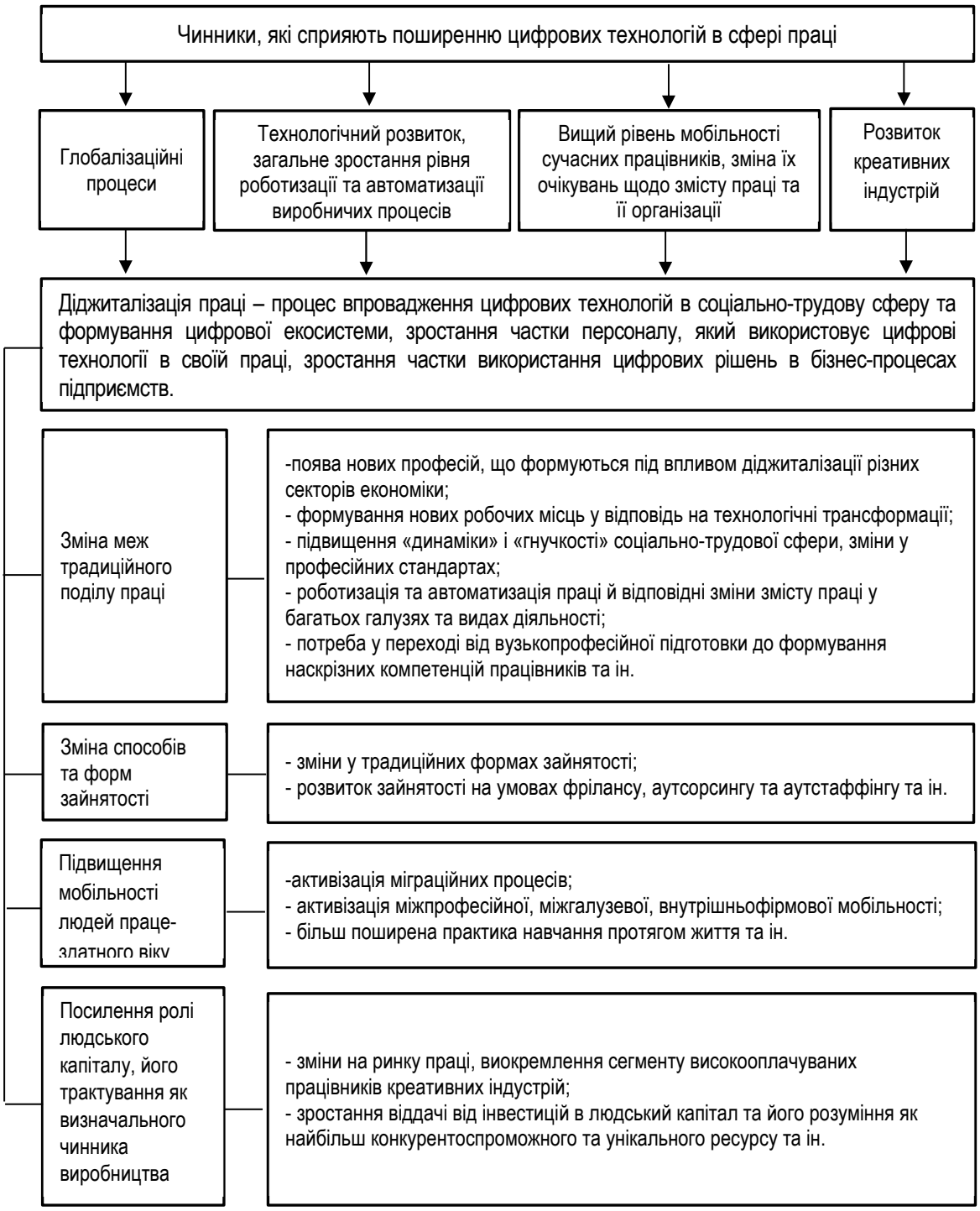


Рис. 1. Зміни в соціально-трудовій сфері, які відбуваються в умовах діджиталізації

Примітка. Розроблено автором.

