

робочих місць та стимулювання запуску. Використання аналітики великих даних може краще формувати політику ринку праці з більш своєчасним та точним моніторингом нових можливостей для працевлаштування. Підготовка робочої сили до нових робочих місць у цифровій економіці є важливим аспектом перехідного періоду. Нові бізнес-моделі з підтримкою Інтернету впливають на організацію роботи та ефективність існуючих програм та політики ринку праці. В умовах все більш інтегрованої світової економіки цифрові технології дозволяють фірмам сегментувати роботу по-новому та збільшувати використання тимчасової робочої сили. Завдяки інноваційним онлайн-платформам новим фірмам-посередникам стало можливим спрощення співробітництва постачальників з клієнтами, перетворюючи деякі постійні робочі місця на повний робочий день у нерівномірний потік завдань «на вимогу».

Така тенденція може трансформувати традиційні відносини між роботодавцем та працівником, що матиме значні наслідки для політики ринку праці та соціального діалогу. Для робітників більша гнучкість у виборі робочого часу може спричинити зниження якості роботи, більшу мінливість доходів, менший доступ до соціального захисту та значну відповідальність за розвиток навичок. Для фірм нижчі витрати на робочу силу та ширший доступ до глобального пулу віртуальних працівників можуть погіршити їх людський капітал. Для вирішення цих викликів уряд та соціальні партнери повинні вдосконалити свою здатність виявляти тенденції на ринку праці, що виникають, та досліджувати шляхи розробки існуючих програм ринку праці та мереж безпеки, за яких право на участь прив'язується до стандартних моделей зайнятості, щоб забезпечити інклюзивне зростання та роботу якісно нової організації праці, що забезпечується цифровою економікою.

Література

1. Соболев В. М., Мусіюк І. О. *Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки*. БізнесІнформ. 2020. № 10. С. 143–148.
2. Трушлякова А. Б. *Розвиток діджиталізації в Україні : фактори впливу, переваги та виклики сьогодення*. Економічні горизонти. 2018. № 4 (7). С. 186–191.
3. Головенчик Г. Г. *Трансформація ринку труда в цифровой экономике*. Цифровая трансформация. 2018. № 4 (5). С. 27–43.
4. *New markets and new jobs in the digital economy*. Ministerial meeting. The digital economy : innovation, growth and social prosperity. 21-23 June, 2016. Cancun : OECD, 2016. 5 p.

УДК 331.545-053.81

Сало Яна Вікторівна

*к. е. н., ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

Табанова Анастасія Іванівна

*к. е. н., ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОЯВИ НОВИХ ПРОФЕСІЙ

JEL classification: J110; J210

У будь-якій країні проблема молодіжної зайнятості, з одного боку, суттєво залежить від загальної ситуації у сфері зайнятості, її кількісних і якісних параметрів. Якщо пріоритети макроекономічної та соціальної політики не включають продуктивну зайнятість, а сукупний попит на працю не зростає, неможливо успішно реалізувати ніякі програми з інтеграції молоді на ринок праці. З іншого боку, молодіжний ринок праці має свою специфіку. Обумовлені віком перешкоди на шляху до переходу молоді від навчання до трудового життя наступні: відсутність досвіду роботи; невідповідність між навичками молоді та реальностями попиту на ринку праці; перешкоди для самозайнятості; відсутність організації та можливостей для представництва інтересів, що означає малу кількість каналів, за допомогою яких молодь могла б звернути увагу на свої потреби і проблеми [1].

У зв'язку з цим вкрай необхідно, щоб національна концепція розвитку спиралася на комплексний, правовий підхід до проблем молоді, що передбачає продуктивну зайнятість і гідну працю. Ця концепція повинна одночасно підтримувати реалізацію економічної політики, що стимулює зростання зайнятості; «здорову» систему освіти і професійної підготовки; гендерно орієнтовані програми сприяння переходу від навчання до трудового життя; заходи сприяння зайнятості, що відповідають потребам молоді та враховують властиві їм обмеження.

