

УДК 330.46

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.22.7>**Лобода О.М.**

кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
маркетингу та інформаційних технологій,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
(м. Херсон / м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9826-9443>

Кириченко Н.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
маркетингу та інформаційних технологій,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
(м. Херсон / м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1721-258X>

Loboda Olena, Kyrychenko Natalia

Kherson State Agrarian and Economic University
(Kherson / Kropyvnytskyi)

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РИНОК ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

THE FLOW OF THE DIGITAL ECONOMY INTO THE PRICING MARKET IN EVERY MINDE

У статті висвітлюється вплив цифрової трансформації на сучасний ринок праці, зокрема на зміни у технологічних процесах, а також нові вимоги до навичок і професійної компетентності співробітників. Автор аналізує, як такі технології, як автоматизація, штучний інтелект і великі дані, трансформують структуру ринку праці та потребують нових підходів до підготовки і навчання фахівців. Особливий акцент робиться на проблемі нестачі кваліфікованих кадрів, оскільки сучасні технологічні процеси спричиняють зростання попиту на нові професії, водночас скорочуючи потребу в деяких традиційних спеціальностях. Особлива увага приділяється ролі освітніх систем у підготовці кадрів, здатних відповідати вимогам нових умов праці в цифрову епоху. Розглядається необхідність розширення спектру знань, включаючи міждисциплінарні компетенції та розвиток «м'яких» навичок, таких як критичне мислення, адаптивність та безперервне навчання протягом життя. Також обговорюються виклики соціальної нерівності, які можуть загостритися через нерівний доступ до сучасних технологій і освітніх можливостей. У статті пропонуються конкретні рекомендації щодо вдосконалення системи соціального захисту в умовах, коли зростає кількість працівників, задіяних у гіг-економіці або працюючих на умовах гнучкої зайнятості. Пропонуються заходи щодо оновлення освітніх програм, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку ринку праці та підтримання соціальної стабільності в контексті цифрових змін.

Ключові слова: цифрова трансформація, ринок праці, цифрові технології, електронний бізнес, інновації.

The article delves into the profound impact of digital transformation on the contemporary consumer goods market, highlighting the significant changes in technological processes. It emphasizes new opportunities for skill development and professional competencies among healthcare professionals, who are increasingly required to adapt to evolving market demands. The author investigates how technologies such as automation, artificial intelligence, and big data are poised to reshape the market structure, necessitating innovative approaches to preparation and the initiation of sales strategies. A particular focus is placed on the pressing issue of a shortage of qualified personnel. As current technological advancements lead to heightened demand for new professions, there is a simultaneous

and urgent need for traditional specialties. The study explores key aspects of digital changes through an analysis of recent scientific research and reports from prominent international organizations, including the International Organization of Trade (IOP) and the World Economic Forum (WEF). Regular analyses from various countries illustrate the introduction of digital technologies into the market and the diverse strategies employed to enhance the qualifications of practitioners, adapting them to new paradigms. Furthermore, the article underscores the critical role of educational systems in preparing a workforce equipped to navigate the complexities of the digital age. There is a pressing need to expand knowledge areas, including interdisciplinary competencies and the cultivation of essential “soft” skills, such as critical thinking, adaptability, and lifelong learning. The article also addresses the repercussions of social inequalities, which may be exacerbated by unequal access to modern technologies and opportunities. To address these challenges, specific recommendations are offered for improving social security systems, particularly in light of the increasing number of workers engaged in the gig economy. The article stresses the importance of updating informational programs aimed at fostering sustainable market development and promoting social stability amidst ongoing digital changes.

Keywords: digital transformation, consumer goods market, digital technologies, electronic business, innovation.

Постановка проблеми. У контексті швидкого розвитку цифрових технологій і їхньої інтеграції в усі аспекти життя суспільства особливої уваги заслуговує трансформація ринку праці. Цифровізація кардинально змінює усталені уявлення про робочі місця, створюючи нові вимоги до кваліфікацій та компетенцій співробітників, а також змінюючи формати зайнятості. Ці зміни вимагають ретельного аналізу та гнучкої адаптації як з боку роботодавців, так і працівників, щоб відповідати новим стандартам ринку праці. Важливо досліджувати ці процеси для створення ефективних стратегій розвитку та підтримки стабільності на ринку в умовах цифрової епохи.

