

Першочерговою задачею є забезпечення достатнього рівня кар'єрної освіченості серед підлітків та студентів. Так, якщо звернутися до зарубіжного досвіду, можна відмітити, що функції професійної орієнтації та навчання з питань управління кар'єрою стоять пліч о пліч і інтегровані у систему середньої та вищої освіти. Наприклад, серед складових шкільної роботи щодо освіченості учнів у питаннях побудови та управління кар'єрою в Англії є такі: індивідуальна та групова кар'єрні консультації, довгостроковий блок занять з питань управління кар'єрою, допомога у створенні портфоліо, плануванні дій та розробці персонального плану розвитку, забезпечення літературою з питань кар'єри, залучення роботодавців та інших провайдерів, робота із батьками, програми менторства тощо [2].

Отже, на сьогоднішній день гостро стоїть питання впровадження функції кар'єрного консалтингу в освітній простір та на ринок праці: з одного боку, держава має подбати про майбутні покоління ще на початку їхнього професійного життя, щоб вони були у змозі визначати свій професійний шлях і чітко його дотримуватись за будь-яких умов; з іншого — має бути визначено чіткі критерії ефективності послуг із управління кар'єрою та сформульовано стандартизовані вимоги до компетентності фахівців, що бажають зайняти цю нішу на ринку праці.

Література

1. Громадський простір (2019). Запровадження інституту кар'єрного радника у службі зайнятості. Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?news=zaprovadzhennya-institutu-karjernoho-radnyka-u-sluzhbi-zajnyatosti>.
2. Hooley, T., Marriott, J., Watts, A.G. & Coiffait, L. (2012). *Careers 2020: Options for future careers work in English schools*. London: Pearson.

УДК 331.5

Чуб О.В.,

директор Центру сприяння працевлаштуванню «Перспектива»,
старший викладач кафедри управління персоналом
та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ

Сучасний період розвитку України потребує переходу на нову модель економічного розвитку з високою ефективністю використання інтелектуального і креативного потенціалу особистості.

Такий перехід орієнтований на підвищення економічної та соціальної ефективності організаційних структур, які створюються між людьми й організаціями в рамках трудової та дослідницької діяльності. Перехід суспільства від індустріальної економіки до цифрової змінює механізми залучення людей до економічної діяльності, спектру їх економічної самореалізації. Відмирають раніше необхідні професії й з'являються принципово нові.

Ринок праці в умовах цифрової економіки відрізняється рядом особливостей. Сьогодні на нього виходить так зване покоління Z, покоління людей, що народилося після 2000 року, тобто повнолітня молодь відповідно до українського законодавства. Важлива особливість цього покоління полягає у високій технологічності та адаптивності до нових технологій. Пріоритетним для цього покоління є модель цільової поведінки на роботі, наявність кар'єрних цінностей, прагнення до визнання результатів праці, а також до високих доходів. У зв'язку з цим, компаніям, які прагнуть залучати й утримати працівників нового типу, необхідно розробляти ряд інструментів з найкращого використання їх здібностей.

Молоде покоління прагне знайти роботу, яка забезпечить реалізацію його інтересів. На відміну від представників старших поколінь, які бояться настання цифрової економіки, оскільки розвиток нових технологій, автоматизації виробництва і роботизації скорочує кількість робочих місць, представники нового покоління на ринку праці сприймають нові інформаційно-мережеві технології позитивно.

Більшість молодих пошукачів розглядає технології цифрової економіки як фактор, що представляє нові можливості для розвитку і кар'єрного росту, розуміє, що технологічний прогрес підвищує ефективність праці, покращує умови ведення бізнесу і буде сприяти створенню комфортного ділового середовища. Покоління Z розраховує, що завдяки розвитку нових технологій, можна буде займатися творчою працею, а це є ціннішим та привабливішим [2].

