



Н.А. АЗЬМУК

**ТРАНСФОРМАЦІЯ
ЗАЙНЯТОСТІ ПРИ ПЕРЕХОДІ
ДО ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ
ТА СТРАТЕГІЇ АДАПТАЦІЇ

Київ
"ЗНАННЯ"
2019

УДК 331.5
ББК 65.012.22
А35

Серія “Сучасна наука”
Серію засновано в 2012 році

*Рекомендовано Вченою радою Інституту економіки промисловості
Національної академії наук України (протокол № 5 від 5 липня 2019 р.)*

Науковий консультант — *О.А. Грішнова*, доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Рецензенти:

В.П. Антонюк, доктор економічних наук, професор Інституту економіки промисловості НАН України;

Ю.М. Харазішвілі, доктор економічних наук, старший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України;

І.І. Кичко, доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Чернігівського національного технологічного університету

Азьмук Н.А.

А35 Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації / Н.А. Азьмук. — К. : Знання, 2019. — 335 с. — (Сучасна наука).

ISBN 978-966-346-963-8 (серія)

ISBN 978-617-07-0755-0

У монографії комплексно досліджено теоретико-методологічні засади трансформації ринку праці та зайнятості в умовах переходу до цифрової економіки. Обґрунтовано передумови формування цифрового ринку праці. Значну увагу приділено трансформації процесу праці та визначенню місця і ролі штучного інтелекту в процесі праці в умовах цифровізації економіки. Визначено сутність креативної зайнятості та напрями її поширення в Україні. Досліджено процеси розвитку трудового потенціалу і технологічного розвитку національної економіки України. Визначено основні недоліки національного ринку праці та запропоновано шляхи їх мінімізації в системі управління національною економікою.

Книга розрахована на науковців та практиків у сфері регулювання зайнятості, представників громадських об'єднань та політичних діячів.

УДК 331.5
ББК 65.012.22

ISBN 978-966-346-963-8 (серія)
ISBN 978-617-07-0755-0

© Н.А. Азьмук, 2019
© Видавництво “Знання”,
оформлення, 2019

ЗМІСТ

Вступ.....	5
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження ринку праці в контексті сучасного економічного розвитку	9
1.1. Генеза теорій і концепцій ринку праці	9
1.2. Компаративний аналіз традиційних і гнучких форм зайнятості.....	27
1.3. Концептуальні засади формування цифрового глобального ринку праці	49
Розділ 2. Концептуальні засади взаємовпливу трансформації людського капіталу та технологічного розвитку національної економіки	63
2.1. Фактори формування і розвитку інноваційного людського капіталу	63
2.2. Взаємовплив розвитку людського капіталу і трансформації зайнятості	76
2.3. Трансформація характеру, змісту і процесу праці під впливом цифрових технологій	86
2.4. Людський капітал і штучний інтелект у процесі праці: протистояння та взаємодія.....	92
Розділ 3. Асиметрії розвитку національних ринків праці в умовах переходу до цифрової економіки	108
3.1. Трансформація форм зайнятості у країнах з розвинутою цифровою економікою: стан і тенденції	108

3.2. Нестандартна зайнятість як спосіб виживання населення найменш розвинутих країн.....	121
3.3. Безробіття і можливості цифрової зайнятості: пошук шляхів вирішення проблем	133
3.4. Креативна зайнятість — основа добробуту суспільства	146
Розділ 4. Аналіз процесів розвитку трудового потенціалу і технологічного розвитку національної економіки України.....	162
4.1. Науковий та кадровий потенціал як конкурентна перевага України в сучасному інформаційному середовищі	162
4.2. Взаємодія ринків праці й вищої освіти в контексті розвитку цифрових технологій	177
4.3. Аналіз ринку праці України: динаміка поширення гнучких форм зайнятості та соціально-економічні наслідки.....	195
4.4. Вектори формування креативної зайнятості в Україні при переході до цифрової економіки ...	217
Розділ 5. Стратегічні імперативи збалансування розвитку цифрових технологій і трансформації зайнятості в системі управління національною економікою	231
5.1. Інноваційно орієнтована мотивація праці — чинник розвитку інтелектуального трудового потенціалу в національній економіці	231
5.2. Підтримка волонтерської діяльності для реалізації трудового потенціалу при переході до цифрової економіки.....	241
5.3. Формування екосистеми ринку праці України: збалансування людського і технологічного розвитку	255
Висновки	275
Література	279
Додатки	309

ВСТУП

Національна економіка України перебуває у процесі трансформації, який обтяжується глобальними викликами. Під впливом розвитку технологій розмиваються межі між галузями, скорочуються традиційні робочі місця, з'являються нові професії, відбувається вплив трудового потенціалу за межі країни. Сучасні тенденції цифровізації економіки змінюють процес праці, її характер, формують нові форми й види зайнятості та організації роботи, трансформують взаємодію між суб'єктами ринку праці. Формування глобального цифрового ринку праці супроводжується посиленням суперечностей соціального й економічного характеру.

Бізнес-структури активно впроваджують нові технології у виробничі та управлінські процеси, зокрема роботів, штучний інтелект, хмарні технології, що збільшує попит на ринку праці на працівників з цифровими й креативними навичками.

Трансформація і цифровізація процесу праці посилює дисбаланс між системами освіти та підприємництва й зумовлює необхідність поширення навчання впродовж усього життя та запровадження освітніх програм “цифрової грамотності” і “цифрового підприємства”.

Цифровізація бізнес-процесів призводить до зниження рівня соціального захисту працівників, що зумовлює необхідність розробки та запровадження інструментів регулювання цифрових соціально-трудова відносин.

Означені тенденції викликають посилений науковий інтерес до проблем ринку праці, цифрової зайнятості, її регулювання та розробки механізмів збалансування взаємодії ринків праці, освіти, а також заходів сприяння розвитку цифрової інфраструктури.

Структурно монографія складається із вступу, п'яти розділів, висновків.

У першому розділі досліджено теоретико-методологічні засади сучасного ринку праці та зайнятості. Теоретичні узагальнення дозволили оцінити гнучкість українського ринку праці та соціального захисту на ньому. Виявлено та обґрунтовано зв'язок між зміною технологічних укладів та розробкою й реалізацією нових концепцій регулювання ринку праці.

Визначено й розкрито передумови формування цифрового ринку праці. Розроблено концепцію цифрового ринку праці, обґрунтовано його поняттєвий та категорійний апарат.

Надано системну характеристику традиційних та нестандартних форм зайнятості, здійснено їхній порівняльний аналіз за елементами організації праці та соціально-трудомих відносин.

Запропоновано поняттєвий апарат зайнятості в цифровій економіці, який містить авторські визначення понять “цифрова зайнятість”, “цифрове робоче місце”, “цифровий працівник”, “цифрова посада”. Розроблено класифікацію цифрової зайнятості залежно від результату праці, а саме його інноваційності — виділено “смарт-зайнятість” та “базову цифрову зайнятість”. Обґрунтовано зростання попиту на смарт-зайнятість при переході до V та VI технологічних укладів.

У другому розділі досліджено теоретичні засади впливу технологічного розвитку на зміни людського капіталу та збільшення попиту на його інноваційні форми. Систематизовано фактори впливу на розвиток людського капіталу, обґрунтовано взаємозв'язок і взаємну обумовленість трансформації людського капіталу та форм зайнятості.

Обґрунтовано також взаємозв'язок між зміною технологічних укладів та трансформацією форм зайнятості, що дає змогу прогнозувати попит на ринку праці на гнучкі форми зайнятості.

Систематизовано наукові знання у сфері трансформації процесу праці в цифровій економіці, що дає можливість конкретизувати стратегічні напрями мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних із технологічним безробіттям.

Сформовано авторський підхід до визначення місця і ролі штучного інтелекту в процесі праці, який ґрунтується на класифікації праці за ступенем взаємодії людини та штучного інтелекту. Визначено передумови зміни статусу штучного інтелекту на ринку праці з об'єкта на суб'єкт.

Розроблено двофакторну модель трудової діяльності, в основу якої покладено поєднання двох чинників у процесі праці — рівня складності та креативності. Такий підхід дає можливість на його

базі розробити стратегію розвитку й використання інноваційного людського потенціалу.

Оцінку асиметрій національних ринків праці у глобальному вимірі в умовах переходу до цифрової економіки запропоновано у *третьому розділі*. Виявлено особливості поширення нестандартних форм зайнятості у країнах залежно від рівня їхнього соціально-економічного розвитку та впровадження інформаційно-комп'ютерних технологій у національну економіку.

Досліджено передумови та особливості формування цифрової трудової міграції, розкрито сутність категорії “цифрова трудова міграція” та її особливості, що дало змогу визначити наслідки для країн-донорів та країн-реципієнтів залежно від рівня соціально-економічного розвитку країни.

Розвинуто положення про креативну працю і зайнятість, запропоновано класифікацію, побудовану на поєднанні креативності та діджиталізації трудової діяльності. У результаті отримано п'ять основних типів креативно-цифрової зайнятості та визначено сфери їх поширення.

Четвертий розділ містить аналіз процесів розвитку трудового і технологічного потенціалу в Україні. Визначено основні небезпеки соціального та економічного характеру в контексті посилення асиметрії між ринками праці та освіти у світі розвитку цифрових технологій. Запропоновано шляхи збалансування та гармонізації ринків освіти і праці з урахуванням стрімкого зростання та швидкої зміни цифрового середовища.

Проаналізовано стан та динаміку поширення нестандартних форм зайнятості в Україні. Визначено основні тенденції їх розвитку та виявлено вразливі аспекти нової форми нестандартної зайнятості — цифрової. Запропоновано нормативно-правові шляхи врегулювання такої діяльності в Україні. Досліджено передумови формування креативної зайнятості та визначено основні вектори розвитку, залучення та утримання талантів у нашій країні.

П'ятий розділ присвячено розробці імперативів збалансування розвитку цифрових технологій та трансформації ринку праці і зайнятості у системі національної економіки. Окреслено підходи до формування інноваційно орієнтованої мотиваційної моделі праці у цифровій економіці, що дає змогу розробити систему мотивації праці для цифрової креативної зайнятості.

Запропоновано авторську модель мотивації цифрових працівників, що базується на цифровому та компетентнісному підходах.

Сформовано підходи до розгляду волонтерської діяльності як потенційної сфери реалізації трудового потенціалу населення. Систематизовано та розвинуто класифікацію волонтерської

діяльності. Запропоновано заходи, спрямовані на поширення культури волонтерства та підтримку волонтерської діяльності в Україні.

Обґрунтовано підхід до визначення ринку праці як екосистеми. Запропоновано концепт екосистеми ринку праці, здійснено оцінювання ефективності екосистеми ринку праці України. Визначено основні недоліки національної екосистеми ринку праці та запропоновано шляхи їх мінімізації, що дозволить збалансувати людський і технологічний розвиток.

Висловлюємо велику подяку визначним дослідникам, наукові інтереси яких зосереджені на питаннях регулювання ринку праці, трансформації зайнятості, насамперед науковому консультанту доктору економічних наук, професору Олені Антонівні Грішнівій. Щиро вдячні доктору економічних наук, професору Ользі Федорівні Новіковій за поради та рекомендації, що допомогли сформулювати пропозиції удосконалення нормативно-правового регулювання цифрової зайнятості.

Особиста подяка науковцям, які підтримували та мотивували автора: Олександрю Івановичу Амоші, Олені Антонівні Грішнівій, Ользі Федорівні Новіковій, Оксані Володимирівні Панковій, Олегу Володимировичу Кукліну, В'ячеславу Івановичу Ляшенку.

Дякуємо рецензентам: Валентині Полікарпівні Антонюк, Юрію Михайловичу Харазішвілі, Ірині Іванівні Кичко, чиї рекомендації допомогли глибше висвітлити та вдосконалити зміст монографії.

Вдячна своїй родині за підтримку і розуміння, допомогу і розділену радість.

Сподіваємося, що результати, викладені у монографії, стануть предметом плідних дискусій в академічних колах, знайдуть розвиток у подальших наукових дослідженнях, а певні авторські положення та пропозиції отримають реалізацію при вдосконаленні нормативно-правових актів та розробці відповідних стратегій розвитку національної економіки.

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

1.1. Генеза теорій і концепцій ринку праці

Ринок праці є складною, багатогранною економічною категорією, яка характеризується різноманітними концептуальними підходами та тривалими еволюційними змінами. Еволюція теорій і концепцій ринку праці та зайнятості пояснюється впливом багатьох чинників, зокрема зміною економічних укладів, науково-технічним розвитком техніки і технології, рівнем втручання держави, залученням соціальних і фінансових інституцій, проникненням інформаційно-комп'ютерних технологій у сферу трудової діяльності.

До основних економічних теорій функціонування ринку праці належать: класична, неокласична, кейнсіанська, монетаристська, контрактна, інституціональна, гнучкого ринку.

З позицій *класичної теорії*, авторами якої є А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Мілль та В. Петті¹, повна зайнятість є гарантованою, попит на робочу силу дорівнює пропозиції, ринок праці — збалансований. Основним фактором, який забезпечує рівновагу на ринку праці, є заробітна плата. Безробіття має тимчасовий характер та

¹ *Сміт А.* Исследование о природе и причинах богатства народов [Эл. ресурс] / А. Смит // Litres. — Режим доступа: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf; *Рікардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рікардо // Сочинения : в 3 т. / Давид Рікардо. — Москва : Госполитиздат, 1955. — Т. 1; *Мілль Дж.С.* Основы политической экономии : в 3 т. / Дж.С. Мілль. — Москва : Прогресс, 1980. — Т. 1. — 131 с.; *Петти В.* Трактат о налогах и сборах / В. Петти. — Петрозаводск : Петроком, 1993.

регулюється ставкою заробітної плати. За умови зниження її розміру до економічно привабливого для роботодавця останній може винайняти всю робочу силу. Завдяки цьому відновлюється ринкова рівновага на ринку праці. У ситуації конкуренції роботодавців за працівника ставка заробітної плати зростає, але не може перевищувати економічно доцільний рівень для роботодавця. Таким чином, класики стверджували, що за будь-яких умов на ринку праці забезпечується повна зайнятість і це є нормою ринку.

Основні положення класичної теорії розвинули неокласики А. Маршалл¹, А. Пігу², Дж. Пері, Р. Холл та прихильники концепції економіки пропозиції Д. Гідлер, А. Лаффер³ та ін. Основоположником неокласичної теорії є Альфред Маршалл, який вважав, що зайнятість залежить від попиту і пропозиції, ринкова рівновага встановлюється автоматично. Попит на робочу силу формується внаслідок попиту кінцевого споживача на товари і послуги.

Найбільшу увагу питанням зайнятості й безробіття приділяв його послідовник Артур С. Пігу, зокрема у його книзі “Теорія безробіття”⁴ були сформульовані основні принципи теорії зайнятості. Він вважав, що чисельність зайнятих перебуває в оберненій залежності від рівня заробітної плати: чим менша заробітна плата, тим вища зайнятість і навпаки. Для досягнення повної зайнятості необхідно зменшувати розмір оплати праці, оскільки висока заробітна плата породжує безробіття. Рівновага між зайнятістю й оплатою праці встановлюється внаслідок добровільної конкуренції між працівниками на тому рівні, який забезпечує повну зайнятість. Також А. Пігу вважав, що значимим фактором впливу на кількість зайнятих є попит на працю, а безробіття має добровільний характер. На думку А. Пігу, безробіття зумовлене небажанням працівника працювати за “нормальну” заробітну плату, рівень якої визначається функціонуванням ринку праці.

¹ *Маршалл А.* Принципы экономической науки : в 3 ч. / А. Маршалл. — Ч. 1. — Москва : Прогресс, 1993. — 415 с.

² *Pigou A.C.* Theory of Unemployment / A.C. Pigou. — London : Macmillan & Co., 1933; *Пигу А.* Экономическая теория благосостояния : в 2 т. : пер. с англ. / А. Пигу. — Москва : Прогресс, 1985.

³ *Laffer A.B.* The Laffer curve: Past, present, and future / A.B. Laffer. — Background, 1975; *Wanniski J.* Taxes, revenues, and the Laffer curve (1978) [El. resource] / J. Wanniski // The Public Interest. — URL: https://www.nationalaffairs.com/public_interest/detail/taxes-revenues-and-the-laffer-curve.

⁴ *Pigou A.C.* Theory of Unemployment / A.C. Pigou. — London : Macmillan & Co., 1933.

Теорія Пігу викликала критику Дж. Кейнса, тож у 30-х роках ХХ ст. сформувалася *кейнсіанська концепція зайнятості*¹. Вона полягає в тому, що ринок не є саморегулювальною системою і не може забезпечувати повну зайнятість. А ефективним засобом забезпечення зайнятості є державне втручання, спрямоване на збільшення обсягу попиту на товари і послуги, тобто бюджетна фіскальна політика. Збільшення рівня попиту досягається за рахунок соціальних виплат, пільг, державного фінансування, створення нових робочих місць та залучення безробітних до громадських робіт.

На думку кейнсіанців, попит на робочу силу залежить від попиту на товари, обсягів інвестицій та обсягів виробництва. Пропозиція робочої сили не впливає на рівень зайнятості, вона показує її максимальний розмір за певної ставки заробітної плати. Така модель передбачає втручання держави на макроекономічному рівні. За умови, якщо попит дорівнює пропозиції, формується повна зайнятість.

Дж. Кейнс² довів, що безробіття може бути вимушеним, на противагу класичним підходам, згідно з якими безробіття має добровільний, або фрикційний, характер. Водночас запропоновані Дж. Кейнсом механізми регулювання не змогли повною мірою вирішити проблеми безробіття.

Неокейнсіанці розвинули положення кейнсіанської теорії. Зокрема, Д. Робінсон у своїй книзі “Економіка недосконалої конкуренції”³ називає конкуренцію головною причиною спаду виробництва і, відповідно, зниження зайнятості. Він запропонував запровадити державний контроль за монополіями та їхніми цінами.

Едмунд Фелпс дослідив зниження податків на фонд оплати праці та довів його неефективність як інструменту зниження рівня безробіття у довгостроковій перспективі. На думку Фелпса, економіці притаманний природний рівень безробіття. Будь-які інструменти державного регулювання рівня безробіття дають тимчасовий ефект. Монетарна політика — це не важіль впливу на безробіття, а показник взаємодії бізнесу з державою через реалізацію останньою відповідної політики. У своїх працях економіст доводить, що зниження рівня безробіття досягається немонетарними інструментами⁴.

¹ Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег / Д.М. Кейнс. — Москва : Директмедиа, 2008. — 278 с.

² Там же.

³ Робинсон Д. Экономическая теория несовершенной конкуренции / Д. Робинсон. — Москва : Прогресс, 1986. — 472 с.

⁴ Phelps E.S. Microeconomic foundations of employment and inflation theory / E.S. Phelps, A.A. Alchian, C.C. Holt. — NY : Norton, 1970. — P. 124—166.

Едмунд Фелпс запропонував модель “ефективного рівня оплати праці”, яка обґрунтовує доцільність виплати працівникам заробітної плати, вищої за рівноважну, з метою уникнення плинності кадрів на підприємствах. Він увів в економічну науку термін “гістерезис” (з гр. “той, що відстає”)¹. Цим терміном він позначав неповороткість та повільність економічних процесів стосовно зниження рівня безробіття.

Пошук можливих напрямів виходу з економічної кризи продовжили *монетаристи*. Зокрема Мілтон Фрідмен² вважав, що ціновий механізм визначає раціональний рівень зайнятості, а ринок є саморегулювальною системою і перебуває у рівновазі за умови природного рівня безробіття. Фрідмен³ заперечував доцільність соціальних заходів, спрямованих на підтримку мало захищених верств населення. Також він вважав, що кількість державних фінансових регуляторів слід скоротити до мінімуму. Державна політика має спрямовуватися на утримання природного рівня безробіття, а основними інструментами тут мають бути фінансово-кредитні.

Інституціоналісти (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Комонс, Д. Гелбрейт) вважали, що значну роль у відносинах між роботодавцями та працівниками мають відігравати профспілки. Вони вбачали особливу роль соціальних інститутів у забезпеченні соціальних гарантій працівників. Зокрема, на думку Т. Веблена⁴, проблеми у сфері зайнятості мають вирішуватися за допомогою інституціональних реформ та соціальних гарантій.

Представники *інституціонального підходу* Дж. Данлоп, П. Дерингер, Д. Гордон, М. Пайор, Ч. Лідбітер, М. Грановеттер, Дж. Аткинсон запропонували кластерний розподіл робочих місць. Кожен кластер є достатньо сталим та замкненим, має певний рівень оплати праці, виробничі відносини⁵. При цьому регулятором зайнятості, крім оплати праці, виступають умови праці та її зміст за умови регулювання соціально-трудових відносин державою і

¹ *Phelps E.S. Microeconomic foundations of employment and inflation theory / E.S. Phelps, A.A. Alchian, C.C. Holt. — NY : Norton, 1970. — P. 124—166.*

² *Фрідмен М. Количественная теория денег / М. Фрідмен. — Москва : Эльф-пресс, 1996. — 131 с.*

³ Там же.

⁴ *Веблен Т.Б. Теория праздного класса / Т.Б. Веблен. — Москва : Прогресс, 1984. — 356 с.*

⁵ *Эренберг Дж.Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика : пер. с англ. / Дж.Р. Эренберг, С. Смит. — Москва : Изд-во МГУ, 1996.*

профспілками. Ідеї інституціоналістів відображені у концепціях контрактної зайнятості та гнучкого ринку праці.

Контрактну теорію зайнятості у середині 70-х років ХХ ст. сформулювали Д. Гордон, М. Бейлі, К. Азаріадіс¹. Суть теорії полягає в обґрунтуванні економічної доцільності укладання контракту між роботодавцем і працівником, оскільки обидві сторони зацікавлені у сталих трудових відносинах. Автор теорії “імпліцитного контракту” — Костас Азаріадіс². Теорія контрактів пояснювала причину коригування кількості звільнень на ринку праці під час рецесії. Укладання такого контракту забезпечувало певний обсяг праці, що надається працівником за визначену оплату за різних обставин у майбутньому.

Виконання “імпліцитного контракту” зумовлено довгостроковим характером відносин та взаємною вигодою обох сторін — роботодавця та працівника. При цьому контракт не обов’язково має бути укладений письмово. Контракт — це “правила гри”, які приймають обидві сторони, вони забезпечують відносну стабільність.

Водночас міжособистісні переговори та узгодження умов неявних контрактів контрастують із прийняттям рішень без переговорів на децентралізованих конкурентних ринках. А.М. Окун вважав, що ринок контрактів більше схожий на “невидиме рукостискання”, ніж на невидиму руку³. Попри значну популярність теорії у 1980-х роках її застосування вже з 1990-х років звужується, що пов’язано з поширенням нестандартних форм зайнятості та зниженням соціального захисту.

Теорію гнучкого ринку праці наприкінці 1970-х років сформулювали Г. Стендінг⁴ та Р. Буае. Вони вважали, що ринок праці потребує дерегуляції та більшої гнучкості. Реалізація цієї кон-

¹ *Gordon D.F.* A neo-classical theory of keynesian unemployment / D.F. Gordon // *Economic inquiry*. — 1974. — № 12 (4). — P. 431—459; *Baily M.N.* Wages and employment under uncertain demand / M.N. Baily // *The Review of Economic Studies*. — 1974. — № 41 (1). — P. 37—50; *Azariadis C.* Implicit contracts and underemployment equilibria / C. Azariadis // *Journal of political economy*. — 1975. — № 83 (6). — P. 1183—1202; *Azariadis C.* Implicit contracts and fixed price equilibria / C. Azariadis, J.E. Stiglitz // *The Quarterly Journal of Economics*. — 1983. — P. 2—22.

² *Azariadis C.* Implicit contracts and fixed price equilibria / C. Azariadis, J.E. Stiglitz // *The Quarterly Journal of Economics*. — 1983. — P. 2—22.

³ *Okun A.* Prices and Quantities / A. Okun. — Washington, DC : Brookings Institution, 1981.

⁴ *Standing G.* Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom / G. Standing ; International Labour Organisation. — Geneva, 1986.

цепції передбачає зміну соціально-трудових відносин та різноманіття форм зайнятості й гнучкий графік роботи, дерегуляцію і гнучкість заробітної плати тощо.

Зокрема Дж. Аткинсон¹ класифікує гнучкість на мікрорівні залежно від організації праці та соціально-трудових відносин і виділяє:

— *кількісну гнучкість*, що передбачає зміну кількості працівників залежно від попиту на продукцію;

— *функціональну гнучкість*, пов'язану з ротацією робочих місць та можливістю використання працівників у різних функціональних сферах підприємства, що обумовлено організацією виробничого процесу та внутрішньою системою підготовки та перепідготовки кадрів;

— *гнучкість соціально-трудових відносин*, що передбачає використання гнучких форм зайнятості, впровадження гнучкого графіка роботи, спрощений режим найму і звільнення та нові механізми визначення індивідуального розміру оплати праці².

На думку Г. Стендінга³, гнучкість доцільно пов'язувати зі швидкістю адаптації суб'єктів ринку праці до нових умов, що дозволяє її класифікувати так:

— швидкість зміни рівня заробітної плати (ціни робочої сили) залежно від зміни кон'юнктури ринку праці;

— швидкість зміни трудових потоків залежно від рівня оплати праці;

— швидкість адаптації носіїв людського капіталу (опанування нових навичок тощо) до потреб ринку праці;

— масштаби адаптації кількості робочої сили, її якості та розміру оплати праці.

Гнучкість виявляється у різних аспектах, які стосуються працівника чи роботодавця. Зокрема для роботодавця це зниження обмежень щодо наймання, звільнення персоналу, ротації кадрів та зменшення соціальних виплат. Для працівника, з одного боку, це можливість віднайти баланс між роботою та вільним часом, що дозволяє витратити більше часу на власні справи. З іншого боку, це збільшення соціальних витрат, ризиків, відповідальності та втрата стабільності, гарантій, безпеки.

¹ *Atkinson J. Flexibility, uncertainty and manpower management / J. Atkinson ; Institute of Manpower Studies. — 1985. — Report 89.*

² *Ibid.*

³ *Standing G. Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom / G. Standing ; International Labour Organisation. — Geneva, 1986.*

Проведений аналіз теорій і концепцій ринку праці дозволяє виокремити фактори, що впливали на рівень зайнятості у різні історичні періоди суспільного розвитку (табл. 1.1).

Таблиця 1.1. Фактори впливу на рівень зайнятості за теоріями ринку праці

Теорія зайнятості	Фактори впливу на зайнятість	Період дії теорії
Класична	Ринкові механізми забезпечують повну зайнятість	До Першої світової війни
Неокласична	Розмір заробітної плати, попит на працю	До Першої світової війни та після Великої світової економічної кризи
Кейнсіанська	Інструменти державного регулювання	Велика світова економічна криза
Неокейнсіанська	Державний контроль за монополіями та цінами монополій	Період другої світової війни та час відбудови після неї
Монетаристська	Інструменти грошово-кредитної політики	Період стагфляції (кінець 60-х — 70-ті роки XX ст.)
Інституціональна	Інституційно-соціальні механізми	З 70-х років XX ст. до теперішнього часу
Контрактна	Умови неявного контракту: норми прийняті в суспільстві, традиції	З 70-х років XX ст. до початку XXI ст.
Гнучкого ринку	Гнучкість умов найму: оплати плати, графіка роботи, соціально-трудова відносин	З кінця 70-х років XX ст. і досі

Джерело: складено автором.

