

УДК 338.64

DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-1-171

Стройко Т. В., доктор екон. наук, професор

Парнак С.Ю., канд. екон. наук

Друзь Є.І., аспірант

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

ЦИФРОВІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті досліджено основні аспекти цифровізації бізнес-процесів як інноваційний фактору формування трудового потенціалу. Обґрунтовано нові функціональні можливості в бізнесі, які надає глобальна цифрова економіка. Визначено, що основними рисами інноваційного людського капіталу є: здатність швидко орієнтуватися в інформаційних потоках, просувати інновації, мотивація на досягнення успіху, новий рівень свободи, вміння швидко навчатися.

В процесі дослідження визначено, що сучасний глобальний ринок праці - це складна багатокомпонентна і динамічна система, що піддається перманентному впливу інформаційних технологій, що тягне за собою зміни в змісті процесу праці, його організації, структурі зайнятості, соціально-трудовах відносинах.

Сформульовано визначення процесу цифровізації ринку праці - як специфічного сегменту глобального ринку праці, на якому формуються дистанційно попит і пропозицію на трудові цифрові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається виключно з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій. Визначено, що основними аспектами цифровізації ринку праці є соціальна, економічна і стимулююча.

Нами виділено ряд аспектів впливу цифровізації бізнес-процесів на формування ринку праці та трудового потенціалу. По-перше, формування цифрової зайнятості. По-друге, особливістю цифрового ринку праці є його глобальний характер. Формування такої зайнятості стало можливим завдяки глобалізації, а також її посилення за рахунок активного використання інформаційно-комп'ютерних технологій. По-третє, гнучкість цифрового ринку праці, що пов'язано з практично необмеженим рівнем трудової мобільності. По-четверте, глобалізація та інформаційні технології підвищують рівень конкуренції, з одного боку, а з іншого - посилюють

конкурентні переваги індивідів з хорошою освітою, високим рівнем професіоналізму, талантом, відповідальністю і готовністю вирішувати нестандартні завдання. Розвиток і поширення ключових технологій, що лежать в основі цифрової економіки, робить вирішальний вплив на трансформацію глобалізації: безпосередньо впливає на виробництво товарів і послуг, використання трудових ресурсів, інвестиції в людський і фізичний капітал, надходження прямих іноземних інвестицій, міжнародний трансферт технологій, промислові інновації. Все це, в кінцевому рахунку, безпосередньо відбивається на ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності і в кінцевому підсумку, на економічному зростанні - від окремих суб'єктів ринку до країн, регіонів і світової економіки в цілому.

Ключові слова: *цифровізація, трудовий потенціал, ринок праці, бізнес-процеси, глобалізація.*

Постановка проблеми. В сучасному світі цифровізація бізнес процесів розглядається як рушійна сила економічного зростання, здатна привести до значних економічних зрушень і вплинути на різні галузі бізнесу, ринок праці і спосіб життя людей; має значний потенціал для країн, що розвиваються, для яких подібні економічні зрушення можуть означати економічне зростання, зростання продуктивності капіталу і праці, зниження трансакційних витрат і розширення доступу на світові ринки [1, с.140].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування трудового потенціалу через призму цифровізації розглядалося багатьма вченими, серед них Джонатан Бурстон [2], Нік Дауер-Вітефорд [3], Требор Шольц [4], Севігнані [5]. Різноманітні аспекти розвитку трудового потенціалу досліджувалося виданими українськими вченими, серед яких: Д. Богиня, О. Грішнова, І. Лукінов, В. Піскунова, М. Пономарьова, В. Онікієнко, Е. Лібанова, Л. Лісогор та багато інших [1-16]. Незважаючи постійний інтерес до цієї проблематики, дослідження нових аспектів формування та розвитку трудового потенціалу через призму цифровізації залишається особливо актуальним.

