

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**Матеріали
Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”**

10 жовтня 2023 р.

Київ
2023

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – ректор Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Дачій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Коваль Микола Іванович – завідувач кафедри обліку і оподаткування ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 10 від 29.11.23)*

Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2023 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023. 274 с.

ISBN 978-617-02-0389-2 (електронне видання)

Опубліковано наукові статті, в яких висвітлено теоретико-методологічні засади та практичний досвід роботи в таких галузях, як: економіка, маркетинг, менеджмент, публічне управління, туризм в умовах цифровізації бізнесу.

Для науковців, викладачів, наукових співробітників, промисловців, підприємців, аспірантів і студентів.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Сахно Дмитро Сергійович Передумови реформування стратегії розвитку галузі залізничного транспорту	226
Семчук Дмитрій Володимирович Ринок поліграфічних послуг у світі	229
Середюк Катерина Володимирівна Акселерація та інкубація бізнесу: сутність та фактори вибору	232
Середюк Олена Володимирівна Бізнес-комунікації: сутність, основні елементи та методи застосування	234
Сєдова Аліна Геннадіївна Культурно-пізнавальний туризм у Румунії: перспективи розвитку	238
Скиба Ганна Іванівна Цифровізація облікових процесів в умовах сталого розвитку	240
Соломаха Валерія Юріївна Внутрішнє середовище туристичного підприємства та його елементи	243
Суцук Ольга Анатоліївна, Скиба Ганна Іванівна Облік виробничих витрат у поліграфії в умовах цифровізації бізнесу	246
Табаченко Данил Аркадійович Управлінські процеси в туризмі як засоби розвитку здоров'я та безпеки суспільства	250
Філіппов Іван Михайлович Управління персоналом торгових підприємств в умовах розвитку цифрових технологій	252
Цімошинська Оксана Валентинівна, Хіміч Св'яtosлав Володимирович Ефективність цифровізації для економіки України	254
Червінська Любов Петрівна Платформи цифрової праці: реалії, виклики	257
Шостак Вікторія Анатоліївна Система управління якістю туристичного підприємства	261
Школенко Оксана Борисівна, Мітряхін Роман Віталійович Маркетинговий інструментарій просування продукції вітчизняних підприємств	265
Шуляр Наталія Миколаївна, Шинкаренко Софія Ігорівна Відтворення ресурсної складової трудового потенціалу підприємства у повоєнний період	268
Яцюк Денис Юрійович Культурно-пізнавальний туризм у Польщі. Перспективи розвитку	270

безпека комерційних та державних електронних платформ, захист від загроз впливу через інформаційні канали на літаки, зброю, транспорт, новітні технології та ін.

Література

1. ДСТУ ISO/IEC 27037:2017 (ISO/IEC 27037:2012, IDT) Інформаційні технології. Методи захисту. Настанови для ідентифікації, збирання, здобуття та збереження цифрових доказів [Текст]. На заміну ДСТУ ISO/IEC 27037:2016 (ISO/IEC 27037:2012, IDT) ; Чинний від 2019-01-01. Київ : УкрНДНЦ, 2018. VI, 31 с. (Національний стандарт України).
2. Про затвердження плану заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії кібербезпеки України (Україна) 11.07.2018 р. № 481-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2018-p>
3. Роз'яснення щодо правомірності використання в Україні “віртуальної валюти/криптовалюти” Bitcoin: роз'яснення Національного банку України від 10.11.2014 р. *Національний банк України* [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0435500-14>.
4. *Щеглюк С. (2019). Морфологія цифрової економіки: особливості розвитку та регулювання цифрових технологічних платформ. Львів: Ін-т регіональних досліджень ім. М. І. Долишнього НАН України.*

ЧЕРВІНСЬКА Любов Петрівна

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту

Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ПЛАТФОРМИ ЦИФРОВОЇ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ, ВИКЛИКИ

В умовах діджиталізації суспільства поступово формується цифровий сегмент ринку праці, а науковці все частіше звертають увагу на формуванні новітнього різновиду зайнятості, цифрової. Платформи цифрової праці стали повноцінно використовуватись в якості важливих елементами інфраструктури сучасних національних та глобальних ринків праці [1]. Через такі платформи здійснюється багато робіт, як безпосередньо в мережі Інтернет, так і з допомогою вебсайтів (наприклад, в Україні Upwork.com, Freelancehunt.com, Freelance.ua тощо), або ж певних додатків (apps) (зокрема, Uber, Uklon, Glovo тощо). За класифікацією МОП платформи цифрової праці поділяються на: інтернет-платформи (Web-based); платформи з урахуванням місцезнаходження (Location-based).

