

УДК 331.5

DOI: 10.31891/2307-5740-2022-302-1-17

КАПІНОС Г. І.

<https://orcid.org/0000-0002-9995-1759>

e-mail: p_kapinos@i.ua

ЛАРІОНОВА К. Л.

<https://orcid.org/0000-0003-4462-9858>

e-mail: K_Larionova@i.ua

Хмельницький національний університет

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА ТА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

В статті визначені сучасні проблеми глобалізованого ринку праці України, основні з яких полягають у значному падінні чисельності економічно активного населення, скороченні рівня зайнятості в усіх регіонах країни, зростанні рівня безробіття та трудової міграції населення, старінні суспільства, структурній перебудові економіки, падінні її темпів розвитку, інформатизації суспільства. Визначальним підходом до вирішення зазначених проблем є інтеграція працівників у діджиталізований ринок праці, який порівняно з традиційним ринком, протягом останніх років динамічно розвивається. В статті представлені результати досліджень сучасного стану ринку праці в Україні та процесів управління персоналом на ньому в умовах всебічної діджиталізації, з урахуванням виходу на нього представників нового «цифрового покоління». Розглянуто основні етапи трансформації ринку праці України, їх особливості, деталізовано ситуацію у 2014-2021 роках і особливо в період пандемії COVID-19, проаналізовано рівень безробіття та міграцію населення, трансформаційні процеси в суспільстві та економіці та їх вплив на формування і розвиток ринку праці. Досліджені основні характерні ознаки нового «цифрового покоління». У зв'язку з тим, що ринок праці суттєво трансформується і виникає потреба в перебудові всіх складових системи управління персоналом суб'єктів господарювання, в статті розглянуті новітні тенденції у сфері праці та запропоновані відповідні ним компетентності працівників, якими вони повинні володіти, щоб відповідати сучасним вимогам роботодавців. Розроблено науково-практичні рекомендації щодо ефективної інтеграції українського ринку праці до процесу діджиталізації глобальної економіки. Систематизовано основні тенденції, що формуватимуть сферу майбутніх трудових відносин на новому цифровому ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, діджиталізація, рівень безробіття, нове цифрове покоління, міграція населення.

HENNADI KAPINOS, KATERINA LARIONOVA

Khmelnitskyi National University

STATUS AND PROSPECTS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF SOCIETY AND ECONOMY OF UKRAINE

The article identifies current problems of the globalized labor market of Ukraine, the main of which are a significant decline in the economically active population, reduced employment in all regions of the country, rising unemployment and labor migration, aging society, economic restructuring, falling economic growth, informatization of society. The defining approach to solving these problems is the integration of workers into the digitalized labor market, which is developing dynamically in recent years compared to the traditional market. The article presents the results of research on the current state of the labor market in Ukraine and personnel management processes in it in terms of comprehensive digitalization, taking into account the output of the new "digital generation": in 2014-2021 and especially during the COVID-19 pandemic, the level of unemployment and migration, transformational processes in society and the economy and their impact on the formation and development of the labor market are analyzed. The main characteristics of the new "digital generation" are studied. Due to the fact that the labor market is significantly transformed and there is a need to restructure all components of the personnel management system of economic entities, the article considers the latest trends in labor and which they must have to meet the modern requirements of employers. Scientific and practical recommendations for the effective integration of the Ukrainian labor market into the process of digitalization of the global economy have been developed. The main tendencies that will form the sphere of future labor relations in the new digital labor market are systematized.

Keywords: labor market, digitalization, unemployment, the new digital generation, population migration.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

У сучасних умовах вирішення питань розвитку вітчизняної економіки, підвищення ефективності її функціонування тісно пов'язане з відтворенням робочої сили і, насамперед, зі станом ринку праці та тенденціями у сфері зайнятості. Питання розвитку ринку праці набувають особливої актуальності в умовах глобалізації, поширення процесів діджиталізації, демографічної кризи, поширення міграційних процесів, реформування системи вищої освіти. Також, для прийняття своєчасних та обґрунтованих рішень щодо майбутнього розвитку вітчизняного ринку праці необхідно враховувати сучасні тенденції його розвитку, на які також негативно впливають наслідки пандемії «COVID-19». Через це дослідження процесів, що відбуваються на ринку праці України, напрямів його ефективного функціонування в умовах та розвитку інформаційного суспільства і глобалізації, є досить актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням функціонування вітчизняного ринку праці присвячені дослідження таких вчених як: Брінцева О. Г. [1], Грішнова О. А. [3], Ільч Л. М. [4], Колот А. М. [6], Лібанова Е. М. [10] та багатьох інших. У науковій літературі дискутуються питання щодо перспектив розвитку вітчизняного ринку праці. Відкритими залишаються питання стану і майбутнього розвитку ринку праці України в умовах глобалізації, поширення економіки знань і нових викликів інформатизації суспільства.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження стану вітчизняного ринку праці в умовах трансформації суспільства та економіки, причин негативного впливу на ефективність його функціонування та пошук шляхів його стабілізації та подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу

На розвиток вітчизняного і світового ринків праці суттєвий вплив чинять: розвиток економіки знань, повсюдне впровадження інформаційних технологій; структурна перебудова економіки; глобалізація; посилення конкуренції на ринках; зниження темпів економічного зростання у світі; науково-технічний прогрес та розвиток; державне регулювання; інформатизація суспільства.