Кожна із наведених вище теорій відповідає запитам суспільства і враховує характерні для нього продуктивні сили і виробничі відносини у певний історичний період. Водночас першопричиною, що обумовлює трансформаційні процеси у сфері праці, є зміна технологічних укладів економіки. Це пов'язано з тим, що технологія впливає на всі складові процесу праці та змінює її ефективність (продуктивність).

Концепцію циклів розвитку економіки розробив М. Кондратьєв¹ у 1925 р. На його думку, причина виникнення циклів — не-

¹ Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры / Н.Д. Кондратьев // Вопросы конъюнктуры. — 1925. — Т. II, Вып. I. — С. 28—79.

обхідність оновлення основного капіталу. Кожен із циклів охоплює висхідну та низхідну хвилі. Кондратьєв¹ виокремив чотири емпіричні особливості. Перша полягає у тому, що протягом двох десятиліть, що передують висхідній хвилі, відбувається активізація у сфері технічних винаходів. А перед початком та на самому початку висхідної хвилі великого циклу ці винаходи масово впроваджуються у промисловість, що зумовлює реорганізацію виробничих відносин.

Суть другої особливості полягає у збільшенні соціальних потрясінь та переворотів у житті суспільства у період висхідних хвиль; суть третьої особливості полягає у депресії сільського господарства у період низхідних хвиль, що зумовлює продовольчі кризи; четверта особливість передбачає глибокі депресії та соціальні потрясіння у звичайних циклах у період низхідних хвиль.

Йозеф Шумпетер² підтримав і розвинув теорію хвиль Кондратьєва та обґрунтував вплив циклів економічного розвитку на коливання зайнятості.

Цикли розвитку економіки тісно пов'язані з технологічними укладами, оскільки нові технології змінюють структуру економіки, формують нові сектори, сприяють появі нових професій та вимог до працівників. Взаємозв'язок циклів економічного розвитку з технологіями наведено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2. Взаємозв'язок циклів з технологічними укладами

Цикл	Технології
I	Текстильні фабрики, промислове використання кам'яного вугілля
II	Вуглевидобування і чорна металургія, залізничне будівництво, застосування парового двигуна
III	Важке машинобудування, електроенергетика, неорганічна хімія, виробництво сталі та електричних двигунів
IV	Виробництво автомобілів та інших машин, хімічна промисловість, нафтопереробка і двигуни внутрішнього згорання, масове виробництво

¹ Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения / Н.Д. Кондратьев, Ю.В. Яковец, Л.И. Абалкин. — Москва : Экономика, 2002. — 767 с.

² Schumpeter J.A. Business cycles: a theoretical, historical, and statistical analysis of the capitalist process / J.A. Schumpeter. — NY : McGraw-Hill, 1939.

Закінчення табл. 1.2

Цикл	Технології
V	Розвиток електроніки, робототехніки, обчислювальної, лазерної та телекомунікаційної техніки
VI	NBIC-конвергенція (конвергенція нано-, біо-, інформаційних та когнітивних технологій)

Джерело: Коротаев А.В. Кондратьевские волны в мировой экономической динамике / А.В. Коротаев, С.В. Цирель // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие / ред. Д.А. Халтурина, А.В. Коротаев. — Москва : Либроком/URSS, 2009. — С. 189—229.

Хвилі циклів економіки трансформують продуктивні сили та виробничі відносини і мотивують науковців до пошуку адекватних відповідей на нові виклики ринку праці. Це зумовлює формування нових концепцій і теорій ринку праці й зайнятості. Зв'язок економічних циклів з концепціями ринку праці наведено у табл. 1.3.

Таблиця 1.3. Зведена система циклів розвитку економіки та концепцій ринку праці XX—XXI століття

Цикл (хвиля)	Фаза хвилі	Період	Теорія (концепція) ринку праці
III	Висхідна	З 1890—1896 до 1914—1920	Класична, неокласична теорії
	Низхідна	З 1914—1929 до 1939—1950	Кейнсіанська, неокейнсіанська теорії
IV	Висхідна	З 1939—1950 до 1968—1974	Монетаристська теорія
	Низхідна	З 1968—1974 до 1984—1991	Інституціональна, контрактна теорія
V	Висхідна	З 1984—1991 до 2005—2008	Теорія гнучкого ринку
	Низхідна	З 2005—2008	Концепція флексік'юриті

Джерело: розроблено автором за даними: Коротаев А.В. Кондратьевские волны в мировой экономической динамике / А.В. Коротаев, С.В. Цирель // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие / ред. Д.А. Халтурина, А.В. Коротаев. — Москва : Либроком/URSS, 2009. — С. 189—229.

Наведені дані свідчать про тісний взаємозв'язок між хвилями циклів та впровадженням у практику регулювання ринку праці нових важелів державного впливу. Для всіх низхідних хвиль ха-

рактерне активніше втручання держави у діяльність ринку праці, мета якого — знизити соціальні ризики та загрози.

Сучасний ринок праці трансформується під впливом таких чинників: глобалізація, діджиталізація економіки, зміна технологічних укладів. Це зумовило появу нової концепції ринку праці, яка спрямована на зниження рівня безробіття з одночасним підвищенням рівня соціального захисту працівників.

Концепція флексік'юриті ринку праці дала відповіді на структурні зміни в економіці. Термін “флексік'юриті” (*flexicurity*) був уведений у вжиток прем'єр-міністром Данії Поулем Нюрупом Расмуссеном¹ у 1990-ті роки. Концепція флексік'юриті передбачає взаємоузгодження гнучкості ринку праці (*flexibility*) із обов'язковим соціальним захистом (*security*) населення².

В основі цієї концепції — трикутник із трьох взаємопов'язаних чинників: 1) гнучкість ринку праці; 2) соціальний захист; 3) обов'язкова активна державна політика стосовно безробітних³.

Європейська комісія розглядає флексік'юриті як комплексну стратегію розвитку, що базується на чотирьох компонентах політики стосовно гнучкого ринку праці:

— гнучкі та водночас надійні договірні відносини, які забезпечуються сталою і досконалою законодавчою базою та обов'язковістю її дотримання;

— стратегія безперервного навчання протягом усього життя, що сприяє розвитку наявних професійних навичок та опануванню нових, особливо для найбільш вразливих верств населення;

— ефективна державна політика на ринку праці полягає в адекватній та своєчасній реакції відповідних структур на проблеми, що там виникають. Така політика спрямована на зниження рівня безробіття та його тривалості;

— сучасні системи соціального захисту забезпечують можливість безболісної зміни робочого місця та передбачають підтримку безробітних. Такі системи заохочують зайнятість і полегшують мобільність на ринку праці для працівників⁴.

¹ Flexicurity [El. resource] // Wikipedia. — URL: <https://en.wikipedia.org/wiki/Flexicurity>.

² Ціжма Ю.І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю.І. Ціжма // Бізнес Інформ. — 2013. — № 7. — С. 197—202.

³ Там само.

⁴ Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Brussels, 27.06.2007 COM(2007) 359 final [El. resource] / Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the

Наведені складові підтримуються не тільки високим рівнем мінімальної заробітної плати, але й гідною оплатою праці. Єврокомісія розглядає цю концепцію як можливість зберегти соціально орієнтовану модель ринку праці. Такий підхід забезпечує працівникові можливість професійного зростання, а витрати на соціальний захист переважно бере на себе держава, а не роботодавець. Це забезпечує працівникові більше можливостей для професійного зростання та побудови кар'єри.

У 2007 р. Єврокомісія ухвалила загальні принципи флексік'юриті (Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security):

1. Гнучкість та надійність передбачає гнучкі та надійні договірні відносини.

2. Гнучкість та захист забезпечують баланс між правами та обов'язками роботодавців, працівників і тих, хто шукає роботу, а також органами державного управління.

3. Адаптивність до конкретних ринків праці та соціально-трудова відносин означає відсутність єдиної моделі ринку праці або єдиної стратегії політики.

4. Гнучке забезпечення захисту покликане зменшити розрив між інсайдерами та аутсайдерами на ринку праці через створення "точок входу" на ринок для вразливих верств населення та підтримку інсайдерів під час зміни роботи.

5. Сприяння внутрішній та зовнішній гнучкості й мобільності працівників, захист не повинен знижувати її рівень.

6. Підтримка гендерної рівності шляхом сприяння рівному доступу до якісної зайнятості жінок і чоловіків, а також шляхом надання можливостей для узгодження трудового і сімейного життя та шляхом забезпечення рівних можливостей для вразливих верств населення.

7. Формування відносин довіри та діалогу між державними органами та соціальними партнерами.

8. Фінансові витрати на підтримку гнучкості та захисту мають узгоджуватися із забезпеченням ефективної фінансово стійкої бюджетної політики¹.

Названа концепція дає можливість працівникам обирати одну з декількох успішних професійних траєкторій:

— мультизайнятність (виконання кількох проектів одночасно для одного чи кількох замовників);

Committee of the Regions. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu/mt/news-and-press/news/towards-common-principles-flexicurity-more-and-better-jobs-through-flexibility-0>.

¹ Ibid.

— оптимальне поєднання зайнятості з навчанням та/або дозвіллям;

— комбінування зайнятості з громадською діяльністю та/або волонтерською діяльністю;

— поєднання зайнятості з вихованням дітей чи доглядом за особами, які цього потребують.

Сучасні розвинені країни демонструють різний рівень флексік'юриті, який вони досягли шляхом поєднання різних компонент гнучкості та соціального захисту. Т. Вільтхаген, Ф. Трос, Х. Ван Лішоут¹ здійснили типологізацію складових цієї моделі ринку праці: гнучкості та соціального захисту. Зокрема, гнучкість вони поділяють на зовнішню масову гнучкість (*external numerical flexibility*), внутрішню масову гнучкість (*internal numerical flexibility*), функціональну гнучкість (*functional flexibility*) та гнучкість заробітної плати (*wage flexibility*)².

Розглянемо детальніше кожен з названих складових. *Зовнішня масова гнучкість* передбачає легку зміну місця роботи працівником, тобто відсутність бюрократичних та організаційних перешкод при звільненні та наймі. Це дає можливість працівникам зосереджуватися на професійному зростанні та відчувати більшу свободу у прийнятті рішень.

Внутрішня масова гнучкість характеризується гнучким графіком роботи, умовами праці, захистом працівників колективними договорами, нестандартними формами зайнятості тощо. Попри те, що означені питання регулюються трудовим законодавством, соціальні партнери мають значно ширші можливості й можуть врахувати особливості кожної конкретної галузі, регіону, трудового колективу.

Функціональна гнучкість передбачає можливість працівника виконувати різні види робіт у межах одного підприємства, що підвищує як трудовий потенціал працівника, так і трудовий потенціал підприємства. Крім того, гнучкість у використанні персоналу дозволяє роботодавцю легше вирішувати питання заміни працівника у випадку хвороби, відпустки, відрядження тощо. Реалізація цієї компоненти передбачає впровадження навчання протягом усього життя.

Гнучкість заробітної плати зумовлює залежність рівня оплати праці співробітників від продуктивності їхньої праці, тобто вища результативність обумовлює вищу оплату праці. Крім того, це

¹ *Wilthagen T.* Towards 'flexicurity'? Balancing flexibility and security in EU Member States / T. Wilthagen, F. Tros, H. Van Lieshout // *European journal of social security.* — 2004. — № 6 (2). — P. 113—136.

² *Ibid.*

мотивує працівника до самонавчання та підвищення свого професійного рівня.

Отже, названі компоненти гнучкості передбачають вищий рівень свободи працівника та заохочують його до вдосконалення своїх навичок та професійного зростання на тлі гарантованого соціального захисту, який передбачений наступною складовою.

У компоненті соціальний захист виділяють чотири типи: захист робочих місць (*job security*), захист працівників (*employment security*); забезпечення гарантованого доходу (*income security*); комбінований соціальний захист (*combination security*)¹.

Захист робочих місць віддзеркалює складову “зовнішня гнучкість” і забезпечує захист працівника від звільнення.

Захист працівників гарантує працівникам робочі місця на національному ринку праці. Замість закритих робочих місць створюються нові, що забезпечується активною політикою держави, спрямованою на формування попиту на робочу силу всередині країни. Таким чином на ринку праці постійно підтримується приблизно однакова кількість робочих місць, що гарантує працевлаштування.

Забезпечення гарантованого доходу передбачає захист доходу працівника, якщо він звільняється. Це реалізується за рахунок “дорогих” виплат.

Комбінований захист дає працівникові можливість поєднувати оплачувану роботу з іншими видами діяльності, навчанням, виконанням громадських і родинних обов’язків тощо.

Зрозуміло, що поєднання гнучкості та соціального захисту забезпечується соціально орієнтованим державним регулюванням та компромісами між соціальними партнерами. Сучасні національні ринки праці розвинутих країн можуть характеризуватися або однією з названих компонент, або комбінацією кількох.

Серед науковців активно дискутується питання, чи всі європейські країни можуть реалізувати в себе “Данську модель”. Зокрема, Ян Алган и П’єр Кахук² обґрунтували, що цю модель не можливо реалізувати у середземноморських та континентальних країнах Європейського Союзу.

¹ *Wilthagen T. Towards ‘flexicurity’? Balancing flexibility and security in EU Member States / T. Wilthagen, F. Tros, H. Van Lieshout // European journal of social security. — 2004. — № 6 (2). — P. 113—136.*

² *Algan Y. Civic attitudes and the design of labor market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model? [El. resource] / Yann Algan, Pierre Cahuc // EconPapers. — 2006. — № 1928. — URL: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp1928.htm>.*

Поряд з іншими чинниками це обумовлено тим, що Данія має високий рівень зайнятості, низький рівень безробіття та належить до країн, що характеризуються найвищим рівнем за показником “задоволеність роботою”. Найбільша відмінність Данії від інших європейських країн полягає у характерній для неї оптимальній комбінації таких чинників, як захист робочих місць та соціальна підтримка безробітних.

Що стосується українського ринку праці, то він перебуває на етапі формування. Це обумовлено процесами, які відбуваються на макрорівні і на глобальному рівні. Фактори впливу макрорівня пов’язані із наслідками пострадянського періоду і тривалим переходом від обов’язкової і повної зайнятості до вільної й гнучкої. Ситуація ускладнюється неефективним регулюванням ринку праці та низьким рівнем соціального захисту. Наслідком цього стали: вимушена неповна зайнятість, неформальна зайнятість, трудова міграція, приховане безробіття.

На світовому рівні національний ринок праці зазнає впливу глобалізаційних процесів та формування єдиного глобального цифрового ринку праці. Ця тенденція загрожує зниженням трудового потенціалу нашої країни, оскільки за її межами висококваліфіковані працівники отримують значно кращі умови та оплати праці.

Характеристика ринку праці України за параметром “гнучкість” моделі флексік’юриті наведена у табл. 1.4.

Таблиця 1.4. Характеристика компоненти “гнучкість” українського ринку праці

Складові гнучкості	Ступінь реалізації			Характеристика
	так	частково	ні	
Зовнішня гнучкість		+		Особливих труднощів у питаннях найму та звільнення працівника немає. Спостерігається “прихована дискримінація” за віковою, гендерною ознакою. Водночас наявний низький рівень мобільності робочої сили всередині країни
Внутрішня гнучкість		+		Найбільш поширено на підприємствах малого і середнього бізнесу та серед самозайнятих осіб, що зумовлено організаційними та технологічними особливостями та схильностями невеликих підприємств до гнучкості внутрішнього середовища

Закінчення табл. 1.4

Складові гнучкості	Ступінь реалізації			Характеристика
	так	частково	ні	
Функціональна гнучкість	+			Поширено поєднання декількох трудових функцій, функціональних сфер тощо
Гнучкість заробітної плати		+		Не характерно для бюджетної сфери (освіта, наука, охорона здоров'я, культура), оскільки рівень оплати праці не дозволяє вести гідний спосіб життя та не забезпечує повноцінне відтворення робочої сили. Не характерно для вторинного сегмента ринку праці та тіньового сектору економіки

Джерело: розроблено автором.

Міркування, наведені в табл. 1.4, свідчать про достатній рівень гнучкості національного ринку праці. Водночас національному ринку праці притаманні певні вади.

Головною вадою гнучкості національного ринку праці є низький розмір оплати праці, особливо це характерно для бюджетної сфери. Так, у 2018 р. середня заробітна плата по країні за годину коливалася від 55,36 грн у I кварталі до 67,42 у III кварталі, з незначним зменшенням до 64,79 грн у IV кварталі. Найнижчі значення у IV кварталі 2018 р. припадали на сферу охорони здоров'я та соціальну допомогу — 42,07 грн, поштову та кур'єрську діяльність — 41,81, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування — 50,49 грн. Середня погодинна ставка у сфері освіти зросла з 47,75 грн у I кварталі 2018 р. до 53,65 у IV кварталі, проте так і не досягла рівня середньої погодинної ставки. Найвищі ставки зафіксовані у сфері фінансів та страхової діяльності (111,67 грн); інформації та телекомунікації (99,26); державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (95,92); авіаційного транспорту (265,01 грн)¹ (див. додаток А).

Водночас слід пам'ятати про можливість корупційної складової у доході працівників бюджетної сфери. Ця складова виступає компенсатором або вирівнювачем розмірів доходів у бюджетній сфері до доходів у приватній. Найманий працівник у бюджетній

¹ Середня заробітна плата за відпрацьовану годину за видами економічної діяльності за квартал у 2018 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

сфері може за певних умов отримувати додатковий прибуток — відсоток від суми перерозподілених бюджетних ресурсів на користь певних юридичних або фізичних осіб та/або певну суму у конверті як компенсацію за ризики. Тіньова складова доходу вирішує питання підвищення рівня життя осіб, які мають важелі впливу на розподіл суспільних ресурсів. Водночас вона є чинником соціальної та економічної загрози розвитку суспільства.

У цілому рівень оплати праці в Україні є недостатнім для повноцінного відтворення робочої сили. Для порівняння зазначимо, що середня заробітна плата за годину у країнах ЄС у 2018 р. у EU-27 становила 27,4 євро, у EU-19 — 30,6 євро. Розмір середньої погодинної оплати праці варіюється від 43,5 євро в Данії до 5,4 євро у Болгарії¹.

Низька ціна праці в Україні зумовлює незначну частку витрат населення на освіту, охорону здоров'я, культурні заходи, а отже, формує несприятливі умови та ускладнює накопичення людського капіталу.

Водночас характерною ознакою національного ринку праці є тіньовий сектор. Для останнього характерні загалом високий рівень гнучкості у поєднанні з низьким розміром оплати низькокваліфікованої праці у тіньовому секторі економіки. Проте тіньова зайнятість може бути вигідною не тільки роботодавцю, а й працівнику. Зокрема, працівник може отримувати більший дохід, оскільки останній не зменшується за рахунок податків. Працівник може одночасно отримувати як оплату праці, так і допомогу по безробіттю, субсидії, пільги тощо. У часи економічної кризи така форма зайнятості може бути єдиним джерелом існування людини, особливо для працівників з низькою кваліфікацією. Тіньова зайнятість характерна для вторинного ринку праці та призводить до втрати людського потенціалу.

Ще однією характерною ознакою є низька мобільність робочої сили всередині країни. У 2017 р. частка зайнятого населення до загальної кількості працездатного населення, що працювало за межами регіону проживання, складала лише 2,6 %². Це пов'язано з наявністю бар'єрів, зокрема: інституціональних, інформаційних, демографічних. Ці перешкоди зумовлені недосконалою інфраструктурою ринку праці та обмеженим доступом до інформації

¹ Estimated hourly labour costs, 2018 [El. resource] / Eurostat. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs.

² Економічна активність населення в Україні 2017 р. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

про наявні вакансії. Ускладнює переміщення робочої сили і застарілий інститут прописки — реєстрації. Нерозвинутий та незбалансований ринок житла та цінова політика на ньому ускладнюють переміщення, особливо це стосується працівників, які мають сім'ї або членів родин, що потребують догляду.

Викладене вище підтверджують результати оцінювання України за Рейтингом глобальної конкурентоспроможності (WEF, 2018), зокрема за індикатором “ринок праці”, наша країна посідає 66-ту сходинку серед 140 країн¹. Позиції України за компонентами названого індикатора представлені у табл. 1.5.

Таблиця 1.5. Компоненти індикатора “ринок праці” в Україні у 2018 р. за Глобальним індексом конкурентоспроможності

Показник	Позиція у рейтингу
Ринок праці	66
Виплати у разі звільнення	47
Практика найму та звільнення працівників	36
Взаємовідносини “працівник — роботодавець”	79
Гнучкість заробітної плати	130
Активна політика у сфері зайнятості	59
Права працівників	97
Легкість найму іноземців	73
Внутрішня мобільність робочої сили	91
Акцент на професійний менеджмент	108
Оплата за продуктивність	53
Частка жінок у загальній кількості працівників	47
Рівень податків на працю	106

Джерело: The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

Крім того, ситуацію доцільно доповнити ускладненим доступом до соціальних послуг. Якісна оцінка компоненти “соціальний захист” наведена у табл. 1.6.

Слід підкреслити, що багато в чому компонента “соціальний захист” в Україні не реалізується, а у неформальному сегменті її немає взагалі. Ситуація, що склалася на національному ринку праці, погіршується старінням населення, впливом молодих

¹ The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

Таблиця 1.6. Характеристика компоненти “соціальний захист” українського ринку праці

Соціальний захист	Ступінь реалізації			Характеристика
	так	частково	ні	
Захист робочих місць		+		У бюджетній сфері захист від звільнення значно вищий, ніж на приватних підприємствах. Усі державні та частково приватні підприємства практикують колективні договори
Захист працівників			+	Немає цілеспрямованої дієвої державної політики, яка б стимулювала створення нових робочих місць
Забезпечення гарантованого доходу		+		Законодавчо гарантовані рівень мінімальної заробітної плати та виплати по безробіттю. Середній рівень оплати праці недостатній, що не дозволяє реалізувати функцію мотивації до підвищення результативності праці
Комбінований захист		+		Працівник може комбінувати різні види діяльності, а також поєднувати зайнятість із навчанням. У переважній більшості випадків усі ризики працівник несе самостійно. Дуже слабо реалізована концепція “навчання впродовж усього життя”

Джерело: розроблено автором.

фахівців за кордон та зниженням трудового потенціалу країни, зокрема і через ігнорування концепції “навчання впродовж усього життя”.

Основні заходи, спрямовані на поліпшення ситуації на національному ринку праці, мають орієнтуватися на посилення його гнучкості та соціального захисту. Окремо слід акцентувати увагу на концепції “навчання впродовж усього життя”, що передбачає безупинний особистісний розвиток з метою здобуття нових компетенцій, удосконалення вже опанованих, її реалізація допомагає зберігати конкурентоспроможність.

Висновки

Результати дослідження еволюції теорій та концепцій ринку праці і зайнятості свідчать про тісний взаємозв'язок методів і форм регулювання зайнятості з економічним розвитком суспільства, що зумовлено відповідним типом продуктивних сил і виробничих відносин у певний історичний період. Формування та поширення нових форм зайнятості пов'язано зі зміною технологічних укладів. Нові технології спричинюють підвищення гнучкості ринку зі зниженням соціального захисту та призводять до соціальних потрясінь під час низхідної хвилі економічного циклу.

У сучасних умовах глобалізації та цифровізації відбувається трансформація продуктивних сил та виробничих відносин, що передбачає формування нових підходів до регулювання ринку праці, зайнятості, оплати праці, соціального захисту економічно активного населення.

Сучасна концепція флексік'юриті спрямована на побудову соціально орієнтованої моделі економіки. Основними її компонентами є гнучкість та соціальний захист, які підтримують одна одну та забезпечують гармонійний розвиток суспільства за умови активної державної підтримки та реалізації концепції навчання протягом усього життя. Така модель дає змогу формувати та утримувати на національному ринку трудовий потенціал країни.

Для національного ринку праці України характерні часткова "гнучкість" та низький рівень "соціального захисту". Низька внутрішня мобільність робочої сили і недостатній рівень оплати праці знижують рівень гнучкості національного ринку. Низький соціальний захист національного ринку праці зумовлений недоскональними механізмами та інструментами державного регулювання.

1.2. Компаративний аналіз традиційних і гнучких форм зайнятості

Цифрова економіка передбачає нові способи організації праці, які б дозволили не тільки знижувати витрати виробництва, а й підвищувати ефективність використання праці на підприємствах. Нестандартні форми зайнятості покликані оптимізувати кількість робочих годин і створити гнучкі робочі місця як за рахунок працівників, так і за рахунок організацій-посередників. Водночас концепція нестандартної зайнятості є відносно новою у практиці різних країн світу та потребує додаткового вивчення.

Стандартна зайнятість переважає у ХХ ст. та характеризується стабільними місцем та часом роботи, проте вона більше не відповідає новим виробничим технологіям і соціально-трудовим відносинам постіндустріальної епохи. Це зумовлено низкою причин, серед них — глобалізація, прискорення темпу виробничих процесів, всеосяжне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, впровадження нових технологій і, головне, формування нових сегментів глобальної економіки: цифрового (*digital economy*), шерінгового (*sharing economy* — економіка спільної участі).

Трансформація форм зайнятості обумовлена зміною технологічних укладів, а отже, зміною продуктивних сил та виробничих відносин в економіці (табл. 1.7).

У результаті підвищення гнучкості та індивідуалізації виробництва набувають поширення нестандартні або гнучкі форми зайнятості, зокрема в країнах ЄС близько половини робочої сили охоплено гнучкою зайнятістю. Така зайнятість покликана вирішувати проблеми безробіття через пошук нових джерел робочої сили, нових способів організації праці та оптимізації її використання. Гнучка зайнятість набуває особливої актуальності для країн, у яких відбуваються процеси старіння населення.

Питання трансформації зайнятості та формування нових гнучких форм висвітлено у працях В. Гіпельсона, Р. Капелюшнікова, О. Грішної, А. Колота, І. Котлярова, І. Петрової, Д. Стребкова, А. Шевчука, а також у монографії за редакцією Е. Лібанової¹.