Незацікавленість багатьох роботодавців в молодих працівниках пояснюється додатковими витратами, пов'язаними з такими можливими ситуаціями, як бажання поєднувати роботу з навчанням, притаманна молодому віку легкість зміни місця роботи, слабка готовність до систематичної, регламентованої роботи і до самостійності вирішення поставлених завдань, необхідність фінансових витрат на додаткове навчання. Відмінною рисою сучасної молоді є споживче ставлення до роботодавця. Дійсно, часто в якості основних вимог молодих претендентів заявляються високий рівень заробітної плати та «престижність» посади за відсутності досвіду роботи.

Основна частина нових та перспективних професій на українському ринку праці наразі з'являється в ІТ-сфері. І це не тільки загальноукраїнський, але і загальносвітовий тренд. Досить велика кількість таких професій зароджується в медицині та психології. Розвиток нових технологій, ринку електронних пристроїв, зростаюча потреба в знаннях в області комп'ютерної техніки, бізнесу і аналітики, поява нових об'єктів для дослідження (наприклад, віртуальні світи, big data, хмарні технології), поява нових мов програмування, зростаюча значущість користувача як головного споживача сайтів компаній призводить до появи нових професій в ІТ-галузі. Розглянемо набір софтскілс, які набудуть найбільшої затребуваності у майбутньому. Для кожної спеціальності набір буде свій, але сучасні роботодавці виділяють так звані надпрофесійні навички, які знадобляться у будь-якій галузі й дозволять зробити роботу більш ефективною, серед них:

- системне мислення, навички міжгалузевої комунікації;
- навички менеджменту;
- клієнтоорієнтованість;
- мультикультурність і багатомовність;
- комунікабельність;
- багатофункціональність.

У майбутньому фахівцям також знадобляться навички управління власними емоціями, здатність піклуватися про своє фізичне і психологічне здоров'я.

Стосовно ж перспектив розвитку нових професій, то «локомотивом» зростання популярності медичної сфери стане нескінченна гонитва за перемогою над старінням і хворобами. Питання народжуваності і смертності також є дуже актуальними. Активне впровадження нових технологій змінює всю систему лікування і діагностику захворювань. Проблеми у спілкуванні між людьми через розвиток інтернет-комунікацій, що прискорюють ритм життя, синдром «втомленої людини», виникнення конфліктів через зростаючий рівень емоційності, а також приклади зарубіжних країн, поступово роблять в Україні популярною сферу психології і HR.

У зв'язку з необхідністю створення сприятливої, робочої атмосфери в колективі все частіше будуть з'являтися професії із області мотивації і адаптації персоналу. Космічна сфера – ще одна галузь, в якій має відбутися новий виток у розвитку. Наявність інвестицій, інновацій у виробництві літальних апаратів, подальше вивчення питань життя на інших планетах спровокує появу нових професій. До цієї сфери можна віднести і вивчення клімату як одного з перспективних напрямків для появи нових професій.

Потреба в педагогах і фахівцях у сфері освіти буде збільшуватися з кожним роком. Педагогіка масово переміститься в онлайн, що спричинить розвиток нового напрямку освітньої галузі. Як і раніше буде зростати попит на якісних інженерів різних спеціалізацій, особливо у виробничій сфері. Оптимізація різних процесів, поява інноваційних розробок і технологій у виробництві, автоматично спровокують попит на нових фахівців. Каталізатором до розвитку маркетингу і реклами стане SMM і цифровий маркетинг. Звичайно, неможливо охопити всі нові та перспективні професії.