Вітчизняний ринок праці в сучасних умовах характеризується дисбалансом між попитом і пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Це сприяє підвищенню структурного безробіття, яке негативно впливає на ефективність соціально-економічних процесів, сприяє зменшенню виробництва продукції та обсягів наданих послуг, призводить до скорочення ВВП країни. Для України також актуальні внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, які пов'язані зі скороченням рівня зайнятості, зниженням рівня життя населення, територіальними диспропорціями на ринку праці між попитом і пропозицією, загостренням ситуації на локальних ринках.

У статті 1 конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики №117 проголошується, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту та розвитку населення, а також на заохочення його прагнення до соціального прогресу. При цьому підвищення рівня життя розглядається як основна мета при плануванні економічного розвитку (стаття 2), стрижневим елементом якого виступає забезпечення повної та продуктивної зайнятості [8].

З часу набуття незалежності України вітчизняна економіка у своєму розвитку мало використовувала інноваційних технологій, що вплинуло на розвиток неефективних виробництв і, відповідно, малопродуктивних робочих місць. Інституційні та нормативно-правові обмеження в соціально-трудова сфері не сприяли забезпеченню гнучкості робочого часу працюючих і поширенню нестандартних форм зайнятості в офіційній економіці України.

В умовах сьогодення ми спостерігаємо широкомасштабні та багатовекторні зміни на вітчизняному ринку праці, які не завжди відповідають інтересам найманих працівників підприємств та організацій. Для прикладу, останнім часом набуває небачених масштабів використання нестандартних форм зайнятості, нетипових трудових договорів і режимів робочого часу працюючих. Поширення таких форм зайнятості й трудових договорів все частіше стає наслідком змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, а також послаблення співвідношення сил роботодавців та найманих працівників через невідповідність національного законодавства у сфері праці сучасним вимогам і зниження ролі соціального діалогу. Сьогодні трудове законодавство України має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не може охопити всього розмаїття сучасних форм зайнятості.

Основний зміст трансформаційних перетворень в Україні полягає в переході до комплексної та цілісної економічної системи, яка функціонує на ринковій основі. Ринок праці в даній системі займає важливе місце. Нами було проаналізовано основні етапи трансформації національного ринку праці за роки незалежності (таблиця 1) та виявлено характерні риси кожного з них [5].

Розглянемо ситуацію на ринку праці України за 2014-2021 роки, зокрема, в період пандемії, та проаналізуємо, які зміни відбулися за цей період. Одним з найважливіших показників, які характеризують стан ринку праці України є зайнятість населення. В таблиці 1 наведено рівень безробіття населення України за даними Міністерства фінансів.

Наведені дані свідчать, що характерною особливістю національного ринку праці за період з 2014 по 2021 роки є значне падіння чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років відповідно з 19 035,2 тис. осіб до 16 720,7 тис. осіб. Особливо глибоке падіння рівня економічної активності спостерігалося у 2015 році в порівнянні з 2014 роком на 9% і це, насамперед, було пов'язано з наслідками фінансової кризи. Однак у 1 кварталі 2021 року порівняно з 2019 роком також спостерігається падіння рівня економічної активності на 4,6%, що є негативним наслідком коронакризи. Починаючи з 2014 по 2021 рік складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад кількості зайнятого населення, більш ніж на 2 314,5 тис. осіб, що практично демонструє найнижчий рівень зайнятості за останні 8 років.

Рівень зайнятості скоротився в усіх регіонах. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,9%), Харківській (60,5%), Дніпропетровській (58,3%) та Київській (58,1%) областях, а найнижчий – у Донецькій (49,5%) та Волинській (49,1%) областях [13].