Процеси діджиталізації створюють також багато викликів для компаній, пов'язаних передусім з потребою інвестування в інноваційні цифрові рішення, забезпечення ефективного використання людського капіталу в умовах зростання частки дистанційної праці, забезпечення сприятливого для роботи соціально-психологічного клімату для команд, які працюють віддалено, їх інтеграція з працівниками, які виконують роботу в офісі; необхідність посилення соціальної відповідальності в умовах змін, спричинених технологічним розвитком в його різних проявах; потреба у застосуванні моделей управління, заснованих на діалогово-адаптивних технологіях тощо.

Висновки. Сучасні зміни в соціально-трудовій сфері, які відбуваються під впливом пришвидшення технологічного розвитку й глобалізаційних процесів, сприяють впровадженню цифрових технологій та побудові цифрової екосистеми, процесам діджиталізації праці, а також зростанню частки персоналу, який використовує цифрові технології, зростанню частки використання цифрових рішень в бізнес-процесах підприємств. Суттєві зміни пов'язані також з посилення ролі людського капіталу, розумінням його визначального чинника виробництва, інтелектуалізацією процесів праці й підвищенням мобільності людей працездатного віку, на яку досить суттєвий вплив має розвиток цифрових технологій.

Перспективи подальших досліджень. Важливими питаннями, які доцільно висвітлити в подальших дослідженнях є аналіз чинників ефективного використання людського капіталу в сучасних умовах, а також розробка сучасних методологічних підходів до дослідження впливу діджиталізації праці на ефективність використання людського капіталу.

Література.

1. Gartner (2023). Gartner IT Glossary. Digitalization. Available at: https://www.gartner.com/it-glossary/digitalization/
2. OECD (2019). Vectors of Digital Transformation. OECD Digital Economy Papers. No. 273. OECD Publishing. Paris. Available at: https://doi.org/ 10.1787/5ade2bba-en
3. Ochs T., Riemann U. A. (2018). IT Strategy Follows Digitalization. Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition. Hershey, PA: IGI Global. Available at: doi:10.4018/978-1-5225-2255-3.ch075
4. Scuotto V., Serravalle F., Murray A., Viassone M. (2019). The Shift towards a Digital Business Model: A Strategic Decision for the Female Entrepreneur. Women Entrepreneurs and Strategic Decision Making in the Global Economy. Hershey, PA: IGI Global, doi:10.4018/978-1-5225-7479-8.ch007
5. Туль С.І. (2019). Сучасні методики інтегральної оцінки діджиталізації світової економіки та ринку праці. Причорноморські економічні студії. Випуск 42, С. 12-18.
6. Petrova, I. L., Kravchenko, I. S., Lisogor, L. S., Chuvardynskyi, V.O. (2021). Employment flexibility in Ukraine: advantages and limitations. Financial and credit activity problems of theory and practice, 3 (38), 490-498.
7. Грішнова, О. А., Карюк, В. І. (2022). Трансформація організаційної культури українських компаній в умовах війни та пандемії Covid-19. Вісник Львівського університету. Серія економічна, 62, 206-223.
8. Azmuk, N., Grishnova, O., Kuklin, O. (2020). Digital Employment: Ukraine's Ranking in the Global Division of Digital Labour. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 2(43), 380-391. Doi: https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578