Актуальність дослідження розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки зумовлена низкою важливих факторів. Серед них ключову роль відіграють глобальні технологічні зміни, що призводять до масштабної автоматизації та роботизації значної кількості робочих процесів, а також до суттєвих змін вимог до професійної підготовки та навичок працівників. Соціальні наслідки, такі як масове скорочення робочих місць і зниження рівня життя частини населення, підсилюють необхідність оперативної адаптації системи освіти до сучасних реалій ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Цифрова трансформація стає основним напрямом інноваційного розвитку світової економіки. До загальних тенденцій цифрової трансформації належать: автоматизація та роботизація, які прискорюють рутинні процеси та підвищують ефективність компаній, але потребують нових навичок та компетенцій від співробітників; Інтернет речей, що підвищує ефективність керування системою; використання великих даних для прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень та хмарних технологій, що забезпечують доступ до інформації з будь-якої точки світу та сприяють гнучкості та мобільності робочих процесів; Електронна комерція, яка змінює традиційні бізнес-моделі. Країна бере активну участь у цьому процесі як частина світової спільноти. У країні вжито програмних документів, які встановлюють ключові заходи щодо впровадження цифрових технологій та інновацій, які сприяють інтеграції у світову інформаційно-комунікаційну інфраструктуру. Ефекти цифрової трансформації на ринку праці вимірюються за різними критеріями та виявляються у різних аспектах. Так, роботизація та використання штучного інтелекту дозволяють компаніям підвищувати продуктивність праці та знижувати витрати виробництва, але водночас сприяють скороченню робочих місць у традиційних галузях. Цифровізація призводить до поширення нетипових форм зайнятості, таких як віддалена робота та фріланс, які дозволяють здійснювати їх поза місцем знаходження працівника. Тенденцією останніх років є дедалі більше поширення творів з урахуванням цифрових платформ. Форми нетипової зайнятості – краудворкінг та краудсорсинг – були раніше досліджені нами [3, с. 187–188], а також є предметом дослідження Кузнецова О. О. [1, с. 215–225].

Розвиток технологічних інновацій супроводжується значними змінами на ринку праці, що проявляється як у зникненні деяких традиційних видів діяльності, так і у виникненні

нових професій. Особливо активно розвиваються сфери, пов'язані з аналізом великих даних, розробкою програмного забезпечення, управлінням інформаційними системами та забезпеченням кібербезпеки. У цифровій економіці від працівників вимагається оволодіння новими цифровими навичками та компетенціями, що підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Одним з ключових підходів до розвитку таких навичок є навчання транспрофесіоналізму, яке передбачає здатність фахівців адаптуватися до різних професійних сфер.

Димов В.С. трактує транспрофесіоналізм як «інтегральну характеристику спеціаліста, що відображає його спроможність виконувати завдання, притаманні різним професіям і галузям» [5, с. 104–110]. Цей підхід відкриває нові можливості для адаптації працівників до змін ринку та сприяє виникненню нових професійних напрямків. Однак для цього необхідно розширювати їхні професійні знання та постійно підвищувати кваліфікацію відповідно до нових вимог.

Формування цілей статті. Метою цієї статті є визначення та систематизація основних тенденцій еволюції ринку праці в умовах цифровізації економіки, а також надання рекомендацій щодо адаптації до цих нових умов. Для досягнення цієї мети в роботі проведено аналіз сучасних наукових досліджень, звітів провідних міжнародних організацій і офіційних документів. Також порівнюється досвід різних країн щодо впровадження цифрових трансформацій та їхнього впливу на ринок праці, з урахуванням статистичних даних і відомостей з міжнародних баз, що висвітлюють сучасні тенденції у сфері зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Одна з основних проблем полягає в тому, що система освіти багатьох країн не встигає за швидкими змінами, і тому ризик дефіциту кадрів із необхідними цифровими компетенціями залишається високим. Навчальні заклади часто не в змозі оперативного перебудувати свої програми підготовки, щоб випускати фахівців з належним рівнем цифрових навичок на рівні вищої освіти. У цьому контексті особливо важливо, щоб освітні установи тісно співпрацювали з промисловими підприємствами у створенні актуальних, практично орієнтованих програм навчання, які відповідатимуть вимогам сучасного ринку (рис.1).