Постановка завдання. Дослідити основні аспекти цифровізації бізнес-процесів як інноваційний фактору формування трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Глобальна цифрова економіка надає компаніям нові функціональні можливості в бізнесі:

- безперешкодний доступ до кращих постачальникам, клієнтам,

робочій силі, фінансових ресурсів, в якій би країні вони не знаходилися;

- ведення бізнесу «без кордонів»: взаємодія в режимі реального часу з закордонними клієнтами і партнерами, управління ланцюгами поставок в глобальному масштабі, підтримка діяльності закордонних співробітників при проведенні операцій і обслуговуванні клієнтів, моментальне проведення транскордонних операцій на віддалених ринках;
- зниження витрат на проведення транзакцій, маркетинг, взаємодію з клієнтами на нових ринках;
- організація віртуальних команд за допомогою ефективного використання цифрових платформ, взаємодіючих в режимі онлайн;
- перехід невеликих підприємств і стартапів в розряд транснаціональних з моменту початку функціонування.

Стрімкий розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій та активне проникнення глобальної мережі інтернет в усі сфери життєдіяльності людини зумовили трансформацію ринку праці. Характерною тенденцією ХХІ століття є формування інформаційного глобального суспільства, що з одного боку, зумовлює появу інноваційних мережевих компаній, а з іншого, - інноваційних форм людського капіталу.

Основними рисами інноваційного людського капіталу є: здатність швидко орієнтуватися в інформаційних потоках, просувати інновації, мотивація на досягнення успіху, новий рівень свободи, вміння швидко навчатися. Характерним для людських ресурсів в умовах глобального використання цифрових технологій є їх підвищена мобільність, яка передбачає виконання роботи віддалено за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій, без зміни місця проживання виконавця робіт.

Сучасними мережевими інноваційними компаніями затребувані саме такі людські ресурси, оскільки завдяки їх трудовим послугам компанії отримують конкурентну перевагу, а також можливість скоротити витрати на організацію робочих місць, соціальні виплати, що особливо цінно в умовах глобальної конкуренції. Таким чином, відбувається становлення якісно нових умов економіки, що і зумовлює формування нового сегмента глобального ринку праці - цифрового ринку.

У наукових колах ведеться активна дискусія про вплив цифрових технологій на всі сфери ринку праці: зміст праці, організацію праці, взаємини роботодавця і працівника. Дослідження, присвячені трансформації ринку праці та його окремих компонентів, що відбувається під впливом цифрових технологій, провели закордонні вчені, тим самим заклавши потужну базу для розвитку концепції цифрового ринку праці.

Характерною особливістю сучасного глобального ринку праці є

поява нового покоління людей - «цифрових аборигенів». Термін «цифрові аборигени (уродженці)» (digital natives) ввів в обіг Марк Пренскій в 2001 р. Так він називає людей, які з самого народження перебувають під впливом цифрових технологій [6]. Для цифрових аборигенів все, що пов'язано з цифровими технологіями, є доступним, простим і зрозумілим, оскільки їх дорослішання відбувалося під впливом комп'ютерних ігор, мобільних телефонів і інших ігрових засобів цифрової епохи. Обсяг взаємодії цього покоління з цифровою середовищем навчив їх думати і обробляти інформацію інакше, ніж їх попередники.

Для попередників "цифрових аборигенів" Марк Пренскій запропонував термін "цифрові іммігранти" (digital immigrants) - це люди, які не народилися в цифровому світі і в більш пізній момент свого життя освоїли інформаційно-комп'ютерні технології.

Сучасний глобальний ринок праці - це складна багатокомпонентна і динамічна система, що піддається перманентному впливу інформаційних технологій, що тягне за собою зміни в змісті процесу праці, його організації, структурі зайнятості, соціально-трудових відносинах.

Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни в усі його елементи: предмет праці, засоби праці, технологію, організацію та результат праці. Предмет праці тут має нематеріальну форму. У сучасній інформаційній економіці саме інформація виступає в якості предмета праці. Первісна інформація, необхідна для здійснення трудової діяльності, записується в цифрову форму. На інформацію спрямована діяльність фахівця, який завдяки своїм знанням і досвіду, вмінню продукувати інновації вносить до неї зміни. Засобами праці виступають цифрові пристрої, такі як: комп'ютери, планшети, мобільні телефони, камери тощо.