Основними причинами зайнятості через цифрові платформи, як правило, відзначають: бажання отримати додатковий заробіток або працювати з дому, вищий заробіток порівняно з офлайном, прагнення самостійності, проблеми

з пошуком роботи в інших сферах діяльності, збільшення можливостей для самореалізації й отримання кращих умов роботи (вигідніші замовлення), дієві соціальні цифрові ліфти, можливість співпрацювати із світовими клієнтами та підшукувати роботу і завдання відповідно до своїх вподобань, кваліфікації тощо [2].

При цьому, роботодавці використовують “працівників” цифрових платформ для уникнення певних витрат на оподаткування, мінімізації процесів, пов’язаних з оформленням персоналу, забезпечення належних та безпечних умов праці, для отримання можливостей використовувати тих працівників, яких не вигідно постійно утримувати, з метою використання послуг глобальної робочої сили, оскільки в інтернеті не існує кордонів [3].

Провайдери глобальних цифрових платформ забезпечують пошук виконавців для надання трудових послуг різного ступеня цифровізації, так, платформа Urwork передбачає пошук виконавців з цифрових послуг, а Uber, Glovo — локалізацію нецифрових послуг. При цьому на національному рівні найбільше послуг припадає на виконання оф-лайн завдань, завдань змішаного формату, що зумовлено географічною доступністю виконання цих послуг за місцем знаходження виконавця та обсягами завдань. Означені трудові послуги переважно належать до мікрозавдань, передбачають мульті зайнятість, як наприклад, кур’єрське доставлення, різні дрібні ремонтні роботи, репетиторство, побутові послуги тощо.

Вітчизняні фрілансери використовують на цифровій роботі до 40 платформ і різні спеціалізовані групи у соцмережах. Найбільш обізнаними в різноманітні платформ є молоді фрілансери. Деякі з них засвідчили, що отримують свою роботу, використовуючи соціальні мережі такі як Facebook.com, Odnoklassniki.ru, VKontakte.ru., kabanchik.ua, freelance.ua, freelancehunt.com).

Українські працівники є привабливими для іноземних клієнтів цифрових платформ так як: за відносно невисоку оплату вони якісно виконують завдання; існує відповідна культурна близькість цифрових працівників з України і європейських, американських замовників, приналежність європейських й вітчизняних працівників до східноєвропейського часового поясу, що сприятливо впливає для онлайн-спілкування із європейськими чи пострадянськими замовниками, на відміну від фрілансерів інших регіонів [2].

Цифрову або онлайн-зайнятість сьогодні реалізовано у таких формах: електронний фріланс і електронний аутсорсинг. Зокрема, перша — передбачає самостійний пошук замовлень, коли всі соціальні ризики бере на себе фрілансер. Для пошуку роботи застосовують спеціальні онлайн-платформи. Розглядаючи цифрову зайнятість за особливостями складності як базову і смарт-зайнятість, перша ґрунтується на виконанні будь-якої цифрової роботи (наприклад, в call-, САТІ-центрах, виконання перекладів, блогів, адміністрування сайтів тощо) При цифровій смарт-зайнятості передбачається створення якісно нового чи покращення існуючого продукту, послуги — створення стартапів, новітніх програм, сервісного забезпечення, енергетичних ресурсів, матеріалів і т. п. Цифрова смарт-зайнятість, враховуючи

її інноваційні ознаки, є конкурентним і важливим чинником ефективності розвитку як країни так і всієї глобальної економіки. Останнє стосується сучасних моделей штучного інтелекту, систем персоналізації, доступних хмарних робочих сховищ, що сприяють ефективному пошуку роботи.

Розвиток цифровізації зумовлює відповідні зміни ринку праці в таких напрямках: соціальної й організаційної перебудови бізнесу, коли компанії ставатимуть більш прозорими і гнучкішими для зацікавлених сторін, спрямованими на онлайн-платформи й широке зовнішнє співробітництво; розвиток онлайн-платформ зумовлює формування Шерінг-економіки, або економіки спільного споживання і взаємодопомоги; формування світового ринку інтелекту — талановитим особам, які мають унікальні здібності.