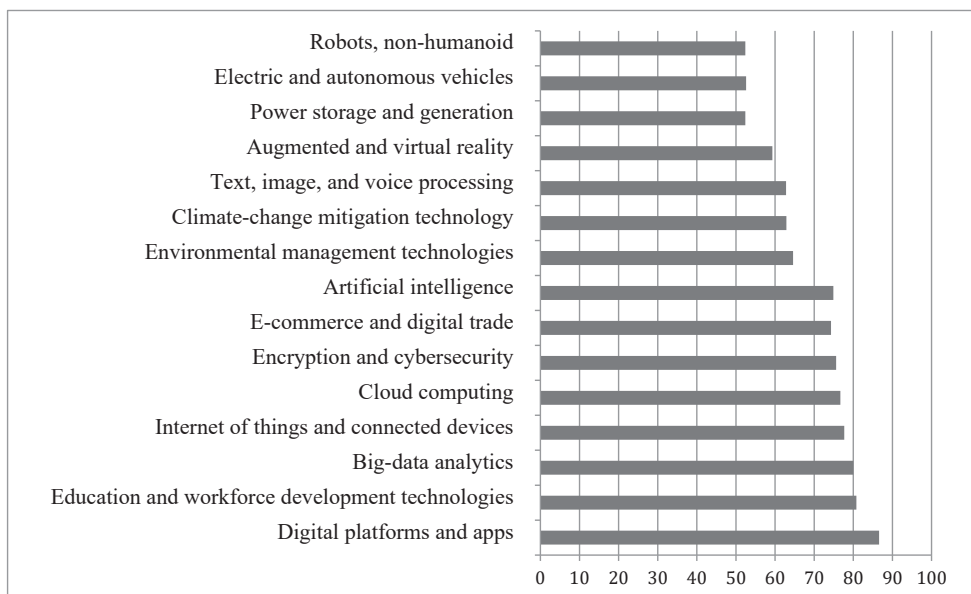


Рис. 1. Аналіз сучасних технологій та перспективи їх розвитку

Джерело: [6]

Професійний розвиток дорослих відіграє ключову роль у підготовці працівників до нових професій, забезпечуючи їхню гнучкість і здатність швидко адаптуватися до мінливих умов ринку праці. Програми перепідготовки та розвитку кар'єри допомагають працівникам оперативного набуття необхідних навичок, що дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними. У сучасних дослідженнях, присвячених професіям майбутнього, дедалі частіше звертається увага на важливість «м'яких навичок» (або “soft skills”). Ці універсальні компетенції охоплюють широкий спектр умінь, що допомагають ефективно взаємодіяти з іншими, вирішувати професійні та життєві задачі. Серед таких навичок особливо виділяються критичне мислення, міжкультурна комунікація, емоційний інтелект та багато інших [7, с. 72–179]. Вони стають дедалі важливішими, оскільки роботодавці нині оцінюють кандидатів не тільки за технічними вміннями (рис. 2).

Зміни на ринку праці вимагають від співробітників не лише володіння цифровими навичками, але й здатності вирішувати нестандартні завдання, ефективно спілкуватися та постійно розвиватися. Важливими є такі навички, як критичне мислення, аналіз, креативність, самостійне вирішення проблем і самоосвіта, а також самоменеджмент, включаючи стресостійкість і гнучкість. Ці здібності, які роботодавці вважають одними з найбільш затребуваних [3, с. 195], допомагають працівникам залишатися конкурентними та адаптивними в умовах швидких змін.

