

2. ДСТУ 5058:2008. Безпека у надзвичайних ситуаціях. Навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях. Основні положення. Чинний від 2010-01-01. Вид. офіц. Київ, 2009. 14 с.

3. Кодекс цивільного захисту України : Закон України від 02.10.2012 № 5403-VI. База даних «Законодавство України». ВР України. Інтернет ресурс. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>

4. Про затвердження Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях : постанова Кабінету Міністрів України від 26.06.2013 № 444. База даних «Законодавство України». ВР України. Інтернет ресурс. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/444-2013-%D0%BF>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-333-0-18>

DEVELOPMENT PROSPECTS AND MAIN CHALLENGES IN THE FIELD OF EMPLOYMENT AMIDST DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА ОСНОВНІ ВИКЛИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Strashko L. V.

*Postgraduate student,
Classical Private University,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Страшко Л. В.

*аспірант,
Класичний приватний університет,
м. Запоріжжя, Україна*

Використання цифрових технологій на сучасному етапі розвитку економіки змінює форми та способи зайнятості, з'являються нові професії та спеціальності, набувають поширення електронні біржі праці, онлайн-платформи. Перехід до таких умов зайнятості свідчить про діджиталізацію (цифровізацію) праці, ступінь якої залежить від рівня розвитку країни, структури її економіки, а також від якості освіти робочої

сили та можливості швидкої адаптації до змін, що відбуваються на сучасному світовому ринку праці [6, с. 144].

Сфера праці й зайнятості зазнає радикальних змін під впливом цифрової трансформації та технологій «Індустрії 4.0». Нові параметри ринку праці зумовили виникнення нової моделі праці, яка отримала назву «Праця 4.0». Науковці вивчають «Працю 4.0» як платформу, інститут, що гарантує застосування ресурсу праці в координатах «Індустрії 4.0». Передусім модель «Праця 4.0» виникає як трудова парадигма, яка властива новій економіці, технологічною та мережево-цифровою основою якої вважається «Індустрія 4.0» [2, с. 47]. «Модель «Праця 4.0» - це симбіоз нових можливостей та ризиків як для економіки загалом і її певних складових, так і для тих, хто зайнятий в різних секторах економічної діяльності» [1, с. 14].

Цифровізація реального сектора економіки, зміна усталених бізнес-моделей, застосування штучного інтелекту, поширення діяльності на електронних платформах, створення мережевих систем зумовлюють кардинальні трансформації життєдіяльності кожної людини та суспільства в цілому, виявом якої вважається модернізація соціально-трудових відносин у соціумі. Показниками новітніх тенденцій стають популяризація дистанційної зайнятості, формування «цифрових робочих місць», виникнення такої нової категорії суб'єктів ринку праці, як «смарт-працівники». Професійна діяльність сучасного працівника набуває таких рис як: гнучкість, динамічне оновлення знань, поява невичерпних можливостей для самореалізації. Також трансформуються управлінські процеси в напрямку переходу до суб'єктно-суб'єктних відносин. Водночас інституціональні зміни настають з відповідним лагом, що зумовлює дисбаланс та суперечності в ході функціонування нових та усталених традиційних, а також нетрадиційних видів зайнятості. В соціумі динамічно змінюються вимоги до загальних і професійних компетентностей персоналу, його функцій і значення під час праці. Утворюються нові професії, орієнтовані на осмислення людських емоцій і зростання спроможності стрімко пристосовуватися до змін [4].

До головних показників цифровізації економіки належать: використання ІКТ у різних видах економічної діяльності,

зростання частки ІКТ в зовнішній торгівлі, збільшення інвестицій в ІТ-сферу, підвищення видатків домогосподарств на цифрові пристрої та електронні засоби, а також активізація участі держави у процесах цифровізації.

Цифровізація економічної діяльності, максимальне використання інформаційно-комп'ютерних технологій та розширення цифрової зайнятості зумовлюють покращення ефективності суспільної праці, продуктивності підприємницької діяльності, однак спричиняють певні соціальні виклики для громадян у контексті забезпеченості роботою і захищеності трудових прав.

Період зародження цифрової економіки вимагає швидкого реагування на зміни попиту та пропозиції на ринку праці, вкладень в людський капітал і нових способів його якісного поліпшення, адаптації людей до нових умов, програмних заходів з боку держави. До переваг цифрової зайнятості можна віднести самоактуалізацію працівника, оскільки він сам ухвалює рішення, яку саме роботу й коли виконувати. На становище працівника на глобальному ринку праці впливає те, наскільки він унікальний, рівень його професійної кваліфікації, глобальна мобільність. Володіючи доступом до інтернету, працівник стає суб'єктом глобального цифрового ринку праці та отримує можливість знайти роботу в будь-якому куточку світу з гідною заробітною платою, а також забезпечити собі гнучкість робочого часу, що дозволяє приділяти більше уваги родині, своїм захопленням, самовдосконаленню та саморозвитку.