Наведений в дослідженні список не є остаточним. Однак в ньому представлені ті професії, які відображають майбутній розвиток. Стосовно системи освіти, вона є механізмом, що задовольняє потреби ринку праці. Однак ситуація розвивається таким чином, що сама система освіти сьогодні переживає період своєрідної кризи, породжений процесами цифровізації. У переважній більшості

країн системи освіти були сформовані ще за попередніх технологічних укладів, і з цієї причини структурно, функціонально та ідеологічно відповідають вимогам і викликам того часу.

Цифровізація і впровадження нових технологій прискорює всі без винятку процеси. породжений цифровізацією освітній феномен полягає у наступному. З одного боку, з плином часу кожна людина буде все більше прагнути до постійного підвищення своєї кваліфікації, отримання затребуваної професії, доступу до якісної інформації. Практично будь-який співробітник на даний момент стикається з необхідністю постійно підвищувати свою кваліфікацію, вчитися, здобувати нові навички. З іншого боку, «класичні» освітні формати будуть ставати все менш затребуваними.

Для збереження, примноження і затребуваності професійного та особистісного потенціалу молоді, підвищення мобільності у сфері праці, що переважно визначає напрямок і ступінь економічного і соціального розвитку регіону, варто залучати всі зацікавлені сторони. Лише кооперація зусиль педагогічних працівників, наукового співтовариства, роботодавців, відповідальних державних органів, дозволить виробити ефективні системні рішення, які дозволять максимально забезпечити трудові потреби регіону кадровими ресурсами.

Література

1. Михальченко Г. Г. *Сучасні тенденції формування та розвитку молодіжного сегменту ринку праці України*. Соціально-трудова відносина : теорія та практика. 2013. № 2. С. 16–22.

УДК 331.5-053.67

Сорока Олександра Володимирівна

*к. е. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

ПОКОЛІННЯ Z: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НА РИНКУ ПРАЦІ

JEL classification: J130

Теорія поколінь була сформована в результаті досліджень Вільяма Штрауса і Нілу Хоу [1]. В основі цієї теорії закладено розуміння покоління як групи людей, які народилися в певний часовий проміжок, потрапили під вплив одних подій і особливостей виховання, а також мають аналогічні цінності. Саме цінності і визначають поведінку представників того чи іншого покоління. Відповідно до цієї теорії, на поточний момент представлені наступні покоління: покоління Переможців, Мовчазне покоління, покоління Бебі-Бумерів, покоління X, покоління Міленіум, або Y, і покоління Z.

Покоління Z і як термін, і як явище, можна описати словами *Digital Native* (цифрова людина). Представники його народилися в інформаційному мережевому суспільстві і пов'язані між собою інформаційними системами, мережею, цифровими технологіями. Цифрове середовище для покоління Z є звичним, зрозумілим й єдино прийнятним.

Покоління Z тільки виходить на ринок праці, але вже має певні риси. По-перше, це так зване онлайн-покоління, представники якого прив'язані до цифрових технологій в роботі й перебувають на зв'язку 24/7, по-друге, ці люди надто цінують особистий час та власні інтереси, чого не було у працівників інших поколінь. Цікаво, але ці молоді люди не мають остраху втратити роботу. По-третє, у них загострене відчуття свободи та менше уваги до формальностей [2]. По-четверте, враховуючи найнижчий рівень концентрації порівняно з попередніми поколіннями, Z-ти мають успіх, працюючи у режимі багатозадачності. І, звісно, це покоління характеризується більшою глобальністю у своєму мисленні, взаємодії та впізнаваності.

На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що особливістю покоління Z є властива йому принципово інша споживча і цільова поведінкова модель на ринку праці. Поведінкова модель на ринку праці пов'язана зі зміщенням пріоритетів в бік «соціального комфорту»: прагнення до комфорту і спокою, відсутність мотивації до накопичення, бажання соціального визнання результатів праці, низький рівень бізнес-ініціативи, відсутність довгих горизонтів планування, низький рівень «особистої» соціалізації. Споживча модель заснована на концепції споживання не заради задоволення потреб, а заради задоволення. Сам процес покупки доставляє його. При цьому