На сьогодні вже визначено основні вимоги до майбутніх фахівців, що вплинуть на сферу зайнятості, професійні навички, найм персоналу в різних галузях та різних регіонах. Так, на першому місці стоять такі вміння, як комплексне багаторівневе розв'язання проблем, що свідчить про широкий світогляд людини, його професійні знання та нетиповість мислення. Далі йде — критичне мислення, що дозволяє людині ставити під сумнів наявні правила та змінювати обставини. Важливою є креативність в широкому сенсі, що дозволяє мати нестандартний підхід до всього, а, голо-

вне, бачити те, чого ще немає. Командний підхід в організації праці вимагає уміння управляти людьми, бо невеликі творчі та виробничі групи будуть створюватися для вирішення оперативних завдань, що потребує комунікативності й емоційного інтелекту. Необхідним є уміння формувати власну точку зору, приймати рішення та нести відповідальність. В сучасному швидкозмінному світі важливою є така риса, як швидке перемикавання з проблеми на проблему, багатозадачність, що називається когнітивною гнучкістю [3].

Особливої уваги заслуговують результати дослідження Міжнародної організації праці, де зазначено, що згідно з різними джерелами в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі із зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Підраховано, що принаймні 3 % української робочої сили залучено до онлайн роботи. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу.

Однією з основних переваг цифрової роботи є те, що попит і пропозиція праці більше не мають обмежень — вони стають не обмеженими. Навіть більше, можна дуже швидко встановити контакт між ними, таким чином мінімізуючи операційні витрати та проблеми на ринку праці.

Важливим є і той факт, що загалом на ринку праці на цифрових платформах в Україні домінує молодь: 67 % фрилансерів молодші 36 років. Середній вік фрилансера становить 33 роки [1].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що молодіжний сегмент ринку праці є найбільш пристосованим до викликів цифрової економіки. Розвиток цифрової економіки є багатограним процесом, що здійснює не лише позитивний, а й негативний вплив на зайнятість. Це варто враховувати у дослідженнях впливу цифрових технологій й розробці програм молодіжної зайнятості. Однозначно можна стверджувати, що діджиталізація призводить до економічного зростання, створення робочих місць, умов для самозайнятості та створення власного бізнесу, а також значно розширює географію зайнятості без зміни місця фактичного проживання.

Література

1. Алексинська, М., Багракова, А., Харченко, Н., 2018. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. МОП: Женева.

2. Мулз Д., Нілссон, П. Не знання, а навички // Відомості. 2017. № 4402.

3. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. [Електроний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>.

УДК 331.5.024.5

Базиліук Б.Г.,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Трансформація робочих місць — явище, яке охопило як розвинені країни, так і країни з середніми та низькими доходами. Найбільші технологічні зміни, на думку багатьох експертів, які призводять до глибинних структурних змін на ринку праці пов'язані зі стрімким розвитком технологій штучного інтелекту, роботизації, 3-D прінтингом та Інтернетом речей. Водночас сучасні технологічні та цифрові інновації посилюють нерівність та неоднозначно впливають на зайнятість. Існуючі погляди про сприятливі наслідки інноваційного розвитку для ринку праці майбутнього, які полягають, насамперед у створенні нових робочих місць, балансуються застереженнями багатьох дослідників про вагомі можливості інновацій знищувати традиційно стабільну у минулому зайнятість. Водночас консенсус дослідників щодо сучасної зайнятості полягає у виокремленні груп ризику, до яких відносяться низько кваліфіковані працівники, а також працівники, які здійснюють нетворчу діяльність в сфері обслуговування [1].

Найглибші трансформації глобального ринку зайнятості пов'язані із революційними темпами прискорення розробки й впровадження інноваційних (дискретних) технологій. Це зумовлено тим, що технологічний розвиток відчутно підвищив продуктивність, внаслідок чого кількість зайнятих на виробництвах товарів та послуг людей поступово (а іноді — стрибкоподібно) вивільняється. Крім цього відповідні технології дозволяють замі-