Спільно з видами зайнятості зазнають змін і потрібні навички. З-поміж найзатребуваніших можливо виокремити: критичне мислення; креативність; когнітивну гнучкість; емоційний інтелект, здатність до вирішення комплексних завдань; вміння взаємодіяти у віртуальній команді; спроможність навчатися; здатність працювати з великим обсягом інформації; вміння приймати рішення. Все це потребує розвитку відповідних професійних компетентностей працівників, серед яких важливе місце посідає цифрова.

Саме на формування/вдосконалення відповідної компетентності орієнтовані завдання держави щодо цифровізації освітніх процесів і досягнення цифрової

грамотності громадян. Згідно з Концепцією розвитку цифрової економіки й суспільства України на 2018–2020 роки, першочерговими завданнями є формування ґрунтовної національної політики цифровізації освіти як пріоритетної складової частини реформи освіти, визначення конкретних ініціатив підключення класів до ширококутового Інтернету, створення та реалізація сучасних моделей забезпечення учнів та навчальних закладів комп'ютерними засобами, підготовка, адаптація та організація доступу до мультимедійних технологій та створення відповідних цифрових освітянських платформ для використання у навчальному процесі та управління освітою [3].

Цифровізація економіки зумовлює нові особливості в системі відносин зайнятості [5]. По-перше, на фоні цифрової зайнятості постають нові види конкурентної боротьби на ринку праці. Провідною ідеєю конкуренції між представниками інноваційного людського капіталу в основному стають нецінові чинники (можливість самореалізуватися, поєднання роботи та дозвілля, креативності й самостійності). З іншого боку, зростає попит на вишукані послуги інноваційних та смарт-працівників, що посилює конкуренцію між роботодавцями за те, щоб залучити таланти з унікальними інтелектуальними, емоційними, а також цифровими компетентностями.

По-друге, на цифровому ринку праці формується практично необмежений простір для трудової мобільності персоналу, характерною ознакою якої вважається віртуальність (рух трудових ресурсів здійснюється без фізичного переміщення). Інакше кажучи, для того, щоб реалізувати трудову мобільність, достатньо наявності попиту на трудову послугу й компетентності та можливості віртуального працівника надати цю послугу. Внаслідок цього постає нова форма трудової мобільності – цифрова мобільність, що дає змогу працівникові більш повно реалізувати власний професійний потенціал, а роботодавцеві – знизити видатки на утримання персоналу.

По-третє, цифровому ринку праці характерний значний ступінь динамічності та інноваційності. На сьогоднішній день існують різного роду динамічні моделі функціонування й зростання ринку праці, що залежать від співвідношення таких чинників, як інтенсивність оновлення робочого місця та

інтенсивність оновлення персоналу. Також цифровізація економіки й зайнятості сприяє розвитку креативності у професійній діяльності, здатності до генерування та втілення новаторських ідей. Завдяки інноваційності, цифрова зайнятість постає чинником забезпечення благополуччя й економічного розвитку як глобальної економіки, так і окремої людини.

По-четверте, цифровому ринку праці характерна своєрідна демографічна структура. На тлі згладжування гендерної нерівності також здійснюється швидке збільшення молодого сегменту економічно активних громадян.

По-п'яте, цифрова зайнятість може бути засобом забезпечення балансу на ринку праці й зменшення безробіття на національному та міжнародному ринках. Зважаючи на те, що для цифрової зайнятості не є притаманним такий чинник як територіальна обмеженість, її можливо застосувати для того, щоб збалансувати попит і пропозицію на ринку праці.

Слід зауважити, що ринок праці в Україні недостатньо пристосований до цифрової економіки. Це підтверджується відставанням держави за ступенем результативності праці, наявністю великої кількості неналежним чином облаштованих робочих місць та значної частки громадян (особливо в сільських місцевостях), в яких відсутній доступ до інтернету і які не володіють необхідними цифровими навичками. Зазначене змушує попит споживачів на ІТ-послуги, що вважається реальною перепоною в напрямку розвитку цифрової економіки. Водночас застосування цифрових технологій і створення цифрової зайнятості зумовлює зміни усталених моделей бізнесу, допомагає з'явитися новим продуктам та інноваціям в усіх секторах економіки, змінює життєдіяльність населення. При системному державному підході цифрові технології будуть значно стимулювати розвиток відкритого інформаційного суспільства як одного з істотних факторів розвитку демократії в країні, підвищення продуктивності, економічного зростання, а також підвищення якості життя громадян України [3].

Література:

1. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціально-економічної реальності 2020: виклики для України. 36

с. Київ: Фонд Фрідріха Еберта, 2020. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/33773>

2. Колот А., Герасименко О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нетипової зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія і практика, 10 (1), 2020. С. 33–54. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.10\(1\).2020.06](http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.10(1).2020.06)

3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/67-2018-p>

4. Петрова І. Трансформація зайнятості в цифровій економіці // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сфера зайнятості та доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку». 2019. С. 225–228. Київ: КНЕУ. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31231/19-5571-2.pdf?sequence=3>

5. Петрова І. Л., Балака О. Г., Качан Г. М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості // *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, Volume 10, Issue 1, 2020. P. 10–20.

6. Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки, *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2020, №10. С. 143-148, URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-10_0-pages-143_148.pdf