Однак, зайняті в галузі онлайн, як правило, не потрапляють в систему правового регулювання трудових відносин і соціального захисту в країні походження клієнта чи самого працівника, що стосується тривалості роботи, надання відпусток, лікарняних, мінімальних виплат, безпечності роботи тощо. Онлайн-працівники мають ризики, пов'язані із забезпеченням завдань, що особливо стосується зайнятості на одній платформі, виконання завдань для одного клієнта цієї платформи, це зумовлено фінансовою залежністю від нього. Буває, що клієнти пропонують означеним працівникам роботу на спеціальних платформах, але лише після проходження процедури рекрутингу. Тоді відносини між клієнтами й фрілансерами набувають ознак відносин найму, отже повинні бути захищені законодавством, хоча практично цього не відбувається.

Переважна частина працівників задоволені роботою на цифрових платформах (44 % задоволені, а 11 % — дуже задоволені онлайн-роботою). Ця задоволеність, як правило, зумовлена вільним графіком роботи й можливістю працювати з дому (34 %), можливостями самостійного вибору завдань, наявністю доступної для працівника роботи (12 %). А незадоволеність фрілансерів онлайн-роботою в основному зумовлена відсутністю нормативів матеріальних виплат і їхньою нестабільністю (16 %), недобросовісністю певних замовників, допущенням невиконання винагород фрілансерам (9 %), стягненням з фрілансерів великих комісійних платформам, проблемами оподаткування і комунікаційних зв'язків із клієнтами, обмеженістю особистісного спілкування з іншими людьми тощо [2]. У сфері зайнятості на цифрових платформах існують небезпечні наслідки використання працівників і формування ринку праці через поширення краудворкінгу, передачі завдань значній кількості фрілансерів через посередників. Так, в Америці часто новостворені підприємницькі структури застосовують краудворкінг, так як не мають фінансових можливостей чи не хочуть утримувати фахівців для виконання відповідних завдань. Виконавців цих робіт, за допомогою комп'ютера, без зарахування у штат, звуть краудворкерами. Вважається, що найбільше їх існує в Індії і США. В багатьох країнах люди виконують онлайн-роботу згідно договору [2]. Однією із відомих німецьких платформ є clickworker.de, яка засвідчує, що на неї вже працює понад один мільйон краудворкерів. В нашій країні краудворкінг не дуже поширений, але він розвивається. Певним ризиком у сфе-

рі цифрової зайнятості в Україні є надзайнятість. Згідно даних звіту МОП в Україні серед опитаних респондентів 11 % мають тривалість робочого тижня 35–49 годин; 11 % — 50–85 годин; 7 % — більше 86 годин [3].

Окремою проблемою в означеній царині є непоодинокі випадки не оплати наданих послуг. Згідно даних звіту МОП в Україні з цим стикалися 32 % респондентів [3], що є свідченням того, що платформи не забезпечують відповідного захисту оплати наданих послуг. Незважаючи на існуючі проблеми більшість фрилансерів вважають роботу на цифрових платформах перспективною. До того ж, саме приватні суб'єкти, в тому числі власники, представники платформ й самі працівники популяризують свою діяльність шляхом проведення семінарів, організації груп у соцмережах.

Існує потреба у чіткій державній політиці з розкриття потенціалу праці на цифрових платформах для нашої країни, це перш за все, полягає у сприянні формалізації діяльності українських онлайн-працівників, легалізації їхніх доходів з платформ. В законодавчому порядку мають бути визначені заходи захисту прав фрилансерів стосовно забезпечення прозорості правил платформ, що регулюють рейтинги, деактивацію профілю, комісійні, зміни умов застосування, передавання рейтингів й досвіду з однієї платформи іншій. Враховуючи зарубіжну практику, можна окреслити напрями вирішення означених питань: зважаючи, що переважна більшість онлайн-роботодавців зосереджена у незначній кількості країн, можна передбачити можливості впливу на дані процеси законодавчих інструментів і, за необхідності, запровадження інших правил гри. На рівні ЄС важливе значення могла б мати розробка і впровадження певних нормативів щодо ставлення роботодавців, агентств з працевлаштування й клієнтів до своїх працівників, в тому числі, стосовно справедливості і гарантування стимулювання працівників.

Література

1. Petrova I., Balyka O., Kachan H. Digital economy and digital employment appearance. *Social and labour relations: theory and practice*. 2020. № 10 (2). Р. 10–20.
2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. *Офіційний вісник України*. 2018. № 16. С. 560.
3. The Concept of a “Digital Economy” [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://odec.org.uk/the-concept-of-a-digital-economy/>