Таблиця 1

Основні етапи трансформації ринку праці України

Періодизація етапу	Характеристика етапу розвитку ринку праці
1992-1996 рр.	Первинне формування ринку праці. Характеризується падінням заробітної плати та інших доходів населення, появою відкритого безробіття, накопиченням прихованого безробіття як на підприємствах так і серед зовні економічно неактивного населення, затримкою заробітної плати
1996-1998 рр.	Поступово формувалася інфраструктура відносно мобільного та відкритого ринку праці, спроможного запобігати масовому безробіттю та забезпечувати супроводження процесів реструктуризації зайнятості
1998-2004 рр.	Для ринку праці України ці роки виявилися чи не найважчими. Саме в цей період ринок праці дійшов найнижчої межі падіння, яка одночасно постала відліком нової якості відповідних процесів у сфері організації суспільної праці – ринок праці відбувався як окрема якість
2004-2008 рр.	Наслідки фінансової кризи 2008 року не призвели до руйнування ринку праці. Так, якщо на ринку праці у докризовий період сформувались більш-менш стабільні тенденції формування різних станів економічної активності, то у період кризи вони лише втратили свою інтенсивність і після нетривалого періоду шоку, повернулися до попереднього тренду – зайнятість на ринку праці продовжувала зростати, а безробіття скорочуватися, зарплата та зайнятість у неформальному секторі збільшуватися, кількість штатних працівників реєстрованих підприємств та організацій – скорочуватися
2008-2013 рр.	Поряд із трансформацією параметрів загальної кон'юнктури ринку праці та економіки відбулися суттєві зрушення в соціальній підсистемі ринку праці. Головною рисою розвитку ринку праці у цей період було формування цілого ряду проблем економічного, організаційного та психологічного характеру, ігнорування яких через складну систему взаємозв'язків вплинуло не лише на увесь ринок праці, а й на процеси соціально-економічного розвитку країни в цілому: <ul style="list-style-type: none"> • консервація існуючої зайнятості, внаслідок низької дієвості реформ щодо удосконалення галузевої структури економіки; • збереження сировинної орієнтації господарства країни, висока питома вага виробництва продукції з невисоким рівнем переробки, яка не потребує значної кількості висококваліфікованих робітників; • збереження достатньо високого попиту на представників робітничих професій; • зростання масштабів та ролі неформальної зайнятості; • психологічна нестійкість до загроз та ризиків пошуку офіційного робочого місця із гідними умовами праці
2014 р до теперішнього часу	Україна перебуває на етапі нестабільної моделі суспільного устрою і розподілу соціальної відповідальності. Попри декларовані соціальні зобов'язання держави, їх обсяг доводиться постійно скорочувати, а відповідальність перерозподіляти на інші рівні – корпоративний, місцевий та дедалі частіше – на рівень індивіду. Не в повній мірі працюють соціальні ліфти: багато громадян не можуть повністю реалізувати власні професійні знання, знайти гідну роботу. Недостатньо реалізується потенціал людей, які мають менші, ніж інші, здібності чи обмежені фізичні можливості працювати. В суспільстві існує надмірна нерівність у доходах і в доступі до ресурсів і суспільних благ

Таблиця 1

Рівень безробіття в Україні з 2014 по 2021 роки*

Період	Всього населення, тис. чол.	Економічно активне населення, тис. чол.	Зайняте населення, тис. чол.	Безробітне населення, тис. чол.	Рівень безробіття, %	Зареєстрованих безробітних, тис. чол.
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7	458,6
2015	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	9,5	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6	338,2
2020	41588,4	16917,8	15244,5	1673,3	9,9	459,2
2021 I кв.	41488,0	16617,2	14813,7	1803,5	10,9	449,7
II кв.	41383,2	16646,2	14935,6	1710,6	10,3	344,8
III кв.	41319,8	16720,7	15042,5	1678,2	10,0	285,9

* без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

Джерело: система тизовано автором на основі [12]

Важливим показником, який визначає стан ринку праці та ефективність його функціонування з позиції держави є рівень безробіття, який в Україні становив у 2021 році в середньому 10,4%. Варто зазначити, що це досить висока позначка, хоча є нижчою або майже на рівні показників деяких країн Європейського Союзу у 2021 році (в Іспанії – 15,3%, Греції – 15,1%, Італії – 10,1%, Швеції – 9,1%, Латвії – 8,9%, Литві – 8,7%). Поряд з цим варто зауважити, що за даними Євростату середній відсоток рівня безробіття в Європейському союзі складав на цей період 7,3%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – близько 15% [12].

Статистику безробітного населення та рівень безробіття в Україні за період з 2014 року по 2021 рік представлено на рис. 1.

Аналіз наведених даних демонструє майже постійне збільшення чисельності безробітних в Україні, що обумовлено низкою причин. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15-70 років у цілому по Україні у 2021 році збільшився в порівнянні з 2014 роком на 7,2% і становить 10,4% економічно активного населення зазначеного віку.



Рис. 1. Рівень безробіття в Україні за 2014-2021 роки

Якщо розглядати регіональний аспект у 2021 році, то, як свідчать дані Державної служби статистики, найвищі показники безробіття зафіксовано у Кіровоградській (12,5%), Волинській (12,4%), Донецькій (14,7%) та Луганській областях (15,4%). Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,9%), Київській (6,8%), Одеській (6,9%) областях та місті Києві (6,6%). При аналізі безробіття населення важливо відзначити причини безробіття. Ми вважаємо, що основними причинами безробіття є: негативні наслідки пандемії «COVID-19»; незадоволеність умовами праці; політичні та економічні події, що відбуваються в країні; низький рівень заробітної плати; невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці; нераціональна структура галузевої зайнятості, істотне перевищення пропозиції робочої сили над попитом.

