

Реалізація запропонованих заходів дозволить розширити кількість кваліфікованих трудових ресурсів, прискорити темпи зростання ВВП та збільшити частку середнього класу в країні.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
2. Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність: Постанова КМУ від 12.08.2015 № 579. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2015-п>.
3. Виговський Д. Українські студенти за кордоном: зрадники чи амбасадори. URL: <https://nv.ua/ukr/biz/experts>.
4. Офіційний сайт аналітичного центру CEDOS. URL: <https://cedos.org.ua/uk/events>.
5. Вибір вищої освіти після школи. Звіт за результатами дослідження. Київ: Аналітичний центр Cedos, 2020. 80 с.
6. Другов О. До проблеми освітньої еміграції українців. URL: <https://osvita.ua/vnz/75342>.
7. Офіційний сайт Київського Міжнародного інституту соціології. URL: <https://www.kiis.com.ua>.
8. Поляруш С. Інтелектуальна трудова міграція і Україна. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації*: матеріали I Міжнародної наук.-практ. онлайн конф., 23 жовтня 2020 р. Чернівці, 2020. С. 47-49.
9. Ерфан Є.А. Особливості міжнародної міграції висококваліфікованих працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 18. Ч. 2. С. 10-14.

Максименко О.С.,
*студентка освітнього рівня «магістр»,
освітньо-професійна програма «Менеджмент зовнішньоекономічної
діяльності»,
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Розвиток економіки зумовило істотні зміни: на зміну людського капіталу приходять цифрова економіка. Цифровізація змінює ринок праці і перерозподіляє трудові ресурси на користь нових професій.

За словами Клауса Шваба, світ стоїть на порозі четвертої промислової революції і вона створює менше робочих місць в нових галузях [1]. Сучасна автоматизація робочих місць призведе до того, що люди інтелектуальної праці

будуть витіснені технологіями і програмами з ринку. В першу чергу, технічна революція замінить бухгалтерів, лікарів, адвокатів, учителів, чиновників і фінансових аналітиків.

Експерти Дослідницького інституту Mitsubishi, стверджують, що кількість робочих місць в Японії до 2030 року скоротиться на 2,4 млн, оскільки людей поступово замінять роботи з розвиненим штучним інтелектом. Вони закликають японський уряд вже зараз задуматись над тим, щоб забезпечити мінімальний дохід тим, чиї робочі місця вже зайняли і ще займуть роботи. В першу чергу скорочення торкнуться тих, хто працює на виробництві, у сфері послуг і продажів. У цих галузях економіки роботи вже готові замінити 7,4 мільйони чоловік. Втішає те, що за прогнозом вчених до 2030 року фахівців в сфері робототехніки буде потрібно вже на 5 мільйонів більше, ніж зараз, але навіть з цими робочими місцями залишиться 2,4 млн безробітних [2].

Сучасний розвиток створює нові робочі ніші, проте впровадження прогресивних технологій потребує докорінних змін в кваліфікації і особистості працівника. Спеціалізація збільшує кількість різних професій. У той же час технологічні нововведення зменшують «час життя» будь-якої професії. Герман Греф зазначив, що новостворена професія – ризик-менеджер, за рік стала популярною, збільшивши кількість вступників на цю спеціальність з 50 до 700 осіб. Але вже в наступний рік стало зрозуміло, що цю нішу заміщають автоматичні системи [3].

Отже, людський капітал буде користуватися попитом там, де штучний інтелект безсилий. Науково-технічний прогрес висуває зростаючі вимоги до професійних знань, кваліфікації, організаційних здібностей, а також до загального культурного і інтелектуального рівня працівників, підвищує роль моральних стимулів і особистої відповідальності у праці.

До недавнього часу потрібні були фахівці в різних сферах техніки, і відповідно, найважливішу роль відігравали знання, вміння, досвід, які потрібно було передати. Сьогодні ж в будь-якій сфері діяльності технології змінюються з неймовірною швидкістю [4]. В розвинених галузях головними наразі є інформація і творчість [5]. В умовах, коли інформація і знання стають безпосередньою виробничою силою, виникає необхідність в персоналі, який характеризується абсолютно новими якостями, з якими ніколи раніше не стикалися суспільство і виробництво.

Варто відзначити, що творчість в своєму повсякденному розумінні – створення творів мистецтва, то сучасні машини давно пишуть музику, малюють, складають вірші. Людина завжди буде мати роботу, якщо вона здатна перенавчатися все життя, займатися самонавчанням та саморозвитком.

Здатність до безперервного навчання, готовність до того, що все життя потрібно буде змінюватися, веде до того, що освіта повинна буде орієнтуватися не на безпосередню передачу знань, а на розвиток навичок дослідження, критичного мислення, творчого підходу до нових завдань. Самою ж важливою є здатність адаптації до нескінченних змін, до швидкості змін [4].