9. Туль С. І. Діджиталізація світового ринку праці: монографія / С. І. Туль, О. В. Шкурупій. - Полтава : ПУЕТ, 2020. - 302 с.
10. Consumer News and Business Channel (2021). The latest numbers on how many workers will be returning to offices, and how often. Available online: https://www.cnbc.com/2021/07/08/how-many-workers-will-be-returning-to-offices-and-how-often.html
11. Colliers (2021). Return to the office - an opportunity and a challenge. A survey research. Available at: https://www.colliers.com/en-pl/research/powrot-do-biura-szansa-i-wyzwanie
12. Bloomberg (2021). Many Businesses See Hybrid Work Continuing After Pandemic. Available at: https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-25/many-businesses-see-hybrid-work-continuing-after-pandemic
13. Kolokytha, E., Kolokytha, G., Perdiki, F.,Valsamidis, S. (2018). Labour job digitalization: myths and realities. Scientific Bulletin – Economic Sciences, Volume 17/ Issue 2, P. 3-18.
14. Brintseva O. (2023). Effectiveness of investment in human capital in Poland and Ukraine: directions of growth on the basis of comparative analysis. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 1 (999), 31-46.
15. Брінцева О.Г., Біловус О.С. (2018). Інформаційні технології в управлінні персоналом підприємства: сучасні тенденції. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. - № 1(15). - С. 264-271.
16. Sabbagh, Karim, et al. (2013). "Digitization for economic growth and job creation: Regional and industry perspectives." The global information technology report 2013, P.: 35-42.
17. Bilan, Y., Oliinyk, O., Mishchuk, H., & Skare, M. (2023). Impact of information and communications technology on the development and use of knowledge. Technological Forecasting and Social Change, 191.
18. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації/ Н.А. Азьмук. – К.: Знання, 2019. – 335 с. – (Сучасна наука).
19. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Ю.С. Залознова, О.О. Хандій, Н.А. Азьмук, Я.В. Остафійчук, Л.Л. Шамілева, О.В. Панькова, І.М. Новак, А.Д. Шастун, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко, Я.Є. Красуліна, Л.П. Амелічева, В.В. Компанієць; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.
20. Mengay, A. (2020). Digitalization of work and heteronomy. Capital & Class, 44(2), 273-285.
21. Funken C, Schulz-Schaeffer I (2008). Das Verhältnis von Formalisierung und Informalität betrieblicher Arbeits- und Kommunikationsprozesse und die Rolle der Informationstechnik. In: Funken C, Schulz-Schaeffer I (eds) *Digitalisierung der Arbeitswelt: Zur Neurordnung formaler und informaler Prozesse*. Wiesbaden: VSA Verlag, pp. 11–43.
22. Азьмук Н.А. (2017). Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок. Проблеми економіки, № 4. – С. 376-383.

References.

1. Gartner (2023). Gartner IT Glossary. Digitalization. Available at: https://www.gartner.com/it-glossary/digitalization/
2. OECD (2019). Vectors of Digital Transformation. OECD Digital Economy Papers. No. 273. OECD Publishing. Paris. Available at: https://doi.org/ 10.1787/5ade2bba-en
3. Ochs T., Riemann U. A. (2018). IT Strategy Follows Digitalization. Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition. Hershey, PA: IGI Global. Available at: doi:10.4018/978-1-5225-2255-3.ch075
4. Scuotto V., Serravalle F., Murray A., Viassone M. (2019). The Shift towards a Digital Business Model: A Strategic Decision for the Female Entrepreneur. Women Entrepreneurs and Strategic Decision Making in the Global Economy. Hershey, PA: IGI Global, doi:10.4018/978-1-5225-7479-8.ch007
5. Tul S.I. (2019). Suchasni metodyky intehralnoi otsinky didzhytalizatsii svitovoi ekonomiky ta rynku pratsi. Prychornomorski ekonomichni studii. Vypusk 42, S. 12-18.