¹ Гімпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гімпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2006. — № 1. — С. 122—143; Грішнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Грішнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85—96; Грішнова О.А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О.А. Грішнова, О.О. Савченко. — Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 1. — С. 8—12; Колот А.М. Трансформація інститута зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації / А.М. Колот // Уровень життя населення регіонів Росії. — 2013. — № 11. — С. 93—101; Котляров І.Д. Трансформація зайнятості: як буде трудитися людина? [Ел. ресурс] / І.Д. Котляров // Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты : эл. сб. статей II Междунар. науч.-практ. конф. / Полоцкий государственный университет, 2018. — Режим доступа: http://www.elib.psu.by:8080/bitstream/123456789/22636/5Котляров_c122-127.pdf; Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — Київ, 2016. — 328 с.;

Таблиця 1.7. Взаємозв'язок між технологічними укладами та трансформацією форм зайнятості

Уклад	Ядро технологічного укладу	Головні переваги	Форми зайнятості
III (1880—1930 рр.)	Електротехнічне, важке машинобудування, виробництво та прокат сталі, лінії електропередач, неорганічна хімія	Підвищення гнучкості виробництва, стандартизація, урбанізація	Стандартна зайнятість
IV (1930—1970 рр.)	Виробництво і переробка нафти, автомобілебудування, кольорові метали, синтетичні матеріали, виробництво товарів тривалого використання	Масове та серійне виробництво	Стандартна зайнятість, поява та використання нестандартних форм зайнятості окремими верствами населення
V (1970—2010 рр.)	Електронна, вимірювальна, оптиковолоконна техніка, програмне забезпечення, телекомунікації, роботобудівництво, інформаційні послуги	Підвищення гнучкості виробництва, поширення індивідуального виробництва	Зменшення частки стандартної зайнятості, поширення нестандартної зайнятості
VI (2010—2050 рр.)	Наноенергетика, молекулярні, клітинні, нанотехнології, нанобіотехнології, нанобіоніка, мікроелектронні технології, наноматеріали, програмне забезпечення, роботобудування, оптоволоконна та обчислювальна техніка	Підвищення гнучкості та індивідуалізації виробництва, зниження матеріаломісткості, енергоємності, створення матеріалів та організмів із заздалегідь заданими властивостями	Поширення нестандартних форм зайнятості, скорочення робочого часу, заміщення працівників у певних видах робіт роботами

Джерело: розвинуто автором на основі: *Ляшенко В.І.* Україна ХХІ: неіндустріальна держава або “крах проекту”? / В.І. Ляшенко, Є.В. Котов. — Київ : Інститут економіки промисловості НАН України ; Полтавський ун-т економіки і торгівлі, 2015. — 196 с.

Нестандартна зайнятість характеризується: нестабільністю трудових відносин, відсутністю стандартного робочого місця, гнучким робочим графіком тощо. Основні відмінні риси стандартних і нестандартних форм зайнятості за основними елементами організації праці представлені у табл. 1.8.

Таблиця 1.8. Порівняльна характеристика форм зайнятості за елементами організації праці

Елемент	Стандартна зайнятість	Нестандартна зайнятість
Тип виробництва товарів / надання послуг	Переважно масове виробництво стандартних товарів	Одиничне, дрібносерійне виробництво, індивідуальне надання послуг
Технологічний уклад	III—IV	V—VI
Засоби виробництва	Належать роботодавцю, який надає стабільне місце роботи, засоби праці та інші матеріальні цінності, необхідні працівникові для виконання функціональних обов'язків	Повністю або частково належать роботодавцю і надаються для виконання функцій, або повністю, чи частково належать працівнику, або ж належать посереднику та надаються в оренду
Управлінська організаційна структура	Переважають вертикальні структури: лінійна; лінійно-функціональна; лінійно-штабна, дивізійна, а для вирішення наукомістких, складних завдань використовуються матричні структури	Поширення мережевих організаційних форм: внутрішня, адаптивна, динамічна
Поділ праці	Вертикальний та горизонтальний	Зменшення ієрархічності, оргструктура стає плоскою, поширення горизонтального поділу праці
Час роботи	Повний робочий день (тиждень)	Нерегульований робочий день (тиждень) — неповний або такий, що значно перевищує норми трудового законодавства

Петрова І.Л. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості / І.Л. Петрова // Вісник Прикарпатського університету. — Сер.: Економіка. — 2015. — № 11. — С. 172—176; *Стребков Д.О.* Фрилансери на російському ринку труда / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Социологические исследования. — 2010. — № 2. — С. 45—55.

Закінчення табл. 1.8

Елемент	Стандартна зайнятість	Нестандартна зайнятість
Час відпочинку	Жорстко регламентований трудовим законодавством	Самостійне регламентування часу відпочинку, залежить від ступеня задоволення матеріальних та духовних потреб працівника
Організаційна культура і цінності	Авторитаризм, колективні цінності, жорстка виробнича дисципліна	Децентралізація управління, демократія, індивідуалізм, гнучкі графіки роботи і відпочинку
Контроль	Всі види контролю: попередній, поточний і заключний безпосереднім керівником	Попередній контроль під час відбору виконавця роботи та заключний контроль за результатами роботи. Поточний контроль практично відсутній або обмежений
Оплата праці	Стабільна заробітна плата з регламентованими надбавками, доплатами, преміями	Декілька джерел отримання доходу за виконану роботу (портфель замовлень)

Джерело: складено автором.

Поява та поширення нестандартних форм зайнятості зумовлені змінами технологій зовнішнього та внутрішнього середовища. Доцільно розглядати нестандартні форми зайнятості як результат дії ринкових механізмів, що спричинили адаптацію суб'єктів ринку праці (роботодавців і працівників) до нових умов діяльності.

Головні цінності цифрової економіки — інформація та людський капітал, здатний її перетворювати у корисний, затребуваний ринком продукт. Названі цінності змінили принципи управління підприємством (організацією), а головне — умови забезпечення ефективності його діяльності. Розвиток цифрових технологій дає змогу залучати для вирішення задачі більшу кількість фахівців з різних місць. Це зумовило поширення нестандартних форм зайнятості.

Нестандартні форми зайнятості — це термін, який означає невиконання одного або декількох критеріїв, що визначають стандартну зайнятість. Найчастіше стандартну зайнятість розуміють як повну зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає відповідний соціальний захист працівника. Відповідно до Висновків експертів з

нестандартних форм зайнятості МОП¹ виокремлюють чотири основні форми: тимчасову, неповну, тимчасову агентську зайнятість та множинні трудові відносини, замасковані трудові відносини. Кожна із наведених форм включає декілька видів. Деталізація форм нестандартної зайнятості наведена в табл. 1.9.

Таблиця 1.9. Класифікація нестандартних форм зайнятості

Форма нестандартної зайнятості	Класифікаційна ознака	Вид
Тимчасова	За строком виконання робіт	Термінова, короткострокова, сезонна, проектна діяльність (договір на виконання проекту)
Неповна	За згодою працівника	Добровільна, вимушена
Тимчасова агентська зайнятість та множинні трудові відносини	За видом агента	Аутстафінг, лізинг
	За відпрацьованим часом	Неповна зайнятість, повна, надзайнятість
Замасковані трудові відносини	За видом маскування	Залежна самозайнятість, неформальна зайнятість
Усі форми зайнятості	За рівнем використання цифрових технологій	Нецифрова, змішана, цифрова
	За місцем виконання роботи	Стаціонарно на робочому місці роботодавця, дистанційно (вдома, у клієнта, в коворкінгу, у публічних місцях)

Джерело: розвинуто автором на основі: Report for discussion of the tripartite Meeting of Experts on Non-standard Forms of Employment [El. resource] / International Labour Organization. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_336934/lang-en/index.htm.

Найбільш поширеними формами та видами нестандартної зайнятості є: неповна (часткова) зайнятість; надзайнятість; тимчасова робота: термінова, короткострокова, сезонна, тимчасова

¹ Report for discussion of the tripartite Meeting of Experts on Non-standard Forms of Employment [El. resource] / International Labour Organization. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_336934/lang-en/index.htm.

агентська; неформальна зайнятість; дистанційна; цифрова зайнятість; самозайнятість.

Вказані види нестандартної зайнятості можуть поєднуватися між собою, утворюючи різноманітні комбінації. Розглянемо докладніше кожну з названих вище форм нестандартної зайнятості.

Неповна зайнятість — це зайнятість неповний робочий день (тиждень, місяць тощо) з неповною оплатою відповідно, яка має соціальні, економічні, особисті та інші причини. Неповна зайнятість може бути як вимушена, пов'язана зі спадом виробництва, так і добровільна. У країнах з нерозвинутою економікою часто розглядають неповну зайнятість як негативне явище, котре свідчить про приховане безробіття. У розвинених країнах у більшості випадків неповна зайнятість — це свідомий вибір громадян, пов'язаний з обраним способом життя.

Слід зазначити, що поширення неповної зайнятості є однією з основних тенденцій сучасного ринку праці, вона пов'язана із заміщенням праці технологіями. За останні 150 років валовий продукт у розвинених країнах зріс більш ніж у десять разів, а кількість відпрацьованих годин у розрахунку на людину скоротилася наполовину¹.

За рекомендаціями МОП², ідентифікація рівня зайнятості працівника визначається сумарною тривалістю робочого часу на основному і всіх додаткових робочих місцях.

Нормативного порога тривалості робочого тижня для частково зайнятих у більшості країн не існує. Водночас у Франції є чітке визначення тривалості робочого часу для цієї категорії зайнятих — не менше ніж на 1/5 частину нормативної тривалості робочого тижня, що становить 39 годин на тиждень, або 169 годин на місяць³.

У практиці статистичних розрахунків тривалості робочого часу прийняті різні нормативні значення неповної зайнятості. Наприклад, у США, Японії, Австрії, Швеції — менше 35 годин на тиждень; у Фінляндії, Канаді, Новій Зеландії — до 30 годин; в Угорщині, Туреччині — до 36 годин; у Норвегії — до 37 годин⁴.

¹ Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда / А.В. Шевчук // Общественные науки и современность. — 2007. — № 3. — С. 44—54.

² Part-Time Work Convention. No. 175 [El. resource] / International Labour Organization. — 1994. — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175.

³ Новожилова Л.В. Особливості використання гнучких форм зайнятості в постіндустріальних країнах / Л.В. Новожилова // Вісник аграрної науки Причорномор'я. — 2008. — № 3 (46). — С. 143—155.

⁴ Part-time work [El. resource] / International Labour Organization // Information Sheet. — 2004. No. WT-4. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf.

Зазначимо, що нормативний поріг тривалості робочого тижня для частково зайнятих визначено далеко не в усіх країнах. Наприклад, в Італії, Бельгії частково зайнятими вважають тих, хто сам про це заявив.

Рівень часткової зайнятості з 2008 по 2017 р. у середньому по країнах ОЕСР залишається незмінним та варіюється у межах 15,6—17,0 %. Найвищий рівень тимчасової зайнятості характерний для країн Північної Європи, зокрема у 2017 р. він сягав 37,4 % у Нідерландах, 27,7 у Швейцарії та 25,7 % в Австрії. Найнижчий рівень мають Угорщина (3,6 %) та Данія (5,4 %) ¹.

Що стосується України, то в Законі України “Про зайнятість населення” термін *неповна зайнятість* трактується так: “зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку” ². Нормативна тривалість робочого часу на тиждень становить 40 годин. Виняток передбачено для працівників у віці від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень; для осіб у віці від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) — 24 години на тиждень. Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, — не більше ніж 36 годин на тиждень. А також передбачено скорочений робочий тиждень для окремих категорій працівників, таких як лікарі, вчителі та ін.

Надзайнятість — це зайнятість із тривалістю робочого часу понад нормативне значення, встановлене трудовим законодавством певної країни. Надзайнятість є зворотним явищем неповної зайнятості. У більшості випадків — це добровільний вибір індивіда, за винятком найменш розвинутих країн, де працювати понад нормативний поріг змушує бідність, а іноді і злиденне становище населення.

Добровільна надзайнятість часто спостерігається у сферах діяльності, які характеризуються високою складовою творчого наповнення, професіоналізмом і високим рівнем самовіддачі й самомотивації працівників у сфері професійної діяльності. Зазначимо, що чим вища частка творчості у професійній діяльності, тим менш регламентований зазвичай робочий графік. Зайнятість та-

¹ Labour Force Statistics 2008—2017 [El. resource] / OECD. — URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page1.

² Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

кого персоналу має бути спрямована на збільшення творчого потенціалу і, як правило, не підлягає жорсткій регламентації.

Тимчасова зайнятість — це робота на умовах контракту з обмеженим терміном дії або за обсягом виконання робіт. До тимчасово зайнятих належать також сезонні працівники. Частка тимчасової зайнятості у загальній кількості зайнятих у країнах ОЕСР коливається у межах від 1,6 до 27,7 %. Водночас у розрізі країн зберігаються практично незмінні значення рівня тимчасової зайнятості за останні 10 років. Найвищий рівень тимчасової зайнятості у 2017 р. спостерігався у Чилі — 27,66 %, Іспанії — 26,67, Португалії — 26,18, найнижчий — у Литві — 1,65, Естонії — 2,98, Латвії — 3,02 %¹.

Останнім часом все більше практикується короткостроковий найм висококваліфікованих співробітників через посередницькі фірми, наприклад у разі запуску виробництва або оснащення його новими технологіями і т. п. Основними факторами, що зумовлюють попит підприємств на агентських співробітників, є: зниження витрат, сезонні коливання попиту, можливість заміщення співробітників, швидка адаптація підприємства до економічних циклів, відсутність зобов'язань із питань соціального захисту.

Тимчасова агентська зайнятість полягає у використанні компаніями (підприємствами) зовнішніх працівників фірм-провайдерів. Провайдери наймають таких працівників з метою подальшого надання їхніх послуг підприємствам на умовах лізингу й аутстафінгу.

Аутстафінг — це залучення підприємством на час виконання певного обсягу робіт позаштатних співробітників, які мають відповідні професійні навички. Аутстафінг передбачає передачу співробітників, яких оформлюють у штат компанії-провайдера при тому, що фактично вони працюють у компанії-користувачі. Трапляються ситуації, коли працівників підприємства навмисно виводять за штат і оформлюють у компанію-провайдер. При цьому співробітники фактично залишаються працювати на своїх робочих місцях і виконують ту саму роботу, що й раніше. Це дозволяє компанії знизити соціальні витрати, проте оформлення за допомогою цивільно-правового договору позбавляє працівника прав, гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством.

Лізинг персоналу — це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії-виробника необхідною робочою силою з використанням послуг лізингодавця. Відмінність лі-

¹ Temporary employment (2008—2017) [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>.

зингу персоналу від аутстафінгу полягає в тому, що при використанні останнього переривання трудових відносин працівника з користувачем тягне за собою припинення відносин із провайдером, у штаті якого він оформлений, тоді як в умовах лізингу трудові відносини з лізингодавцем зберігаються.

Неформальна зайнятість охоплює самозайнятих осіб, які працюють без державної реєстрації, та їхніх найманих працівників, а також тих, хто працює у формальному секторі без оформлення або з частковим оформленням трудових відносин і неоплачуваних працівників сімейних господарств. Таким чином, до сегмента неформальної зайнятості відносять осіб, які працюють без оформлення або з частковим оформленням трудових відносин. Саме відсутність трудових договірних відносин у цьому секторі обумовлює його нестабільність і повну відсутність соціального захисту й дозволяє класифікувати його як нестандартну зайнятість.

Джерелами доходів неформальної зайнятості є: власний незареєстрований бізнес, заробітна плата в “конверті”, заробітки за кордоном без оформлення, надання послуг без належного оформлення (репетиторство, перекладацька діяльність, догляд за людьми похилого віку та дітьми, прибирання, ремонтні роботи, перевезення пасажирів (таксі) тощо).

Дистанційна зайнятість досить поширена серед багатьох фахівців інтелектуальної праці, які виконують пошукову оптимізацію, написання комп’ютерних програм, їх тестування, розробку проектів (інженери, дизайнери), написання статей (журналісти і копірайтери), переклади, надають консалтингові послуги.

Поняття дистанційної роботи ввів в обіг Дж. Ніллес, який у 1972 р. розробив концепцію дистанційної роботи. Він припустив, що не обов’язково тримати працівників в офісі, оскільки сучасні засоби зв’язку дозволяють підтримувати контакт між співробітниками на відстані¹. У 1979 р. праці Дж. Ніллеса привертають увагу голови спеціального Комітету з економічного розвитку США Скіффа Френка. Він продовжує розвивати ідеї вченого і пропонує новий термін *flexiplace* — гнучке робоче місце². У 1982 р. до досліджень долучився Дж. Гордон. Завдяки його зусиллям в 1982 р. була проведена перша Національна конференція з питань телероботи.

¹ *Nilles J.M.* Telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow / J.M. Nilles. — John Wiley & Sons, Inc., 1976.

² *Schiff F.W.* Working at home can save gasoline / F.W. Schiff // The Washington Post. — 1979. — № 2.

Доцільно виділити такі види дистанційної роботи: робота вдома, позаштатна віддалена робота, мобільна робота, телеробота.

Робота вдома часто включає низькокваліфіковану роботу з простих, але часто повторюваних операцій. Оплата здійснюється за кінцевим результатом, робота виконується переважно вразливими верствами населення: жінками з надмірними домашніми обов'язками, людьми з обмеженими можливостями, пенсіонерами.

Позаштатна віддалена робота здійснюється за межами підприємства позаштатними співробітниками, які виконують найрізноманітніші завдання на основі договорів з клієнтом, а саме: письменницька робота, редагування тощо.

Мобільна віддалена робота передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах діяльності, наприклад у роботі торгових представників, інспекторів, інженерів з експлуатації.

Дистанційна зайнятість може бути розосереджена по декількох місцях: частково вдома, частково у місцях, які є власністю роботодавця, а також у місцях спільного користування, наприклад коворкінгах.

Коворкінг (англ. *co-working* — “спільно працювати”) — це нова форма організації роботи, за якої самозайняті особи, як правило фрілансери, використовують для своєї професійної діяльності загальний офісний простір, залишаючись незалежними і вільними, але не відчуваючи при цьому браку спілкування.

Термін *коворкінг* запропонував Берні Де Ковен¹, гейм-дизайнер і теоретик, для опису моделі “спільної роботи серед рівних”, яку він спостерігав під час розробки гри працівниками, котрі відчувають “глибоку вдячність за участь у творчій, грайливій спільноті”. Водночас Де Ковен ніколи не застосовував цей термін для характеристики спільного робочого простору у сфері підприємництва.

Ідея коворкінгу була реалізована у США в 2005 р., коли молодий програміст Б. Ньюберг² вирішив поєднати традиційний офіс зі свободою і незалежністю фрілансу, запропонувавши спільний робочий простір, а також спільне дозвілля, тренінги тощо.

¹ *Waters-Lynch J.* Coworking: A Overview Transdisciplinary [El. resource] / J. Waters-Lynch et all // SSRN. — January 26, 2016. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2712217.

² *Neuberg B.* Coworking-Community for developers who work from home [El. resource] / B. Neuberg // Coding in Paradise. — 2005. — URL: <http://codinginparadise.org/weblog/2005/08/coworking-community-for-developers-who.html>.

Отже, коворкінг — це винаймання робочого місця з облаштованою інфраструктурою та супутніми послугами, а головне — можливість працювати у творчому середовищі, перебувати серед однодумців, творчих професіоналів.

Прихильники коворкінгу об'єдналися у міжнародну організацію Global Coworking Unconference Conference, перша конференція відбулася у 2011 р. Сьогодні зареєстровано понад 10 тис. коворкінгів по всьому світу загальною вартістю 1 млрд дол. США¹.

Телеробота — це зайнятість, за якої співробітники, як правило, працюють вдома, використовуючи комп'ютер і телекомунікаційний зв'язок для постійної взаємодії з колегами. Такий вид зайнятості особливо ефективний, коли між офісом і будинком значна відстань. Із поширенням інтернет-технологій телеробота отримала безмежні можливості та набула розвитку у вигляді цифрової форми зайнятості.

Цифрову зайнятість слід розуміти як економічну доцільну діяльність, що виконується стаціонарно на робочому місці роботодавця або дистанційно виключно за допомогою використання цифрових технологій. Вважаємо, що можна виділити такі *критерії* віднесення зайнятості до цифрової:

- процес праці, який відбувається виключно з використанням цифрових технологій;
- діджиталізація соціально-трудових відносин;
- взаємодія проектної команди через онлайн-платформи;
- результат праці — цифровий продукт;
- оплата за виконане замовлення через цифрові фінансові системи.

На нашу думку, цифровій зайнятості можна дати таке визначення: це корисна діяльність, що виконується із застосуванням інформаційно-комп'ютерних технологій, спрямована на задоволення власних та суспільних потреб і результатом якої є інформаційний продукт або послуга.

Особливого значення цифрова зайнятість набуде у найближчому майбутньому. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму, до 2020 р. Четверта промислова революція (ІТ-революція) відкриє людині світ робототехніки та автономного транспорту, штучного інтелекту й навчання за допомогою машин, нових матеріалів, біотехнологій та геноміки². Ці сфери потребують не просто висо-

¹ Why Coworking? [El. resource] / GCUC. — 2019. — URL: <https://gcuc.co/why-coworking>.

² The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [El. resource] / WEF. — 2016. — URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_

кокваліфікованого персоналу, а працівників, які зможуть генерувати нові продукти та розвивати різні сфери економіки. Оскільки зазначені сфери будуть розвиватися під впливом ІТ-технологій, вони сприятимуть поширенню саме цифрової зайнятості. Для позначення цієї категорії працівників використовують різні терміни, зокрема *віртуальні комірці*, вони забезпечують розробку, впровадження та функціонування інформаційних продуктів¹.

Одиницею цифрової зайнятості є цифровий працівник. На нашу думку, цьому поняттю доцільно дати таке визначення. **Цифровий працівник** — це особа, яка виконує трудові функції за допомогою цифрових технологій на умовах договору, укладеного у цифровий спосіб, та отримує оплату за надані трудові послуги через цифрові грошові системи. Оплата праці цифрового працівника може здійснюватися як у криптовалюти, так і у валюті будь-якої країни шляхом переведення визначеної суми (гонорару) на банківський рахунок виконавця.

Цифровий працівник працює на цифровому робочому місці на підприємстві, у громадському просторі або самостійно створеному. Ми пропонуємо такі підходи до визначення поняття “цифрове робоче місце”. *По-перше*, будь-яке робоче місце є простором, обладнаним відповідно до змісту та характеру праці, де відбувається прикладання працівником трудових зусиль. *По-друге*, особливостями цифрового робочого місця є наявність цифрових пристроїв та підключення до цифрових робочих агрегаторів, платформ тощо. *По-третьє*, цифрове робоче місце може бути стаціонарним або рухомим. Останнє дає можливість цифровим працівникам, діяльність яких не потребує складного устаткування, облаштувати таке робоче місце. Рухоме цифрове робоче місце може складатися лише з ноутбука або смартфона. *По-четверте*, цифровий працівник найчастіше працює на умовах дистанційної зайнятості, за якої взаємодія між працівниками, працівником і роботодавцем переміщується у мережу Інтернет. Ще однією умовою цифрового робочого місця є підключення до світової мережі.

Отже, *цифрове робоче місце* — це простір із можливістю підключення до Інтернету та спеціальних професійних мережевих ресурсів, обладнаний відповідними цифровими пристроями, які відповідають змісту та характеру цифрової трудової діяльності і є

content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer.

¹ *Петрова І.Л.* Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості / І.Л. Петрова // Вісник Прикарпатського університету. — Сер.: Економіка. — 2015. — № 11. — С. 172—176.

достатніми для забезпечення ефективної діяльності цифрового працівника.

Цифровий працівник обіймає певну цифрову посаду на цифровому (віртуальному) або реальному (фізичному) підприємстві. На нашу думку, цифрова посада має певні особливості. *По-перше*, вона є цифровою одиницею організаційної структури підприємства. Організаційна структура має функціонувати за допомогою мережевих платформ або сама бути такою платформою, що забезпечує взаємодію працівників. *По-друге*, цифрова посада передбачає можливість виконання посадових обов'язків за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій. *По-третьє*, права та відповідальність працівника, який обіймає цифрову посаду, щодо вчасного та якісного виконання цифрових обов'язків мають реалізуватися у цифровий спосіб.

Отже, з наведених вище міркувань, *цифрова посада* — це цифрова одиниця організаційної структури підприємства, що функціонує за допомогою мережевих платформ та передбачає виконання цифровим працівником покладених на нього трудових функцій, реалізації його прав, обов'язків та відповідальності у цифровий спосіб.

Цифрова зайнятість є неоднорідною, тому її доцільно класифікувати за рівнем складності, а головне — за рівнем інноваційності отриманого результату — продукту (послуги). Оскільки саме результат праці приносить користь суспільству і сприяє розвитку економіки країни та покращенню добробуту громадян.

Доцільно цифрову зайнятість поділити за рівнями складності отриманого результату (цифрового продукту) на *базову та смарт-зайнятість*. **Базова цифрова зайнятість** передбачає виконання будь-якої роботи у цифровий спосіб за допомогою цифрових технологій відповідно до заданої технологією. До неї можна віднести: переклади, ведення блогів, адміністрування сайтів, тестування програмних продуктів тощо. Результатом базової цифрової зайнятості є цифрова послуга згідно зі встановленим регламентом. Особливістю є те, що результат такої діяльності може відтворюватися для певної кількості споживачів. При цьому сама послуга не має інноваційного змісту.

Для позначення другого рівня цифрової зайнятості доцільно використовувати слово “смарт”, яке, з одного боку, перекладається з англійської як розумний, а з іншого — SMART — це абревіатура (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-bound), що широко використовується в галузі проектного менеджменту¹.

¹ Morrison M. History of SMART Objectives / M. Morrison [El. resource] // Rapidbi. — 26.06.2010. — URL: <https://rapidbi.com/history-of-smart-objectives>.

П'ять критеріїв — конкретність, вимірюваність, досяжність, релевантність, орієнтованість у часі — є показниками ефективності, зокрема й людської праці.

Результатом цифрової смарт-зайнятості є формування нового цифрового продукту або поліпшення вже існуючого. Таким чином, смарт-зайнятість — це інноваційна діяльність працівника, спрямована на ефективне вирішення поставлених задач.

Наведене вище дозволяє сформулювати таке визначення: **смарт-зайнятість** — інноваційна діяльність, здійснювана у цифровий спосіб з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій, результатом якої є створення нового цифрового продукту або суттєве поліпшення існуючих наукових, духовних, культурних та матеріальних благ суспільства.

Прикладами цифрової смарт-зайнятості можуть бути: розробка стартапів, програмного забезпечення, нового сервісу, технології, матеріалів, видів енергії; наукові дослідження тощо.

Зростання частки підприємств, що впроваджують та використовують технології V та VI укладів у структурі економіки, обумовлює *збільшення попиту на цифрову смарт-зайнятість*. Це підтверджують такі міркування.

По-перше, впровадження нових технологій в економіці обумовлює створення нових високопродуктивних робочих місць. Ключові технології V та VI укладів — це мікроелектронна та процесорна техніка, телекомунікації, інформаційні послуги, робототехніка, нано- та клітинні технології тощо, які формують попит на працівників, здатних креативно мислити та продукувати інновації. Нові технології зумовлюють підвищення інтелектуалізації праці.

По-друге, трудовий процес у V та VI укладах буде значною мірою реалізовуватися у цифровий спосіб, оскільки засоби праці, технологія, організація праці, трудова взаємодія відбуваються з використанням цифрових пристроїв. Це передбачає обов'язкове володіння цифровими навичками.

