

2. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

3. Миллениалы и поколение Z — о работе и кризисе. Исследование «Делойт». URL: <https://happymonday.ua/ru/myllenyaly-y-pokolenye-z-o-rabote-deloitte>.

4. Особенности мотивации сотрудников поколения Z. URL: <https://www.talent-management.com.ua/5562-osobennosti-motivatsii-sotrudnikov-pokoleniya-z/>

5. Радаев В. Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

6. Стіллман Девід, Стіллман Йона. Покоління Z на роботі / пер. з англ. І. Гоял. Харків: Видавництво «Ранок»; «Фабула», 2019. 304 с.

7. Dimock, M. (2018). Defining generations: Where Millennials end and post-Millennials begin. Washhington, DC: PEW Research Center. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/01/defining-generations-where-millennials-end-and-post-millennials-begin/>

8. Howe, N., Strauss, W. (2000). Millennials Rising: The Next Great Generation. N.Y.: Vintage Books. 415 p.

9. Tapscott, D. (1999). Growing Up Digital. The Rise of the Net Generation. New York: McGraw Hill. 338 p.

УДК 331.5

В'юник О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Кіріченко О. В.

асистент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ГЛОБАЛЬНІ ТРЕНДИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток інформаційно-мережевої економіки обумовлює суттєві зміни у глобальних трендах зайнятості населення та підходах

до забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. У сфері зайнятості на сьогоднішній день тенденції є доволі суперечливими. З одного боку, відкриваються широкі можливості внаслідок комп'ютеризації, роботизації складних виробничих процесів, розширюються можливості працевлаштування у сфері послуг, розвиваються різноманітні форми нестандартної зайнятості, у тому числі дистанційної. З іншого боку, вивільнення працівників традиційних професій, старіння населення, і зокрема, висока частка людських ресурсів старших вікових груп у складі трудового потенціалу, які не завжди здатні опанувати сучасні цифрові технології та засоби інформаційної взаємодії, становить суттєву загрозу соціальній захищеності відповідних категорій працівників на ринку праці.

У контексті розвитку сучасної моделі праці та зайнятості вітчизняні вчені наголошують на формуванні нової соціально-трудової платформи «Праця 4.0». Унаслідок виходу на ринок праці так званого «цифрового покоління» (або покоління Z), яке характеризується амбітністю, гіперактивністю, емоційністю та підвищеною конфліктністю, дослідники прогнозують підвищення конкуренції на міжособистісному рівні як у трудових колективах, так і в суспільстві загалом [2].

Все більшу увагу з боку науковців привертають проблеми нестандартної та атипової зайнятості, трансформації форм неформальної зайнятості [3]. Значною проблемою є також прогнозоване масове вивільнення низькокваліфікованих робітників, незатребуваність на ринку праці певної частини молодих фахівців з вищою освітою на момент їх випуску відповідними навчальними закладами внаслідок навчання за спеціальностями, які у майбутньому будуть неактуальними [1].

Інформаційно-мережева економіка вимагає, у першу чергу, наявності розвинених навичок використання інформаційно-комунікативних технологій, розвитку форм горизонтальної взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин, фірмами, бізнес-структурами та їх об'єднаннями.

Зважаючи на викладене, конкурентні переваги людських ресурсів в умовах сьогодення та в майбутньому характеризуватимуться як наявністю актуальних професійних структурованих знань (так званих «hard skills»), які більшою мірою піддаються процесам систематизації, обліку та оцінювання, так і відповідних м'яких, або соціальних навичок («soft skills»), які значно складніше виміряти та оцінити. Найпоширенішими і затребуваними «soft skills» виступають комунікативність, здатність працювати у

команді та взаємодіяти з іншими людьми у будь-якій сфері, лідерські навички, урівноваженість і креативність тощо.

В умовах становлення інформаційно-мережевої економіки стрімко зростає інформаційне навантаження, оскільки обсяги інформації, яка є доступною в цілому, яку необхідно опрацювати, систематизувати, верифікувати та вибрати найбільш суттєве, зростає у геометричній прогресії. Тому конкурентоспроможний працівник повинен володіти навичками роботи з великими та надвеликими обсягами інформації, включаючи застосування технологій аналізу даних і прийняття рішень, критичного осмислення всієї сукупності отриманої інформації (оцінювання її достовірності, повноти, релевантності тощо).

Оскільки інформаційно-мережева економіка є надзвичайно динамічною, значними конкурентними перевагами за таких умов виступають здатність до безперервного професійного розвитку і отримання нових актуальних знань, адаптивність до змін у внутрішньому і зовнішньому оточенні, подолання внутрішнього опору змінам.

Нові економічні, технологічні і соціальні реалії, які створює інформаційно-мережева економіка, обумовлюють потребу у володінні працівниками такими конкурентними якостями, як мобільність, гнучкість, активність, стресостійкість, здатність до стратегічного мислення, відповідальність, пунктуальність, цілеспрямованість, уміння виявляти ризики і запобігати їм, високо розвинені навички тайм-менеджменту та самоменеджменту.

Розвиток перелічених особистісних і професійних якостей працівників здатний забезпечити довгострокові конкурентні переваги людських ресурсів у глобалізованому світі, підвищити їх конкурентоспроможність на територіальному, національному і міжнародному ринках праці, збільшити шанси ефективної зайнятості, отримання гідної оплати праці, підвищення рівня та якості життя в цілому.

Список літератури

1. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. №3. С. 172-177.
2. 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.
3. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. №1. С. 7-34.