

INNOVATIVE STRATEGIES FOR THE FORMATION AND USE OF HUMAN CAPITAL

**Liudmyla Shevchenko, Doctor of Economic Sciences,
Professor at the Department of Economic Theory
Yaroslav Mudryi National Law University
Kharkiv, Ukraine**

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-306-4-16>

THE NEW QUALITY OF WORKPLACES MEANS NEW REQUIREMENTS FOR EMPLOYEES

НОВА ЯКІСТЬ РОБОЧИХ МІСЦЬ – НОВІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ

Під робочим місцем найчастіше розуміється зона трудової діяльності (місце докладання робочої сили) одного чи групи працівників, оснащена відповідними технічними або іншими засобами праці (робочим інструментом, пристосуваннями, інвентарем) та забезпечена необхідними предметами праці. Використання робочого місця є доцільним, якщо існує платоспроможний попит на товари або послуги, вироблені на цьому робочому місці; роботодавець одержує дохід (прибуток) від реалізації продукції, а працівник – заробіток, достатній для відтворення своєї робочої сили. Український законодавець трактує робоче місце як місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту) [1].

Утім, такого розуміння робочого місця недостатньо. Проектуючи робочі місця, роботодавець повинен обов'язково враховувати постійні зміни в змісті та характері праці. Так, інноваційні фірми (підприємства) потребують *інноваційних робочих місць*. Такі робочі місця повинні задовольняти суспільний попит на новаторську продукцію та одночасно забезпечувати працівникам умови якнайповнішої реалізації їхніх професійних знань, творчих та інтелектуальних здібностей, надавати можливість участі в розробленні нової продукції або нових підходів до організації виробництва, проектувати нові

бізнес-процеси і бізнес-моделі з метою отримання прибутку та подальшого розвитку. Інноваційні робочі місця є складовою інноваційного потенціалу фірми. Зрозуміло, що вимогами до працівників є знання закономірностей інноваційного процесу та інноваційного циклу, уміння створювати інноваційний продукт і продукцію, а до менеджерів – організувати інноваційну або інноваційно активну фірму (підприємство); здійснювати постійний моніторинг її інноваційного середовища з використанням результатів прогнозування та форсайт-досліджень, проведених у галузі; виявляти ризики підривних або проривних інновацій; забезпечувати інноваційну конкурентоспроможність бізнесу.

Цифрові фірми (підприємства), а точніше гібридні команди, у яких частина співробітників працює віддалено, а частина – в офісі, спонукають до створення *цифрових робочих місць*. Однак єдиної думки щодо їхньої сутності та особливостей функціонування до цього часу немає. Вважається, що цифрове робоче місце є віртуальним еквівалентом фізичного робочого місця, надає доступ працівникам до всіх цифрових інструментів, необхідних для повсякденної роботи, насамперед віддаленої роботи; синхронізує роботу працівників онлайн і офлайн; забезпечує обмін миттєвими повідомленнями (інформацією) та інструментами корпоративних соціальних мереж. Є можливість оптимізації витрат фірми, покращення якості її бізнес-процесів, товарів і послуг, підвищення ефективності праці, узгодження роботи окремих структурних одиниць фірми.

Реалізація концепції цифрових робочих місць потребує від працівників нових знань, умінь і навичок. Уже зараз цифрові фірми (підприємства) відчувають потребу в цифрових експертах, які мають професійні здібності й навички з: інтелектуального аналізу даних, інжинірингу та аналітики; програмування і веб-розробки; цифрового маркетингу, цифрового дизайну; розробки мобільних додатків; робототехніки та автоматизації. Особливо ціняться експерти з питань штучного інтелекту (AI) та експерти Agile. На цифрових підприємствах створюються також спеціальні підрозділи та з'являється посада головного цифрового директора – Chief Digital Officer (CDO). Найважливішим завданням цифрових фірм є підготовка до масового використання технологій штучного інтелекту.