Ще однією дуже важливою проблемою для розвитку ринку праці України є міграція населення. Для трудових мігрантів з України найбільш привабливими є країни Європейського Союзу, а саме Італія, Польща, Португалія, Угорщина, Іспанія, Німеччина, Словаччина. Також необхідно зазначити, що трудові мігранти з України мають найвищий відсоток освіченості (37%) серед мігрантів з інших країн, які мають завершено вищу освіту. Однак під час такої міграції переважно відбувається декваліфікація, тобто вітчизняні трудові мігранти найчастіше виконують низькокваліфіковану роботу, яка не відповідає рівню їхньої освіти. Тобто в Україні вже тривалий час спостерігається «виток мізків», що в свою чергу негативно впливає на розвиток економіки країни.

Українські трудові мігранти переважно зайняті в таких секторах економіки: будівництво – 46%, домашній догляд – 18%, оптова і роздрібна торгівля – 9%, сільське господарство – 11%, промисловість – 4%, діяльність готелів і ресторанів – 4%, діяльність транспорту і зв'язку – 4%, інші види економічної діяльності – 4%. Взагалі, цілий ряд країн Європейського Союзу, особливо сусідніх, вочевидь розглядають Україну як джерело дешевої робочої сили для розвитку своєї економіки [9].

Відтік молоді з України є ще однією проблемою для ринку праці. Слід зазначити стрімке збільшення міграції серед студентів закладів вищої освіти. Освітня міграція набула розвитку завдяки можливості навчання з подальшим працевлаштуванням в іноземних країнах. Збереження такої несприятливої демографічної тенденції розвитку ринку праці України призводить до старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку. Стрімкий розвиток даного процесу буде обмежувати зростання національної економіки і консервуватиме її сировину спеціалізацію.

Розглядаючи сучасний ринок праці, потрібно зробити наголос на необхідності розгляду соціальних, трудових, економічних явищ і процесів через призму нової соціоекономічної реальності та епідеміологічних обмежень, у яких уже майже два роки перебуває українське суспільство та глобальний соціум. Умови життєдіяльності працівників різних рівнів під впливом пандемії COVID-19 суттєво змінилися і це має стати предметом системних досліджень різноманітних наукових шкіл, що діють на теренах України.

Потрібно засвоїти сучасну філософію життєдіяльності за умов кризи, що створила пандемія COVID-19, і усвідомити, що остання – це не лише виклики і загрози, але і поштовх до формування нового світогляду, нової економічної, трудової та соціальної культури, до розбудови принципово нових засад забезпечення стійкого розвитку. Почали з'являтися приклади людиноорієнтованого розвитку, реальних глибоких зрушень в області соціальної якості. Відбулося досить багато суттєвих змін, що можна побачити на окремих прикладах. На заміну млявим заходам із запровадження окремих елементів комп'ютерних технологій в навчальному процесі прийшли комплексні системи організації освітньої діяльності, що базуються на використанні дистанційних технологій; широко почали застосовуватись цифрові технології з метою збереження здоров'я працівників; набули нових масштабів розвитку і формату віддалені режими роботи персоналу; одержали розвиток нові, нетрадиційні форми надання соціальних послуг населенню; спостерігаються позитивні зрушення у медичному обслуговуванні населення, соціальній взаємодії за допомогою застосування мережевих систем; значного масштабу і проривного характеру набуває

використання комп'ютерних технологій та штучного інтелекту у проектування, організації та управлінні бізнес-процесами.

На рубежі двох століть відбулася трансформація суспільства та економіки, тобто відбулися глибокі демографічні, соціокультурні, інституціональні зміни. Зазначені зміни, які мають глобальний характер як в Україні, так і у світі в цілому, актуалізують проблематику поколінної динаміки та відповідні зміни на ринку праці.

В сучасних умовах всеохоплюючої діджиталізації, дослідження процесів управління персоналом та стану ринку праці повинні здійснюватись з урахуванням виходу на нього представників нового «цифрового покоління». У зв'язку з цим ринок праці буде суттєво трансформуватись і виникає потреба в перебудові всіх складових системи управління персоналом суб'єктів господарювання.

Під новим поколінням розуміють не просто вікову когорту людей, які народились в певному календарному діапазоні часу, а сукупність осіб, які проживають на певній території, перебували та (або) перебувають під впливом суспільно значущих подій – політичних, соціальних, технічних, технологічних, а отже, мають спільні практики поведінки, ментальні схеми, домінуючі ціннісні орієнтації [7]. В сучасній літературі дане покоління дістало назву покоління Z.

Покоління Z – це перехідне покоління з XX у XXI століття, їхнє дитинство збіглося із технологічним бумом. Цифрове середовище для нового покоління є зрозумілим та єдино прийнятним, в якому його представники зростали і яке необхідне для організації високопродуктивної сучасної економіки. Тому, для того щоб глибше зрозуміти, які зміни чекають ринок праці, необхідно дослідити специфічні характеристики ментальності та життєві цінності нового покоління, яке приходить на зміну людям, які вирости та отримали освіту ще наприкінці XX століття.