Технологія трудової діяльності має двоякий характер. З одного боку, це різні комп'ютерні програми, починаючи від доступних для загального користування (Microsoft Office) до спеціалізованих. З іншого боку, технологія - це спосіб генерування знань, інформації, інновацій, який носить індивідуальний характер. Така технологія є унікальною і невід'ємною від власника робочої сили.

Організація трудової діяльності носить дистанційний характер і здійснюється за допомогою інтернету, включає в себе процес передачі замовлення виконавцю, контролю над термінами і якістю виконання, передачі результату праці замовнику і оплати. Результатом праці є створений інформаційний продукт.

Оскільки взаємодія роботодавця з працівником відбувається тільки в

інтернеті, це дозволяє нам говорити про специфічному сегменті ринку праці і запропонувати сегментацію глобального ринку праці за ознакою обов'язкового використання інформаційно-комп'ютерних технологій на всіх стадіях трудової діяльності: пошук роботи, отримання замовлення, його виконання, передача результату праці та отримання винагороди. Вищесказане дозволяє нам виділити новий сегмент глобального ринку праці - цифровий, на відміну від традиційного.

Суб'єктами цифрового ринку праці виступають, з одного боку, реальні і потенційні працівники, які шукають і знайшли замовлення на надання особливого роду трудових послуг - інформаційних послуг, а з іншого боку, - роботодавці, яким необхідні виконавці інформаційних робіт і послуг.

Основною відмінною рисою цифрового ринку є перенесене в інтернет-середовище місця зустрічі продавців і покупців трудових інформаційних послуг. Взаємодія суб'єктів цифрового ринку праці відбувається через різні онлайн-платформи, які є місцем зустрічі для працівників і роботодавців, а також місцем узгодження винагороди за надані послуги. Основою для визначення винагороди є рівень складності виконання робіт, а також унікальність наданої трудової послуги.

Товаром, який реалізується на цифровому ринку праці, є трудова послуга, створена за допомогою інформаційно-комп'ютерна технологій. Типовою формою трудової діяльності на такому ринку є дослідження, аналіз, систематизація, обробка і виробництво інформаційних продуктів. Оплата за надані послуги проводиться за допомогою електронних платіжних систем, найчастіше з використанням електронних грошей.

Вищесказане дозволяє сформулювати визначення процесу цифровізації ринку праці - як специфічного сегменту глобального ринку праці, на якому формуються дистанційно попит і пропозицію на трудові цифрові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається виключно з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Основними аспектами цифровізації ринку праці є соціальна, економічна і стимулююча. Соціальна функція цифрового ринку полягає в забезпеченні рівного доступу потенційних працівників, незалежно від місця їх проживання, до отримання нормального рівня доходів і підвищення добробуту. Новий рівень можливостей обумовлений відкритим цифровими правами до всіх трудових пропозицій з боку роботодавців. Це дає можливість висококваліфікованим працівникам країн, що розвиваються отримувати високооплачувану роботу, надаючи трудові послуги компаніям з розвинених країн.

Соціальна функція цифрового ринку полягає в забезпеченні рівного доступу потенційних працівників, незалежно від місця їх проживання, до отримання нормального рівня доходів і підвищення добробуту. Новий рівень можливостей обумовлений відкритим цифровими правами до всіх трудових пропозицій з боку роботодавців. Це дає можливість висококваліфікованим працівникам країн, що розвиваються отримувати високооплачувану роботу, надаючи трудові послуги компаніям з розвинених країн.

Економічна функція цифрового ринку праці полягає в раціональному розподілі та використанні праці в глобальному інформаційному просторі.