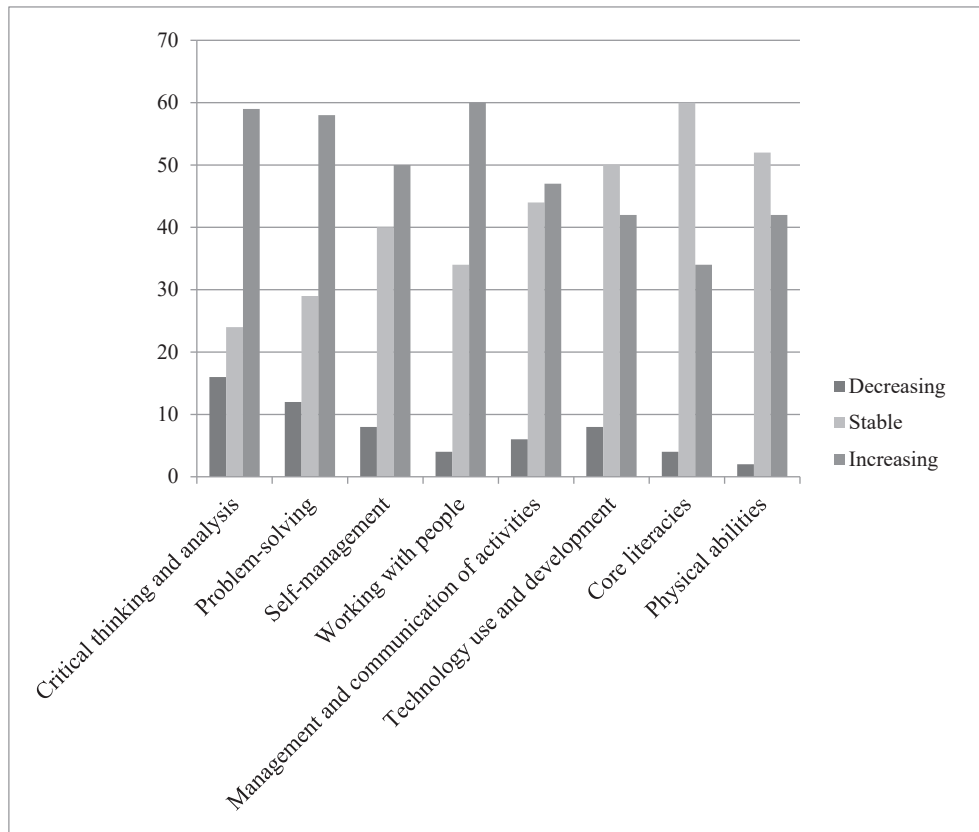


Рис. 2. Відносна пріоритетність різноманітних груп навичок
Джерело: [6]

Розвинені «м'які навички» підвищують шанси працівників на успішну адаптацію до нових умов праці. Сучасний ринок праці потребує фахівців, які володіють як технічними, так і соціальними навичками, що сприяє розвитку системи освіти на всіх рівнях та формуванню цифрової грамотності серед населення. Збалансований ринок праці можливий лише за умови прогнозування потреб у спеціалістах та якісної підготовки кадрів.

Одним із ключових елементів цього процесу є співпраця освітніх установ із реальним сектором економіки, що передбачає оновлення навчальних програм відповідно до актуальних вимог. Використання сучасних методів і технологій навчання дозволяє готувати фахівців, які відповідають новим потребам ринку. Важливою є також спільна робота компаній і навчальних закладів у розробці навчальних програм, організації стажувань і практичних занять. Така взаємодія сприяє якійсній підготовці здобувачів вищої освіти, що дозволяє їм набувати актуальних знань і навичок, необхідних роботодавцям, і швидше знаходити роботу після завершення навчання.

Одним із яскравих прикладів успішної взаємодії освіти та бізнесу є система дуального навчання в Німеччині, де здобувачі вищої освіти мають можливість поєднувати теоретичне навчання з практичною роботою в компаніях. Така модель дозволяє молоді здобути не лише знання, але й безцінний професійний досвід ще до завершення навчання [8, с. 76–84]. Це підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці, що особливо важливо в умовах цифрової економіки. Для підготовки фахівців, які відповідають новим реаліям, необхідно постійно вдосконалювати освітні програми та оперативно оновлювати їх зміст.

Запровадження нових дисциплін, таких як програмування, аналіз даних та кібербезпека, має стати ключовим елементом сучасної освіти, орієнтованої на цифрову економіку. Крім того, важливо розвивати у здобувачів вищої освіти критичне мислення, креативність та інші «м'які навички», оскільки вони є не менш важливими для успішної кар'єри в умовах стрімких змін на ринку праці. Використання новітніх освітніх технологій, таких як електронні ресурси, онлайн-курси, віртуальні лабораторії та симуляції, сприяє більш ефективному засвоєнню знань та формуванню необхідних навичок. Це дозволяє здобувачам вищої освіти навчатися у зручному для них темпі та мати доступ до актуальних матеріалів з будь-якого куточка світу.

Технології доповненої та віртуальної реальності відкривають нові можливості для інтерактивного та практико-орієнтованого навчання [8, с. 76–84], що значно покращує якість освіти. Такий підхід є важливою частиною стратегії підготовки фахівців, здатних адаптуватися до потреб ринку, який швидко змінюється.