Для представників покоління Z (цифрового покоління) властиві специфічні характеристики ментальності та життєві цінності (табл. 2) при тому, що схильність до цифрових компетентностей вони виявляють в дитинстві.

Таблиця 2

Основні характерні ознаки нового покоління Z

Ознака	Характеристика ознаки
Сприйняття цифрового світу	Схильність до цифрових компетентностей проявляється ще з дитинства, реальний і віртуальний світи природно переплітаються
Впевненість в тому, що можуть все зробити самі	Вони звикли отримувати інформацію з Google та на основі відеороликів з YouTube, завдяки яким можна навчитись ледь не всьому, тому вірять, що можуть зробити майже все самостійно і це надає їм більшу впевненість та самостійність у своїх вчинках
Прагнення до надвисокої персоналізації	Представники цифрового покоління прагнуть до ідентифікації та персоналізації власного іміджу та прагнуть до поширення цієї інформації, зокрема через соціальні мережі
Прагнення до незалежності в економічному плані	Вони орієнтовані водночас і на здобуття якісного рівня професійної підготовки, і на більш ранній вихід на ринок праці, поєднання навчання з роботою. Орієнтація на ранній вихід на ринок праці обумовлена прагненням відшукати та посісти власну нішу на ринку праці, який стає усе конкурентнішим, як найскоріше набути практичного досвіду. Значимим залишається і намагання бути більш незалежними від батьків в економічному плані
5. Наявність страху пропустити певну вигоду, інформацію тощо	Представники цифрового покоління страждають від страху втратити певну вигоду, не вчасно отримати потрібну інформацію. До позитиву можна віднести те, що вони завжди інформовані про новинки та змагаються за першість. До негативу – ці люди постійно переживають, що рухаються не в тому напрямку або з недостатньою швидкістю. Вони кидають виклик робочому середовищу, оскільки прагнуть впевнитись, що отримали максимальну вигоду з обставин, що склалися
6. Відсутність боязні конкуренції	«Цифрові» люди не просто готові, а прагнуть взятись до роботи якнайшвидше. 72% представників покоління Z заявили, що готові конкурувати з людьми, які виконують аналогічну роботу
7. Звичка одержувати великі обсяги інформації	Представники цифрового покоління з дитинства навчені працювати з великою кількістю даних, швидко їх обробляти та узагальнювати і на цій основі ухвалювати певні рішення

Джерело: систематизовано автором на основі [7, 14]

Роботодавці, громадські діячі, політики насамперед повинні розуміти, що представники покоління Z є іншими, а часто і принципово іншими, в порівнянні з попередніми поколіннями. Вони можуть мати певні спільні риси з поколінням міленіалів, але, в той же час, суттєво від них відрізняються. Результати багатьох досліджень показують, що для представників покоління Z набутий професійний рівень та освіта займають важливе місце серед основних ціннісних пріоритетів. Переважна більшість представників покоління Z свідомо того, що якість освіти буде визначати їх конкурентоздатність на ринку праці в Україні та за кордоном, а їх мобільність і спроможність встановити життєву траєкторію є важливими передумовами інтеграції в суспільне життя.

Представники покоління Z зростали під час бурхливого розвитку інтернету і продовжують посилено користуватися мережевими ресурсами. Для них онлайн-платформи та віртуальне середовище є звичним і єдино можливим, що не можна сказати про представників багатьох старших поколінь. Через це виникають особливості поведінки представників покоління Z в процесі виконання посадових обов'язків та/або будь-яких додаткових функцій на роботі. При цьому формуються нові типи відносин у сфері праці, в

яких особистісні характеристики представників покоління Z відіграють важливу роль. Варто виділити такі їх риси, як нетерпеливість, поспіх, зосередженість на короткострокових цілях, прагнення до максимальної економії часу, індивідуалізм. Завдяки віртуальному спілкуванню представників покоління Z їхній віртуальний світ часто придуманий, обмежений постіндустріальними цінностями. Поряд з цим переважна їх більшість цінує відкритість, чесність, відвертість. Люди цього покоління максимально наближені до інформації, мереж, нових технологій, що зароджуються і впроваджуються. Цінності представників цифрового покоління досить багатоманітні, але їх можна об'єднати у чотири основні групи: здоров'я та безпека; соціальні цінності та добробут; духовні цінності; сім'я.

В умовах прогресуючого старіння робочої сили в Україні, збільшення представників старших вікових груп у складі працюючого населення, посилення відмінностей у володінні цифровими компетентностями представниками різних поколінь, можна прогнозувати набуття саме поколінням Z певних конкурентних переваг як щодо більшої індивідуальної продуктивності праці в процесі роботи, так і гнучкості, швидкості оволодіння новими навиками виконання робіт, адаптації тощо.