Вплив технологічних змін на зайнятість може бути як позитивним, так і негативним. Машини можуть замінити робочі місця або певні завдання, але замість цього можуть з'явитися нові можливості для працівників. Потреби людства безмежні і, отже, продукти і послуги не обмежені у своєму розвитку і інноваціях. Отже, цифрові технології повинні розглядатися як перевага, оскільки вони є важливим джерелом майбутнього підвищення ефективності праці. Це зводить нанівець загрозу масової технологічної безробіття через цифровізації в найближчому майбутньому, і замість цього старіння (технологічних) навичок може бути набагато більш реалістичним.

В цих умовах економічна функція цифрового ринку праці отримує нове змістовне наповнення, оскільки надання трудових послуг не вимагає фізичного переміщення працівника в країну або місто роботодавця. Це робить більш ефективним розподіл робочої сили і дозволяє роботодавцям скорочувати свої витрати на утримання персоналу, а працівникам - витрати часу і грошей на дорогу до робочого місця.

Стимулююча функція сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності його суб'єктів - найманих працівників і роботодавців - в умовах підвищеної глобальної конкуренції. Глобальна конкуренція підвищує мотивацію працівників накопичувати свій людський капітал через саморозвиток, самонавчання і самовдосконалення своїх професійних якостей. А роботодавці конкурують між собою за кращі людські ресурси з усього світу, доступ до яких вони отримали завдяки інформаційним технологіям.

Глобальна цифрова економіка відкриває небувалі можливості отримання нових знань, розширення кругозору, освоєння нових професій і підвищення кваліфікації. Виникають нові соціальні ліфти, розширюються географічні горизонти можливостей. Завдяки більш комфортним для життя міст, ефективним державним установам і доступним державних послуг

поліпшуються умови повсякденного життя громадян.

Можна виділити ряд аспектів, яким же чином цифровізація бізнес-процесів впливає на формування ринку праці та трудового потенціалу.

По-перше, формування цифрової зайнятості. З нашої точки зору, цифровий зайнятості можна дати наступне визначення: це корисна і доцільна діяльність економічно активного населення за допомогою використання інформаційно-комп'ютерних технологій, результатом праці якої є інформаційний продукт, а сама діяльність спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб і економічно вигідна як працівникам, так і роботодавцям.

Пропозиція робочої сили і попит на неї фіксується на спеціальних онлайнових платформах, де також формуються умови найму, оплати і оцінка результатів праці. Цифрова зайнятість реалізується в двох основних формах: електронний фріланс і електронний аутсорсинг.

За оцінками експертів біржі Elance, до 2020 р фрілансери складуть 80% всього світового ринку праці, а оборот ринку віддаленої роботи досягне 150 млрд дол США [7-9].

Замовниками електронного аутсорсингу є компанії, що працюють в сфері програмування, обробки інформації, аналітики, науково-технічних розробок, а також сервісного обслуговування. Серед компаній, які передають бізнес-процеси, можна назвати: "Reuters", "Microsoft", "Bloomberg", "Dow Jones" [8].

По-друге, особливістю цифрового ринку праці є його глобальний характер. Формування такої зайнятості стало можливим завдяки глобалізації, а також її посилення за рахунок активного використання інформаційно-комп'ютерних технологій. Томас Фрідман виділяє три етапи глобалізації. Сучасний етап - Глобалізація 3.0 характеризується тим, що рушійною силою стають окремі особистості, які завдяки комп'ютерним програмам і глобальній волоконно-оптичній мережі отримали доступ до глобального співробітництва і конкуренції.

На відміну від Глобалізації 3.0 рушійною силою Глобалізації 1.0 є країни, Глобалізації 2.0 – компанії [8-16]. Глобалізація підвищує рівень конкуренції між представниками інноваційного людського капіталу і вимоги до нього. Все більш затребуваним ставати унікальна послуга, створена за допомогою унікального таланту.

По-третє, гнучкість цифрового ринку праці, що пов'язано з практично необмеженим рівнем трудової мобільності. При цьому головною особливістю мобільності цього сегмента ринку праці є її віртуальність. Тобто рух робочої сили відбувається без її фізичного

переміщення з однієї точки світу в іншу. Достатньою умовою для трудової мобільності є затребуваність певного виду послуг, вміння віртуального співробітника виробляти послуги необхідної якості, а також його готовність до пошуку і виконання нових замовлень. Таким чином, ми можемо говорити про формування нового типу мобільності - цифровий, яка відбувається без фізичного переміщення робочої сили, що в значній мірі дає можливість скорочувати витрати на її утримання роботодавцю.