По-третє, основною вимогою до працівника стане перманентна актуалізація навичок, пов'язана з потребами ринку праці, що швидко змінюються. “Завдання кожного працівника полягає у тому, щоб протягом життя відстежувати рівень своєї затребуваності, оскільки вона є гарантією зайнятості”¹. Гарантування зайнятості стане справою працівника, його потребою та обов'язком з

¹ *Одегов В.Н.* Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / В.Н. Одегов, В.В. Павлова // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2017. — № 4 (206).

позицій забезпечення власної конкурентоспроможності на цифровому ринку праці.

По-четверте, оволодіння новими навичками, знаннями стане нагальною потребою працівника. Оптимальним засобом для цього мають стати онлайн-курси, вебінари тощо. Отже, V та VI технологічні уклади зумовлюють інтелектуалізацію та цифровізацію праці, а отже, формують зростання попиту на цифрову смарт-зайнятність.

Цифрова зайнятність реалізується через наймання працівників або самозайнятність. *Самозайняті особи* — це фізичні особи, включаючи підприємців, які самостійно забезпечують себе роботою і здійснюють незалежну професійну діяльність з метою отримання доходу.

До категорії самозайнятих осіб належать ті, хто самостійно забезпечує себе роботою, організовує робочий процес, володіє засобами виробництва, здійснює професійну діяльність за власні кошти, на власний ризик та несе повну відповідальність за виготовлений продукт (надану послугу).

У цілому самозайнятність населення дає змогу скорочувати рівень безробіття та стимулює розвиток малого і середнього підприємництва. Розвиток самозайнятності зумовлений двома взаємопов'язаними аспектами. З одного боку, зростає рівень інтенсифікації праці, що зумовлює звільнення зайвої робочої сили. З іншого боку, відбувається реструктуризація економіки — збільшується частка послуг у її структурі та формуються нові сегменти. Третинний сектор економіки є найбільш придатним для розвитку самозайнятності.

Додаткові можливості для розвитку самозайнятності дає формування нового сегмента — шерінгової економіки, що виявляється у можливості спільного використання виробничих активів (коворкінги, майстерні, лабораторії, фаблаби), фінансових активів (краудфандінг), професійних навичок. Водночас формуються нові соціальні спільноти, об'єднані спільними професійними, соціальними та іншими інтересами.

Новою тенденцією є *розмивання межі між “зайнятністю — трудовою діяльністю” та “зайнятністю — дозвіллям”*. Це зумовлено низкою причин та здебільшого стосується смарт-зайнятих. Цю тенденцію зумовлюють: гнучкий графік роботи, відсутність стандартного робочого місця, особиста ефективність працівника, а головне те, що праця по суті стає улюбленою справою.

Гнучкий графік роботи дає індивіду можливість планувати свій робочий час і час відпочинку, водночас зростає його відповідальність за дотримання стандартів якості та строків виконання

роботи. Робоче місце для креативного цифрового працівника є мобільним і може бути розташоване будь-де за умови доступу до мережі Інтернет. Здебільшого робоче місце — це місце знаходження потужного ноутбука, або планшета, або іншого цифрового пристрою. Ця тенденція посилюється розвитком мобільного Інтернету, що дає працівнику можливість вільного переміщення із забезпеченням постійного доступу до мережі.

Робота для смарт-працівника — це улюблена справа, яка забезпечує досягнення професійного успіху, визнання та накопичення власного людського капіталу. Така зайнятість скасовує часові лімітування, оскільки заради улюбленої справи індивід працює, з одного боку, більш ефективно у визначений час, отримуючи через працю професійну самореалізацію. А з іншого — виконуючи цікаве завдання, працівник може витратити час, зокрема і відведений на дозвілля, оскільки в цьому випадку праця стає цікавішою за розваги.

Зазначимо, що саме цей сегмент зайнятості надає людині значні можливості для самовираження і самореалізації завдяки активній життєвій позиції. А висока інтенсивність праці при підвищеній відповідальності за її результати компенсується значним рівнем незалежності і почуттям особистого задоволення від здійснення своєї професійної діяльності.

Прикладом успішної самореалізації самозайнятості є розробка власного стартапу. Стартап — це бізнес, започаткований однією особою або групою осіб, як правило, офіційно не зареєстрованих, що будують новий бізнес на основі розробки інноваційного продукту або технології. Інновації, на яких будують свій бізнес стартапи, можуть бути як глобальними, так і локальними. Прикладами успішних стартапів є: Google, Apple, PayPal, Dialoggy (єдина відкрита книга відгуків та пропозицій про роботу різних компаній), Flickr (сервіс збереження фотографій), Dropbox (система обробки файлів та обміну ними), 5crm (CRM-система) тощо.

Серед успішних українських стартапів можна назвати: Grammarly (сервіс редагування англійських текстів), Petcube (пристрій для дистанційного нагляду за домашніми тваринами); Uklon (конкурент Uber), Axdraft (сервіс автоматизації документів)¹.

Процес трансформації стандартних трудових відносин і постійної зайнятості у нестандартні форми, що супроводжується ослабленням соціального захисту працівників, викликає активний опір профспілок. Зазначимо, що нестандартна зайнятість —

¹ Бліц: Які стартапи з України стали найзнаковішими станом на 2018 рік [Ел. ресурс] // Na Chasi. — Режим доступу: <https://nachasi.com/2018/12/04/startups-which-inspire-us/>.

це не завжди добровільний вибір індивіда, оскільки у певних ситуаціях вона пов'язана з ліквідацією стандартних робочих місць. У результаті наймані співробітники, виконуючи свої звичайні трудові функції, часто залишаються без соціального захисту, передбаченого стандартною зайнятістю.

Процес передачі персоналу роботодавцем фірмі-посереднику Г. Стендінг¹ називає “ретоваризацією праці”, оскільки винагорода працівника включає тільки оплату праці. Таким чином соціально-трудова відносина все більше залежать від попиту і пропозиції на ринку праці. За таких умов роботодавець оплачує тільки ціну робочої сили — заробітну плату.

Головні відмінності стандартної і нестандартної форм зайнятості за основними елементами системи соціально-трудова відносин наведені у табл. 1.10.

За умов нестандартної форми зайнятості більша частина ризиків, які раніше брали на себе держава або підприємство, перекладається на працівника. Такі особливості соціально-трудова відносин доцільно розглядати з двох позицій. З одного боку, нестандартні форми зайнятості дають можливості для розвитку і самореалізації активним професіоналам, здатним взяти на себе ризики та знайти найкращі варіанти для самореалізації.

З іншого боку, це призводить до формування нового прошарку суспільства — *прекаріату*, який характеризується нестійкою зайнятістю та відсутністю соціальних гарантій. Характерною рисою прекаріату є те, “що йому доводиться покладатися тільки на пряму грошову винагороду за працю. Прекаріат не може розраховувати на державу, пенсії, допомогу на випадок безробіття, оплату медичних послуг тощо. Це дуже послаблює позиції прекаріатів у часи криз і соціальних потрясінь. Це робить їх більш вразливими порівняно з працівниками, які мають доступ до державної допомоги чи інших форм підтримки”. Ознакою прекаріату є зниження рівня захищеності у соціально-трудова сфері або цілковита її відсутність. До захищеності Г. Стендінг відносить такі гарантії: “ринку праці; зайнятості; робочого місця; охорони і безпеки праці; відтворення кваліфікації (навичок); доходів; представництва”².

Гарантія ринку праці — це забезпечення реалізації концепції “повної зайнятості” відповідними державними структура-

¹ *Standing G. The Precariat — the new dangerous class / G. Standing // Amalgam. — 2014. — № 6 (6-7). — P. 115—119.*

² *Ibid.*

Таблиця 1.10. Порівняльна характеристика форм зайнятості за елементами системи соціально-трудова відносин

Елемент	Стандартна зайнятість	Нестандартна зайнятість
Договірні відносини	Колективний трудовий договір між роботодавцем і органом, що представляє інтереси працівників. Стандартний договір між працівником та роботодавцем. Індивідуалізація трудового договору можлива тільки для працівників, які обіймають найвищі посади	Індивідуальна угода про виконання визначеного обсягу робіт. Відсутність договірних відносин для неформального сектору зайнятих
Соціальний захист	Згідно з трудовим законодавством оплачувана відпустка, оплата лікарняних, санаторне лікування, можливість медичного страхування, оплата навчання та/або підвищення кваліфікації тощо	Частковий соціальний захист або його цілковита відсутність у неформальному секторі
Основні типи соціально-трудова відносин	Соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, суперництво	Субсидіарність, дискримінація, суперництво
Авторське право	Авторське право належить автору. Виключне майнове право на службове використання — за роботодавцем	Авторське і виключне майнове право належать автору

Джерело: розроблено автором.

ми¹. Регулювання ринку праці в умовах глобалізації та збільшення технологічного безробіття ускладнюється та потребує нових механізмів регулювання. Такими новими механізмами можуть стати: запровадження програм безумовного доходу, програми підтримки створення нових цифрових робочих місць, законодавче скорочення робочого часу, сприяння поширенню волонтерської діяльності.

Гарантія зайнятості передбачає регулювання процесу наймання і звільнення працівника та захист найманого працівника

¹ *Standing G. The Precariat — the new dangerous class / G. Standing // Amalgam. — 2014. — № 6 (6-7). — P. 115—119.*

від можливого свавілля роботодавця¹. Гнучкі форми зайнятості регламентуються індивідуальними угодами або угодами аутстафінгу та аутсорсингу персоналу, в яких виписані умови наймання та звільнення працівників. За таких умов гарантія зайнятості забезпечується тільки на термін дії угод, тобто передбачена тимчасова гарантія зайнятості. При самозайнятості гарантом виступає сам працівник, а його здібності, здоров'я, конкурентоспроможність на ринку праці — це необхідні умови, що забезпечують дію гарантії.

Гарантія робочого місця — це збереження відповідної ніші на ринку праці із забезпеченням збереження відповідних функціональних обов'язків². Використання цифрових технологій у процесі праці передбачає скорочення робочих місць та їх трансформацію. Для новостворених робочих місць характерне розмивання меж функціональних обов'язків. Дистанційна зайнятість не передбачає створення робочих місць, це покладається на самого працівника.

Гарантії охорони праці — захист від нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, забезпечення гігієни праці тощо³. Ці гарантії залишаються актуальними для працівників, які працюють на робочих місцях, створених роботодавцями. За умови, якщо працівник сам забезпечує собі робоче місце, гарантія безпеки праці також покладається на нього самого.

Гарантії відтворення кваліфікації — забезпечення навчання працівника та здобуття ним нових професійних навичок⁴. Ці гарантії все частіше забезпечують самі працівники через самостійне інвестування у свій людський капітал, що дає їм змогу забезпечувати певний рівень конкурентоспроможності та можливість бути затребуваним на ринку праці. Сучасний глобальний ринок характеризується високим рівнем мобільності робочої сили, зворотним боком цього процесу є самоінвестиції у розвиток людського капіталу.

Гарантія отримання доходів — забезпечення гідної оплати праці та соціального страхування⁵. Рівень оплати праці залежить від професійності виконавця та актуальності його навичок. Соці-

¹ *Standing G. The Precariat — the new dangerous class / G. Standing // Amalgam. — 2014. — № 6 (6-7). — P. 115—119.*

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

ального забезпечення за умови короткострокових контрактів або контрактів із посередниками практично немає. Забезпечення цієї гарантії можливо за умови реалізації накопичувальної соціальної системи, яка дає можливість працівникам виступати інвесторами свого соціального захисту.

Гарантія представництва — можливість мати колективний голос на ринку праці через профспілки¹. Для сучасного ринку праці характерна тенденція послаблення ролі профспілок. З іншого боку, сучасні працівники можуть створювати та об'єднуватися у спілки незалежних професіоналів, що дає можливість відстоювати свої професійні інтереси.

Незабезпечення хоча б однієї з наведених гарантій призводить до набуття особою статусу прекаріату. На думку А. Колота, “чинниками набуття економічно активною людиною статусу прекарія є: відсутність стабільної роботи; невпевненість у завтрашньому дні; низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість; зниження рівня соціальної захищеності; тінізація соціально-трудових відносин; корозія трудових прав; повний або частковий демонтаж “стандартного” трудового договору².

Поширення нестандартних форм зайнятості в суспільстві має як позитивні, так і негативні наслідки для розвитку економіки. З одного боку, їх використання дає додаткові переваги незалежним професіоналам, розширює їхні можливості з одночасним підвищенням рівня відповідальності. А з іншого боку, використання таких форм зайнятості формує незахищений клас працівників, забезпечення на гідному рівні життєвих потреб яких передбачає додаткові соціальні гарантії від держави.

Явище прекаріату тісно пов'язане з недостатньою професійною ідентичністю. Нестійка зайнятість розмиває межі професійності, коли людина погоджується на будь-яку тимчасову роботу, щоб задовольнити свої потреби. Це призводить до втрати особою професійної самоідентифікації.

За твердженням Н. Іванової, “професійна ідентичність є показником професійної зрілості особистості, найважливішою умо-

¹ *Standing G.* The Precariat — the new dangerous class / G. Standing // *Amalgam.* — 2014. — № 6 (6-7). — P. 115—119.

² *Колот А.М.* Дефіцит гідної праці: причини виникнення, форми прояву, стратегічні вектори подолання [Ел. ресурс] / А.М. Колот, О.О. Герасименко // *Вісник Прикарпатського ун-ту.* — Сер.: Економіка. — 2017. — Т. XII. — С. 151—159. — Режим доступу: https://econ.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/39/2018/03/Visnuk_12_R-3.pdf#page=10.

вою успішного подолання труднощів адаптації, криз та інших проблем, з якими стикається людина в ході своєї діяльності”¹.

Професійна ідентичність формується під впливом особистісних, освітніх та соціально-професійних факторів. Основними перешкодами для формування професійної ідентифікації є невідповідність системи професійної і вищої освіти потребам ринку праці, непрофільне працевлаштування, непрестижна професія, низький рівень мотивації, низький рівень оплати праці. Професійна ідентифікація економічно активної особи є умовою, що забезпечує її від потрапляння до класу прекаріїв. Незалежний професіонал бере на себе забезпечення всіх гарантій та забезпечує самостійно свій соціальний захист.

Висновки

Трансформація форм зайнятості тісно пов’язана зі зміною технологічних укладів. Підвищення гнучкості та індивідуалізація виробництва, зменшення енергоємності та матеріаломісткості, зростання нематеріального виробництва зумовлюють поширення нестандартних форм зайнятості. Перехід до V і VI технологічних укладів збільшує попит на ринку праці на інтелектуальну працю та цифрові навички.

До переваг нестандартних форм зайнятості слід віднести: скорочення витрат виробництва, зниження рівня безробіття, збільшення продуктивності праці, вищий рівень мотивації, значну свободу у використанні часу, можливість отримати роботу або замовлення в будь-якій точці світу, можливість працювати для осіб з особливими потребами.

До недоліків нестандартних форм зайнятості слід віднести: зниження соціальної захищеності працівників, проблему захисту конфіденційної інформації підприємства, психологічні проблеми людей у зв’язку з невпевненістю у своєму майбутньому тощо. Нестандартна зайнятість може виступати фактором формування нового незахищеного класу суспільства — прекаріату. Це обумовлює посилення ролі держави у регулюванні соціального захисту таких працівників.

Особи, що обрали добровільно чи вимушено нестандартну зайнятість, мають брати на себе всі ризики, пов’язані із соціальним забезпеченням, професійним розвитком, навчанням тощо. Водночас це спонукає особу з такою формою зайнятості посилювати

¹ *Иванова Н.Л.* Профессиональная идентичность как фактор конкурентоспособности личности в современном бизнесе / Н.Л. Иванова // Модернизация экономики и глобализация. — 2009. — № 3. — С. 383—390.

свою професійну ідентифікацію та мотивує до підвищення рівня особистої конкурентоспроможності на ринку праці.

В умовах цифрової економіки формується нова форма зайнятості — цифрова. Її особливістю є здійснення процесу праці за допомогою цифрових технологій та Інтернету від отримання замовлення на виконання до отримання оплати за виконану роботу.

Поширення цифрових форм зайнятості передбачає формування поняттєвого апарату для розуміння процесів на цифровому сегменті ринку праці. Зокрема ми пропонуємо визначення таких понять: цифровий працівник, цифрове робоче місце, цифрова посада, цифрова зайнятість. Ця термінологія може слугувати базою для розробки цифрових методів, інструментів регулювання ринку праці при переході до цифрової економіки.

Запропоновано авторську класифікацію цифрової зайнятості залежно від кінцевого результату — рівня інноваційності продукту — на базову зайнятість та смарт-зайнятість. Обґрунтовано зростання попиту на цифрову смарт-зайнятість при переході до V та VI технологічних укладів.

1.3. Концептуальні засади формування цифрового глобального ринку праці

Сучасний глобальний ринок праці — це складна багатокомпонентна і динамічна система, яка зазнає перманентного впливу інформаційних технологій, що тягне за собою зміни у змісті процесу праці, його організації, структурі зайнятості, соціально-трудових відносинах.

Окремі аспекти формування глобального міжнародного ринку праці детально висвітлили у своїх працях вітчизняні вчені С. Калініна, Ю. Гетьманенко, Л. Давидюк¹. Основною особливістю сучасного глобального ринку праці, на нашу думку, є поява нового покоління людей — “цифрових аборигенів”.

Термін “цифрові аборигени (уродженці)” увів в обіг М. Пренскій² у 2001 р. Так він називає людей, які від народження перебувають під впливом цифрових технологій. Для цифрових або-

¹ *Калініна С.П.* Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект : монографія / С.П. Калініна, Л.П. Гетьманенко, Ю.О. Давидюк. — Вінниця: ТОВ “Нілан-ЛТД”, 2016. — 240 с.

² *Prensky M.* Digital natives, digital immigrants. Part 1 / M. Prensky // On the horizon. — 2001. — № 9 (5). — P. 1—6.

ригенів усе, що пов'язано з цифровими технологіями, є доступним, простим і зрозумілим, оскільки їхнє дорослішання відбувалося під впливом комп'ютерних ігор, мобільних телефонів та інших ігрових засобів цифрової епохи. Обсяг взаємодії цього покоління із цифровим середовищем навчив їх думати й обробляти інформацію інакше, ніж це робили їхні попередники.

Для попередників “цифрових аборигенів” М. Пренскій запропонував термін “цифрові іммігранти” — це люди, які народилися до появи цифрового середовища і вже у дорослий період свого життя опанували інформаційно-комп'ютерні технології¹.

Водночас сучасні цифрові аборигени й цифрові іммігранти залучені у віртуальну колаборацію через використання соціальних, професійних та інших мереж.

Аспекти трудової діяльності в соціальних мережах досліджували: Дж. Бурстон, Н. Дауер-Вітефорд, Е. Хеарн², Т. Штольц³, С. Севіньяні⁴, С. Фукс⁵. Головна теза наукової дискусії щодо цифрового ринку праці звучить так: соціальні мережі діють на основі експлуатації неоплачуваної праці користувачів, які беруть участь у створенні контенту, написанні блогів, розміщенні відео і фото й тим самим створюють прибуток корпоративним соціальним медіа-платформам. Така безоплатна діяльність у соціальних мережах отримала назву “ігропраця” (*playbour*), вона передбачає діяльність, яку індивіди здійснюють, граючись, тобто заради розваги й отримання задоволення.

¹ *Prensky M.* Digital natives, digital immigrants. Part 1 / M. Prensky // On the horizon. — 2001. — № 9 (5). — P. 1—6.

² *Burston J.* Digital labour: Workers, authors, citizens / J. Burston, N. Dyer-Witheford, A. Hearn // Special issue, ephemera: theory and politics in organization. — 2010. — № 10 (3/4). — P. 214—221.

³ *Digital labor: The Internet as playground and factory* / T. Scholz (ed.). — Routledge, 2012.

⁴ *Sevignani S.* Review of the Book “Digital Labor: The Internet as Playground and Factory” / S. Sevignani ; ed. by T. Scholz // Communication, Capitalism & Critique : Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society. — 2013. — Vol. 11, № 1. — P. 127—135.

⁵ *Fuchs C.* Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production / C. Fuchs // The Political Economy of Communication. — 2014. — № 1 (2); *Fuchs C.* What Is digital labour? What Is digital work? What's their difference. And why do these questions matter for understanding social media / C. Fuchs, S. Sevignani // Communication, Capitalism & Critique : Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society. — 2013. — Vol. 11, № 1.

Т. Терранова¹ досліджує сутність поняття “цифрова праця”, спираючись на концепції нематеріальної праці та вільної праці. К. Фрей і М. Осборн² акцентували увагу на впливі комп’ютерних технологій на різні види праці (фізичну та інтелектуальну) і їхню трансформацію. Вплив інформаційно-комп’ютерних технологій на кваліфікацію робочої сили й організацію праці досліджували Х.Дж. Сео, Я.С. Лі, Дж.Дж. Хур, Дж.К. Кім³.

Під впливом цифрових технологій формується новий тип праці — цифровий, за якого взаємодія роботодавця із працівником відбувається тільки в Інтернеті. Це дозволяє нам говорити про існування специфічного сегмента ринку праці й запропонувати сегментацію глобального ринку праці за ознакою обов’язкового використання інформаційно-комп’ютерних технологій на всіх стадіях трудової діяльності: пошук роботи, отримання замовлення, його виконання, передача результату праці та отримання винагороди. Таким чином, ми можемо виділити новий сегмент глобального ринку праці — цифровий.

Суб’єктами цифрового ринку праці виступають, з одного боку, реальні й потенційні працівники, які шукають і знайшли замовлення на надання особливих трудових послуг — цифрових послуг, а з іншого — роботодавці, яким необхідні виконавці цифрових робіт і послуг.

Основною відмінністю цифрового ринку є перенесене в інтернет-середовище місце зустрічі продавців і покупців трудових цифрових послуг. Взаємодія суб’єктів цифрового ринку праці відбувається через різні онлайн-платформи, які є місцем зустрічі для працівників і роботодавців, а також місцем узгодження винагороди за надані послуги. Основою для визначення винагороди є рівень складності виконання робіт, а також унікальність наданої трудової послуги.

Товаром, який реалізується на цифровому ринку праці, є трудова цифрова послуга, створена за допомогою інформаційно-комп’ютерних технологій. Типовою формою трудової діяльності на такому ринку є дослідження, аналіз, систематизація, обробка і

¹ Terranova T. Free labor: Producing culture for the digital economy / T. Terranova // Social text. — 2000. — № 18 (2). — P. 33—58.

² Frey C.B. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne [El. resource]. — 2013. — URL: <http://www.fanaticalfuturist.com/Library/2013.11%20-%20Oxford%20University%20-%20The%20Future%20of%20Employment.pdf>

³ The impact of information and communication technology on skilled labor and organization types / H.J. Seo, Y.S. Lee, J.J. Hur, J.K. Kim // Information systems frontiers. — 2012. — № 14 (2). — P. 445—455.

виробництво інформаційних продуктів. Оплата за надані послуги здійснюється за допомогою електронних платіжних систем, найчастіше з використанням електронних грошей.

Викладене вище дозволяє сформулювати таке визначення: **цифровий ринок праці** — це специфічний сегмент глобального ринку праці, на якому попит і пропозиція на трудові цифрові послуги формуються дистанційно, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається виключно з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Другий сегмент глобального ринку праці — це традиційний ринок, який включає сукупність взаємовідносин покупців і продавців трудових послуг, формування попиту і пропозиції за межами цифрової сфери. На традиційному ринку праці взаємодіють реальні роботодавці й ті, хто шукає роботу на підприємствах і організаціях, що виробляють товари або надають послуги. Зустрічі роботодавців і працівників відбуваються в кадрових агентствах, відділах з персоналу (організацій, підприємств), службах зайнятості.

У табл. 1.11 представлена порівняльна характеристика цифрового і традиційного сегментів ринку праці.

Таблиця 1.11. Порівняльна характеристика сегментів ринку праці

Параметр	Традиційний ринок праці	Цифровий ринок праці
Місце зустрічі продавців і покупців трудових послуг	Об'єкти інфраструктури ринку праці: державні служби зайнятості, кадрові агентства, відділи персоналу підприємств, ЗВО	Інформаційні платформи в Інтернеті, що містять масив даних потенційних покупців і продавців
Організація процесу праці	Довгострокові й тимчасові трудові угоди, різний рівень соціального захисту, підтримки профспілок. Регламентація часу праці й відпочинку залежно від рівня легальності трудової діяльності	Короткострокові трудові угоди, низький рівень соціального захисту або цілковита його відсутність, самостійна регламентація часу відпочинку й роботи
Технологія виконання роботи, її координація та передача покупцю	Виконується з використанням ІКТ або без, залежно від специфіки. Координація здійснюється безпосереднім керівником, виконана робота передається йому ж	Виконання, координування і передача готового продукту роботодавцю за допомогою ІКТ

Закінчення табл. 1.11

Параметр	Традиційний ринок праці	Цифровий ринок праці
Оплата праці	Щомісячна плата, відповідно до обраної форми і системи оплати праці, передбачає додаткове матеріальне стимулювання у вигляді премій, участі у прибутку, дивідендів	Разова або розділена на відповідні частини за виконаний обсяг робіт з використанням електронних платіжних систем і електронних грошей

Джерело: розроблено автором.

Основними функціями цифрового ринку праці, так само як традиційного, є соціальна, економічна, стимулювальна та цифрової взаємодії. **Соціальна функція** цифрового ринку полягає у забезпеченні рівного доступу потенційних працівників, незалежно від місця їхнього проживання та інших особливостей, до отримання нормального рівня доходів і підвищення добробуту. Новий рівень можливостей обумовлений відкритими цифровими правами до всіх трудових пропозицій роботодавців. Це дає можливість висококваліфікованим працівникам країн, що розвиваються, отримувати високооплачувану роботу, надаючи трудові послуги компаніям з розвинених країн.

Економічна функція цифрового ринку праці полягає в раціональному розподілі та використанні праці в глобальному інформаційному просторі. Економічна функція отримує нове змістове наповнення, оскільки надання трудових послуг не вимагає фізичного переміщення працівника в країну або місто роботодавця. Це робить більш ефективним розподіл робочої сили і дозволяє роботодавцям скорочувати свої витрати на утримання персоналу, а працівникам — витрати часу і грошей на дорогу до робочого місця.

Стимулювальна функція сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності його суб'єктів — найманих працівників і роботодавців в умовах підвищеної глобальної конкуренції. Глобальна конкуренція підвищує мотивацію працівників накопичувати свій людський капітал через саморозвиток, самонавчання і самовдосконалення своїх професійних якостей. А роботодавці конкурують між собою за кращі людські ресурси з усього світу, доступ до яких вони отримали завдяки інформаційним технологіям.

Новою функцією порівняно з традиційним ринком праці є **функція цифрової взаємодії**. Ця функція зумовлена глобальним розподілом праці між виконавцями з різних міст, країн при за-

лученні їх до виконання певного проекту. Її робить можливою доступ до Інтернету учасників проекту, вона виявляється через їхню взаємодію під час виконання спільного завдання. Підкреслимо, що таким чином відбувається цифровізація соціально-трудо-вих відносин та перенесення їх в Інтернет з можливістю подальшої їх капіталізації.