Широке використання поколінням Z інформаційно-комунікаційних технологій і позитивне сприйняття ними практики переміщення робочих місць за межі країни створює передумови для ефективного здійснення господарської діяльності та її адмініструванні у дистанційному режимі. Дистанційна зайнятість працівників підприємств та організацій спроможна кардинально розширити список робочих місць, відкритих для міжнародної конкуренції, з більш високою оплатою праці. В умовах сьогодення активними суб'єктами такого конкурентного середовища в міжнародному масштабі стають представники покоління Z, витісняючи працівників старших поколінь.

Наостанок, характеризуючи представників покоління Z та останні тенденції на ринку праці варто зазначити ще таку особливість, як цінування представниками нового покоління власного часу та балансу між роботою та відпочинком. За дослідженнями «Future of work 2030» в майбутньому роботодавці взагалі припинять враховувати кількість годин, відпрацьованих співробітниками – велике значення буде відігравати обсяг виконаних завдань і кінцевий результат. Прискорена цифровізація, популярність та гнучкість нових форматів зайнятості (аутсорсинг, фриланс, дистанційна зайнятість) змінюють глобальний ринок праці, в тому числі український. Дефіцит кадрів в Україні протягом останніх років був пов'язаний не тільки зі значними масштабами трудової міграції, відтоком талантів, «мізків», але й з небажанням певної категорії людей пропонувати себе на ринку праці, вчитися та оволодівати новими професіям, адаптуватися до нових ринкових умов, які швидко змінюються. Зазначена проблема в сьогоденних умовах може тільки посилитися через стрімкі технологічні, фінансові та кліматичні зміни. Феномен «соціальних утриманців» існує у багатьох розвинутих країнах і починає зароджуватись в Україні. Крім того, зараз ми є свідками появи нового феномену, при якому молоде покоління орієнтується на принципово нові формати роботи, які кардинально відрізняються від звичних нам і можуть бути охарактеризовані терміном «децентралізація зайнятості».

В дослідженнях «Future of work 2030» зазначають, що, для прикладу, в юридичних компаніях стала помітною відмова від ейджизму (відмови брати на роботу людей старших за певний вік), а також перехід на гібридний режим роботи (онлайн плюс офлайн), в логістиці – роботизація та діджиталізація бізнесу, що скорочує потребу в кадрах, підвищена турбота про здоров'я співробітників та психологічний клімат в колективі. Також ж цих принципів дотримуються ІТ компанії. Крім того, останні готові постійно навчати персонал та збільшують частку дистанційної роботи. Рух в даному напрямку тільки розпочинається, але проблеми в економіці, енергетична криза, зростаюча інфляція можуть тільки загальмувати розвиток сучасного ринку праці в Україні.

Сучасний розвиток глобалізаційних та пов'язаних з ними демографічних процесів, нова інформатизована реальність, трансформації в економіці та сфері зайнятості докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці. В епоху цифровізації працівники підприємств постають як носії нових компетентностей, а їх діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх умовах – дистанційної автономності, професійної мобільності, мережевого контролю, самовідповідальності. Все це зумовлює формування нової моделі праці та зайнятості (табл. 3).

Нові тенденції у сфері праці сприятимуть формуванню сучасної економічної теорії праці та зайнятості за цифрової доби, ефективному використанню всіх видів ресурсів, формуванню конкурентних переваг на ринку праці, нових механізмів та інструментів його функціонування та регулювання. Варто розуміти, що світ праці перестав бути об'єктом досліджень «вузьких» фахівців, які займаються виключно дослідженнями питань праці, він став гібридним та глобальним.

Наприкінці узагальнимо головні тенденції, які формуватимуть сферу майбутніх трудових відносин на цифровому ринку праці. До них можна віднести цифровізацію особистого простору, що передбачає перехід від загальної цифровізації зовнішнього світу до цифровізації особистого простору, поступова «надбудова» звичної реальності цифровою, яка може виступати як віртуальна або доповнена реальність.

Далі слід відзначити технологічний прогрес, автоматизацію та роботизацію. Впровадження технологічних інновацій та штучного інтелекту суттєво підвищують якість та продуктивність праці при виконанні робіт.