По-четверте, глобалізація та інформаційні технології підвищують рівень конкуренції, з одного боку, а з іншого - посилюють конкурентні переваги індивідів з хорошою освітою, високим рівнем професіоналізму, талантом, відповідальністю і готовністю вирішувати нестандартні завдання. На цифровому ринку праці найбільше затребуваний інтелектуальна праця, що пов'язано зі специфікою послуг, що надаються. Носії людського капіталу отримали новий рівень свободи і можливості для самореалізації, а роботодавці - доступ до інтелектуальних ресурсів усього світу.

Цифровий ринок праці сприяє формуванню інноваційної зайнятості. Носії інноваційного людського капіталу - це індивіди, постійно вдосконалюють свої знання, професійні навички, і використовують їх для продукування новацій в будь-якій сфері діяльності з використанням ІКТ. Основними замовниками трудових послуг на віртуальному ринку праці є інноваційні глобальні компанії та молоді швидкозростаючі компанії.

Процеси, що відбуваються на глобальному ринку праці під впливом всеосяжного проникнення інтернету і цифрових технологій, трансформують процес праці, змінюючи всі його елементи: предмет праці, знаряддя праці, технологію, організацію та результати праці.

В цифровому сегменті ринку праці на всіх етапах трудової діяльності - від отримання замовлення до отримання оплати за його виконання - використовуються цифрові технології, а сам результат праці нематеріальний і є інформаційним продуктом.

Висновки з проведеного дослідження. Розвиток і поширення ключових технологій, що лежать в основі цифрової економіки, робить вирішальний вплив на трансформацію глобалізації: безпосередньо впливає на виробництво товарів і послуг, використання трудових ресурсів, інвестиції в людський і фізичний капітал, надходження прямих іноземних інвестицій, міжнародний трансферт технологій, промислові інновації. Все це, в кінцевому рахунку, безпосередньо відбивається на ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності і в

кінцевому підсумку, на економічному зростанні - від окремих суб'єктів ринку до країн, регіонів і світової економіки в цілому.

Питання, пов'язані з оцінкою стану і вивченням тенденцій впливу цифровізації на формування ринку праці та трудового потенціалу вимагають подальших досліджень. представляє науковий і практичний інтерес вивчення перспектив використання цифрової зайнятості для вирішення питань формування та ефективного використання трудового потенціалу.

Бібліографічний список:

1. Коваленко Б.Б., Коваленко О.Г. Цифрова глобалізація: можливості та ризики стратегічного розвитку бізнес-організацій. Глобальний науковий потенціал. 2017. № 10 (79). С. 140-142
2. Burston Jonathan, Nick Dyer-Witheyford and Alison Hearn, eds. Digital Labour: Workers, Authors, Citizens. Ephemera: Theory & Politics in Organization 10 (3). 2010.
3. Nick Dyer -Witheyford, Alison Hearn, Fuchs C. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. The Political Economy of Communication. 2014. Т. 1. № 2.
4. Scholz T., ed. Digital Labour. The Internet as Playground and Factory. New York: Routledge, 2012. 272 p.
5. Fuchs C., Sevignani S. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media?. TripleC: Communication, capitalism & critique. Open access journal for a global sustainable information society. 2013. Т. 11. №. 2. P. 237-293.
6. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. № 5. October, 2001. [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>.
7. Global Freelancer Survey. - [Electronic resource] // Elance: [website] - [online] Available at: <https://www.elance.com>
8. Freidman T. The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century, 2005.
9. Ponomarova, M., Krivosheya, E., Artemenko, A (2020). Motivative stimulation as a component of management in entrepreneurship. Innovative scientific researches: European development trends and regional aspect. «Baltija Publishing», (2), 221-240. <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-38-9>
10. Іртіщева І. О. Інноваційне оновлення агропродовольчої сфери Причорноморського регіону: проблеми теорії та практики: [монографія].

