

creativity is recreated again, taking into account the introduced restrictions and using new opportunities. The same applies to the work of teams, which only need to go through a period of adaptation in order to return to the previous level of efficiency. Naturally, this requires a systematic approach in the form of analysis of the employees' morale and their relationships. Based on this, various trainings and remote events that contribute to maintaining (or restoring) the team spirit.

As we can see, the main and at first glance rather significant problem associated with the shift in emphasis towards the economy of limited interaction is a temporary decrease in the productivity of workers. The reason for this, among other things, is the technical unpreparedness for the maximum transition of companies to remote work: there is no necessary knowledge, skills and resources for the momentary transfer of the activities of office employees to online. Is this a reason to completely return to the way it was before the pandemic? Hardly. Firstly, it has a short-term effect, since in the modern world, companies very quickly adapt to constantly changing conditions. Having gone through a period of adaptation to the low touch economy, in the long term, they will be able to reduce costs and optimize work. The only question that remains is whether companies are really ready to take this step. Remote working continues to catch on as a viable alternative to the workplace. More than half of leaders (54 %) now say they plan to make remote work a permanent option for roles that allow it, up from 43 % in our last survey. Only 26 % of leaders are concerned about losing productivity due to remote work now, a significant drop from the beginning of the pandemic (63 % in our March survey) – while 49 % are trying to improve the remote work experience for their people [4].

Thus, there is reason to believe that many companies will not significantly shift the focus back towards the high touch economy. Including because they have already partially passed the adaptation period, and it will not be as difficult to move forward as it was at the beginning of the quarantine.

Sources and literature

1. What is the Low Touch Economy? URL: <https://www.boardofinnovation.com/blog/what-is-the-low-touch-economy/>
2. Low-Touch Economy: what is it and how it can influence your business? (2020, August 21). URL: <https://www.mjvinnovation.com/blog/low-touch-economy-what-is-it-how-it-can-influence-your-business/>
3. Six ways to stay creative when your team is working remotely (2020, September 8). URL: <http://www.infrastructurenews.co.nz/stay-creative-team-working-remotely/>
4. PwC US CFO Pulse Survey (2020, June 15). URL: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html>

Жуковська Н. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.
В. Свірський
Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту
Західноукраїнського національного
університету
м. Івано-Франківськ, Україна

Діджиталізація діяльності державних інституцій у сфері зайнятості населення

Швидка і повсюдна діджиталізація економіки і суспільства зумовлює потребу напрацювання нових підходів до формування та реалізації державної політики, гарантувати захист громадян та їх добробут в умовах швидкого розвитку новітніх технологій в умовах глобалізації. Розвиток цифрових технологій не лише змінює світову економіку і суспільство [1], а й трансформує систему публічного управління [2–4]. Нині розширення цифровізації і сервісної спрямованості державних послуг є загальносвітовим трендом. Відтак, розбудова сучасних

сервісних державних установ в Україні вимагає розробки інноваційних механізмів цифрового врядування, спрямування зусиль на підвищення якості діяльності державних інституцій.

Діджиталізація державних послуг є однією із пріоритетних засад вироблення державної політики у сфері зайнятості населення. Вона сприяє кращому розумінню та ефективному забезпеченню потреб безробітних. Нині Державна служба зайнятості України у процесі надання послуг з профорієнтації населення, організації професійного навчання безробітних тощо застосовує широкий спектр новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема:

Адміністрування Інтернет-порталу (<https://www.dcz.gov.ua/>), де безробітні можуть підібрати вакансії за визначеними параметрами; пройти тестування; переглядати корисні матеріали про вибір професії, побудову кар'єри тощо; розмістити своє резюме, а роботодавці – підібрати резюме претендентів на роботу, скориставшись пошуковою формою, отримати інформацію про особливості підбору та прийому на роботу співробітників тощо.

Ведення «електронної черги» реєстрації населення (<https://www.dcz.gov.ua/ERecption/#/appointment>), за допомогою якої можливо записатись на відвідування до будь-якого центру зайнятості.

Запровадження сервісів «електронний кабінет шукача роботи» та «електронний кабінет роботодавця» (<https://www.dcz.gov.ua/cabinet>).

Організація професійного навчання безробітних у дистанційному форматі допомогою комунікаторів Skype, платформи дистанційних курсів Moodle, пакету сервісів Office 365. Це дозволяє надавати послуги з організації професійного навчання чи перекваліфікації, щоб набути нову професію чи підвищити власну кваліфікацію для подальшого працевлаштування без відвідування навчальних установ, що особливо актуально в умовах карантинних заходів.

Отже, можна зробити висновок про широке використання у процесі формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення широкого спектру інформаційно-комунікаційних та діджитал-технологій. Подальша діджиталізація діяльності державних інституцій у сфері зайнятості населення передбачає посилення функціональних можливостей та оптимізацію адмінвитрат шляхом застосування сучасних інноваційних підходів і технологій (Big Data, Blockchain, Mobile ID, хмарної інфраструктури тощо).

Джерела та література

1. Шваб К. Технологии Четвертой промышленной революции: пер. с англ. Москва: Бомбора; Эксмо, 2018. 317 с.
2. Савченко Н. В. Сервісна діяльність державної служби зайнятості України: монографія. Київ: ЦП Компринт, 2019. 458 с.
3. Соціально-психологічний супровід у роботі фахівців служби зайнятості: монографія/за заг. ред. Г. А. Приба, С. М. Калюжної. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. 328 с.
4. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону. Рівне: НУВГП, 2010. 222 с.

Забедюк С. – студент

Науковий керівник: к. е. н., доц.

М. Забедюк

Луцький національний технічний
університет, м. Луцьк, Україна

Problems of Investment and Innovative Development of the Enterprise in Modern Conditions of Management

Active and purposeful investment and innovation activity is the driving force and expression of the achievement of progressive changes and the formation of the appropriate level of development of