

Література:

1. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 24 – Сфера обслуговування, спеціальність 242 – Туризм. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/242-Turizm-bakalavr.21.01.22.pdf>
2. Kashyna, H., Lebedeva, V., & Kashtalian, M. (2017). Simulation Teaching Technology In Modern Educational System Reformation. *Науково-практичний журнал «Наука і освіта»*, № 26(6). Pp. 57–62. Ukraine.
3. Kudenko O., Makhortov Yu., Tiukhtii M., Kashina G., Ablova O. Assessment of target segments of enterprises in the regional market in terms of attractiveness. *International journal of scientific & technology research*. ISSN 2277-8616. 2020. Volume 9, Issue 03. Pp. 3275–3280.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-100>

THE ROLE OF EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

РОЛЬ ОСВІТИ У РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Kyrchata I. M.

*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,
Associate Professor Economy
and Entrepreneurship
Kharkiv National Automobile
and Road University
Kharkiv, Ukraine*

Кирчата І. М.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки
і підприємництва
Харківський національний
автомобільно-дорожній
університет
м. Харків, Україна*

Сучасний розвиток економіки відбувається під впливом нових глобальних фінансово-економічних та технологічних змін і більшість розвинених країн світу для збільшення своєї конкурентоспроможності, підвищення ефективності економіки, поліпшення якості життя свого населення прагнуть використовувати різні інноваційні технології, у тому числі інформаційні та телекомунікаційні, виробничі та медичні, освітні та комунікаційні, що будуть задіяні в переході до нового етапу розвитку та адаптації до цифрової економіки. Проте без узгодження інтересів усіх сторін, зацікавлених у розвитку цифрової економіки, та

без об'єднання національних та корпоративних організацій, трудових та фінансових ресурсів, неможливо керувати цим процесом.

Необхідні одночасні зміни в самій системі управління, щоб відповідати вимогам нової економіки та досягати успіху в конкурентному цифровому бізнес-середовищі, а головним завдання та об'єктами даної трансформації мають стати: організація робочої діяльності з орієнтацією на людський потенціал, тому що працівники – це важливий ресурс навіть у час цифровізації, і коли ручна праця замінюється штучним (штучний інтелект), то людський потенціал цінується анітрохи не менше, більше того, головні міжнародні тренди управління будуються саме на розвитку людських ресурсів. Якщо раніше організації в гонитві за автоматизацією були зацікавлені у впровадженні досягнення науки і техніки, то сьогодні поряд із застосуванням цифрових продуктів бізнес зіткнувся з дефіцитом необхідних компетенцій персоналу, зокрема компетенцій в цифровій грамотності.

Поряд з позитивною динамікою цифрового розвитку держави, проблемою залишається недостатній розвиток персоналу в частині цифрових компетенцій, а рівень окремих підприємств взагалі залишає бажати кращого, оскільки досить велика кількість управлінців не переосмислила підходи до управління персоналом, а також їм не вистачає досвіду роботи в сьгоднішніх умовах, що ускладнює отримання вищих показників ефективності компанії.

Незважаючи на тенденції, що сформувалися, і потенційну можливість підприємства впроваджувати прогресивні технології, розвиток людських ресурсів залишиться першорядним завданням з нарощування та підготовки кадрів для цифрової економіки, а також організація прозорого обліку та моніторингу отриманих компетенцій.

В умовах цифрової економіки до персоналу підприємства роботодавці висувають такі вимоги: вміння адаптуватися до умов ринку, що швидко змінюються; регулярне підвищення кваліфікації та готовність до саморозвитку; ініціативність та креативність; висока продуктивність праці; базові знання у галузі ІТ.

Враховуючи, що згодом відбувається старіння професійних знань, умінь і навичок трудових ресурсів, то очевидно, що в найближчому майбутньому збережеться тенденція збільшення попиту на висококваліфікованих фахівців, здатних працювати в швидко змінюваних умовах господарювання, бути експертними у своїй сфері, а також володіти компетенціями в області нових технологій та навичками швидкого навчання.

Передумови та причини професійного старіння виявляються внаслідок того, що працівники можуть мати завищену самооцінку, що базується на минулих успіхах, відсутня або не працює систем стимулювання до саморозвитку, відсутня належна мотивація вдосконалення та оновлення своїх компетенцій та навичок.

Тому в даний час цифрова економіка може розраховувати тільки на тих фахівців, яких готує існуюча система освіти, а також кадри, які можна превчити та дати нові компетенції.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-101>

CONSULTING IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

КОНСАЛТИНГ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Kyslytsia I. O.

*Graduate Student,
Master Program "Management"
Dnipro State Agrarian
and Economic University
Dnipro, Ukraine*

Кислиця І. О.

*здобувач магістерської програми
«Менеджмент»
Дніпровський державний аграрно-
економічний університет
м. Дніпро, Україна*

Volovyk I. A.

*Ph.D. in Economics,
Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of Management and Public
Administration
Dnipro State Agrarian
and Economic University
Dnipro, Ukraine*

Воловик І. А.

*кандидатка економічних наук,
доцентка,
доцентка кафедри менеджменту,
публічного управління
та адміністрування
Дніпровський державний аграрно-
економічний університет
м. Дніпро, Україна*

In competitive business conditions, managers of different enterprise levels often have to develop management solutions in the conditions of insufficient or unreliable information, and the results of the implementation are not always coincided with the planned. The key determinants of the modern functioning of socio-economic systems are the growing uncertainty of changes, and the strengthening of information asymmetry, which determine the innovative character of their development. Intangible assets, in particular specific managerial knowledge, become imperative for