У цьому напрямку також планується розвивати систему прогнозування ринку праці та забезпечення професійної мобільності через перепідготовку кадрів і актуалізацію вимог до компетенцій працівників. Оновлення кваліфікаційних вимог до працівників з урахуванням сучасних викликів ринку є необхідним для збереження конкурентоспроможності економіки. Система додаткової професійної підготовки та підвищення кваліфікації також відіграє важливу роль у підготовці працівників для нових робочих місць з гідною оплатою праці та скороченні «відтоку мізків» висококваліфікованих фахівців.

Цифрова трансформація ринку праці особливо прискорилося під час пандемії COVID-19 та в умовах бойових дій, коли багато організацій були змушені перейти на віддалену роботу. Це призвело до активного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (рис. 3), і володіння цифровими навичками стало базовою вимогою для більшості професій. Така зміна дозволяє фахівцям швидко адаптуватися до нових умов роботи, що є критично важливим у сучасних реаліях цифрової ери.

Перехід на нові умови праці внаслідок цифрової трансформації значно збільшив навантаження на інформаційно-комунікаційну інфраструктуру. Організації ІТ-сектору продемонстрували високу готовність до таких змін, тоді як компаніям з інших галузей це виявилось складніше або навіть неможливо. Зміни в професійній діяльності сучасних працівників цифрової економіки охоплюють не тільки інновації в організа-

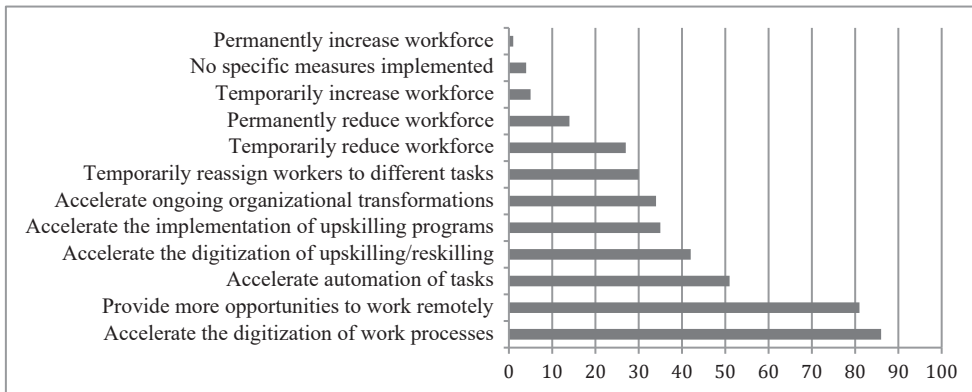


Рис. 3. Планування адаптації бізнесу

Джерело: [6]

ції робочих місць, але й у графіках та умовах праці. Тому далеко не всі підприємства змогли швидко адаптуватися до цих змін.

Одна з основних переваг цифрової трансформації економіки полягає у зростанні рівня зайнятості серед окремих груп населення, а також у розширенні різноманітних форм зайнятості. Зокрема, нетипові форми, як-от віддалена робота, фріланс чи участь у проектних групах, стали особливо популярними серед молоді, сприяючи їй швидшому працевлаштуванню. Віддалена робота, яка зараз все частіше закріплюється на законодавчому рівні, відкриває нові можливості для працевлаштування соціально вразливих груп населення, зокрема людей з обмеженими можливостями.

Крім того, розвиток цифрових трудових платформ у різних країнах світу створює додаткові можливості для отримання додаткового доходу чи працевлаштування різних категорій населення. Однак, поряд із позитивними аспектами, цифрова трансформація ринку праці має й негативні наслідки. Зокрема, зростає ризик втрати роботи для тих працівників, які не можуть або не зможуть набути необхідних знань і навичок для нових вимог ринку. Це особливо стосується працівників старшого віку, які найчастіше стикаються з проблемами перекваліфікації.

Ще одним наслідком цифрової трансформації є вивільнення надлишкової робочої сили в традиційних секторах економіки, що може призвести до зростання безробіття та зниження доходів населення. Це робить питання соціального захисту надзвичайно актуальним для різних категорій працівників, включаючи як звільнених працівників, так і безробітних чи тих, хто працює віддалено. Незалежно від форми зайнятості, працівники стикаються з соціальними ризиками, такими як тимчасова непрацездатність, інвалідність, нещасні випадки чи втрата роботи. Проте, варто зазначити, що механізми соціального захисту для тих, хто обрав віддалену роботу, наразі недостатньо врегульовані. Це означає, що система соціального захисту потребує адаптації до нових умов ринку праці, аби забезпечити рівень безпеки та підтримки для всіх працівників, незалежно від форми їхньої зайнятості.

