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-трудові відносини : 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 впізнаванності.

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

саме споживання змістилося в бік Інтернету з точки зору місця укладання угоди. Крім того, покоління Z є найбільшим споживачем інформаційних послуг і гаджетів.

Виділимо найбільш загальні тенденції поведінки сучасного покоління на ринку праці, які значною мірою мають прогностичний характер і частково спостерігаються в поведінці молодших «мілленіалов» (табл. 1).

Таблиця 1

Загальні тенденції поведінки покоління Z на ринку праці

Головні риси	Прояви
Інфантилізм і самодостатність	Звикають до поблажливих, завищених оцінок на свою адресу. Очікують опіки та піклування на кожному кроці свого самостійного життя. Готові неспішно і скрупульозно вникати в питання, що їх цікавлять. Поважають тих, хто краще володіє важливими для них компетенціями. Із задоволенням стають наставниками для інших в актуальних для них сферах.
Смисли і нематеріальна мотивація праці	Важче буде мотивувати традиційним набором стимулів (зарплата, соц. пакет, престиж тощо). Легше будуть розривати трудові відносини в силу внутрішніх смислових причин. Частіше вигоряти і вимагати нових різноманітних стимулів для підтримки інтересу до роботи. Дбайливо ставляться до внутрішньої культури і комунікацій. Створюють нові цінності, здатні перетворити пропоновані товари і послуги.
Індивідуальність та унікальність	Вимагають більше уваги до своєї індивідуальності, очікують більш адресних пропозицій професійної зайнятості. Будуть набагато гірше справлятися з командою роботою, на них слабо впливає колектив і в меншій мірі мотивує загальний успіх. Унікальність, затребувана в одній професійній діяльності, може стати гальмом для іншої.
Економія сил і звуження сфери професійних інтересів	Неготовність до труднощів і нештатних ситуацій, відхід від проблем. Підвищена вимогливість до раціональної та ефективної організації виробничого процесу, робочого місця. Професійна діяльність втратить домінантне значення в системі життєвих інтересів. Створення нових ефективних підходів до економічної організації праці (прогресом рухає лінь). Цінуватимуть корпорації, в яких створені зручні привабливі умови праці. З професійною діяльністю буде менше пов’язано психічних і емоційно-особистісних проблем, болючих амбіцій.
Гнучкість і мобільність	Зниження якості професійної діяльності за рахунок збільшення її різноманітності та багатозадачності. Перемикання концентрації професійної діяльності з якості на результат. Потреба в частій зміні видів діяльності, професійних технік і функціональних обов’язків. Швидке переключення і здатність до ефективної зміні діяльності. Виконання більшого обсягу роботи в стислі часові періоди. Мобільність – географічна, професійна, функціональна і освітня.
Досвід та інновації	Ігнорування складних абстрактних причинно-наслідкових зв’язків, теоретичних засад діяльності. Не критичність до власного досвіду і суб’єктивність оцінок, суджень.

Джерело: розроблено автором за даними [2]

У підсумку зазначимо, що ніщо не може зупинити прихід нового покоління на ринок праці і ефективною позицією для роботодавця буде вже зараз почати вивчати звички своїх майбутніх співробітників. Представники покоління Z починають освоювати ринок праці. Для роботодавців, які зацікавлені в перспективній молоді, важливо розуміти, як не тільки прийняти працівників нового покоління в компанію, але й утримати їх. Ці працівники гарантують майбутнє компанії, але зацікавити їх роботою і не допустити швидкого звільнення не так просто. У цьому випадку необхідна низка перспективних пропозицій щодо утримання такого контингенту співробітників, а саме: конкретизація цілей, винагорода за досягнення проміжних компетенцій; преміювання на основі індивідуального вкладу; рейтингова оплата навчання; реферальна система (залучення на вільні місця своїх знайомих і отримання матеріального бонусу) і т.д.

Література

1. Howe N., Strauss W. *Generations* : *the history of America's future, 1584 to 2069.* New York : William Morrow & Company, 1991. 538 p.
2. *Хто такі працівники нового покоління* : *X, Y чи Z?* URL: http://goo.gl/9mp6Xv (дата звернення: 05.05.2021).

УДК 332.142:331.5

Тарасевич Олена Вікторівна
д. е. н., доцент, завідувачка відділу
економіко-правових проблем містознавства,
Державна установа «Інститут економіко-правових досліджень
ім. В. К. Мамутова Національної академії наук України», м. Київ (Україна)

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ ПЕРЕДУМОВ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СФЕРИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ МІСТ ДОНБАСУ

JEL classification: *R230; L980*

Проблематика створення передумов відтворення та розвитку людського та кадрового потенціалу особливо гостро постає при відновленні сфери життєдіяльності міст на постконфліктних територіях, що потерпають від відтоку працівників і падіння кваліфікаційного рівня та спроможності персоналу. Оскільки роботодавцем у сфері життєдіяльності міст України найчастіше виступає муніципалітет, то рівень оплати праці працівників відповідних підприємств міського господарства визначається державною політикою заробітної плати, а, отже, мінімальна заробітна плата, яка гарантується державою, виступає ключовим інструментом регулювання оплати праці. При цьому негативні наслідки низьких посадових окладів, що не забезпечуватимуть стимулювання до працевлаштування, не створюватимуть передумов відтворення робочої сили та розвитку людського та кадрового потенціалу, а також обумовлюють відсутність вмотивованості працівників щодо підвищення продуктивності праці та професійно-кваліфікаційного рівня [1], притаманні сфері життєдіяльності більшості міст України, в містах Донбасу (Донецької і Луганської областей) ще й набувають мультиплікативного ефекту, внаслідок підвищеної складності та особливої небезпеки праці (особливо вздовж лінії розмежування), а також накопичених та щороку зростаючих обсягів заборгованості персоналу підприємств міського господарства сфери із заробітної плати.

Так, зокрема, згідно з даними Головного управління статистики у Донецькій області, станом на 1 січня 2021 р. заборгованість із заробітної плати працівникам економічно активних підприємств, які займаються водопостачанням, каналізацією та відходами, в Донецькій області склала 5,4 млн. грн. [2]. Рівень безробіття в регіоні (за методологією Міжнародної організації праці) за 9 місяців 2020 р. серед робочої сили у віці 15–70 років склав 14,7%, у працездатному віці – 15,2% (за 9 місяців 2019 р. становив відповідно 13,5% і 13,9%), що значно вище, ніж у середньому по Україні, де цей показник становив за січень-вересень 2020 р. відповідно 9,3% та 9,7% [3].

Утім, створення нових робочих місць та підвищення рівня зайнятості населення, відтворення людського потенціалу виступає одним з найважливіших заходів економічного відновлення та розбудови миру на постконфліктних територіях. Зокрема, у Концепції економічного розвитку Донецької та Луганської областей, схваленій Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1660-р від 23.12.2020 р., значну увагу приділено проблемам втрати кадрового та інтелектуального потенціалу внаслідок трудової і освітньої міграції, високих темпів депопуляції та старіння населення регіону.

Одним зі шляхів вирішення проблеми формування регіонального ринку праці у Концепції економічного розвитку Донецької та Луганської областей визначено реалізацію програм перепідготовки та підвищення рівня кваліфікації фахівців відповідно до потреб ринку праці на засадах публічно-приватного партнерства, зокрема перекваліфікація та навчання працівників містоутворюючих підприємств у монофункціональних містах; запровадження освітніх програм відповідно до потреб провідних інноваційно-активних підприємств регіону, у тому числі