

**Євсєєва-Северина Ірина**  
доц. каф. економіки підприємства  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
**Скопенко Наталія**  
проф. каф. економіки праці та менеджменту  
Національний університет харчових технологій

## **ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМПАНІЙ**

**Ключові слова:** цифровізація, діджиталізація, бізнес-модель, штучний інтелект, ошадливе виробництво, професійна перепідготовка.

**Yevsieieva-Severyna Iryna**  
Taras Shevchenko National University of Kyiv  
**Skopenko Natalia**  
National University of Food Technologies

## **THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON COMPANIES**

**Key words:** digitalization, business model, artificial intelligence, lean production, professional retraining.

Сучасні умови господарювання українських компаній ускладнюються кризовими явищами. Виклики сьогодення призвели до потреби їх швидкої адаптації до змін динамічного зовнішнього середовища.

Цифровізація (діджиталізація) робочих процесів стала необхідністю для забезпечення подальшого ефективного функціонування компаній. Вона сприяє автоматизації виробництва, створенню продуктів і послуг, заснованих на цифрових технологіях, переходу в онлайн всієї комунікаційної діяльності компанії, що підвищує її цінність. Перебудова бізнес-процесів викликає необхідність розгляду можливих варіантів та обґрунтуванню раціональних рішень ведення бізнесу.

В основу цифрової трансформації покладені наступні аспекти:

1. **Удосконалення зовнішньої комунікації.** Компанії персоніфіковано підходять до потреб кожного клієнта, прагнуть прискорити швидкість виконання замовлень, забезпечити безпечні маршрути транспортування товарів.

2. **Перебудова бізнес-моделі.** Особливого значення приділяється ошадливому виробництву (Lean Production), що спрямоване на знаходження та мінімізацію (ліквідацію) всіх видів втрат (перевиробництво, брак, час чекання у виробничому процесі, непотрібні переміщення робітників, нанесення шкоди здоров'ю працівників тощо) в процесі виробництва шляхом залучення до оптимізації бізнесу кожного співробітника компанії.

3. **Переосмислення роботи з даними.** В стабільних умовах робота з даними, а також прогнозування показників відбувалося за допомогою екстраполяції (передбачення, що базується на використанні даних минулих періодів). В умовах сьогодення унеможлиблюється здійснення прогнозування на основі використання тенденцій минулих періодів через істотну відмінність середовища. Зміни вимагають імплементації нових підходів до прогнозування. Так, використання штучного інтелекту дозволяє приймати рішення в ситуації з неповною інформацією. Штучний інтелект дозволяє комп'ютерам виконувати розумові процеси, здійснювати аналіз, синтез, порівняння та узагальнення даних і на їх основі будувати прогнозні тенденції. Застосування штучного інтелекту сприяє прискоренню та точності виконання завдань, а також вивільненню працівників від виконання монотонної (рутинної) роботи.

За даними експертів Всесвітнього економічного форуму у звіті *The Future of Jobs 2020*, до 2025 р. компанії будуть ділити порівну роботу між людьми і машинами, при цьому навички взаємодії з людьми будуть зростати. Дослідження базується на опитуванні топ-менеджерів 300 міжнародних компаній, у яких працюють близько восьми мільйонів осіб. 43% топ-менеджерів готується до скорочення співробітників через впровадження новітніх технологій, 41% будуть використовувати послуги підрядників для виконання спеціальних завдань, ще 34% планують збільшувати кількість працівників для їхньої інтеграції з технологіями. За даними дослідження, цифровізація призведе до втрати 85 млн робочих місць у 26 країнах світу [1].

Нові робочі місця будуть з'являтися у сферах догляду (освіта, охорона здоров'я, соціальне обслуговування), високотехнологічних галузях, сфері створення контенту, у галузях відновлюваних джерел енергії, хмарних обчислень і розробки продуктів.

Дані тенденції сприятимуть необхідності подальшого професійного розвитку персоналу і перенавчанню працівників. Організації не повинні зберігати посади, які стають непотрібними із впровадженням нових технологій, однак вони зобов'язані захищати своїх співробітників, заохочувати гнучкість, адаптивність і бажання розвиватися й змінюватися в професійному плані [2].

До 2025 року 40-50% нинішніх співробітників компаній потребуватимуть професійної перепідготовки. Роботодавці розуміють важливість підвищення кваліфікації працівників і готові вкладати в це кошти. Це призведе до високої конкурентоспроможності компаній, які інвестували в людський капітал, у навички та компетенції співробітників. Інвестиції в «людський капітал» приносять в 5-6 разів більше прибутку, ніж у виробництво. Зростання інвестицій у навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8%, тоді як збільшення капіталовкладень у виробництво на 10% підвищує продуктивність праці лише на 4% [3].

Отже, «співробітник майбутнього» зможе забезпечити досягнення передбачених показників розвитку компанії шляхом перебудови бізнес-процесів, імплементації кращих практик господарювання та принципів ощадливого виробництва. Запорукою конкурентоспроможності працівника на

ринку праці стануть професійна гнучкість та «м'які компетенції» (саморозвиток, організаційні здібності, управлінські уміння, креативність, самостійність у прийнятті рішень, комунікабельність, уміння працювати у команді).

### Список використаних джерел

1. Навички майбутнього: як не залишитися без роботи через п'ять років. Чого треба вчитися, щоб не залишитися без роботи? Дослідження Всесвітнього економічного форуму. (2020). URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/10/27/666642/#:~:text=Вже%20у%202025%20році%20компанії,працюють%20близько%20восьми%20мільйоні в%20осіб.>
2. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>
3. Система безперервного навчання персоналу підприємства, проблеми і напрямки вдосконалення її розвитку. URL: <http://www.managerhelp.org/hoks-1288-1.html>