Крім того, до основних об'єктів соціального захисту від безробіття в нашій країні належать лише ті категорії громадян, які обліковуються в офіційній статистиці, тобто незареєстровані безробітні, а також ті, хто працює на примусовому сумісництві. не включені до цієї системи. Система соціального захисту від безробіття в умовах цифрової трансформації має бути гнучкою та адаптованою, щоб мати можливість ефективно реагувати на зміни в економіці. Одним із основних завдань є надання адекватної підтримки безробітним громадянам та стимулювання їх до активного пошуку роботи. Враховуючи закордонну практику та тенденції на ринку праці, як і доцільно розви-

вати обов'язкове державне соціальне страхування від безробіття. На даному етапі його елементами можна вважати визначення розміру допомоги по безробіттю пропорційно до розміру бюджету прожиткового мінімуму (що дозволяє підтримувати мінімальний рівень життя безробітних громадян у період пошуку роботи); встановлення мінімального страхового стажу для отримання права на допомогу по безробіттю; диференціація її розміру залежно причини втрати роботи [7, с. 172–179]. Побудова багаторівневої моделі соціального захисту від безробіття, що поєднує на кожному рівні різні організаційно-економічні інструменти (соціальне страхування, соціальна допомога та інші види матеріальної підтримки, активні заходи на ринку праці) та джерела фінансування дозволить підвищити рівень життя населення. безробітні громадяни вдосконалюються та стимулюють їх до працевлаштування та сприяють сплаті страхових внесків. Поширення на працівників, які обрали нетипові форми зайнятості, сприятиме забезпеченню та підвищенню їхньої соціальної захищеності. Запропоновані заходи переважно реалізуються лише державному рівні, проте ефективність соціального захисту робочої сили багато в чому залежить від діяльності всіх суб'єктів ринку праці: як роботодавців, і самих працівників.

Сучасні дослідники розробили механізм пом'якшення негативних наслідків безробіття, що ґрунтується на соціально прийнятній реструктуризації підприємств. Основою цього механізму є комплекс активних заходів на рівні організацій, спрямованих на запобігання скороченню робочих місць. Це передбачає організацію випереджувального навчання, професійну підготовку та безперервну освіту працівників, а також проведення профілактичних консультацій і заохочення до добровільного звільнення чи виходу на пенсію до досягнення пенсійного віку.

Запроваджені профілактичні заходи можуть суттєво знизити ризик масового відходу працівників на ринок безробіття, підвищити їхній професійний рівень і стати доповненням до моделі організації соціального захисту від безробіття. З економічної точки зору, реалізація цих заходів допоможе зменшити витрати на виплати (вихідну допомогу, допомогу з безробіття, соціальні пільги тощо) працівникам у разі їх звільнення.

Особливим інструментом соціального захисту на рівні підприємств є колективний договір, що дозволяє роботодавцям встановлювати додаткові трудові та соціальні гарантії, відомі як соціальний пакет. Елементи соціального пакету, які зменшують ризик втрати роботи, включають навчання працівників в освітніх установах відповідно до цілей організації, підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів та стажування спеціалістів в інших компаніях.

Система додаткової освіти дорослих має здатність швидко реагувати на потреби ринку праці, гнучко формуючи освітній контент і сприяючи забезпеченню необхідними кадрами галузей економіки, а також задовольняючи потреби населення у професійному розвитку. Багато організацій успішно створюють внутрішні навчальні центри для працівників, що дозволяє актуалізувати знання та розвивати компетенції, необхідні для виконання трудових функцій в умовах постійних змін.

Важливим аспектом є підвищення відповідальності працівників за своє професійне майбутнє, що передбачає безперервне навчання, підвищення кваліфікації та освоєння нових професій, а також самоосвіту. Це сприяє збереженню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та мінімізації ризику втрати роботи. Цифрові зміни значно впливають на ринок праці, змінюючи технологічні процеси, вимоги до кваліфікації та форми зайнятості.