Миколаїв: Дизайн та поліграфія, 2010. 412 с.

11. Надвиничний С. А. Економічний розвиток аграрної сфери України [Електронний ресурс] : автореф. дис. ... доктора екон. наук: 08.00.03 - економіка та управління національним господарством. Миколаїв : МНАУ, 2019. 47 с.

12. Пономарьова М. С. Stages of social and labor relations development in ukraine and status of the world tendencies under modern conditions (Етапи розвитку соціально-трудових відносин в Україні та стан світових тенденцій в сучасних умовах / М. С. Пономарьова, Ю. С. Чернега, І. І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». – 2014. – № 4. – С. 69-74.

13. . Пономарьова М. С. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування сучасного ринку праці / М. С. Пономарьова // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». – 2015. – № 4. – С. 259-266

14. Стратегічний менеджмент: навч. посібник / Гудзинський О. Д., Судомир С. М., Гуренко Т. О., Гудзинська Ю. С., Судомир М. Р. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2020. 314 с.

15. Nitsenko, V.S., & Havrysh, V.I. (2016). Enhancing the stability of a vertically integrated agro-industrial companies in the conditions of uncertainty. Actual problems of economics, 10(184), 167-172. [Scopus, Q4, SJR 0.138, SNIP 0.185].

16. Yatsenko, O., Nitsenko, V., Karasova, N., William, H.M. & Parcell, J.L. (2017). Realization of the Potential of Ukraine – EU Free Trade Area in Agriculture. Journal of International Studies, 10(2), 258-277. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/18>. [Scopus, Q2, CiteScore 1.10, SJR 0.511, SNIP 0.94].

17. Пономарьова М.С. До питання використання мотиваційного менеджменту / М.С. Пономарьова // Стратегічні напрямки державної економічної та соціальної політики у 2013 р.: матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 15-16 березня 2013 року) / Київ: АЦ «Нова економіка», 2013, С. 42-44. - 100 с.

18. Рябуха М.С. Конкуренція як категорія ринкових відносин та конкурентоспроможність як предмет наукових досліджень/ М.С. Рябуха, А.Є. Цицоріна // Вісник ХНАУ. - 2007. -№ 6 / Харк. нац. аграр. ун-т. - Харків, 2007.-С 96-100.

19. Файчук О.М. Інноваційний процес як рушійна сила економічного зростання / О.М. Файчук, О.В. Файчук // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 66–70.

20. Пономарьова М.С., Кривошея Є.В. Сутність змін у природі та у відкритих соціально- економічних системах їх взаємозв'язок / Науковопрактична конференція Національної академії Національної гвардії України 29 листопада 2017 року м. Харків. С. 147-149.

References

1. Kovalenko B.B., Kovalenko O.H. (2017) Tsyfrova hlobalizatsiia: mozhlyvosti ta ryzyky stratehichnoho rozvytku biznes-orhanizatsii. Hlobalnyi naukovyi potentsial. № 10 (79). S. 140-142

2. Burston Jonathan, Nick Dyer-Witthford and Alison Hearn, eds. (2010) Digital Labour: Workers, Authors, Citizens. Ephemera: Theory & Politics in Organization 10 (3).

3. Nick Dyer -Witthford, Alison Hearn, Fuchs C. (2014). Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. The Political Economy of Communication. Т. 1. № 2.

4. Scholz T., ed. Digital Labour. The Internet as Playground and Factory. (2012) New York: Routledge, 272 p.

5. Fuchs C., Sevignani S. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media?. (2013) TripleC: Communication, capitalism & critique. Open access journal for a global sustainable information society. Т. 11. №. 2. P. 237-293.

6. Prensky M. (2001) Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. № 5. October. [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>.