Доцільно виділити такі *особливості цифрового ринку праці*.

1. Формування та розвиток цифрової зайнятості за допомогою цифрової інфраструктури. Пропозиція робочої сили і попит на неї фіксуються на спеціальних онлайн-платформах, де також формуються умови найму, оплати й оцінювання результатів праці. Цифрова зайнятість реалізується в двох основних формах: електронний фріланс і електронний аутсорсинг.

Цифрова зайнятість активно використовується цифровими фрілансерами, які шукають замовників з усього світу через Інтернет, виконують проекти і приймають оплату за допомогою електронних платіжних систем.

Термін “е-лансер” (електронний фрілансер) ввели в ужиток дослідники Т. Малоун та Р. Лаубахер¹ у 1998 р. “Е-лансер” — це фрілансер, який здійснює свою роботу дистанційно за допомогою інформаційно-комп’ютерних технологій.

Отже, *електронний (цифровий) фрілансер* — це незалежний професіонал, який самостійно шукає замовлення, може одночасно працювати на кілька фірм, при цьому роботу виконує дистанційно. Пошук замовника, зв’язок з ним, виконання замовлення, передача виконаної роботи, розрахунки здійснюються за допомогою цифрових технологій. Електронний фрілансер, як правило, є самозайнятою особою.

Успішним прикладом онлайн-платформ є Upwork — одна з найбільших у світі. Слоган цієї компанії — “поєднати бізнес з талантами без обмежень”, місія — “створення економічних можливостей, щоб люди мали краще життя”. За даними сайту, щомісяця створюються нові робочі місця, фрілансери пропонують компаніям понад 5000 навичок у більш ніж 70 категоріях робіт².

Електронний фріланс охоплює досить широкий спектр видів економічної діяльності: розробка програмного забезпечення, створення контенту і переклад, маркетингові дослідження, продаж, консалтинг, фінансовий облік, адміністрування.

¹ Malone T.W. The dawn of the e-lance economy / T.W. Malone, R.J. Laubacher // Harvard business review. — 1998. — № 76 (5). — P. 144—152.

² Upwork (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.upwork.com/about/>.

Що стосується електронного, або цифрового, аутсорсингу — це передача частини бізнес-процесів стороннім організаціям з використанням комп'ютерних програм та Інтернету. Один з основних центрів віртуального аутсорсингу розташований в Індії (технопарк Бангалор).

Замовниками електронного аутсорсингу є компанії, що працюють у сфері програмування, обробки інформації, аналітики, науково-технічних розробок, а також сервісного обслуговування. Серед компаній, які передають бізнес-процеси, можна назвати: “Reuters”, “Microsoft”, “Bloomberg”, “Dropbox”¹.

Прикладом країни, де поширений аутсорсинг, є Індія, там він має подвійний характер. З одного боку, до аутсорсингу залучаються індивіди з високим рівнем накопиченого людського капіталу, які виконують складні розробки й дослідження, та здійснюють складні бізнес-процеси: юридичні, фінансово-бухгалтерські. З іншого боку, аутсорсинг в Індії пов'язаний з технічним і сервісним обслуговуванням масових споживачів через кол-центри, клієнтські центри, робота в яких не вимагає високого рівня інтелекту і кваліфікації.

Розподіл переваг і ризиків використання цифрової зайнятості для працівників та роботодавців представлено в табл. 1.12.

Таблиця 1.12. Переваги і ризики використання цифрової зайнятості

Вид зайнятості	Переваги	Ризики
<i>Працівники</i>		
Електронний фріланс	Значний рівень свободи у виборі: коли, як і на кого працювати. Гнучкий графік роботи, який визначається самостійно. Високий рівень мотивації до досягнення успіху і самореалізації. Додаткові можливості отримання гідної винагороди для жителів країн, що розвиваються	Високий рівень відповідальності за результати і терміни виконання. Ризик залишитися без оплати за надану послугу через низький рівень правового регулювання цього сегмента ринку праці. Пошук замовлень — трудомісткий процес, який потребує часу. Відсутність соціального захисту

¹ Upwork (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.upwork.com/about/>.

Закінчення табл. 1.12

Вид зайнятості	Переваги	Ризики
Електронний аутсорсинг	Можливість знайти більш високооплачувану роботу, не виїжджаючи з країни. Можливість отримати професійний досвід. Старт для професійної кар'єри	Нестабільна зайнятість. Нижчий рівень соціальної захищеності. Нижчий рівень оплати праці
<i>Роботодавці</i>		
Електронний фріланс	Економія витрат на утримання персоналу. Відкритий доступ до талантів з усього світу. Відсутність необхідності наймати висококваліфікованого фахівця у штат, досить укласти контракт про виконання конкретної роботи	Відсутність повноцінного контролю і можливості впливати на трудовий процес, низький рівень правового регулювання цього сегмента ринку праці. Ризик порушення термінів виконання. Ризик отримання продукту невідповідної якості
Електронний аутсорсинг	Економія витрат: на утримання персоналу, організацію робочих місць. Можливість досить швидкої заміни персоналу, що дозволяє гнучко реагувати на зміну попиту на послугу чи продукт	Нижча/менш визначена кваліфікація персоналу. Ризик отримання неякісної послуги. Необхідність перебудови і налагодження організаційної структури під використання запозиченої праці

Джерело: розроблено автором.

2. Глобальний характер цифрового ринку праці. Формування такої зайнятості стало можливим завдяки глобалізації, а також її посиленню за рахунок активного використання інформаційно-комп'ютерних технологій. Т. Фрідман виділяє три етапи глобалізації. Сучасний етап (Глобалізація 3.0) характеризується тим, що рушійною силою стають окремі особистості, які завдяки комп'ютерним програмам і глобальній волоконно-оптичній мережі отримали доступ до глобального співробітництва і конкуренції. На відміну від Глобалізації 3.0 рушійною силою Глобалізації 1.0 є країни, Глобалізації 2.0 — компанії¹ (трансконтинентальні компанії — ТНК).

¹ *Friedman T.L. The world is flat: A brief history of the twenty-first century / T.L. Friedman. — Macmillan, 2005.*

Глобалізація підвищує рівень конкуренції між представниками інноваційного людського капіталу і вимоги до нього. Усе більш затребуваною стає унікальна послуга, створена за допомогою унікального таланту.

3. Гнучкість цифрового ринку праці зумовлена практично необмеженим рівнем трудової мобільності. При цьому головною особливістю мобільності цього сегмента ринку праці є її віртуальність. Тобто рух робочої сили відбувається без її фізичного переміщення з однієї точки світу в іншу. Достатньою умовою для трудової мобільності є затребуваність певного виду послуг, уміння віртуального співробітника виробляти послуги необхідної якості, а також його готовність до пошуку і виконання нових замовлень. Таким чином, ми можемо говорити про формування нового типу мобільності — цифрової, яка відбувається без фізичного переміщення робочої сили, що дає можливість роботодавцю відчутно скорочувати витрати на її утримання.

4. Глобалізація та інформаційні технології, з одного боку, підвищують рівень конкуренції, а з іншого — посилюють конкурентні переваги індивідів з хорошою освітою, високим рівнем професіоналізму, талантом, відповідальністю, і готовністю вирішувати нестандартні завдання. На цифровому ринку праці найбільш затребувана інтелектуальна праця. Це пов'язано зі специфікою послуг, що надаються. Носії людського капіталу отримали новий рівень свободи і можливості для самореалізації, а роботодавці — доступ до інтелектуальних ресурсів з усього світу.

Цифровий ринок праці сприяє формуванню інноваційної зайнятості. Носії інноваційного людського капіталу — це індивіди, які постійно вдосконалюють свої знання, професійні навички, використовують їх для продукування новацій у будь-якій сфері діяльності з використанням ІКТ. Основними замовниками трудових послуг на віртуальному ринку праці є інноваційні глобальні компанії та молоді компанії, що швидко зростають.

5. Ознакою перехідного періоду до цифрової економіки є цифрова нерівність. Термін *цифрова нерівність*, або цифровий розрив (*digital divide*), трактується як нерівний доступ до інформаційно-комунікаційних технологій. Цифрова нерівність призводить до формування нечесного конкурентного середовища.

У сенсі формування цифрового ринку праці така нерівність може призвести до виключення цілих верств населення із первинного сегмента. Фахівці, що мають цифрові навички, отримують додаткову цінність на ринку праці. Натомість інша частина економічно активного населення, тобто фахівці, які ще донедавна

були конкурентоспроможними, проте не змогли набути цифрові компетенції та навички, поповнюють ряди прекаріїв.

На думку С. Дятлова та Т. Селешчевої¹, основними факторами формування цифрової нерівності серед економічно активного населення є: фінансовий, демографічний, освітній, культурний та технічний. Згладжування дії цих факторів має відбуватися на різних рівнях: на глобальному та макrorівні через упровадження відповідної політики, на мікрорівні через навчання персоналу і на рівні зайнятої особи через самоінвестування у розвиток відповідних навичок.

6. Цифровий ринок праці характеризується високим рівнем динамічності. Р. Капелюшников² виділяє чотири моделі динаміки ринку праці — “зі швидкістю кулі” (рос. *летящая пуля*), “дзига”, “стріла”, “лежачий камінь” залежно від співвідношення факторів: інтенсивність відновлення робочої сили (висока, низька) та інтенсивність відновлення робочих місць (висока, низька). Модель “зі швидкістю кулі” характеризується високим оборотом робочої сили, натомість ринок праці демонструє здатність до швидкого оновлення структури робочих місць. Модель “стріла” передбачає, що ринок праці здатний безпосередньо, без відхилень і “пробуксовки” просуватися до нової структури зайнятості, зумовленої зрушеннями у попиті, що змінилися технологічними та інституційними умовами. Модель “дзиги” означає, що в умовах енергійного “бігу на місці” ринок праці не просувається вперед — до нової, ефективнішої структури зайнятості, а якщо і просувається, то вкрай повільно. Модель “лежачого каменя” — це застійний ринок праці, на якому практично не спостерігається ні руху працівників через наявні робочі місця, ні перетікання робочих місць з неефективних виробництв у ефективні.

За рівнем динамічності цифровий ринок праці відповідає двом моделям: “зі швидкістю кулі”, “стріла”. Моделі “зі швидкістю кулі” відповідає та його частина, в якій зосереджений інноваційний людський капітал, що займається продукуванням новацій, дослідженнями і науковими розробками. Трудові послуги в цьому сегменті ринку характеризуються високим рівнем інтелектуальності, а результат залежить від уміння індивіда продукувати інновації, працювати з динамічними інформаційними потоками,

¹ Дятлов С.А. Регионально-пространственные характеристики и пути преодоления цифрового неравенства в России / С.А. Дятлов, Т.А. Селищева // Экономика образования. — 2014. — № 2. — С. 48—52.

² Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников // Экономическая социология. — 2001. — № 2 (2).

приймати нестандартні рішення. Роботодавці для ефективнішого використання людського потенціалу змушені інвестувати у придбання і розробку нових технологій. Модель “стріла” охоплює зайнятих дистанційним сервісним обслуговуванням. Для нього первинним є поліпшення технології трудової діяльності, оскільки вона дає роботодавцю можливість підвищувати прибуток, внаслідок чого трансформується і структура зайнятості.

7. Цифровий простір активно освоюється передусім молодіжним сегментом економічно активного населення. Так, середній вік співробітників Google і Amazon — близько 30 років, водночас середній вік працівника у США становить 42 роки. Дослідження Stack Overflow за 2018 р., в якому взяло участь 100 000 програмістів, показало, що три чверті з них не досягли ще 35 років¹.

Зазначимо, що цифровий ринок праці звернув на себе пильну увагу міжнародних організацій. Так, кожна країна — член ЄС представлена у Брюсселі своїм цифровим послом (*Digital Champions*). Країни ЄС створили “Коаліцію для цифрових навичок та цифрової роботи” (*The Digital Skills and Jobs Coalition*)². Ця коаліція охоплює близько 400 членів-організацій. Її діяльність спрямована на подолання цифрового розриву у країнах-учасницях. Для цього застосовуються такі інструменти: навчання безробітних, організація масових відкритих онлайн-курсів для вчителів, класів з кодування для дітей, актуальних тренінгів для фахівців з інформаційно-комп’ютерних технологій. Проект передбачає допомогу в оволодінні новими навичками у таких цифрових галузях, як кібербезпека, штучний інтелект, кодування, цифровий маркетинг.

8. Цифровий ринок праці має розгалужену комерційну інфраструктуру, що складається з різноманітних платформ. Ознакою цифрових сервісів є постійна актуалізація послуг та підвищення їхньої зручності, значна кількість користувачів.

Водночас цифрові платформи максимально прискорюють обіг цінностей за рахунок трьох основних функцій: залучення, стимулювання та об’єднання³. Цифрові сервіси з пошуку роботи залу-

¹ Карпенко О. Куди деваться стареющим программистам? / О. Карпенко // АІН. — 2019. — Режим доступа: <https://ain.ua/2019/05/08/starejushie-programmisty/>.

² The Digital Skills and Jobs Coalition (2019) [El. resource] / ЕС.— URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.

³ Ляшенко В.І. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку : монографія / В.І. Ляшенко, О.С. Вишневецький. — Київ : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2018. — 252 с.

чають значну кількість як роботодавців, так і тих, хто шукає роботу; стимулюють користувачів до розміщення відповідної інформації; поєднують роботодавця, який шукає працівника, та носія людського капіталу, який пропонує свою працю (послуги). Цінність, що створюється на таких платформах, — релевантна інформація глобального рівня. Для роботодавців цінністю є інформація про таланти, що дає можливість знайти працівника з певними навичками, а для працівників — інформація про наявні вакансії або потреби у певних послугах.

М. Калужський¹ виділяє такі види платформ на ринку праці: соціальні професійні мережі, професійні товариства, електронні бази резюме, електронні дошки оголошень, мережеві сервіси фрілансу.

Соціальні професійні мережі представлені сервісами LinkedIn (запуск 2003, США; 546 млн користувачів з 200 країн)², XING (запуск 2003, Німеччина; 13,4 млн користувачів)³ та ін.

Мета професійних товариств полягає у формуванні відповідних спільнот, створенні умов для обміну досвідом, самобрендингу та його самопросування на цифровому ринку. Прикладами таких спільнот у науці є ResearchGate (запуск 2008, Німеччина)⁴, Academia.edu (запуск 2008, США)⁵, у сфері дизайну Behance (запуск 2005, США)⁶, Dribbble (запуск 2009, США)⁷.

Електронні бази резюме — це майданчики, де пошукачі роботи розміщують свої резюме, а роботодавці — інформацію про вакансії. Прикладом є Jobsin Network (запуск 2008, 1,579 млн вакансій)⁸.

Принципово новий підхід до пошуку роботи пропонує ресурс Jobbatical (запуск 2014, Естонія, 120 тис. користувачів)⁹, девіз ресурсу — “працюй, там, де ти щасливий”. Платформа пропонує пошук роботи по 27 країнам, залучено до співпраці 2300 міжнародних компаній з наймання в 76 країнах. Платформа просуває

¹ *Калужский М.Л.* Сетевой рынок труда : монографія / М.Л. Калужский. — Москва : Directmedia, 2018. — 122 с.

² LinkedIn [El. resource]. — URL: www.linkedin.com.

³ Xing [El. resource]. — URL: <https://www.xing.com/>.

⁴ ResearchGate [El. resource]. — URL: <https://www.researchgate.net/about>.

⁵ Academia.edu [El. resource]. — URL: www.academia.edu.

⁶ Behance [El. resource]. — URL: <https://www.behance.net/>.

⁷ Dribbble [El. resource]. — URL: <https://dribbble.com/about>.

⁸ Jobsin Network [El. resource]. — URL: <https://www.jobsinnetwork.com/>.

⁹ Jobbatical [El. resource]. — URL: <https://jobbatical.com/>.

на глобальному ринку праці нове розуміння професійного життя людини, що ґрунтується на забезпеченні життєвого балансу (гармонії) між роботою та особистим життям (*work-life balance*).

Електронні дошки оголошень орієнтовані на терміновий пошук роботи або працівника. Прикладами такого майданчику є work.ua (запуск 2006, Україна, 2,3 млн резюме, 44 тис. вакансій)¹.

Названі сервери не беруть участь в укладанні угод про виконання замовлення або трудових угод. На відміну від них, сервіси для фрілансерів найбільше наблизилися до бірж із пропонування послуг та пошуку виконавців. Прикладами останніх є Upwork, Freelance Job, Free-lancers.net.

Висновки

Процеси, що відбуваються на глобальному ринку праці під впливом всеосяжного проникнення Інтернету і цифрових технологій, зміни технологічних укладів трансформують процес праці, змінюючи всі його елементи: предмет праці, знаряддя праці, технологію, організацію та результати праці.

Стрімко розвивається цифровий ринок праці — частина глобального ринку, на якому формуються попит і пропозиція на цифрові трудові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається виключно з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

У цифровому ринку праці на всіх етапах трудової діяльності — від отримання замовлення до отримання оплати за його виконання — використовуються цифрові технології, а сам результат праці нематеріальний і є інформаційним продуктом.

Функціями цифрового сегмента ринку праці виступають: соціальна, економічна, стимулювальна і цифрової взаємодії.

Цифровий ринок праці характеризується такими особливостями: наявністю цифрової зайнятості, глобальністю, високим ступенем гнучкості і конкуренції, значною динамікою змін робочої сили і робочих місць, розвинутою комерційною інфраструктурою. Негативним явищем є цифровий розрив, що створює додаткові привілеї для осіб, які володіють відповідними навичками, та обмежує доступ для іншої частини економічно активного населення.

На цьому сегменті ринку праці сформувався специфічний вид дистанційної зайнятості — цифровий, така зайнятість реалізується виключно через використання інформаційно-комп'ютерних технологій, результатом такої діяльності є цифровий продукт.

¹ Work.ua [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://www.work.ua/>.

Основні результати дослідження розділу 1 опубліковані у таких статтях та виданнях

1. *Азьмук Н.А.* Флексік'юриті: виклики для ринку праці України [Ел. ресурс] / Н.А. Азьмук // *Modern Economics*. — 2019. — № 15. — С. 6—12. — Режим доступу: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-01).

2. *Азьмук Н.А.* Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження / Н.А. Азьмук // *Економіка розвитку*. — 2016. — № 3 (79). — С. 12—19.

3. *Азьмук Н.А.* Сутність, особливості і функції цифрового ринку праці [Ел. ресурс] / Н.А. Азьмук // *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. — Сер.: Економіка. — 2015. — № 5 (170). — С. 38—43. — Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/7>.

4. *Азьмук Н.А.* Перспективы развития нестандартных форм занятости населения в современных условиях хозяйствования / Н.А. Азьмук // *Управление развитием человеческого потенциала. Текущие научные проблемы Восточной Европы : кол. монограф. / ред. Э. Милош*. — Lublin : Politechnika Lubelska, 2014. — С. 72—82.

5. *Азьмук Н.А.* Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці / Н.А. Азьмук // *Матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. "Конкурентоспроможність національної економіки"*. — Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2013. — С. 159—162.

Розділ 2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОВПЛИВУ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

2.1. Фактори формування і розвитку інноваційного людського капіталу

Конкурентоспроможність сучасних економічних систем визначається використанням не стільки новітніх технологій, скільки рівнем професіоналізму, знань, досвіду, втілених у людському капіталі. Людський капітал забезпечує впровадження нових технологій, зростання продуктивності праці, збільшення обсягів ВВП, поліпшення добробуту населення.

Концепція людського капіталу отримала міжнародне визнання у другій половині ХХ ст., що пов'язано з присудженням Нобелівської премії в галузі економіки її основоположникам Т. Шульцу (1979) і Г. Беккеру (1992). Публікація фундаментальних праць Т. Шульца “Формування капіталу освіти”¹ та “Інвестиції в людський капітал” і Г. Беккера “Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз з особливим акцентом на освіту” поклали початок новому напрямку економічної теорії².

Основоположники концепції людського капіталу дали вузьке визначення поняттю “людський капітал”, яке постійно розширюється під впливом нових факторів, включно з новими складовими.

¹ *Schultz T.W.* Capital formation by education. *Journal of political economy* / T.W. Schultz. — 1960. — № 68 (6). — С. 571—583.

² *Becker G.S.* Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G.S. Becker. — University of Chicago press, 2009.

За визначенням ОЕСР “Людський капітал — це знання, компетенції та властивості, втілені в індивідах, які сприяють створенню особистісного, соціального й економічного благополуччя”¹.

Численні дослідження людського капіталу як одного з головних чинників інноваційного розвитку країни належать В. Антонюк, О. Амоші, О. Новіковій, Л. Мельцер, О. Грішновій, І. Кичко, Д. Мельничук, Г. Зелінській, У. Садовій, Я. Витвицькому, Л. Шаульській².

О. Грішнова визначає людський капітал як сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здіб-

¹ The Well-being of Nations: The role of human and social capital (2001) [El. resource] / OECD. — URL: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>.

² Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. ; Ін-т економіки промисловості НАН України. — Київ, 2008; *Антонюк В.П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. — Донецьк: Інститут економіки промисловості, 2007. — 348 с.; *Антонюк В.П.* Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер. — Київ: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2011. — 308 с.; *Антонюк В.П.* Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В.П. Антонюк. — Київ: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2011; *Гришнова Е.А.* Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85—96; *Гришнова О.А.* Людський капітал в умовах кризи: оцінка та пошук можливостей збереження / О.А. Гришнова, С.М. Дмитрук // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. — 2015. — № 5 (170). — С. 11—16; *Гришнова О.А.* Інтелектуалізація праці — визначальна ознака постіндустріального суспільства / О.А. Гришнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. — Маріуполь: Приазов. держ. техн. ун-т, 2009. — С. 147—150; *Мельничук Д.П.* Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія / Д.П. Мельничук. — Житомир: Полісся, 2015. — 564 с.; *Садова У.* Людський розвиток у світлі нових підходів до вимірювання якості трудового життя [Ел. ресурс] / У. Садова // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 8. — С. 25—32. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2013_8_5.pdf; *Зелінська Г.О.* Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу / Г.О. Зелінська, У.Я. Садова, Я.С. Витвицький. — Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2006; *Шаульська Л.В.* Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л.В. Шаульська // Вісник Приазовського держ. техн. ун-ту. — Сер.: Економічні науки. — 2014. — № 28. — С. 278—283.

ностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника та національного доходу¹.

Головною ознакою людського капіталу є можливість його використання для створення суспільного блага на основі його капіталізації. Саме людський капітал визначає межі та можливості технологічної, економічної і соціальної модернізації суспільства та формує нову галузь суспільного виробництва — індустрію інформаційно-інтелектуальних продуктів, іншими словами креативно-цифрову індустрію.

В сучасних умовах людський капітал доцільно розглядати як “динамічну систему, здатну до самоорганізації, компоненти якої зі структурних трансформуються у структурно-процесні: процес відтворення здоров’я, процес самоосвіти, двосторонньої взаємодії з соціумом та процес оновлення інформації”².

Носій людського капіталу в умовах конкурентної боротьби на глобальному ринку праці змушений постійно актуалізувати знання, опановувати нові навички та способи взаємодії у цифровому середовищі. Тим самим носій людського капіталу підвищує рівень своєї конкурентоспроможності та свою ціну на ринку праці. У сучасних умовах скорочується попит на рутинну працю, а натомість зростає на інноваційну працю, оскільки остання стає основною умовою створення та примноження національного багатства.

За даними Світового банку, у 2017 р. у розвинутих країн на людський капітал припадало 65 % національного багатства, тоді як у країнах, що розвиваються, тільки 41 %³ (див. додаток Б).

З 1995 по 2014 р. світове багатство зросло на 66 %, найвищі темпи зростання продемонстрували країни з розвинутою економікою. Частка країн із середнім рівнем розвитку у світовому багатстві зросла 19 до 28 %, а частка країн з низьким рівнем розвитку

¹ *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — Київ : Знання, 2001. — 254 с.

² *Касаєва Т.В.* Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики / Т.В. Касаева, Т.А. Бондарская // Вестник Тамбовского университета. — Сер.: Гуманитар. науки. — 2014. — № 2 (130).

³ Year in Review: 2017 in 12 Charts (2017) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/12/15/year-in-review-2017-in-12-charts>.

залишилася без змін (The World Bank, 2018)¹. Структура національного багатства країн залежно від рівня їхнього розвитку наведена у табл. 2.1

Таблиця 2.1. Структура національного багатства країн у 2014 р., %

Елемент структури	Економіка за рівнем розвитку		
	високий рівень	середній рівень	низький рівень
Людський капітал	40	19	5
Індустріальний капітал	14	25	27
Природні ресурси	46	56	68

Джерело: The Changing Wealth of Nations 2018 (Forthcoming 2018) [El. resource] / G.M. Lange, Q. Wodon, K. Carey, ed. — URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/115091521533836464/032218-seminar-the-changing-wealth-of-nations-2018.pdf>.

У своєму дослідженні Е. Ганушек² наголошує, що саме людський капітал є драйвером розвитку економіки країни. На його думку, головним фактором впливу на людський капітал є система шкільної освіти, оскільки остання забезпечує довготривалий вплив на його якість. Особливого значення набувають саме когнітивні якості людського капіталу, що формуються під час навчання у школі й безпосередньо впливають на рівень розвитку економіки країни.

Освітні інвестиції у розвиток людського капіталу є найважливішими. Водночас у світі зберігається значний розрив у якості шкільної освіти не тільки між країнами, а й між окремими регіонами в межах країни. Згідно з даними звіту Світового банку, у найбідніших країнах тільки 1 з 5 дітей молодшого шкільного віку володіє основами читання і математики³. Саме освіта дозволяє людині збільшити вартість свого людського капіталу та отримувати значно вищий дохід.

¹ The Changing Wealth of Nations 2018 (Forthcoming 2018) [El. resource] / G.M. Lange, Q. Wodon, K. Carey, ed. — URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/115091521533836464/032218-seminar-the-changing-wealth-of-nations-2018.pdf>.

² Hanushek E.A. Economic growth in developing countries: The role of human capital [El. resource] / E.A. Hanushek // Economics of Education Review. — 2013. — № 37. — P. 204—212. — URL: <https://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%202013%20EER%2037.pdf>.

³ Year in Review: 2017 in 12 Charts (2017) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/12/15/year-in-review-2017-in-12-charts>.

У сучасній економіці головною рушійною силою є інноваційний людський капітал. “Основою нової економіки, рушійною силою соціальних трансформацій, соціальної динаміки є клас, від якого йде енергія, суспільне підживлення, — це креативний клас. До нього мають належати люди, здатні діяти нетрадиційно, інноваційно, творчо (вік, посада і навіть освіта тут не мають вирішального значення)”¹.

Водночас розвиток цифрових технологій висуває нові вимоги до людського капіталу та зумовлює формування нових якостей. Людський капітал в умовах цифрової економіки набуває нових властивостей і форм: інтелектуального капіталу, організаційного капіталу, сервісного капіталу, соціального капіталу, інноваційного капіталу, мережевого капіталу. Загальною змістовою характеристикою соціально-економічних відносин і властивостей людського капіталу є інформація².