Таблиця 3

Новітні тенденції нової моделі праці, зайнятості та відповідні ним компетентності працівників

Нові тенденції у сфері праці	Нові компетентності (здатності, навички) персоналу
урізноманітнення форм зайнятості, домінування її атипових форм над типовими, нестандартних – над стандартними	готовність до професійної мобільності
зростання диференціації робочої сили за рівнем професійної підготовки та рівнем компетентностей	готовність до змін і прагнення до нового
підвищення вимог до професійної підготовки, особистісних якостей і здатностей зайнятих у новій економіці	спроможність до критичного мислення
карколомні зміни у характері та організації праці	готовність до змін і прагнення до нового
нові передумови і можливості комунікацій, діалогу та співробітництва	уміння працювати в команді
посилення контролю за процесом праці, у тому числі віддаленого	уміння та готовність працювати віддалено
підвищення інтенсивності праці у більшості видів трудової діяльності	здатність до розумного та відповідального ризику
скорочення життєвого циклу використання набутих знань і актуалізація їх оновлення та прирощення	готовність і здатність до самонавчання, перенавчання та неперервної освіти

Джерело: систематизовано на основі [7, 14]

Неможливо оминати увагою використання хмарних технологій і хмарних розрахунків, які створюють можливості для впровадження віддаленої роботи та залучення сторонніх підрядників, субпідрядників. За останніми дослідженнями протягом найближчих п'яти років до 80% підприємств планують перевести власну діяльність на хмарні технології та потужно використовувати «cloud computing» (технології розподіленої обробки даних).

Важливе місце посідає становлення мережевого суспільства та мережевої економіки (mesh economy) у формуванні майбутніх трудових відносин. Розвитком мережевих технологій та поширенням рішень, що базуються на технології «blockchain» передбачає усунення різноманітних посередників під час реєстрації чи обліку прав власності на майно, під час укладання угод з матеріальними чи нематеріальними активами тощо. Це сприяє масштабній демократизації управлінського та фінансового секторів, що вітається представниками покоління Z та міленіалами.

Далі варто відмітити використання «Big Data» (великих даних) та інтернету речей. Поширення комп'ютеризації призвело до появи великих обсягів даних, що сприяло розвитку штучного інтелекту, тобто здатність обчислювальних приладів самостійно вирішувати надскладні завдання. Постійне зростання продуктивності комп'ютерної техніки та розвиток технологій машинного навчання сприяли тому, що величезні обсяги оцифрованих даних почали використовувати для навчання штучних нейронних мереж. Завдяки цьому застосування інтернету речей та його подальший розвиток дають можливість забезпечити в реальному режимі часі контроль та дистанційне керування багатьма приладами (концепція розумного будинку).

Важливе місце займають демографічні зрушення в суспільстві, які стосуються зміни чисельності, вікового складу, розміщення населення у регіональному масштабі. Населення України старіє, спричиняючи тиск на бізнес, соціальні інститути, економіку країни. Працівники старшого віку будуть змушені працювати довше через підвищення пенсійного віку та освоювати нові навички праці у конкурентному середовищі. Нестача робочої сили формуватиме потребу в автоматизації та підвищенні продуктивності праці.

Стрімка урбанізація, дефіцит енергетичних ресурсів і зміни клімату, зростаюча швидкість змін, екологізація, глобалізація, пандемія COVID-19 виступають додатковими трендами у формуванні сфери майбутніх трудових відносин. Отже економіку майбутнього чекають істотні зміни, що передбачають зростання соціальної напруженості, а також появу принципово нових сегментів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

В сучасних умовах, основними трендами, що формують систему вітчизняного ринку праці є: виникнення нових професій на вимогу діджиталізації секторів економіки; формування нових компетентностей працівників; зміна способів і форм зайнятості; підвищення мобільності людини; трансформація змісту праці за галузями та видами зайнятості внаслідок роботизації та автоматизації виробничих процесів; тенденція до зниження трудомісткості суспільного виробництва. Необхідно зазначити, що одним із основних викликів, що постають перед економічно активним населенням в цілому і поколінням Z зокрема – є стійкий тренд до скорочення попиту на працю, який викликаний тенденцією до зниження трудомісткості суспільного виробництва, яка буде лише посилюватися за масового впровадження техніко-технологічних новацій (впровадження робототехніки тощо).

Ще однією проблемою розвитку ринку праці є те, що у майбутньому не знадобиться наявна і перспективна кількість охочих бути зайнятими у суспільному виробництві. Однак, при цьому у сфері праці усе більше буде спостерігатися неоднозначна ситуація, коли високий рівень безробіття буде уживатися з дефіцитом кадрів у певних сферах економічної діяльності.

Таким чином сучасний вітчизняний ринок праці являє собою багатокомпонентну, складну, динамічну систему, яка знаходиться під впливом інформаційних технологій, що, своєю чергою, призводить

до змін у змісті процесу праці, його організації, соціально-трудових відносинах, структурі зайнятості та потребує формування принципово нових компетентностей персоналу. Широке впровадження діджиталізації у всіх сферах життя сприяє створенню специфічних процесів праці, вносить зміни до всіх його елементів: засобів праці, предмета праці, технології, організації та результату праці. Вплив нових цифрових технологій на трудові ресурси не є передбачуваним і потребує подальших досліджень фахівцями з праці. Це досить складний процес взаємного впливу інноваційних цифрових технологій на людину за умови потужного розвитку штучного інтелекту. Широко відома дефініція «машина-людина» набуває принципово нового значення в сучасних умовах.