7. Global Freelancer Survey. - [Electronic resource] // Elance: [website] - [online] Available at: <https://www.elance.com>

8. Freidman T. (2005) The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century.

9. Ponomarova, M., Krivosheya, E., Artemenko, A (2020). Motivative stimulation as a component of management in entrepreneurship. Innovative scientific researches: European development trends and regional aspect. «Baltija Publishing», (2), 221-240. <https://doi.org/10.30525/978-9934-588-38-9>

10. Irtyshcheva I. O. Innovatsiynе onovlennya ahroprodovol'choyi sfery Prychornomors'koho rehionu: problemy teoriiy ta praktyky: [monohrafiya]. Mykolayiv: Dyzayn ta polihrafiya, 2010. 412 s.

11. Nadvynychnyy S. A. Ekonomichnyy rozvytok ahrarynoyi sfery Ukrayiny [Elektronnyy resurs] : avtoref. dys. ... doktora ekon. nauk: 08.00.03 - ekonomika ta upravlinnya natsional'nym hospodarstvom. Mykolayiv : MNAU, 2019. 47 s.

12. Ponomar'ova M. S. Stages of social and labor relations development in ukraine and status of the world tendencies under modern conditions (Etapy rozvytku sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Ukrayiny ta stan svitovykh tendentsiy v suchasnykh umovakh / M. S. Ponomar'ova, YU. S. Cherneha, I. I. Cherneha // Visnyk KHNAU. Seriya "Ekonomichni nauky". – 2014. – № 4. – S. 69-74.
13. Ponomar'ova M. S. Problemy ta perspektyvy rozvytku trudovoho potentsialu krayiny v umovakh formuvannya suchasnoho rynku pratsi / M. S. Ponomar'ova // Visnyk KHNAU. Seriya "Ekonomichni nauky". – 2015. – № 4. – C. 259-266
14. Stratehichnyy menedzhment: navch. posibnyk / Hudzyns'kyi O. D., Sudomyr S. M., Hurenko T. O., Hudzyns'ka YU. S., Sudomyr M. R. Ternopil': FOP Palyanytsya V. A., 2020. 314 s.
15. Nitsenko, V.S., & Havrysh, V.I. (2016). Enhancing the stability of a vertically integrated agro-industrial companies in the conditions of uncertainty. Actual problems of economics, 10(184), 167-172. [Scopus, Q4, SJR 0.138, SNIP 0.185].
16. Yatsenko, O., Nitsenko, V., Karasova, N., William, H.M. & Parcell, J.L. (2017). Realization of the Potential of Ukraine – EU Free Trade Area in Agriculture. Journal of International Studies, 10(2), 258-277. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/18>. [Scopus, Q2, CiteScore 1.10, SJR 0.511, SNIP 0.94].
17. . Ponomar'ova M.S. Do pytannya vykorystannya motyvatsiynoho menedzhmentu / M.S. Ponomar'ova // Stratehichni napryamky derzhavnoyi ekonomichnoyi ta sotsial'noyi polityky u 2013 r.: materialy XIX Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi (Kyyiv, 15-16 bereznya 2013 roku) / Kyyiv: ATS «Nova ekonomika», 2013, S. 42-44. - 100 s.
18. Ryabukha M.S. Konkurentsya yak katehoriya rynkovykh vidnosyn ta konkurentospromozhnist' yak predmet naukovykh doslidzhen'/ M.S. Ryabukha, A.YE. Tsytsorina // Visnyk KHNAU. - 2007. -№ 6 / Khark. nats. ahrar. un-t. - Kharkiv, 2007.-S 96-100.
19. Faychuk O.M. Innovatsiynyy protses yak rushiyna syla ekonomichnoho zrostannya / O.M. Faychuk, O.V. Faychuk // Biznes Inform. – 2013. – № 10. – C. 66–70.
20. Ponomar'ova M.S., Kryvosheya YE.V. Sutnist' zmin u pryrodi ta u vidkrytykh sotsial'no- ekonomichnykh systemakh yikh vzayemozv"yazok / Naukovopraktychna konferentsiya Natsional'noyi akademiyi Natsional'noyi hvardiyi Ukrayiny 29 lystopada 2017 roku m. Kharkiv. S. 147-149.