За словами відомого публіциста Тоффлера: «Швидкоплинність і новизна – це вибухонебезпечна суміш», що викликає проблеми адаптації [5].

Навчити креативності не можна. Якщо її можна навчитися, то, можна навчити і інтелектуальну машину. Для цього потрібно мати вроджені здібності. Це люди з винятковим даром в тій чи іншій сфері. На потенційні можливості людини бути креативною потрібно накласти гарну освіту, інакше не буде блоків уявлень, від яких можна відштовхуватися. Малоосвічена людина, талановита від природи, не зможе створити нове знання, якщо йому не дати гарну освіту. Тому освіта необхідна всім.

Четверта промислова революція надає особливого значення цифровому розвитку людського капіталу. Індустріальна економіка зі своїм використанням машин і механізмів поступається новій інноваційній економіці з її інтелектуалізацією праці в цифровому суспільстві і виробництвом штучного інтелекту, по-іншому – «brainfacturing». Цей термін запропонував Антуан ван Агтамаель і дослівно з англійської мови перекладається як «виробництво мозків» [6]. В умовах цифрової економіки важливо навчити машину працювати відповідно до логіки людини; створювати програми, здатні помітити людський мозок, звідси впливає і потреба в розвитку цифрових знань і навичок.

У свою чергу, промислові підприємства – зацікавлені у впровадженні штучного інтелекту в свої робочі програми. Нові технології значно зменшують зайнятість в багатьох професіях і галузях, але з впровадженням цих технологій потрібні будуть ІКТ-розробники та інженери, а також висококваліфіковані фахівці з розвиненими цифровими навичками.

Цифрові компетенції – це набір знань, навичок і поведінки, які дозволяють: знаходити, отримувати, зберігати і аналізувати цифрову інформацію; спілкуватися і співпрацювати в цифровому середовищі, за допомогою цифрових інструментів в спільнотах і соціальних мережах; створювати і редагувати контент (тексти, зображення, відео та ін.), знати права інтелектуальної власності та призначені для користувача ліцензії і захищати свої особисті дані.

Крім цього, до важливих сучасних компетенцій відносять когнітивні навички (саморозвиток, організованість, управлінські навички, досягнення результатів, рішення нестандартних завдань і адаптивність), соціально-поведінкові навички (комунікація, міжособистісні навички і міжкультурна взаємодія) і цифрові навички.

Цифрові навички включають в себе: створення систем (програмування, розробка додатків, проектування виробничих систем); управління інформацією (обробка і аналіз даних).

Таким чином, технологічний прогрес змушує промислові підприємства змінюватися і вчитися адаптуватися до нових умов. Щоб залишатися конкурентоспроможними в нових умовах необхідно бути економічно розвиненим і ефективним, відповідати новим вимогам.

Список використаних джерел:

1. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
2. Исследовательский институт Mitsubishi: 2030 году число рабочих мест в Японии сократится на 2,4 млн человек. URL: <https://www.eastrussia.ru/news/issledovatel'skiy-institut-mitsubishi-2030-godu-chislo-rabochikh-mest-v-yaponii-sokratitsya-na-2-4-ml/>
3. Герман Греф: «Надо вкладывать в образование». URL: <https://yeltsin.ru/news/german-gref-ne-otgorazhivaysya-stenoy-ot-vetra-postroy-vetryanuyu-melnicu/>
4. Шестакова И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-tsifrovuyu-epohu/viewer>
5. Toffler A. Future Shock Forum 2018. URL: <http://event.tofflerassociates.com/p/1>
6. Agtmael Van A., Bakker F. Made in the U.S.A. (Again). *Foreign Policy*. 2014. URL: http://www.foreignpolicy.com/articles/2014/03/28/made_in_the_usa_again

Маруненко І. О.,
студентосвітньогорівня «магістр»,
освітньо-професійна програма
«Менеджментзовнішньоекономічної діяльності»,
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬЯНСІВ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ НА РИНКУ СПОЖИВЧИХ ТОВАРІВ

В епоху глобальної конкуренції важливе значення для посилення конкурентних переваг багатонаціональних підприємств відіграють різні форми міжфірмового співробітництва. Стратегічні альянси використовуються не тільки високотехнологічними фірмами, але і багатонаціональними підприємствами на ринку споживчих товарів. Ключовою особливістю формування стратегічних альянсів є збереження юридичний і фінансової самостійності членів.

В даний час стратегічні альянси є бізнес-концепцією, яка змінює структуру і динаміку конкуренції у всьому світі. Стратегічні альянси є формою міжфірмової кооперації, які дозволяють фірмам створювати вартість шляхом спільного використання більшої кількості ресурсів [1], отримувати вплив на ринок, вчитися, або отримати доступ до нових ринків [2]. Визнаючи потенційні позитивні ефекти альянсів, в тому числі вплив на продуктивність, фірми все частіше укладають угоди про створення в альянсів і прагнуть до створення стабільного співробітництва. Стратегічні альянси є гнучкою формою співпраці і