Майбутнє ринку праці та зайнятості пов'язано з вирішенням питань щодо впливу на трудову діяльність зміни технологій, автоматизації, штучного інтелекту, визначення місця працівника у новому цифровому світі. Але, не зважаючи на проблеми, які існують на ринку праці сьогодні та виникнуть в майбутньому, головною продуктивною силою залишатиметься людина праці, яка створює нові покоління техніки, забезпечує їх використання, впроваджує новітні бізнес-процеси та є інноватором у всіх сферах суспільного буття.

Література

1. Бринцева Е. Г. Человеческий капитал в сфере науки и образования: тенденции фиктивизации. *Człowiek – Społeczeństwo – Gospodarka*. Tom 5: Problemy zatrudnienia w organizacjach. Uniwersytet Zielonogórski. 2017. P. 15-26.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 504 с.
3. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34-42.
4. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69-74.
5. Капінос Г.І. Ларіонова К.Л. «Ринок праці в умовах масштабної трансформації економіки України: генезис і перспективи розвитку». *Проблематика та інноваційна парадигма розвитку економіки, бізнесу та hr-інжинірингу: матеріали I Міжнародної науково-практичної дистанційної конференції (м. Хмельницький, 11-12 лист. 2021 р.)*. ХНУ, 2021. С. 228-231.
6. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 6-33.
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. № 2. С. 103-138.
8. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики №117. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_016
9. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL: <http://nbuvip.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>
10. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціал. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.
11. Рівень безробіття в Україні та Європі 2021 – порівняння країн. URL: <https://ua.europa.jobs/art-riven-bezrobittia-w-ukraini-ta-ewropi-2021-porivniannia-krain/>
12. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>
13. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2021 році. Державна служба зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_0.pdf
14. Стіллман Д., Стіллман Й. Покоління Z на роботі / пер. з англ. І. Гоял. Харків: Фабула, 2019. 304 с.

References

1. Bryntseva E. H. Chelovecheskyi kapital v sfere nauky y obrazovaniya: tendentsyy fyktyvyzatsyy. *Człowiek – Społeczeństwo – Gospodarka*. Tom 5: Problemy zatrudnienia w organizacjach. Uniwersytet Zielonogórski. 2017. P. 15-26.
2. Hidna pratsia: imperatyvy, ukrainski realii, mekhanizmy zabezpechennia: monohrafiia / A. M. Kolot, V. M. Daniuk, O. O. Herasymenko ta in.; za nauk. red. A. M. Kolota. Kyiv : KNEU, 2017. 504 s.
3. Hrishnova O. A. Liudskyy, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: sutnist, vzaiemoviazok, otsinka, napriamy rozvytku. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. 2014. № 1. S. 34-42.
4. Ilich L. M. Vzaiemodiia rynkiv pratsi ta osvity: sutnist, kharakterny rysy ta model funktsionuvannia. *Ekonomika ta derzhava*. 2017. № 4. S. 69-74.
5. Kapinos H.I. Larionova K.L. «Rynok pratsi v umovakh masshtabnoi transformatsii ekonomiky Ukrainy: henezys i perspektyvy rozvytku». *Problematyka ta innovatsiina paradyhma rozvytku ekonomiky, biznesu ta hr-inzhynirynhu : materialy I Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoidystantsiinoikonferentsii (m. Khmelnytskyi, 11-12 lyst. 2021 r.)*. KhNU, 2021. S. 228-231.
6. Kolot A. M., Herasymenko O. O. Novitni hlobalni tendentsii u sferi zaiiniatosti i dokhodiv ta yikh vplyv na sotsialnu nerivnist. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. 2018. № 1. S. 6-33.
7. Kolot A. M., Herasymenko O. O. Pokolinnia Z i sotsialno-trudova platforma «pratsia 4.0»: imperatyvy vzaiemodii. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. 2020. № 2. S. 103-138.

-
8. Konventsia pro osnovni tsili ta normy sotsialnoi polityky №117. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_016
 9. Kulytskyi S. Problemy rozvytku rynku pratsi v Ukraini. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>
 10. Liudskyi rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vydy zaimatosti ta perspektyvy yikh rozvytku: kol. monohrafiia / za red. E. M. Libanovoi. Kyiv: In-t demohrafiita sotsial. doslidzh. im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2016. 328 s.
 11. Riven bezrobittia v Ukraini ta Yevropi 2021 – porivniannia krain. URL: <https://ua.europa.jobs/art-riven-bezrobittia-w-ukraini-ta-ewropi-2021-porivniannia-krain/>
 12. Riven bezrobittia v Ukraini. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>
 13. Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnist derzhavnoi sluzhby zaimatosti u 2021 rotsi. Derzhavna sluzhba zaimatosti. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/sytuauciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_0.pdf
 14. Stillman, Devid (2019). *Z @ Work*. I. Hoial (Trans.). Kharkiv: Publishing «Morning»: «Fabula» [in Ukrainian].

Надійшла / Paper received : 16.12.2021

Надрукована / Printed : 31.01.2022