Висновки. У цьому контексті можна виокремити напрямки, що сприяють підвищенню ефективності функціонування ринку праці та зменшують ризики негативних наслідків цифрової трансформації. По-перше, підготовка кадрів для відповідних галузей економіки та вдосконалення системи соціального захисту від безробіття. Цей напрямок включає покращення підготовки здобувачів вищої освіти через формування актуальних компетенцій для міждисциплінарних галузей та врахування потреб секто-

рів економіки. Також важливим є розвиток системи додаткової освіти дорослих, що дозволяє швидко отримати нові знання та навички.

По-друге, необхідно вдосконалити механізми соціального захисту працевдатного населення. Це включає розвиток системи соціального захисту від безробіття на державному та підприємницькому рівнях, запровадження обов'язкового соціального страхування від безробіття, а також додаткове страхування у разі втрати роботи в межах соціального пакета організацій. Подальший розвиток активної політики на ринку праці є найефективнішим інструментом для стимулювання громадян до участі в оплачуваній зайнятості та забезпечення стабільного доходу. Також важливо створити механізми соціального захисту працівників, зайнятих у нетипових умовах праці.

Список використаних джерел:

1. Кузнецов О.О. Захист інформації в інформаційних системах : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ, 2018. 510 с.
2. Марчук О.О. Цифровий маркетинг як інноваційний інструмент управління. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 296–299.
3. Лобода О.М., Кириченко Н.В. Базові комунікаційні технології : навчальний посібник. Херсон : Стар, 2018. 235 с.
4. Лобода О.М. Переваги застосування інтегрованої системи інформаційного забезпечення підприємницької діяльності. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка: Науковий журнал*. 2023. Вип. 16. С.133–139.
5. Лобода О.М., Димов В.С. Моделі та методи інформаційних технологій управління аграрного сектору економіки за допомогою достатніх умов оптимальності. *Проблеми інформаційних технологій*. Херсон, 2018. Вип. 01(023), С. 104–110.
6. Countries' performance in digitization. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/progress-country>
7. Лобода О. М., Кириченко Н. В. Аналіз бізнес-моделей в цифровій економіці. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка: Науковий журнал*. 2023. Вип. 15. С. 172–179.
8. Лобода О. М. Аналіз та переваги застосування цифрових технологій в агропромисловості. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка: Науковий журнал*. 2023. Вип. 16. С. 76–84.

References:

1. Kuznetsov O. O. (2018) *Zakhyst informatsii v informatsiinykh systemakh* [Protection of information in information systems]. Kharkiv: KhNEU. (in Ukrainian)
2. Marchuk O. O. (2018) *Tsyfrovyy marketynh yak innovatsiinyi instrument upravlinnia* [Digital marketing as an innovative management tool]. *Ekonomika i suspilstvo – Economy and society*. vol. 17. pp. 296–299.
3. Loboda O. M., Kyrychenko N. V. (2018) *Bazovi komunikatsiini tekhnolohii* [Basic communication technologies]. Kherson: Star. (in Ukrainian)
4. Loboda O. M. (2023) *Perevahy zastosuvannia intehrovanoi systemy informatsiinoho zabezpechennia pidpriemnytskoi diialnosti* [Advantages of using an integrated system of information support for business activity]. *Tavriiskyyi naukovyi visnyk. Seriya Ekonomika – Taurian Scientific Bulletin*, vol. 16, pp. 133–139.
5. Loboda O. M., Dymov V. S. (2018) *Modeli ta metody informatsiinykh tekhnolohii upravlinnia ahrarnoho sektoru ekonomiky za dopomohoiu dostatnikh umov optymalnosti* [Models and methods of information technology management of the agricultural sector of the economy for additional optimality]. *Problemy informatsiinykh tekhnolohii – Problems of information technology*, vol. 01 (023), pp. 104–110.
6. Countries' performance in digitization. European Commission. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/progress-country>
7. Loboda O. M., Kyrychenko N. V. (2023) *Analiz biznes-modeley v tsyfrovii ekonomitsi* [Analysis of business models in the digital economy]. *Tavriiskyyi naukovyi visnyk. Seriya Ekonomika – Taurian Scientific Bulletin*, vol. 15, pp. 172–179.
8. Loboda O. M. (2023) *Analiz ta perevahy zastosuvannia tsyfrovyykh tekhnolohii v ahrovyrobnytstvi* [Analysis and benefits of digital technologies in agricultural production]. *Tavriiskyyi naukovyi visnyk. Seriya Ekonomika – Taurian Scientific Bulletin*, vol.16. pp. 76–84.