Стройко Т.В., Парнак С.Ю., Друзь Е.И. Цифровизации бизнес-процессов как инновационный фактор формирования трудового потенциала. В статье исследованы основные аспекты цифровизации бизнес-процессов как инновационный фактор формирования трудового потенциала. Обоснованы новые функциональные возможности в бизнесе, которые предоставляет глобальная цифровая экономика. Определено, что основными чертами инновационного человеческого капитала являются: способность быстро ориентироваться в информационных потоках, продвигать инновации, мотивация на достижение успеха, новый уровень свободы, умение быстро учиться. Нами выделен ряд аспектов влияния цифровизации бизнес-процессов на формирование рынка труда и трудового потенциала. Во-первых, формирование цифровой занятости. Во-вторых, особенностью цифрового рынка труда является его глобальный характер. Формирование такой занятости стало возможным благодаря глобализации, а также ее усиления за счет активного использования информационно-компьютерных технологий. В-третьих, гибкость цифрового рынка труда, что связано с практически неограниченным уровнем трудовой мобильности. В-четвертых, глобализация и информационные технологии повышают уровень конкуренции, с одной стороны, а с другой - усиливают конкурентные преимущества индивидов с хорошим образованием, высоким уровнем профессионализма, талантом, ответственностью и готовностью решать нестандартные задачи.

Развитие и распространение ключевых технологий, лежащих в основе цифровой экономики, оказывает решающее влияние на трансформацию глобализации непосредственно влияет на производство товаров и услуг, использования трудовых ресурсов, инвестиции в человеческий и физический капитал, поступления прямых иностранных инвестиций, международный трансферт технологий, промышленные инновации. Все это, в конечном счете, непосредственно отражается на эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности и в конечном итоге, на экономическом росте - от отдельных субъектов рынка в страны, регионов и мировой экономики в целом.

Ключевые слова: цифровизация, трудовой потенциал, рынок труда, бизнес-процессы, глобализация.

Stroiko T., Parnak S., Druz Y. Digitalization of business processes as an innovative factor of labor potential formation. The article examines the main aspects of digitalization of business processes as an innovative factor in the

formation of labor potential. New functionalities in business provided by the global digital economy are substantiated. It is determined that the main features of innovative human capital are: the ability to quickly navigate in information flows, promote innovation, motivation to succeed, a new level of freedom, the ability to learn quickly.

The study identified that the modern global labor market is a complex multi-component and dynamic system that is permanently affected by information technology, which entails changes in the content of the labor process, its organization, employment structure, social and labor relations.

The definition of the process of digitalization of the labor market is formulated as a specific segment of the global labor market, which remotely forms the demand and supply of digital labor services, while the interaction of its subjects occurs exclusively with the use of information and computer technology. It is determined that the main aspects of digitalization of the labor market are social, economic and stimulating.

We have identified a number of aspects of the impact of digitalization of business processes on the formation of the labor market and labor potential. First, the formation of digital employment. Second, a feature of the digital labor market is its global nature. The formation of such employment has become possible due to globalization, as well as its strengthening through the active use of information and computer technology. Third, the flexibility of the digital labor market, which is associated with a virtually unlimited level of labor mobility. Fourth, globalization and information technology increase the level of competition, on the one hand, and on the other hand, strengthen the competitive advantages of individuals with good education, high level of professionalism, talent, responsibility and willingness to solve non-standard tasks.

The development and dissemination of key technologies underlying the digital economy has a decisive impact on the transformation of globalization: directly affects the production of goods and services, human resources, investment in human and physical capital, foreign direct investment, international technology transfer, industrial innovation . All this, ultimately, directly affects the efficiency of production, productivity, competitiveness and ultimately, economic growth - from individual market participants to countries, regions and the world economy as a whole.

Key words: digitalization, labor potential, labor market, business processes, globalization.

Стаття надійшла до редакції: 11.03.2021 р.