Біонічні компанії пропонують *біонічні робочі місця*. Консультанти «Boston Consulting Group» характеризують біонічну компанію як таку, що розробляє і реалізує стратегії «людина + машина», поєднує штучний інтелект, цифрові таланти, програмне забезпечення та

послуги на базі платформ, що відображається в бізнес-процесах і операціях компанії [2]. Для біонічних компаній важливими є креативність, критичне мислення, дизайнерські й технічні навички роботи в автономних командах, здатних швидко приймати рішення. Працівники повинні вміти застосовувати модульні технологічні стеки для масового розпізнавання образів, формування прогнозів, забезпечення експоненціального навчання та відкриття можливості приймати кращі й швидкі рішення. Аналіз на основі штучного інтелекту дозволяє бізнес-командам упроваджувати інновації в продукти та розробляти більш ефективні процеси, що забезпечує конкурентну перевагу та зростання виручки [3]. Через це біонічні компанії здійснюють постійне інвестування коштів у перепідготовку персоналу, а також у технології, що доповнюють людей, особливо в аналітику даних.

Зазначу, що фахівці «PricewaterhouseCoopers» (PwC) ще кілька років тому називали оптимістами тих, хто вірить у здатність штучного інтелекту створити світ, в якому машини допомагають людині використовувати необмежені можливості, переробляючи, аналізуючи, оцінюючи масиви інформації, дозволяючи людям займатися високоінтелектуальною діяльністю, творчістю і приймати рішення [4]. Але час іде. І зараз ми вже не просто ставимо питання про те, що нас очікує далі – розподіл обов'язків між працівниками й інтелектуальними машинами; співробітництво працівників та інтелектуальних машин чи повне витіснення людської праці машинами? На прикладі біонічних компаній і біонічних робочих місць ми вивчаємо перший реальний досвід поєднання машинного і людського інтелекту. Хоча одна тільки поява ChatGPT змушує замислитися над багатьма проблемами. Так, дослідження «Goldman Sachs» (2023) показало, що розвиток нейромереж і генеративний AI можуть тією чи іншою мірою замінити 300 млн співробітників по всьому світу [5]. Вчені Північно-Західного університету США бачать небезпеку моделей штучного інтелекту ChatGPT-4 та його майбутніх конкурентів у тому, що вони можуть призвести до знищення непопулярних у світі мов і способів мислення [6]. Відбувається переосмислення класифікації компетентностей працівників на «тверді» (hard skills) і «м'які» (soft skills). У компанії «Deloitte» пропонують відмовитися від цього поділу, натомість уживати термін «*стійкі людські здібності*» [7]. Багато дослідників пишуть про актуальність концепції *метанавичок* (metaskills), запропонованої Емі Мінделл (Amy Mindell) ще в 2016 р.

Отже, нова якість робочих місць – це завжди нові вимоги до працівників та їхнього людського капіталу. Але зв'язок двосторонній: сучасний, висококваліфікований, інноваційно обізнаний працівник теж висуває свої вимоги до робочих місць, технологічного рівня та менеджменту фірми (підприємства), потребує умов для реалізації своїх компетентностей.

Література:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

2. Love J. Finding the real benefits of digital transformation: The bionic company – Boston Consulting Group. URL: <https://www.itworldcanada.com/post/finding-the-real-benefits-of-digital-transformation-the-bionic-company-boston-consulting-group>

3. The Bionic Company. URL: <https://www.bcg.com/capabilities/digital-technology-data/bionic-company>

4. 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>

5. Mok A., Zinkula J. ChatGPT may be coming for our jobs. Here are the 10 roles that AI is most likely to replace. URL: https://www.businessinsider.com/chatgpt-jobs-at-risk-replacement-artificial-intelligence-ai-labor-trends-2023-02?fbclid=IwAR0DzC_fGnaB_JrezsMJuroXKVxscUo_BhkMPdwdRZ4ms4H3MfMJDi75dBo

6. Штучний інтелект здатний знищити мови та способи людського мислення. URL: <https://portaltele.com.ua/news/nauka/shtuchnyj-intelekt-zdatnyj-znyshhyty-movy-ta-sposoby-lyudskogo-myslennya.html>

7. Cook A.V., Griffiths M., Anderson S. A new approach to soft skill development. Immersive learning for human capabilities. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/topics/emerging-technologies/immersive-technologies-soft-skill-training.html>