Інноваційний людський капітал включає фахівців, які безперервно розвивають своє креативне мислення, професійні знання і навички та використовують їх для продукування новацій у будь-якій сфері економічної діяльності, здебільшого з використанням інформаційно-комп’ютерних технологій. Останній чинник — це ознака сучасної цифрової економіки, що спрощує процес реалізації продукту креативного мислення.

Ми цілком погоджуємося з визначенням людського капіталу з позиції інформаційної ознаки: це “сукупність нових знань, унікальних, креативних здібностей, здатності до оновлення і націленості на досягнення успіху, що використовуються для досягнення високої конкурентоспроможності, лідерських позицій на ринку, забезпечення зростання капіталізації і вартості компанії”³.

Водночас людській інноваційній праці притаманний індивідуальний характер, а представники креативного класу вмотивовані на самовираження, що зміщує акцент із капіталізації компанії на особисту капіталізацію носія людського капіталу.

Людський капітал формується під впливом багатьох чинників. У своїй монографії “Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки” О. Грішнова пропонує таку класифікацію факторів впливу:

¹ Колот А.М. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Економіка і організація управління. — 2018. — № 1 (29). — С. 6—23.

² Дятлов С.А. Сетевые формы человеческого капитала в информационной экономике / С.А. Дятлов, С.А. Звездина // Достижения и инновации в науке, технологиях и медицине : сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. — 2016. — С. 41—45.

³ Там же.

1) за фазами відтворення — чинники формування і чинники використання людського капіталу регіону;

2) за характером впливу в процесі відтворення — інтенсивні, екстенсивні;

3) за рівнем впливу — макро-, мезо-, мікроекономічні й особистісні;

4) за результатами впливу — позитивні й негативні¹.

Ця класифікація розроблена автором з позицій регіонального підходу, оскільки умови формування та використання людського капіталу в той час залежали переважно від регіональних чинників, і є достатньо повною.

В умовах глобалізації та діджиталізації економіки людина отримує доступ до світових ресурсів і можливість пропонувати свої послуги на глобальному рівні. Це стимулює розвиток інноваційних форм людського капіталу. Формування, розвиток і споживання людського капіталу вже не обмежується регіоном, де фізично проживає людина.

Фактори впливу на розвиток людського капіталу та формування його інноваційних форм доцільно розділити на внутрішні й зовнішні залежно від середовища їх виникнення. До внутрішніх належать якості самої людини: фізичні, психологічні, культурні тощо. До зовнішнього середовища відносять всі фактори впливу на людський капітал, незалежно від рівня їх виникнення. Внутрішні та зовнішні чинники формування та розвитку інноваційного людського капіталу тісно взаємопов'язані між собою, впливають один на одного та змінюються. Основні чинники впливу на формування та розвиток інноваційного людського капіталу наведено на рис. 2.1.

Внутрішні чинники людського капіталу — це сукупність характеристик окремих індивідів із притаманними їм вродженими й набутими якостями. Кожен носій людського капіталу має унікальні характеристики, що складаються з якостей, отриманих у спадок, а також розвинених та здобутих у процесі навчання, роботи, обміну досвідом тощо.

Талант — це найвищий рівень вияву людських здібностей. Талант, як і всі інші здібності, людина може удосконалювати й розвивати впродовж усього життя, за умови наявності сприятливого середовища. Сприятливі умови для розвитку здібностей створюють шкільна, професійна та вища освіта, цінності, сповідувані в родині, соціокультурне середовище. В умовах сучасної

¹ Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — Київ: Знання, 2001. — 254 с.



Рис. 2.1. Фактори впливу на розвиток інноваційного людського капіталу

Джерело: розроблено автором.

економіки формується нове цифрове середовище, що сприяє розвитку цифрових здібностей і талантів.

Нову концепцію людського капіталу розробляють дослідники Вищої школи економіки Росії. Концепція “Людський капітал 2.0” була озвучена І. Фруменом на Петербурзькому міжнародному економічному форумі 2018 р.¹ Згідно з представленою концепцією, найбільш важливими компонентами людського капіталу у сучасній економіці є активність та здатність трансформувати середовище, тобто бути агентом змін.

Ми цілком погоджуємося, що найбільш затребуваним проявом людських здібностей є здатність бути агентом змін. Саме та-

¹ Человеческий капитал 2.0 [Эл. ресурс] / Презентация ВШЭ. 2018. — Режим доступа: <https://www.hse.ru/news/community/220143017.html>.

кі особистості трансформують наявні інститути і структури під потреби сучасності та роблять зовнішнє середовище більш сприятливим для розвитку і реалізації потенціалу індивіда. А отже, носії таких здібностей виступають драйверами розвитку економіки.

Традиційно *навички* поділяють на м'які, або гнучкі (*soft skills*), і жорсткі (*hard skills*). Першу групу навичок відносять до соціальних, серед них такі: вміння переконувати, налагоджувати зв'язки, лідерські якості, особистісний розвиток, креативність, дисципліна, вміння дотримуватися термінів тощо. До жорстких належать суто професійні компетенції.

У звіті The Future of Jobs 2018¹ наведені навички, що будуть затребувані до 2022 р., зокрема:

- навички до навчання та опанування стратегічного мислення;
- аналітичне та інноваційне мислення;
- креативність, оригінальність та ініціативність;
- технологічний дизайн та програмування;
- критичне мислення;
- комплексне вирішення проблем;
- емоційний інтелект;
- лідерство і соціальний вплив;
- вирішення проблем, аналіз ідей та оцінювання систем.

Переважаю більшість серед перелічених навичок відносять до м'яких. Це зумовлено необхідністю виконувати складні завдання, що належать до різних сфер діяльності та передбачають тісну взаємодію різних фахівців.

Водночас, на нашу думку, доцільно виокремити ще одну групу навичок — *смарт-навички*. Їх основою є розумові здібності носія людського капіталу та здатність його реалізовувати й використувати для продукування інновацій. До смарт-навичок вважаємо за доцільне віднести логічне та критичне мислення; вміння створювати новий продукт та/або покращувати характеристики наявного, приймати нестандартні рішення. Слід зазначити, що особливим попитом смарт-навички мають користуватися при переході до VI технологічного укладу. Це зумовлено технологіями названого укладу, зокрема наноелектронікою, нанобіотехнологією, наносистемотехнікою, молекулярною та нанофотонікою.

Взаємодія є необхідною складовою ефективного людського капіталу в цифровій економіці. Саме завдяки цьому чиннику носій людського капіталу може взаємодіяти у соціальному цифровому

¹ The Future of Jobs 2018 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

робочому просторі. С. Дятлов і М. Доброхотов¹ виокремлюють у структурі людського соціального капіталу бриджинговий капітал — інститут довіри між різнорідними членами суспільства; бондінговий капітал — феномен довіри в однорідних групах суспільства. Ці якості є актуальними та затребуваними у цифровій економіці, що зумовлено розвитком її мережевого сегмента. Ефективна робота над проектами у глобальному мережевому середовищі можлива тільки за умови довіри між членами тимчасової проектної команди.

Креативне мислення — це здатність людини мислити нестандартно, виходити за рамки, що дає можливість знаходити нові рішення і підходи та продукувати нові ідеї. Креативне мислення формує нові цінності, стиль життя та створює нове креативне цифрове суспільство і соціальне середовище його взаємодії.

Креативність впливає на формування *мотивації* індивіда. Мотивація креативної праці визначається багатьма чинниками, серед яких слід відзначити матеріальну зацікавленість і психологічне задоволення від праці. Водночас матеріальна винагорода не завжди є вирішальним фактором для представників креативного класу, оскільки йдеться про носіїв творчого потенціалу. Для останніх це самореалізація, досягнення успіху у своїй професії, свобода у виборі умов праці, незалежність у прийнятті рішень, свобода пересування.

На думку Т. Амабіле², внутрішня мотивація сприяє творчому процесу, натомість зовнішня шкодить йому. Якщо стимулом творчої роботи виступає зацікавленість та отримане задоволення, результат може бути значно кращий, ніж у випадку нав'язаної ззовні мети.

Внутрішня мотивація формується на підставі значущості для індивіда роботи, що виконується, можливості досягнення успіху за умов належного виконання завдань. Зміна внутрішніх чинників людського капіталу значною мірою визначається процесами, що відбуваються у зовнішньому середовищі людського капіталу.

Здоров'я — важливий чинник, що забезпечує продуктивну працю носія людського капіталу. Здоров'я залежить від сукупності чинників: генетичних, фізіологічних, культурних, соціальних, економічних тощо.

¹ Дятлов С.А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике [Эл. ресурс] / С.А. Дятлов, М.А. Доброхотов // Известия Санкт-Петербургского гос. экон. ун-та. — 2018. — № 4 (112). — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_35304373_88229195.pdf.

² Amabile T.M. Creativity in Context / T.M. Amabile. — Boulder, CO: Westview Press, 1996.

Здоровий спосіб життя формує та розвиває як фізичні, так і психологічні якості. До останніх належать: упевненість, наполегливість, вмотивованість, стресостійкість, врівноваженість. Задовільний стан здоров'я є однією з умов, що дозволяє реалізовувати людині свої таланти, здібності, навички.

Серед *основних факторів зовнішнього середовища* слід виокремити систему освіти та охорони здоров'я, конкуренцію, зовнішню мотивацію, технології, зокрема цифрові, соціальне середовище.

Саме *освіта* є початковою стадією інвестування в людський капітал. На цьому етапі індивід швидко нарощує свій запас людського капіталу за допомогою освіти, що з часом приводить до зростання продуктивності праці. Високий рівень освіти сприяє підвищенню продуктивності праці й отриманню вищих індивідуальних доходів. Це, у свою чергу, зумовлює збільшення споживчих витрат і ринкового попиту, виступаючи стимулом для розвитку, і, як наслідок, прискорює економічне зростання.

У сучасних умовах освіта стає все більш відкритою і доступною для значної кількості людей, які мають потребу удосконалювати й розвивати свої знання, професійні якості, компетенції. Поряд зі звичайними формами навчання активно розвиваються дистанційні, які й обумовлюють доступність і масовість освіти.

Перші спроби використання Інтернету в освітній діяльності здійснив Тюбінгенський університет Еберхарда Карла (нім. Eberhard Karls Universität Tübingen) у Німеччині, який у 1999 р. розмістив у мережі свої лекційні матеріали. Сьогодні існує значна кількість веб-ресурсів, які надають онлайн-освіту на платній та безоплатній основі. У 2012 р. стартували три найбільші проекти, які пропонують онлайн-програми для студентів з усього світу: Coursera (заснований професорами Стенфордського університету), edX (спільний проект Массачусетського технологічного інституту і Гарвардського університету) та Udacity (заснований професорами Стенфордського університету).

Найуспішніший серед них Coursera — стартап у сфері онлайн-освіти, який вже нараховує понад 35 млн слухачів зі 190 країн¹. Цей проект дозволяє пройти повний інтерактивний курс у викладі професора однієї з кращих шкіл світу. Його місія — навчити мільйони студентів з усього світу, змінюючи метод традиційного навчання. Станом на початок 2019 р. проект охоплював 3406 курсів, розроблених викладачами 185 університетів із 27 країн².

¹ Coursera (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.coursera.org/>.

² Ibid.

Проект активно розвивається, зокрема впроваджена нова послуга — “Online Degrees” — можливість здобуття освітньо-наукового ступеня магістра у сфері бізнесу, інформаційних технологій, науки про бази даних (*data science*). Тривалість навчання складає 1—3 роки, вартість — від 15 до 25 млн дол. США¹.

Водночас успішне опанування онлайн-курсів передбачає високий рівень вмотивованості учасників, самостійність у навчанні. Саме ці чинники визначають успішність навчання, незалежно від його форми, їхнє формування відбувається під час здобуття шкільної освіти.

Онлайн-освіта стала можливою завдяки активному розвитку інформаційно-комп’ютерних технологій. Ці технології все інтенсивніше проникають у трудову сферу, їхній вплив змінює структуру зайнятості, підвищує рівень мобільності робочої сили і водночас вимоги до освітнього і професійного рівня працівників, а також рівня володіння ІКТ. Цьому сприяють такі глобальні тенденції в інформатизації суспільства: інтернет речей, аналіз великих даних, хмарні технології, штучний інтелект (ITU, 2017)².

1. Розвиток інтернету речей, що об’єднує людей, організації, інформаційні ресурси та створює нову інфраструктуру. Ця інфраструктура не тільки може обробляти великі масиви інформації, а й сприятиме підвищенню продуктивності праці й забезпечить інноваційне поліпшення життя населення.

2. Широке використання аналізу великих даних змінить процес виробництва та надання послуг. Ця технологія дозволяє удосконалювати рішення у сфері бізнесу, політики тощо. Водночас використання цієї технології передбачає наявність у працівника аналітичного мислення, навичок ІКТ.

3. Розвиток хмарних технологій знизить затрати на доступ підприємств до цифрової інфраструктури. Хмарні технології формують сучасне цифрове бізнес-середовище та нові умови для праці, що сприяє підвищенню ефективності бізнесу.

4. Штучний інтелект (ШІ) — новий об’єкт на ринку праці, підвищує продуктивність, знижує затрати часу. ШІ використовується у багатьох видах економічної діяльності. Застосування штучного інтелекту у процесі праці вимагає нових компетенцій та навичок від працівника. Такими навичками можуть бути: цифрові компетенції, вміння взаємодіяти зі штучним інтелектом.

¹ Coursera (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.coursera.org/>.

² Measuring the Information Society Report 2017. Executive summary [El. resource] / ITU. — URL: https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2017/MISR2017_ES_E.pdf.

Зовнішня мотивація формується під впливом трьох груп чинників: соціальних, культурних та економічних. Роботодавець формує зовнішню мотивацію для працівника через систему оплати праці, створення соціокультурного клімату на підприємстві. В епоху цифрової економіки роботодавці конкурують між собою у глобальному просторі за створення оптимальних умов для заохочення найманих працівників та залучених фрілансерів.

Глобалізація є фактором, що впливає на мобільність людського капіталу, її суть полягає в неухильному зростанні взаємозалежності економік окремих країн та регіонів і формуванні глобальних ринків, зокрема глобального ринку праці. Глобальний ринок праці відкриває нові можливості завдяки технологіям та інвестиціям, підвищує рівень мобільності працівників, що зумовлює зростання рівня конкуренції між ними. Усе більш затребувані саме інноваційні форми людського капіталу.

Індекс рівня глобалізації країн світу (KOF Index of Globalization)¹, створений Швейцарським економічним інститутом, показує масштаби інтеграції тієї або іншої країни у світовий простір. Показники індексу об'єднані в три групи: економічна, соціальна і політична глобалізація.

Найбільш інтегрованими у світове господарство країнами є: Нідерланди, Ірландія, Бельгія, Австрія, чий індекс глобалізації перебуває в діапазоні від 92,84 до 90,5. Країни колишнього СРСР демонструють дещо нижчі показники: Естонія — 28-ме місце (індекс 79,27), Литва — 32-ге місце (77,47), Латвія — 41-ше місце (71,45), Україна — 45-те місце (70,24), Росія — 48-ме місце (68,25)².

Слід наголосити, що три критерії з 24, за якими визначають індекс глобалізації, характеризують рівень розвитку в країні мережі Інтернет: кількість користувачів, кількість хостів, перелік безпечних послуг, за допомогою яких здійснюється комунікація, пошук інформації, а також грошові трансакції.

Глобалізація, інформаційно-комп'ютерні технології обумовлюють не тільки трансформацію ринку праці, а й формування цифрової інфраструктури ринку праці. У країнах ЄС за рішенням Європейської комісії у 1993 р. була створена система міжнародного обміну вакансій EURES. Ця мережа співпрацює з державними службами зайнятості країн ЄС і забезпечує доступ до єдиного інформаційного простору 31 європейській країні: 27 державам — членам ЄС, а також Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії та Швейцарії. Крім того, в кожній країні ЄС у структурі Державної служби

¹ The 2017 Index of Globalization [El. resource] / KOF Swiss Economic Institute. — URL: <http://globalization.kof.ethz.ch/>.

² Ibid.

зайнятості є консультанти EURES, які безкоштовно консультують з питань працевлаштування. На початок лютого 2019 р. на сайті налічувалося близько 3,9 млн вакансій, розміщених 13 456 зареєстрованих роботодавців, а 424 тис. здобувачів розмістили свої резюме. На сайті пропонують послуги консультування більш ніж 1 тис. консультантів¹. Цей сайт є прикладом цифрової інфраструктури з пошуку працівників та вакантних робочих місць.

Такі зміни на ринку праці зумовлюють поширення дистанційних форм зайнятості, серед яких слід відзначити електронний фріланс, який по суті є інноваційною формою організації людської праці.

За даними найбільшої платформи фрілансу Upwork за підсумками 12 місяців 2017—2018 рр., за її сприяння було реалізовано 2,2 млн проектів на загальну суму 1,56 млрд дол. США. Названий обсяг робіт був забезпечений взаємодією серед більш ніж 475 тис. клієнтів та 375 тис. фрілансерів з понад 180 країн світу (на листопад 2018 р.)².

Таким чином, інноваційний людський капітал складається із фахівців, які використовують професійні знання і навички для створення нового продукту в будь-якій сфері економічної діяльності з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Висновки

У підсумку зазначимо, що характерними особливостями інноваційного людського капіталу є: спроможність до продукування інновацій, постійне оновлення навичок, віртуальне співробітництво, професійна відповідальність, мобільність.

Фактори, що сприяють формуванню та розвитку інноваційного людського капіталу, доцільно поділити на внутрішні та зовнішні, залежно від сфери їхнього впливу.

До внутрішніх факторів формування інноваційного капіталу доцільно віднести: талант та здібності, креативне мислення, внутрішню мотивацію індивіда, здоров'я, взаємодію, навички. У швидкоплинному, невизначеному середовищі набувають особливого значення навички, які опанували носії людського капіталу. Традиційно їх поділяють на жорсткі та м'які.

¹ Eures: The European Job Mobility Portal [El. resource]. — URL: <http://ec.europa.eu/eures/>.

² Upwork To Report Third Quarter 2018 Financial Results on November 7, 2018 [El. resource] / Upwork Investors Relations/ — URL: <https://investors.upwork.com/news-releases/news-release-details/upwork-report-third-quarter-2018-financial-results-november-7>.

На нашу думку, доцільно виокремити ще одну групу навичок — смарт-навички. Смарт-навички передбачають логічне мислення, вміння приймати нестандартні рішення, здатність до створення нового продукту або поліпшення характеристик продукту, що вже існує. Смарт-навички стануть затребуваними у VI технологічному укладі, ключовим фактором якого є нано- та клітинні технології.

До зовнішніх чинників розвитку інноваційного людського капіталу належать система освіти та охорони здоров'я, конкуренція, соціальне середовище, зовнішня мотивація та технології. Останній чинник зумовлює потребу у смарт-навичках носіїв людського капіталу.

2.2. Взаємовплив розвитку людського капіталу і трансформації зайнятості

Людський капітал є найважливішим стратегічним ресурсом сучасної економіки і головним джерелом національного багатства. Знання набувають все більшої ваги як фактор підвищення конкурентоспроможності і підприємства, і країни в цілому. Інтелектуальна праця сприяє запровадженню нових технологій, збільшенню обсягів ВВП та поліпшенню добробуту громадян.

Інвестиції в інтелектуальний капітал забезпечують зростання продуктивності праці, зокрема в країнах ЄС і США на 20—34 %, про що свідчать дані звіту ОЕСР “Підтримка інвестицій в інтелектуальний капітал, розвиток та інновації”¹.

Отже, підприємства й уряди розвинутих країн змінюють структуру інвестицій, збільшуючи капіталовкладення у нематеріальні активи, розвиток персоналу, удосконалення організаційної структури та бізнес-процесів. Поступово відбувається процес заміщення фізичного капіталу на інтелектуальний, адже саме інвестиції в інтелектуальний капітал є найбільш прибутковими і найшвидше забезпечують як економічний, так і соціальний ефект.

Якість людського капіталу та фактори його формування визначені у звіті Світового банку “Індекс людського капіталу” (The

¹ Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation (2013) [El. resource] / OECD. — URL: http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/supporting-investment-in-knowledge-capital-growth-and-innovation_9789264193307-en.

human capital index (HCI), 2018)¹. Це дослідження спрямоване на виявлення факторів зростання якості людського капіталу та скорочення бідності.

В основу рейтингу покладено п'ять факторів, що впливають на продуктивність людського капіталу: виживання дітей у віці до 5 років; охоплення шкільною освітою; якість навчання; здорове зростання; виживання дорослих. Найкращі показники демонструють такі країни: Сінгапур — 0,88, Республіка Корея — 0,84, Японія — 0,84, Гонконг — 0,82. Ці показники свідчать про потенційну продуктивність праці людського капіталу та потенційні втрати національного багатства країни. Тобто для наведених країн потенційна продуктивність праці складає 88—82 %, а потенційні втрати національного багатства варіюється від 12 до 18 %².

До країн-аутсайдерів належать бідні країни з низьким рівнем ВВП, серед яких останні місця посіли: Чад (0,29), Південний Судан (0,30), Нігер (0,32), Малі (0,32), Ліберія (0,32), Нігерія (0,34). Відповідно потенційна продуктивність праці становить близько 30 %, а втрати національного багатства близькі до 70 %³.

Таким чином, існує тісний обернений зв'язок між рівнем економічного розвитку країни та рівнем розвитку людського капіталу. Це пояснюється тим, що з одного боку, розвинуті країни мають більші можливості інвестувати в освіту, здоров'я населення та поліпшення соціального клімату. А з іншого боку, якісніший людський капітал забезпечує кращий економічний і соціальний результат. Велике значення для розвитку людського капіталу також має сприятливість зовнішнього середовища, яке створила держава для своїх громадян.

Сукупний людський капітал складається з окремих освічених, здібних і талановитих людей з яскраво вираженою індивідуальністю. Він завжди був найскладнішим фактором виробництва й управління, але в сучасних умовах ця складність багаторазово зростає. Основні характерні ознаки людського капіталу в традиційній та сучасній економіці наведено в табл. 2.2.

Наведені характерні ознаки дають можливість сформулювати кілька принципових положень стосовно особливостей використання людського капіталу на сучасному ринку праці.

1. Людський капітал є невід'ємним від свого носія — людини і належить їй разом з усіма вродженими та набутими властивостями. Кожен носій знань, умінь, досвіду має свій унікальний комп-

¹ Human Capital Index 2018 : The Human Capital Project / The World Bank. — Washington, DC : World Bank, 2018.

² Ibid.

³ Ibid.

Таблиця 2.2. Характеристики людського капіталу у традиційній та сучасній економіці

Характеристика	Традиційна економіка	Сучасна економіка
Власник	Працівник — носій інтелектуальних, фізичних, психологічних здібностей	
Споживач	Роботодавець	Роботодавець або сам працівник, якщо це самозайнята особа
Інвестор	Найчастіше — роботодавець, державні освітні структури	Роботодавець, але дедалі частіше — сам працівник
Структура людського капіталу (загальний і специфічний)	Значна частка специфічного людського капіталу, який має цінність тільки для одного конкретного роботодавця	Зменшення частки специфічного капіталу з одночасним збільшенням загальних знань та навичок, які мають цінність для багатьох роботодавців
Мотиви економічної поведінки	Суттєве переважання матеріальних мотивів	Збільшення впливу негрошових чинників: визнання успіху, можливості для саморозвитку, додатковий вільний час, гнучкий графік роботи тощо
Рівень мобільності людського капіталу	Незначний (роботодавець стимулює стабільність, лояльність працівника до підприємства)	Висока професійна і територіальна мобільність. Зростання частки тимчасово зайнятих
Основна сфера зайнятості	Промисловість	Сфера послуг
Державне регулювання	Гарантування соціального захисту найманого працівника	Зниження рівня соціальних гарантій держави внаслідок поширення нестандартної зайнятості, послаблення ролі профспілок і фактична відсутність цифрових інструментів регулювання соціального захисту

Джерело: розроблено автором.

лекс характеристик і властивостей, що сформувалися під впливом певних чинників. А головне — людський капітал здатний розвиватися і накопичуватися. При цьому інвестором його розвитку може виступати як роботодавець, так і сам працівник. Роботодавець може інвестувати в людський капітал прямо і опо-

середковано через оплату навчання, підвищення кваліфікації, а також через надання можливості здобувати досвід у компанії, спілкуватися з колегами тощо.

Проте головним інвестором є сам працівник, оскільки, по-перше, людина завжди інвестує свої сили і час у нарощення власного людського капіталу, і по-друге, рішення про доцільність та інтенсивність набуття нових знань, досвіду, саморозвитку в тій чи іншій сфері залишається за нею. При цьому чим вищий професійний, інтелектуальний рівень працівника, більші можливості до продукування інновацій, тим вищий рівень його конкурентоспроможності. Слід підкреслити, що в сучасній економіці з'являються інноваційні форми людського капіталу.

Інноваційні форми людського капіталу підвищують здатність особи пристосовуватися до змін у технологічному та економічному середовищі, що робить її більш гнучкою і мобільною, незалежно від місця здійснення трудової діяльності¹. У наш динамічний час зростає попит на професіоналів, які, крім глибоких знань зі спеціальності, комп'ютерної грамотності, володіння іноземними мовами, демонструють також навички у використанні електронних мереж та віртуальній співпраці, креативне мислення, професійні знання у суміжних сферах, професійну відповідальність, адаптивність та мобільність. Характерно, що певні інноваційні форми людського капіталу дуже швидко поширюються і стають вже не конкурентною перевагою, а обов'язковою вимогою до сучасного працівника.

2. Основним сектором використання людського капіталу в сучасній економіці є сфера послуг. Згідно з експертними оцінками, частка зайнятих у невиробничій сфері у розвинутих країнах становить 60—80 % від загальної зайнятості. Сфера послуг є дуже динамічною й активною у використанні інформаційних технологій. У зв'язку зі специфікою ця сфера економіки за своєю специфікою не потребує значних матеріальних витрат і має значний потенціал для нарощення інтелектуального капіталу, передусім людського. З'явилися нові інтелектуальні компанії, які мають незначні матеріальні активи, що дає можливість суттєво знизити затрати на їх утримання та спрямувати інвестиції в інтелектуальний капітал.

Крім того, активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій зумовлює потребу насамперед цього сектору економіки в інноваційних формах людського капіталу.

¹ Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. — Москва : Фонд “Либеральная миссия”, 2010.

Високий професіоналізм як основа і глибинна сутність людського капіталу в сучасних умовах потребує “інноваційного оформлення” у вигляді комп’ютерної грамотності, знання іноземних мов, вміння працювати у мережах, широких компетенцій, зокрема й у суміжних сферах, професійної відповідальності, адаптивності, мобільності. Особливості людського капіталу (насамперед спроможність до інновацій) зумовлюють його унікальність, а отже, і надають можливість обирати роботодавця, форму зайнятості, умови роботи, форму винагороди. Унікальність властивостей особистості підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці. Це дає можливість талановитому працівникові дистанціюватися від роботодавця та працювати незалежно.

