

перевагу матиме той, хто здатен швидко змінюватись і адаптуватись до динамічних умов існування та спроможний мислити креативно і масштабно.

Література

1. Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018- %D1 %80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80)

2. Threats and opportunities from automation and robotisation. European Commission. https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en

УДК 339.7

Смалійчук Г.В.,

канд. екон. наук, ст.викладач
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ІНТЕРНАЦІОНАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Інтернаціоналізація ринку праці, розвиток інноваційного міжнародного виробництва із залученням інтернаціональних факторів виробництва активізують процес формування інтернаціонального працівника. Як наслідок, за сприяння міжнародних посередників ринків праці відбувається включення інтернаціонального працівника у міжнародні процеси виробництва, реалізує інтернаціональний процес праці.

Важливо зазначити, що процес формування інтернаціонального працівника зумовлює формування інтернаціональної ціни трудового ресурсу, уніфікації вимог до рівня освіти та кваліфікації працівників, створення типових трудових контрактів та стандартизованих умов праці.

У результаті активізації міжнародної трудової міграції вчених, фахівців і кваліфікованих працівників успішних підприємств, відбувається формування глобального ринку високотехнологічної і кваліфікованої праці.

Неодмінною умовою становлення інформаційного, постіндустріального суспільства та цифрової економіки є знання і творчі

здібності людини як динамічна основа ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку.

Поширеними формами експорту та імпорту кваліфікованого трудового потенціалу у таких умовах є: переміщення кваліфікованих працівників-мігрантів, навчання студентів за кордоном і подальше їх працевлаштування у країні навчання, використання знань кваліфікованих працівників на основі аутсорсингу [1].

Зростання аутсорсингу забезпечується переважно за рахунок кваліфікованих послуг, оскільки сучасні світові ринки і нові технології відчувають високу потребу у висококваліфікованій праці.

Вплив на динаміку міграційних потоків і формування інтернаціонального працівника чинить розвиток інформаційних і комунікаційних технологій.

З одного боку, формування глобальних інформаційно-комунікаційних мереж забезпечує широкий доступ до міжнародної інформації з питань міжнародного працевлаштування, що, безумовно, сприяє територіальним переміщенням робочої сили [1]. Віртуальними формами організацій-інститутів працевлаштування, пошуку і підбору кадрів є інформаційно-пошукові системи; спеціалізовані сайти працевлаштування, корпоративні сайти міжнародних компаній-роботодавців у різних сферах діяльності, сайти віртуальних кадрових агенцій і віртуальних служб зайнятості.

Віртуальний рух трудових ресурсів у комплексі із процесом дезагрегації праці зумовлює тенденцію до поширення дистанційних форм зайнятості, формування віртуальних мереж наукових комунікацій, віртуальних трудових мереж та «віртуальних» діаспор. У свою чергу, віртуалізація переміщень трудових ресурсів у сфері кваліфікованої праці (збільшення чисельності онлайн-працівників) призводить до скорочення масштабів міграційних потоків.

Сучасний етап становлення суспільства зумовлює формування у працівників інноваційної, відповідної сучасним реаліям, системи трудових цінностей, серед яких провідні позиції займатимуть цінності особистісного самовираження, креативності, гнучкості та трудової автономності [1].

Така трансформація системи трудових цінностей вимагає формування постіндустріального мислення працівників усіх рівнів кваліфікації. Загальною відмінною рисою працівників міжнародного ринку праці у умовах цифрової економіки є те, що вони залучені до виконання соціальних завдань розвитку суспільства у світових масштабах.

Варто зазначити, що процес формування інтернаціонального працівника зумовлює формування інтернаціональної ціни трудо-

вого ресурсу, уніфікації вимог до рівня освіти та кваліфікації працівників, створення типових трудових контрактів та стандартизованих умов праці.

Цифрові платформи створюють нові можливості працевлаштування. Вони допомагають розвивати додаткові навички і підвищувати кваліфікацію, особливо людям, які раніше не мали таких можливостей в силу соціальних або географічних обмежень [3].

З'являються нові, пов'язані з цифровізацією професії і високооплачувані робочі місця. За прогнозами ООН, чисельність працездатного населення у світі найближчі два десятиліття буде знижуватися [4]. Автоматизація допоможе пом'якшити негативні наслідки цього явища, що, в умовах цифрової економіки, перетворює інтернаціональних працівників у стратегічний актив глобального ринку праці.

Цифрові технології допомагають працівникам підвищувати власну кваліфікацію або освоювати нові професії методом дистанційного навчання. Широке використання систем онлайн-освіти дає можливість інтернаціональним працівникам розвивати додаткові компетенції, необхідні у процесі кар'єрного розвитку [5].

Розширення меж інновацій і поліпшення можливості освіти, зростає якість трудових ресурсів зумовлює зміну профілю працівника та вимог до нього [4]. Робочі місця стають автономними та мобільними, а виконання трудових функцій пов'язане з оволодінням багатьма компетенціями [2], серед яких в епоху цифрової економіки особливого значення набувають цифрова грамотність (digital literacy) та здатність до навчання протягом життя (lifelong learning).

Література

1. Смалійчук Г. В. Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці. К.: КНЕУ, 2018 — 289 с.
2. Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою: Український інститут майбутнього, 2018 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-10>
3. Measuring the Digital Economy. A new perspective. — URL <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/341889/725159/OECD%20Manual%20Measuring%20the%20Digital%20Economy/6418c566-4074-4461-9186-9ad509bc4a4d>.
4. Technology, jobs, and the future of work. — URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>.
5. OECD: Skills and Jobs in the Internet Economy. Digital Economy Papers. Paris, 2014. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/skills-and-jobs-in-the-internet-economy_5jxvbrjm9bnsen.