6. Petrova, I. L., Kravchenko, I. S., Lisogor, L. S., Chuvardynskyi, V.O. (2021). Employment flexibility in Ukraine: advantages and limitations. Financial and credit activity problems of theory and practice, 3 (38), 490-498.
7. Hrishnova, O. A., Kariuk, V. I. (2022). Transformatsiia orhanizatsiinoi kultury ukrainskykh kompanii v umovakh viiny ta pandemii Sovid-19. Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia ekonomichna, 62, 206-223.
8. Azmuk, N., Grishnova, O., Kuklin, O. (2020). Digital Employment: Ukraine's Ranking in the Global Division of Digital Labour. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 2(43), 380-391. Doi: https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578
9. Tul S. I. Didzhytalizatsiia svitovoho rynku pratsi: monohrafiia / S. I. Tul, O. V. Shkurupii. - Poltava : PUET, 2020. - 302 s.
10. Consumer News and Business Channel (2021). The latest numbers on how many workers will be returning to offices, and how often. Available online: https://www.cnbc.com/2021/07/08/how-many-workers-will-be-returning-to-offices-and-how-often.html
11. Colliers (2021). Return to the office - an opportunity and a challenge. A survey research. Available at: https://www.colliers.com/en-pl/research/powrot-do-biura-szansa-i-wyzwanie
12. Bloomberg (2021). Many Businesses See Hybrid Work Continuing After Pandemic. Available at: https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-25/many-businesses-see-hybrid-work-continuing-after-pandemic
13. Kolokytha, E., Kolokytha, G., Perdiki, F.,Valsamidis, S. (2018). Labour job digitalization: myths and realities. Scientific Bulletin – Economic Sciences, Volume 17/ Issue 2, P. 3-18.
14. Brintseva O. (2023). Effectiveness of investment in human capital in Poland and Ukraine: directions of growth on the basis of comparative analysis. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 1 (999), 31-46.
15. Brintseva O.H., Bilovus O.S. (2018). Informatsiini tekhnolohii v upravlinni personalom pidpryiemstva: suchasni tendentsii // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. Zbirnyk naukovykh prats. - № 1(15). - S. 264-271.
16. Sabbagh, Karim, et al. (2013). "Digitization for economic growth and job creation: Regional and industry perspectives." The global information technology report 2013, P.: 35-42.
17. Bilan, Y., Oliinyk, O., Mishchuk, H., & Skare, M. (2023). Impact of information and communications technology on the development and use of knowledge. Technological Forecasting and Social Change, 191.
18. Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii/ N.A. Azmuk. – K.: Znannia, 2019. – 335 s. – (Suchasna nauka).
19. Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky: monohrafiia / O.F. Novikova, O.I. Amosha, Yu.S. Zaloznova, O.O. Khandii, N.A. Azmuk, Ya.V. Ostafiichuk, L.L. Shamileva, O.V. Pankova, I.M. Novak, A.D. Shastun, O.Iu. Kasperovych, O.V. Ishchenko, Ya.Ie. Krasulina, L.P. Amelicheva, V.V. Kompaniiets; NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. Kyiv, 2022. 385 s.
20. Mengay, A. (2020). Digitalization of work and heteronomy. Capital & Class, 44(2), 273-285.
21. Funken C, Schulz-Schaeffer I (2008). Das Verhältnis von Formalisierung und Informalität betrieblicher Arbeits- und Kommunikationsprozesse und die Rolle der Informationstechnik. In: Funken C, Schulz-Schaeffer I (eds) *Digitalisierung der Arbeitswelt: Zur Neurordnung formaler und informaler Prozesse*. Wiesbaden: VSA Verlag, pp. 11–43.
22. Azmuk N.A. (2017). Zainiatist i motyvatsiia pratsi v informatsiinii ekonomitsi: transformatsiia i vzaiemozviazok. Problemy ekonomiky, № 4. – S. 376-383.

Tkachuk A.V.,
PhD student, Ivan Franko National University of Lviv
e-mail. utecpr@gmail.com

DIGITALIZATION OF LABOUR AS A MODERN VECTOR OF CHANGES IN THE SOCIAL AND LABOUR SPHERE

The processes of digitalization of labour, which are currently taking place under the influence of the development and spread of digital technologies, are causing rapid changes in the social and labor sphere, primarily related to the development of digital skills of personnel and an even greater strengthening of the role of human capital and human creativity. The purpose of the article is to study theoretical approaches to the substantive interpretation of the economic category "digitalization of labour", and also to characterize the processes and changes taking place in the labor sphere in the context of the spread of digital technologies. For this purpose, using general scientific and special methods, a study of the substance of the categories of "digitalization" and "digitalization of labour" was carried out (historical and logical method), to identify the factors that contribute to the spread of digital technologies and cause modern changes in the field of labor, as well as to identify and characterize changes in the social and labor sphere that occur in the context of digitalization (classification and analytical method), to illustrate the studied socio-economic phenomena and processes, graphic analytics were used. It is determined that the spread of digital technologies in the field of labor is facilitated primarily by such factors as: globalization processes; technological development, increase in the level of robotization and automation of production processes; higher level of mobility of modern personnel, change in their expectations regarding the content of labour and its organization; development of creative industries. Characterizing the processes in the social and labor sphere that are taking place in the context of digitalization, it is possible to identify, first of all, changes in the traditional division of labour, methods and forms of employment, increased mobility of people of working age, strengthening the role of human capital, and its understanding as a determining factor of production.

Keywords: *digitalization of labour, digital technologies, changes in the social and labor sphere, human capital.*