3. Для сучасних економічних систем характерна трансформація структури людського капіталу у зв’язку зі зниженням частки специфічного людського капіталу. Своєрідним показником визначення рівня загального людського капіталу може бути частка працівників, які працюють за договорами з обмеженим терміном дії.

Із 1980 р. середнє значення цього показника по країнах ОЕСР поступово зростає з 9,2 % у 1980 р. до 11,2 % у 2017 р.¹ Слід вказати на тісний зв’язок між віком працівника та тимчасовим статусом його роботи: з одного боку, чим молодший працівник, тим важче йому знайти постійну роботу, яка б його влаштувала, а з іншого — за специфікою молодіжних потреб такі працівники більш схильні до роботи за договорами з обмеженим терміном дії.

Зокрема, у середньому по країнам ОЕСР у 2017 р. у віковій групі 15—24 роки за тимчасовими контрактами працювало 24,6 % від загальної кількості зайнятих, у віковій групі 25—54 роки — 9,3, у групі 55—64 роки — 7,9 %. Підкреслимо, що найбільше зростання частки тимчасової зайнятості характерне саме для молоді. Так, у 1980 р. показники за віковими групами склали: 15—24 роки — 17,5 %; 25—54 роки — 7,1; 55—64 роки — 7,9 %².

Таким чином, однією з важливих тенденцій сучасного ринку праці є збільшення кількості тимчасових працівників. Основними чинниками, що зумовлюють попит підприємств на тимчасових співробітників є: зниження витрат, сезонні коливання попиту, можливість заміщення співробітників, швидка адаптація підприємства до економічних циклів, відсутність зобов’язань у питаннях гарантування зайнятості.

¹ Temporary employment (2019) [El. resource] / OECD. — URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I.

² Ibid.

4. Попит серед роботодавців на тимчасову кваліфіковану працю зумовлює появу та активний розвиток посередницьких фірм, які спеціалізуються на підборі й наданні персоналу на умовах лізингу і аутстафінгу.

За даними Євростату частка тих, хто працює на умовах агентської зайнятості у країнах ЄС, є незначною і становила у 2017 р. 2,3 % серед чоловіків та 1,5 % серед жінок. За країнами значення показника коливається від 4,5 % серед чоловіків, 3,5 % серед жінок у Нідерландах до 0,2 % серед чоловіків і 0,3 % серед жінок в Угорщині, 0,3 % серед чоловіків і 0,4 % серед жінок в Греції та 0,5 % серед чоловіків і 0,4 % серед жінок у Великій Британії¹.

Найбільшими ринками агентської зайнятості є Китай, Японія, Австралія. У 2016 р. кількість осіб, які працювали на умовах агентської зайнятості у названих країнах становила 13,5 млн. Сукупний обсяг заробітку на цьому ринку досяг 96,1 млрд євро. На ринку функціонувало 32,9 тис. приватних агентських компаній. Ринок Північної Америки надав можливість 15,4 млн особам отримати роботу на умовах агентської зайнятості, кількість компаній посередників становила 10,3 тис., обсяг отриманого доходу досяг 5,2 млрд євро².

Європейський ринок агентської зайнятості не такий місткий, так, його обсяг у 2016 р. складав 9,4 млн осіб, обсяг отриманого доходу досяг 139 млрд євро. Найменший ринок агентської зайнятості у Південній Америці — його місткість становила 1,3 млн осіб, обсяг доходів — 5,2 млн євро³.

5. Для сучасного ринку праці характерна поява нових форм організації праці. Формою, що дозволяє суттєво знижувати витрати на персонал, є краудсорсинг. Краудсорсинг (англ. *crowd* — “натовп” і *sourcing* — “використання ресурсів”) — це передача певних виробничих функцій невизначеному колу осіб на підставі публічної оферти без укладання трудового договору. Тобто мобілізація людських ресурсів, як правило, на конкурсній основі за допомогою використання інформаційних технологій, а саме глобальних інформаційних платформ для вирішення певних завдань.

Найбільшою у світі платформою краудсорсингу є Witmart, вона об'єднала 12,6 млн користувачів, які надають послуги з гра-

¹ Temporary employment (2019) [El. resource] / OECD. — URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I.

² Economic Report (2018) [El. resource] / World Employment Confederation. — URL: <https://www.wecglobal.org/economicreport2018/south-america.html>.

³ Ibid.

фічного дизайну, перекладу, веб-дизайну, копірайтингу, продажу, аналітики, маркетингу тощо. Обсяг виконаних робіт на початок лютого 2019 р. становив 1,1 млрд дол. США¹. Платформа Topcoder — це співтовариство, яке налічує понад 1 млн розробників програмного забезпечення, аналітиків, дизайнерів. Серед компаній, які користувалися можливостями названої платформи, — Гарвардська школа бізнесу, AMD, DAPRA, Alcatel, ESPN, AOL, ING, UBS, Яндекс, Google, Yahoo, Microsoft².

6. Змінюється зовнішнє середовище трудового процесу, що зумовлено активним використанням цифрових технологій, роботизацією, поширенням цифрових платіжних систем. Під впливом розвитку цифрових технологій відбувається трансформація структури робочих місць, а саме зростає кількість робочих місць, які потребують цифрових навичок. Так, за прогнозом комісії з правових питань Європарламенту, частка робочих місць у Європі, які потребуватимуть базових цифрових навичок, у 2020 р. становитиме 90 %. При цьому незадоволена потреба у фахівцях ІКТ-галузі у 2020 р. складатиме 825 тис. осіб.³

7. Економічна поведінка працівника залежить не тільки від економічних факторів, таких як рівень заробітної плати, соціальне забезпечення тощо. Значний вплив на рішення індивіда мають нематеріальні чинники: кар'єрне зростання, можливості для розвитку та самореалізації, визнання його досягнень, гнучкий графік роботи, більша свобода у використанні вільного часу. При цьому працівник, який досяг успіху у своїй професійній діяльності, має широкі можливості у виборі роботодавця і нерідко з часом приходять до рішення “працювати на себе”.

Частка самозайнятих у 2017 р. по країнам ОЕСР коливалася від 6,5 до 34,7 %. Як правило, найвищий рівень самозайнятості характерний для країн з нижчим рівнем доходу: Греція — 34,1 %, Туреччина — 32,7, Мексика — 31,4, для порівняння: США — 6,3, Норвегія — 6,5 %⁴. Зазначимо, що самозайнятість дає значні можливості для самореалізації, досягнення успіху у своїй сфері, адже особа працює сама на себе, вона має високий рівень вмотиво-

¹ Witmart (2019) [El. resource]. — URL: <http://www.witmart.com/>.

² Topcoder (2019) [El. resource]. — URL: www.topcoder.com/.

³ European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103 (INL)) [El. resource]. — URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9>.

⁴ Self-employed, rate 2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>.

ваності. Водночас масова самозайнятість на простих, некваліфікованих роботах свідчить радше про брак продуктивних робочих місць в економіці, ніж про свідомий добровільний вибір працівника.

8. Активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій та доступність Інтернету вдома зумовлює переміщення певної кількості робочих місць за межі виробничих і офісних приміщень та поширення дистанційної зайнятості. Це у свою чергу обумовлює появу нових форм організації робочого місця, зокрема все більшої популярності набувають такі локації, як коворкінг, спільнолаб (лабораторії спільного користування) тощо.

Прикладом ефективного та одночасно безкоштовного коворкінг-центру є Hacker Dojo (Силіконова долина)¹, який крім стандартного обладнання надає ще й майстерню, оснащену різним обладнанням — від паяльників і мікроскопів до 3D-принтера та елементів робототехніки. Крім того, в рамках центру відбуваються зустрічі між розробниками інновацій та потенційними інвесторами.

У цілому така форма організації робочого місця використовується в усьому світі, зокрема і в Україні. Перші коворкінги в нашій країні з'явилися у 2009 р., що передусім пов'язано з економічною кризою, вивільненням значної кількості офісних площ та неможливістю підприємців надалі сплачувати велику орендну плату. Коворкінги працюють у всіх обласних містах України. Така форма організації робочого місця користується найбільшим попитом серед електронних фрілансерів і стартапів.

Існує об'єктивний і стійкий взаємозв'язок між людським капіталом і формами зайнятості. Він відображає об'єктивний стан речей, оскільки і людський капітал і форми зайнятості — це категорії, які належать до однієї сфери економіки — економіки праці й реалізуються на одному ринку — ринку праці та зазнають впливу однакових факторів.

Під впливом зовнішніх факторів формуються нові характеристики людського капіталу, що мотивують його носіїв обирати більш зручні для них форми зайнятості. Взаємозв'язок і взаємобумовленість зміни людського капіталу та форм зайнятості наведено на рис. 2.2.

Прямий взаємозв'язок між вказаними категоріями виявляється в тому, що реалізується людський капітал на ринку праці через ті чи інші форми зайнятості. Розвиток людського капіталу

¹ Hacker Dojo (2019) [El. resource]. — URL: <http://www.hackerdojo.com/>.

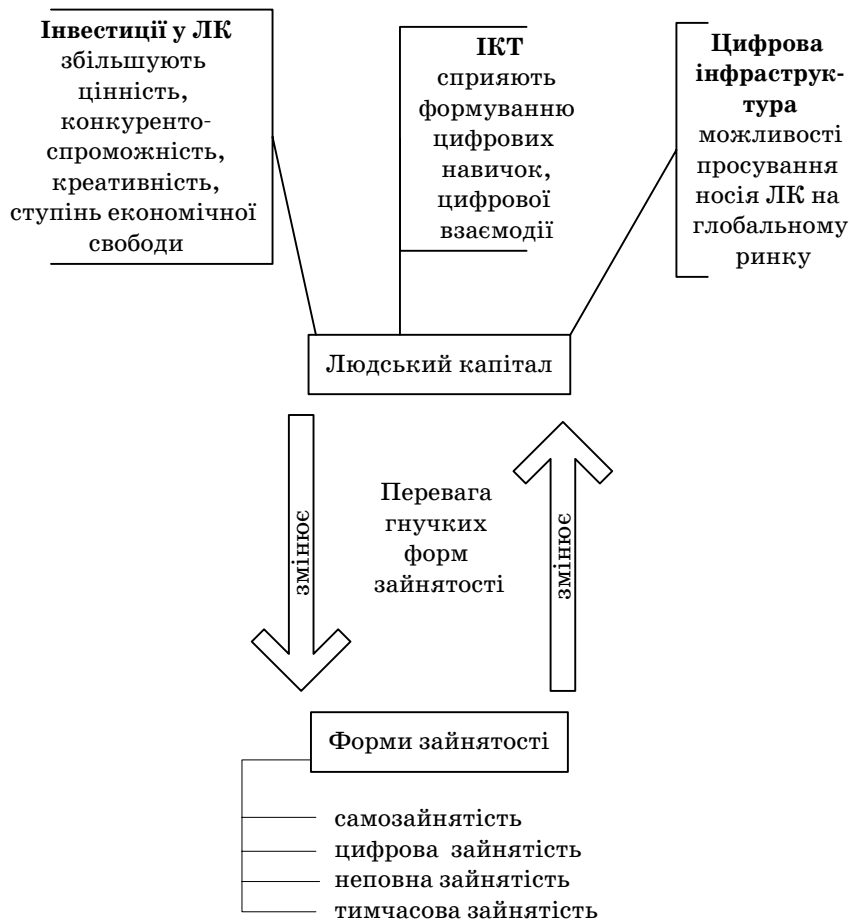


Рис. 2.2. Взаємозв'язок і взаємообумовленість зміни людського капіталу та форм зайнятості

Джерело: розроблено автором.

впливає на форми зайнятості і змінює їх. Зворотний зв'язок виявляється в тому, що трансформація форм зайнятості надає додаткові можливості для накопичення людського капіталу, внаслідок чого відбувається його розвиток.

Зрозуміло, що зазначені економічні категорії не тільки взаємопов'язані, але й обумовлюють зміни одна одної. Розглянемо основні форми взаємообумовленостей.

1. Розвиток людського капіталу прямо залежить від інвестицій, все частіше інвестором виступає сам працівник, що забезпечує не тільки підвищення його професіоналізму і конкуренто-

спроможності, а й рівня його вмотивованості. Це зумовлює прагнення носія людського капіталу працювати на самого себе. З іншого боку, самозайнятість приводить до зміни свідомості індивіда, оскільки він уже отримує не заробітну плату, а дохід, що стимулює його і надалі інвестувати у свій розвиток.

2. Розвиток людського капіталу змінює його структуру, що проявляється у збільшенні частки загального людського капіталу. Це підвищує рівень мобільності працівників та зумовлює попит на тимчасову зайнятість. З іншого боку, збільшення кількості тимчасово зайнятих призводить до підвищення рівня конкуренції між носіями людського капіталу. А це, у свою чергу, стимулює розвиток людського капіталу.

3. Поява інноваційних форм людського капіталу, які передбачають насамперед використання інформаційно-комп'ютерних технологій, обумовлює розвиток нових цифрових видів зайнятості, що, в свою чергу, зумовлює розвиток цифрових навичок, розширення компетенцій, підвищення професіоналізму носіями людського капіталу.

Висновки

Таким чином, для сучасних економічних систем характерні інтелектуалізація виробництва, активний розвиток сфери послуг та широке використання інформаційно-комп'ютерних технологій, що зумовлює тенденцію до зміни співвідношення між фізичним та людським капіталом на користь останнього. Результатом цього є поява інноваційних форм людського капіталу, які динамічно розвиваються і стрімко поширюються.

Сучасний етап розвитку економіки надає значні можливості носіям людського капіталу для розвитку їхніх здібностей та забезпечення найвищих потреб саморозвитку та самореалізації. Підкреслимо, що носії інноваційних форм людського капіталу займаються найвищою за продуктивністю працею — творчістю, тобто працею, спрямованою на генерацію нових ідей та продуктів.

Саме інноваційною діяльністю займаються інноваційні форми людського капіталу — носії творчого потенціалу. Мотивація інноваційної праці визначається багатьма чинниками, серед яких слід виокремити матеріальну зацікавленість і психологічне задоволення від праці. Водночас матеріальна винагорода не є вирішальним чинником для індивіда, коли йдеться про носіїв творчого потенціалу. Для них на першому місці самореалізація, досягнення успіху у своїй професії, свобода у виборі роботодавця, умов праці й економічна незалежність у прийнятті рішень, свобода пересування.

Важливою для творчої особистості є потреба у нарощенні свого людського капіталу, яке відбувається через інвестування у свою освіту, здоров'я, культуру тощо. Зазначимо, що у традиційній економіці інвестором людського капіталу виступав, як правило, роботодавець, що зумовлювало низький рівень мобільності людських ресурсів. У сучасній економіці інвестором є сам носій людського капіталу, котрий самостійно приймає рішення про інвестування, тим самим беручи на себе економічну відповідальність і одночасно отримуючи свободу й незалежність, а відповідно і високий рівень мобільності.

2.3. Трансформація характеру, змісту і процесу праці під впливом цифрових технологій

Глобалізація та діджиталізація суспільства мають визначальний вплив на ринок праці. Формування глобального інформаційного середовища є об'єктивним процесом, в основі якого лежить активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій та повсюдне проникнення їх в усі сфери суспільства. Перехід від індустріальної до цифрової економіки та прискорений розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій визначають процеси трансформації ринку праці, зміни змісту і характеру праці. Цифрова економіка характеризується значною динамічністю і призводить до високої мобільності суб'єктів підприємництва, що створює нову структуру зайнятості, забезпечує появу нових форм організації праці, широке використання нового виду діяльності — інформаційного, стимулює розвиток інновацій та творчого пошуку.

Головну роль у формуванні глобального постіндустріального середовища відіграє новий виробничий ресурс — інформація, а знання стають вирішальним чинником виробництва. Крім того, інформаційно-комп'ютерні технології створюють можливості для самореалізації й отримання грошової винагороди працівниками незалежно від місця їхнього перебування. Результати дослідження групи Infodev Світового банку “Карта віртуальної економіки”¹ свідчать, що інформаційна діяльність у наш час забезпечує реальні можливості отримання доходу працівниками

¹ Converting the Virtual Economy into Development Potential : Knowledge Map of the Virtual Economy (2019) [El. resource] / InfoDev. — URL: <http://www.infodev.org/>.

країн, які розвиваються. За даними цього дослідження, понад 100 000 осіб у таких країнах, як Китай та Індія заробляють за допомогою розробки онлайн-ігор, веб-сайтів тощо. Таким чином, сучасні інформаційні технології є одним із важливих чинників вирішення проблем зайнятості та бідності, зокрема у країнах, що розвиваються.

Високий рівень розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій зумовлений пріоритетністю сфери цифрових технологій у державній політиці країни, створенням сприятливого середовища, розвинутою інфраструктурою, інвестиціями у розвиток названого сектору.

Проте численні дослідження свідчать про відсутність прямого зв'язку між витратами на ІКТ-сектор та отриманим прибутком, продуктивністю праці (комп'ютерний парадокс)¹. Особливість використання ІКТ у суспільному виробництві полягає в тому, що ефект насамперед реалізується у частині підвищення якості послуг, удосконаленні сервісу, ширших споживчих якостях, тобто у більш повному забезпеченні суспільних потреб.

Завдяки інформаційним технологіям відбуваються якісні зміни у людських ресурсах. Зокрема, інформаційна економіка зумовила появу нової формації трудових ресурсів — цифрових. Ця категорія трудових ресурсів має певні якісні характеристики, зокрема більшу швидкість у прийнятті рішень, звичку обробляти значний масив інформації, спроможність генерувати нові знання та використовувати їх з метою створення нового інформаційного продукту.

Інформаційна економіка трансформує зміст і характер праці. Наведемо *особливості змісту праці* в інформаційній економіці:

- підвищується рівень інтелектуалізації праці;
- зменшується частка важкої, монотонної праці та стереотипних операцій;
- результат праці все більше залежить від креативності, уміння приймати нестандартні рішення, орієнтуватися у значних інформаційних потоках, можливості продукувати інновації;
- творчість дає значні можливості для самореалізації.

Продукт креативності у речовій формі близький до матеріального продукту, проте він є унікальним та не підлягає відтворенню або налагодженню масового виробництва.

¹ Brynjolfsson E. The productivity paradox of information technology / E. Brynjolfsson // Communications of the ACM. — 1993. — № 36 (12). — P. 66—77; Solow R.M. We'd Better Watch Out / R.M. Solow // New York Times Book Review / New York Times. — NY, 1987. — С. 36.

Зміни у змісті праці визначають новий характер праці. Домінування працівників інтелектуальної праці радикально *змінює характер праці*, оскільки знання працівників стають новим ресурсом виробництва. Знання, спроможність продукувати інновації, унікальний особистий професійний досвід зменшують залежність носія людського капіталу від роботодавця. Саме знання виступають джерелом зростання продуктивності праці. Більш того, для носія людського капіталу зникає необхідність працювати у приміщенні роботодавця, оскільки для продукування нового інформаційного продукту потрібні лише знання та інформаційно-комп'ютерні технології. При цьому за допомогою ІКТ у віртуальному середовищі налагоджується обмін результатами праці та співробітництво між працівниками, що змінює характер праці. Праця за характером стає індивідуальною.

Новий зміст та характер праці зумовлюють зміни у процесі праці. Трансформацію процесу праці у традиційній та цифровій економіці відображає табл. 2.3.

Цифрові технології створили абсолютно специфічний *процес праці*, внесли свої зміни в усі його елементи: предмет праці, засоби праці, технологію, організацію та результат праці. Предмет праці тут має нематеріальну форму. У сучасній інформаційній економіці саме інформація виступає предметом праці. Первісна інформація, необхідна для здійснення трудової діяльності, записується в цифровій формі. На інформацію спрямована діяльність фахівця, який завдяки своїм знанням і досвіду, вмінню продукувати інновації вносить до неї зміни.

Засобами праці виступають цифрові пристрої, такі як комп'ютери, планшети, мобільні телефони, камери, пристрої віртуальної та доповненої реальності.

Технологія трудової діяльності має двоякий характер. З одного боку, це різні комп'ютерні програми — від доступних для загального користування (Microsoft Office) до спеціалізованих. З іншого боку, технологія — це спосіб генерування ідей, інформації, інновацій, який має індивідуальний характер. Така технологія є унікальною і невід'ємною від власника робочої сили.

Організація трудової діяльності має дистанційний характер і здійснюється за допомогою Інтернету, включає процес передачі замовлення виконавцю, контроль за термінами і якістю виконання, передачу результату праці замовнику й оплату. Результатом праці є створений інформаційний продукт.

Таблиця 2.3. Характеристики процесу праці у традиційній та цифровій економіці

Елемент	Традиційна економіка	Цифрова економіка
Предмет праці	Має матеріальну форму: речовина природи, сировина, предмет, виготовлений попередньою працею тощо	Має нематеріальну форму: інформація
Засоби праці	Інструменти, обладнання, устаткування, земля, споруди тощо	Комп'ютер, планшет та інші новітні цифрові пристрої, програмне забезпечення
Організація праці	Поєднання працівників із засобами виробництва у виробничому приміщенні роботодавця	Дистанційне виконання завдань працівниками, переважно за допомогою власних комп'ютерних пристроїв з використанням ІКТ
Технологія праці	Індустріальні технології, для яких характерні масовість та серійність	Технології генерування знань та обробки інформації, для яких характерна унікальність
Результат праці	Матеріальний продукт або послуга	Інформаційний продукт або послуга
Джерело зростання продуктивності (ефективності) праці	Скорочення затрат праці на виробництво продукції	Нарощування знань, постійне опанування нових навичок, розвиток креативного мислення

Джерело: розроблено автором.

Отже, цифрова економіка потребує значно більше інтелектуальної праці, зумовлює пріоритет особистості працівника, оскільки такий працівник вільно володіє інформацією і знаннями, продукує інновації, не залежить від власності на засоби виробництва, йому властиві висока мобільність, значний рівень інтеграції у світовий економічний простір.

Сучасне суспільство характеризується активними процесами створення нових знань, використання і розповсюдження інформації, що створює передумови для появи і розвитку нових якостей людського капіталу, які втілюються в інноваційних формах людського капіталу.

Російський учений Б. Генкін виділяє такі три складові трудової діяльності людини: регламентована праця (α -праця), новаційна (β -праця) та духовна (γ -праця). Він обґрунтовує, що саме інноваційна та духовна праця є джерелами зростання благополуччя будь-якої країни за умови можливості для реалізації людського потенціалу. При цьому дослідник підкреслює, що результат інноваційної праці не залежить від інтенсивності праці, а лише від творчих здібностей та умов їх реалізації, а результатом духовної праці є створення етичних та правових умов для зростання продуктивності праці в суспільстві¹.

Інноваційний людський капітал потребує інноваційних форм його використання, тож ситуація на сучасному ринку праці характеризується двома взаємопов'язаними тенденціями: з одного боку, зміни у змісті праці зумовили попит серед працівників на нестандартну зайнятість, оскільки така форма дає більше свободи і можливостей для самореалізації. З іншого боку, сучасні підприємства активно шукають можливості для гнучкості та мобільності, й тому зацікавлені у використанні гнучких форм зайнятості, насамперед дистанційної і тимчасової.

Ефективність інноваційної праці відображена у звіті Європейської комісії "ІКТ ЄС та виконання НДДКР". Згідно з даними звіту, частка зайнятих у сфері ІКТ від загальної кількості зайнятих у 2015 р. в економіці Мальти становила 4,3 %, Естонії — 4,2; Ірландії — 4,1 %. Швеція, Люксембург, Угорщина, Фінляндія демонструють значення, близьке до 4 %. Загальна чисельність зайнятих у цьому секторі в країнах ЄС складає 6,4 млн осіб, з них 65 % припадає на п'ять країн: ФРН — 12 % (понад 1,2 млн осіб), Велика Британія — 15,8 (1,1 млн), Франція — 12,9 (0,77 млн), Італія — 10 (0,62 млн), Іспанія — 7 % (0,46 млн)² (див. додаток В).

Цей сектор економіки має високу продуктивність, середнє значення якої у 2015 р. становило 99 тис. євро на особу. Продуктивність праці з 2006 по 2015 р. зросла на 18 відсот. п. Найвищий рівень продуктивності спостерігався у сегменті зв'язку та засобів зв'язку — 166 тис. євро на особу.

¹ Генкин Б.М. Структура деятельности человека и принципы оптимизации параметров общественного строя / Б.М. Генкин // Экономика труда. — 2015. — № 2 (2); Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. — Москва : Норма, 2007.

² The EU ICT sector and its R&D performance (2019) [El. resource] / European Commission. — URL: http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/6_desi_report_ict_sector_and_rd_E23773FD-DBDD-6B27-D9D289E33FE95E9E_52246.pdf.

Незважаючи на незначну чисельність зайнятих у сфері ІКТ, їхня частка від загальної чисельності зайнятих НДДКР становить у країнах ЄС 19 %. На науково-дослідні роботи, які виконуються у сфері інформаційно-комп'ютерних технологій, у країнах ЄС у 2015 р. припадало 303 000 FTE (еквівалент повної зайнятості). У структурі науково-дослідних робіт переважають ІКТ-послуги (191 000 FTE), виробництво ІКТ (46 000 FTE), зв'язок та засоби зв'язку (28 000 FTE)¹.

Найбільші частки персоналу, зайнятого у науково-дослідних розробках у сфері ІКТ порівняно із загальною чисельністю персоналу НДДКР, мають такі країни: Японія (24 %), країни ЄС (19), Китай (16 %)². Отже, кожен п'ятий працівник, зайнятий науково-дослідними роботами, належить до сектору інформаційно-комп'ютерних технологій, що є свідченням інноваційності праці у цьому секторі економіки.

Таким чином, основним внутрішнім фактором сучасної ефективної зайнятості є мотивація індивіда, спрямована на задоволення своїх потреб, а збільшення частки творчої компоненти в структурі праці зумовлює переважання потреб вищого рівня.

Висновки

У підсумку зазначимо, що інформаційно-комп'ютерні технології змінюють зміст, характер та процес праці завдяки тому, що знання стають основним ресурсом виробництва. Зміст праці у цифровій економіці характеризується підвищенням рівня інтелектуальності, зменшенням частки рутинної праці, розширенням можливостей для самореалізації носіїв людського капіталу. Результативність безпосередньо залежить від здатності працівника до інновацій, творчого пошуку.

Джерелом зростання продуктивності праці стає людський капітал, здатний до капіталізації знань та оновлення навичок.

Трансформація змісту праці зумовлена зміною всіх елементів процесу праці в цифровій економіці: предмета, засобу праці, технології, організації. Результатом такої праці стає інформаційний (цифровий) продукт або послуга. За характером праця стає індивідуальною. Трудовий процес переноситься у цифровий простір, а його результатом стає інформаційний (цифровий) продукт або послуга.

¹ The EU ICT sector and its R&D performance (2019) [El. resource] / European Commission. — URL: http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/6_desi_report_ict_sector_and_rd_E23773FD-DBDD-6B27-D9D289E33FE95E9E_52246.pdf.

² Ibid.

2.4. Людський капітал і штучний інтелект у процесі праці: протистояння та взаємодія

Цифрові технології змінюють не тільки процес праці, а й місце працівника у процесі праці. Характерною рисою цифрової економіки є поява на ринку праці нового об'єкта — штучного інтелекту. Останній перебирає на себе роль працівника у процесі виробництва товарів чи надання послуг.

Згідно з даними звіту MGI, до 2030 р. від 400 млн до 800 млн людей можуть бути звільнені через автоматизацію. Водночас від 3 до 14 % світової робочої сили (75—375 млн працівників) повинні будуть змінити свої професії та пройти перекваліфікацію¹. Упровадження цифрових технологій у процес праці обумовлює значний соціальний рух ресурсів для праці, зокрема деякі професії зникнуть з ринку праці, а замість них з'являться нові, які вимагатимуть від працівників нових навичок і компетенцій. Зокрема найбільшим попитом вже зараз користуються працівники, які володіють “портфоліо навичок”.

За прогнозами Microsoft та The Future Laboratory, 65 % сучасних учнів і студентів будуть обіймати посади, яких зараз не існує. Серед потенційних професій майбутнього називають: адвокат з роботоетики, дизайнер віртуального середовища, цифровий коментатор культури, біохакер, аналітик даних інтернету речей тощо².

Відбувається трансформація місця і ролі штучного інтелекту на ринку праці. Для подальшого дослідження використовуємо визначення штучного інтелекту, запропоноване у резолюції Європарламенту. Штучний інтелект — це розумний робот (*smart-robot*), який має такі ознаки: набуває автономію через сенсорні датчики та/або шляхом обміну даними; самостійно вивчає досвід чи взаємодію; має незначну фізичну підтримку; адаптує модель поведінки до оточення; є неживим у біологічному сенсі³.

¹ What the future of work will mean for jobs, skills, and wages : Report McKinsey Global Institute [El. resource] / McKinsey & Company. — November 2017. — URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/>.

² 10 профессий будущего: что будет в 2015 году и позже? [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <https://www.uceba.ru/article/3229#>.

³ European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103 (INL)) [El. resource]. — URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc>.

Ринок штучного інтелекту швидко розвивається. За даними PwC (за 2017 р., PwC — міжнародна мережа компаній, що надає професійні послуги у сфері консалтингу та аудиту, штаб-квартира у Лондоні), у 2016 р. у названий сектор було залучено венчурного фінансування на суму 3 млрд дол. США. До 2020 р. розмір сукупного ринку штучного інтелекту буде складати 70 млрд дол. США¹.

Термін “штучний інтелект” увів в обіг Дж. Маккарті у тезах доповіді до конференції, що відбулася в Дартмуті (Велика Британія) у 1956 р. Він визначив штучний інтелект як “науку й інженерію створення інтелектуальних (розумних) комп’ютерів та програм. Це пов’язано із завданням використання комп’ютерів для розуміння людського інтелекту, при цьому штучний інтелект не має бути обмежений біологічними методами”². Дослідник розуміє інтелект як “обчислювальні здібності (можливості) досягати цілі у світі” й зазначає, що “різні види і ступені інтелекту зустрічаються у людей, у багатьох тварин і в деяких машинах”.

Розумна машина не має бути обов’язково схожа на людину, а саме: виглядати, думати, відчувати, діяти та приймати рішення як людина. “Думки, поведінка розумної машини можуть істотно відрізнитися від властивостей людини та вона буде мати інтелект, що визначається прогностичною здатністю до ієрархічної пам’яті”³.

Сьогодні не існує єдиного підходу до визначення штучного інтелекту та розуміння його можливостей заміщати людину в різних сферах людської діяльності. Найбільш поширеними є два підходи, що формують уяву про сильний та слабкий штучний інтелект. Сильний “передбачає, що комп’ютери можуть набути здатності до рефлексивної розумової діяльності й до усвідомлення себе, навіть якщо процес їхнього мислення буде відрізнитися від людського. Слабка версія штучного інтелекту відкидає будь-яку можливість мислення для комп’ютерів”⁴.

do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9.

¹ Восемь ключевых технологий. Искусственный интеллект. (2017). Отчет PwC [Эл. ресурс]. — Режим доступа: https://www.pwc.ru/ru/assets/pdf/technology-hub/Artificial%20Intelligence_rus.pdf.

² What is Artificial Intelligence? : Basic Questions [El. resource]. — 2007. — URL: <http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/node1.html>.

³ Козак М. Штучний інтелект: добро чи зло? / М. Козак, Г. Щигельська // Зб. тез міжнар. наук. конф. молодих учених та студентів “Філософські виміри техніки”. — Тернопіль, 2016. — С. 69—70.

⁴ Хокинс Дж. Об интеллекте / Дж. Хокинс, С. Блейкли. — Москва ; СПб ; Киев : Вильямс, 2007. — 240 с.

Усе більш дискусійними стають питання зміни взаємодії людини і штучного інтелекту або людини і машини під час виконання трудових функцій. Штучний інтелект поступово заміщує працівника на ринку праці, виконуючи певні трудові функції. Зокрема роботи, наділені штучним інтелектом, уже сьогодні виконують певні види роботи та надають завершений продукт чи послугу. Прикладами використання штучного інтелекту замість працівника можуть бути банківські термінали; термінали з продажу квитків на громадський транспорт; безпілотні автобуси і потяги; агреговані платформи з бронювання готелів, квитків, замовлення трансферу, екскурсій тощо. Поширення штучного інтелекту в різних галузях можливо за умови інвестування його розвитку.

Інформація про інвестиції у штучний капітал серед опитаних підприємств за даними звіту PwC “Вісім ключових технологій, 2018”¹.

База респондентів склала 2163 підприємства, опитування проводилося серед керівників найбільших компаній світу. Результати опитування наведені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4. Інвестиції у штучний інтелект за галузями у 2015—2017 рр. (результати опитування)

Галузь	Кількість компаній	Частка інвестицій, %
Готельний бізнес, індустрія розваг	75	80
Охорона здоров'я	237	74
Технології, ЗМІ, телебачення	433	68
Державний сектор	156	67
Фінансові послуги	332	66
Виробництво промислових товарів	375	59
Роздрібна торгівля, виробництво споживчих товарів	217	58
Нафтогазова та видобувна промисловість	135	58
Електроенергетика, послуги ЖКХ	131	56
Автомобілебудування	72	51

Джерело: за даними: Восемь ключевых технологий. Искусственный интеллект (2017). Отчет PwC [Эл. ресурс]. — Режим доступа: https://www.pwc.ru/ru/assets/pdf/technology-hub/Artificial%20Intelligence_rus.pdf.

¹ Восемь ключевых технологий. Искусственный интеллект. (2017). Отчет PwC [Эл. ресурс]. — Режим доступа: https://www.pwc.ru/ru/assets/pdf/technology-hub/Artificial%20Intelligence_rus.pdf.

Дедалі ширше використання ШІ зумовлює зміну характеру праці у процесі виробництва окремих видів товарів і послуг, зокрема зникає *жива праця*.

Зміни, що відбуваються з живою працею, доцільно розглядати за двома аспектами. *Перший аспект* полягає у тому, що зменшується кількість живої праці, необхідної для виробництва продукту або надання послуг. За участі штучного інтелекту процес праці може відбуватися без людини. Роль живої праці перебирає на себе штучний інтелект, який у режимі реального часу надає таку саму послугу, яку надавав би працівник. При цьому трудова діяльність здійснюється у вигляді запрограмованого впливу на предмет праці за допомогою засобів праці з використанням цифрових технологій. Отже, сьогодні штучний інтелект виконує роль об'єкта ринку праці, тобто самої праці. Основною характеристикою такого об'єкта є відокремленість праці від особи, що здійснює діяльність, — штучного інтелекту.

Прикладом цього може бути створення штучним інтелектом, без втручання людини, мультиплікаційного фільму “Fraktaal”. Це приклад того, як штучний інтелект здійснив процес інтелектуальної діяльності без використання живої праці, при цьому він спричинив певні перетворення у предметі праці — вніс інформацію, внаслідок чого створив корисний інтелектуальний продукт. Водночас штучний інтелект, який не наділений правами працівника, не несе і відповідальності за свої дії. Отже, нині він може виступати тільки у ролі *об'єкта* ринку праці, тобто самої праці.

Водночас прискореними темпами розвиваються технології, пов'язані з розвитком штучного інтелекту. Штучний інтелект вже сьогодні здатний до самонавчання, тобто він може виконувати складні завдання та приймати нестандартні рішення. Це дозволяє розглядати можливість трансформації штучного інтелекту із *об'єкта* ринку праці в *суб'єкт*, оскільки у певних сферах діяльності він може не тільки повністю замінити працівника, а й вступати у взаємодію з іншими суб'єктами ринку праці, впливати на процес виробництва чи надання послуг та удосконалювати його.

Це підтверджує резолюція Європарламенту комітету з правових питань Європарламенту від 16 лютого 2017 р., у якій розглядаються правові питання, пов'язані з розвитком і використанням робототехніки і штучного інтелекту, передбачуваного у найближчі 10—15 років. Резолюція розглядає можливість надання роботам правового статусу “електронної особистості” (*electronic persons*) у тих випадках, коли останні приймають самостійні рі-

шення чи інакше взаємодіють із третіми особами незалежно один від одного¹.

Ця резолюція є спробою Європарламенту врегулювати новий ринок роботів та штучного інтелекту, що швидко зростає. Це спроба встановити баланс між правами людини, не перешкоджаючи розвитку інновацій.

За умови отримання штучним інтелектом правового статусу змінюється його позиція на ринку праці й він може виконувати роль суб'єкта, тобто виступати у ролі працівника. Можна припустити, що у майбутньому штучний інтелект замінить працівників у багатьох сферах діяльності.

Другий аспект полягає у тому що, у цифровій економіці зростає цінність “живої праці”, проте не будь-якої, а креативної. Наукомісткі, інноваційні та креативні галузі діяльності потребують фахівців, здатних створювати нові інформаційні продукти. Така праця є прерогативою людини, здатної перетворювати інформацію, формувати нові знання, продукувати інновації.

Доцільно розподілити людську працю на три групи: *креативна, рутинна та соціальна*. Саме ці три групи дають змогу ілюструвати різне місце штучного інтелекту у процесі праці.

Креативна трудова діяльність передбачає використання людського потенціалу для створення нових форм продуктів та послуг. Будь-який вид економічної діяльності передбачає ту чи іншу міру креативності. Штучний інтелект допомагає працівнику, а не замінює його у процесі праці. Прикладом цього є використання доповненої реальності у праці дизайнерами, архітекторами, науковцями, інженерами, лікарями та ін.

Технології доповненої реальності поліпшують взаємодію працівника із машиною, полегшують сприйняття інформації та збільшують швидкість її оброблення людиною. Доповнену реальність (*Augmented Reality, AR*) розуміють як технології, що перетворюють масиви даних і аналітики у зображення чи анімацію й накладають їх на фізичний світ².

Першим дослідником доповненої реальності вважають Айвена Сазерленда, який у 1967 р. разом зі своїм студентом Бобом

¹ European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103 (INL) [El. resource]. — URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-ТА-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9>.

² *Портер М.* Руководство по дополненной реальности [Эл. ресурс] / М. Портер, Д. Хеппелманн // Harvard Business Review. — 2017. — Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/strategiya/a24111/>.

Спроулом побудував перший віртуальний шолом — прототип системи AR. Увів в обіг термін “доповнена реальність” інженер компанії “Боїнг” Том Кодел¹.

Місце доповненої реальності у віртуальному континуумі “віртуальність — реальність” (*Virtuality Continuum*, VC) виокремили дослідники Пол Мілграм і Фуміо Кісін. Вони вважали, що віртуальна реальність займає положення між віртуальністю і реальністю ближче до останньої². Визначення доповненої реальності дав у 1997 р. Рональд Азума³, він визначив її як систему, що поєднує віртуальну та реальну дійсність, які взаємодіють у реальному часі, працюють у 3D.

Доповнена реальність сьогодні використовується у машинобудуванні, військовій сфері, енергетиці, сфері охорони здоров’я, продажах і просуванні товарів, туризмі, у сфері розваг.

Згідно із прогнозами компанії IDC, ринок продажу AR/VR-засобів буде зростати з 11,4 млрд дол. США у 2017 р. до 215 млрд дол. у 2021 р. У 2017 р. найбільше використання цих технологій припадало у виробничому секторі на роздрібний продаж/демонстрації (442 млн дол. США), монтаж та безпеку (362 млн), підготовку виробництва (309 млн). За прогнозами, через п’ять років найбільшими сферами використання цих засобів стануть промисловість (5,2 млрд дол. США), підтримка державної інфраструктури (3,6 млрд), роздрібна торгівля/демонстрація (3,2 млрд). Натомість у секторі споживання у 2021 р. використання технологій у 2021 р. становитиме тільки 9,5 млрд дол. США⁴. Отже, найбільшим сектором застосування доповненої реальності є промислове виробництво.

Водночас значний потенціал для використання доповненої реальності мають галузі, у яких створюються культурні, мистецькі, наукові продукти та послуги. Саме у цих сферах сьогодні сконцентровано найбільше креативного людського капіталу.

¹ Айвен Эдвард Сазерленд (Ivan Edward Sutherland) [Эл. ресурс] // Википедия. — Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Сазерленд,_Айвен.

² *Milgram P.* Taxonomy of Mixed Reality Visual Displays / P. Milgram, F. Kishino // *IEICE Transactions on Information and Systems*. — 1994. — № 12. — P. 1321—1329.

³ *Azuma R.T.* Survey of Augmented Reality / R.T. Azuma // *Presence: Teleoperators and Virtual Environments*. — 1997. — № 6. — P. 355—385.

⁴ *Worldwide Spending on Augmented and Virtual Reality Expected to Double or More Every Year Through 2021* [El. resource] / IDC. — URL: <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS42959717>.

Доповнена реальність впливає на процес праці та трансформує всі його елементи. Зазвичай виокремлюють кілька *видів предмета праці*: природна речовина, сировина, інформація. Звісно, доповнена реальність не змінює природні речовини чи сировину, натомість вона впливає на інформацію, оскільки індивід має можливість отримувати її у трьох вимірах на відміну від планшетного, комп'ютерного чи книжкового двовимірного формату.

Засобами праці для обробки інформації, крім звичних ПК, планшетів, стають окуляри, шоломи, рукавички та інші пристрої доповненої реальності. Ця теза є правильною і для обробки сировини і природних ресурсів, тут разом з традиційними виробничими засобами використовують пристрої доповненої реальності. Останні дозволяють пришвидшити процес обробки інформації та зменшити кількість помилок під час прийняття рішень.

У цьому випадку засоби праці — пристрої доповненої реальності — можуть бути об'єднані в єдине ціле з *технологією*. Технологію доповненої реальності використовують такі компанії, як “Boeing”, “Volkswagen”, “General Electric”, концерн “Fiat Chrysler Automobiles”, “Ikea” та ін. Це дозволяє підвищити продуктивність праці, зменшити частку браку, збільшити обсяги продажу. Згідно з даними компанії “Boeing” під час експерименту з використанням пристроїв доповненої реальності “Google Glass” і “Skylight” час монтажу скоротився на 25 %, а кількість помилок удвічі¹.

Доповнена реальність поліпшує *організацію праці* та забезпечує кращу взаємодію між працівниками та машинами, таким чином відбувається створення більш сприятливих умов для виконання робочих завдань. Доповнена реальність зменшує розрив між фізичним та цифровим середовищами. У процесі виробництва чи надання послуг доповнена реальність займає проміжне місце між працівником і засобом виробництва. Більш того, працівник може вступати у взаємодію зі штучним інтелектом завдяки доповненій реальності. Такий спосіб поєднання людини з машиною у процесі праці доцільно назвати креативно-цифровим.

Результатом креативної праці є інноваційний продукт матеріальної або нематеріальної форми. За умови використання AR результат праці можна отримати з меншими витратами часу.

Доповнена реальність зумовлює появу нових професій, наприклад, архітектор доповненої реальності, дизайнер емоцій, продюсер сенсу певного інформаційного середовища. Слід зазначити,

¹ Sacco A. Google glass takes flight at Boeing [El. resource] / A. Sacco. — URL: <http://www.cio.com/article/3095132/wearable-technology/google-glass-takes-flight-at-boeing.html>.

що найбільшу користь доповнена реальність потенційно може дати зайнятим у креативних галузях. Оскільки такі технології допомагають продукувати ідеї, створювати нове через зниження когнітивного навантаження на людину. Зокрема AR розвантажує мозок людини від інтерпретації значної кількості даних, визначення пріоритетів, допомагає оптимізувати зусилля, спрямовані на прийняття рішень, зменшує кількість помилок.

Вже сьогодні існують пристрої, що поєднують використання доповненої реальності зі штучним інтелектом, який збирає й аналізує інформацію та передає людині. Прикладом цього можуть бути окуляри HoloLens, розроблені компанією “Microsoft”.

У процесі креативної праці працівник використовує штучний інтелект, що значно спрощує його діяльність та створює сприятливіше середовище для продукування інноваційного продукту, нового витвору мистецтва, дизайну, архітектури тощо або інноваційної моделі ведення бізнесу залежно від сфери діяльності людини.

Місце працівника та штучного інтелекту у креативній праці показано на рис. 2.3.

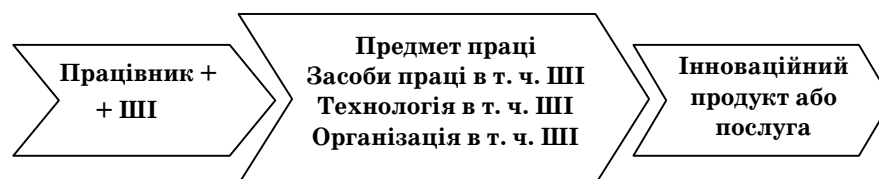


Рис. 2.3. Працівник та ШІ у процесі креативної праці

Джерело: розроблено автором.

У процесі креативної праці штучний інтелект доцільно розглядати у *двох площинах*. По-перше, штучний інтелект може бути інтегрований у засоби праці, технології та організацію. У цьому випадку працівник взаємодіє зі штучним інтелектом як з об’єктом праці. По-друге, штучний інтелект за відповідного рівня розвитку науки й технології може бути інтегрований у працівника. Тоді штучний інтелект стає частиною суб’єкта праці. Першими спробами у цьому напрямі можна вважати вживлення чипів людині. Водночас слід зазначити, що сучасні чипи не є штучним інтелектом.

Штучний інтелект має перевагу над людиною у виконанні *рутинної* роботи, тобто монотонних, повторюваних операцій, які є жорстко регламентовані. Рутинною може бути як фізична, так і інтелектуальна робота.

Уже сьогодні штучний інтелект може самостійно впливати на предмет праці та змінювати його залежно від поставлених задач. Цікавим за такої моделі є те що, ШІ може поєднувати в собі як характеристики суб'єкта праці, так і бути компонентом процесу праці (рис. 2.4).

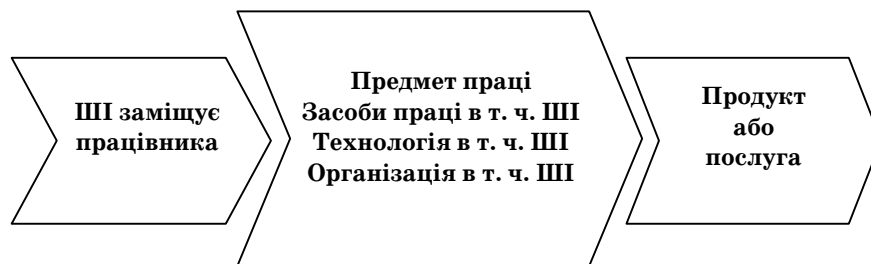


Рис. 2.4. ШІ проти працівника у процесі рутинної праці

Джерело: розроблено автором.

Згідно з даними звіту, оприлюдненого на Всесвітньому економічному форумі, у 2018 р. структура відпрацьованих годин співвідношення “людина — машина” виглядає так: 71 на 29 %. За прогнозами, до 2022 р. це співвідношення зміниться до 58 на 42 %. До 2022 р. 62 % інформації та даних організації, її обробку, пошук та передавання будуть виконувати машини порівняно з 46 % сьогодні. Водночас ті завдання, в яких має перевагу людина, будуть також автоматизовані. У 2018 р. частка використання машин у різних сферах становила: спілкування з людьми та взаємодія (23 %); координація, розробка, управління та консультування (20); прийняття рішень (18 %), а у 2022 р. співвідношення зміниться — 30, 29 і 27 % відповідно¹.

З метою визначення сфер діяльності людини, де штучний інтелект має переваги над людиною і навпаки, побудуємо двофакторну матрицю. Матриця класифікує трудову діяльність за двома параметрами: складність і креативність (рис. 2.5). У результаті отримаємо чотири квадрати:

- I — нескладна та регламентована робота;
- II — складна та регламентована робота;
- III — складна і креативна робота;
- IV — нескладна креативна робота.

¹ The Future of Jobs 2018 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

Складність роботи	<p>II. Штучний інтелект ефективніше за працівника виконує складні розрахунки, аналіз значних масивів інформації тощо</p>	<p>III. Працівник використовує дизайн-мислення, емпатію, емоційний інтелект тощо для продукування інновацій. Працівник має перевагу над штучним інтелектом. Штучний інтелект допомагає працівникові</p>
	<p>I. Штучний інтелект заміщує працівника у сфері виконання рутинної фізичної та інтелектуальної роботи</p>	<p>IV. Працівник виконує нескладні творчі завдання. Працівник має перевагу над штучним інтелектом завдяки людським якостям та індивідуальному характеру праці. Працівник може використовувати за потреби штучний інтелект</p>
	min	max

Креативність праці

Рис. 2.5. Двофакторна матриця трудової діяльності

Джерело: розроблено автором.

Види робіт, що мають характеристики I квадрата, виконуються вже зараз у багатьох сферах діяльності штучним інтелектом без участі людини. Прикладами таких видів робіт є касові, банківські термінали, цифрові турнікети. Можна припустити, що і надалі штучний інтелект буде витісняти працівників із цього сегмента ринку праці.

Квадрат II охоплює виконання складних рутинних робіт. Сюди доцільно віднести цифрові платформи, що працюють з великим масивом даних. До цієї сфери належать аналітичні системи у сфері інтернету речей, хмарних технологій, машинного навчання, доповненої та віртуальної реальності. Прикладом може бути рекламна платформа Segmento компанії “RuTarget”. Названа

програма обробляє значні обсяги даних про поведінку відвідувачів мережі Інтернет та прогнозує дії цільової аудиторії.

Результати цього виду роботи (квадрат II) можуть зростати тільки за рахунок або збільшення відпрацьованого часу, або підвищення інтенсивності праці. Збільшити значення першого і другого чинника можливо тільки за умови використання роботів і штучного інтелекту. З позицій економічної доцільності такі види праці мають поступово делегуватися роботам.

На користь цього може свідчити прогноз за результатами опитування компаній (із загальною кількістю 15 млн працівників), що у світі до 2022 р. зникне 75 млн робочих місць, водночас з'явиться близько 133 млн нових робочих місць, пов'язаних із новим поділом праці між людиною і машиною¹. До професій, яким загрожує зникнення внаслідок автоматизації, належать: офісні працівники, бухгалтери, робітники промислових підприємств, продавці, страховики, адміністратори, касири, статистики, водії.

Це дає можливість припустити, що з часом відбудеться цілковите заміщення людини штучним інтелектом у всіх видах рутинної роботи будь-якого рівня складності. Це сприятиме підвищенню ефективності у названих видах діяльності. Водночас для працівників відкриваються нові можливості, зокрема у творчих сферах діяльності.

Інтерес для подальшого дослідження становить співвідношення годин людської та машинної праці за різними видами діяльності та прогноз щодо збільшення частки машинної праці (табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Співвідношення робочого часу людської та машинної праці, %

Вид діяльності	2018 р.		2022 р.	
	Людина	Машина	Людина	Машина
Аналітика та прийняття рішень	81	19	72	28
Координація, розробка, управління та консультування	81	19	71	29
Спілкування та взаємодія	77	23	69	31
Адміністрування	72	28	56	44

¹ The Future of Jobs 2018 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

Закінчення табл. 2.5

Вид діяльності	2018 р.		2022 р.	
	Людина	Машина	Людина	Машина
Виконання фізичної та ручної роботи	69	31	56	44
Визначення та оцінювання інформації, що стосується роботи	73	29	54	46
Виконання комплексної та технічної діяльності	66	34	54	46
Пошук та отримання інформації про роботу	64	36	45	55
Інформація та обробка даних	53	47	38	62

Джерело: за даними: The Future of Jobs 2018 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

Наведені дані свідчать, що вже зараз машинам належить значна частка робочого часу у виконанні фізичної роботи та роботи з інформацією. Закономірно, що у зазначених видах діяльності й надалі буде зростати часова перевага машин, у зв'язку з більшою ефективністю останніх.

Для III і IV квадратів матриці характерне переважання креативної діяльності різного рівня складності. Сьогодні креативна праця є прерогативою людини. Залежно від складності виконуваного завдання ця діяльність розподіляється між III та IV квадратом. Креативна праця передбачає удосконалення наявного продукту або розробку принципово нового за рахунок внесення змін у існуючі технології, процеси організації, сировину тощо. Креативна праця має багато різновидів, зокрема: винахідництво, мистецтво, управлінський хист, підприємництво, наукові дослідження.

Креативна діяльність дає новий якісний результат на відміну від рутинної діяльності, яка дає переважно кількісний. Тому креативна діяльність більшою мірою спрямована на підвищення економічного розвитку країни та зростання добробуту населення. І головне — результат такої діяльності не залежить від кількості або інтенсивності, натомість корелює із рівнем сприятливості умов для творчості.

Така діяльність передбачає навчання працівника протягом усього життя, опанування ним нових навичок, самовдосконалення. Крім того, для такої діяльності (особливо тієї, яку охоплює ІІІ квадрат) характерні трансформація процесу організації праці, зміни взаємодії між людиною та машиною.

У період 2018—2022 рр. має відбутися зміна затребуваних навичок на 42 %. За прогнозами, до 2022 р. на 11 % зросте потреба у нових професіях порівняно з 2018 р., з одночасним скороченням потреби на 10 % у звичних професіях¹.

Слід зазначити, що у межах ІІІ квадрата формуються найкращі можливості для взаємодії людського капіталу зі штучним інтелектом. Ця взаємодія забезпечить найвищу ефективність людської креативної праці.

Постає глобальне питання: чи є креативність долею обраних? Ми погоджуємось із думкою Маргарет Боуден, яка доводить, що креативність ґрунтується на захопленні та впевненості. На підставі масштабних досліджень вона робить висновок: “Креативність значною мірою спирається на звичайні здібності. Уміння спостерігати, запам’ятовувати, бачити, розмовляти, чути, розуміти мову й розпізнавати аналогії — всі ці здібності дуже важливі та притаманні звичайній людині”².

Креативна праця можлива тільки за умови сприятливого середовища, вона потребує постійних інвестицій в економічні, соціальні й інтелектуальні структури, завдання яких — формування саме такого середовища.

Результати дослідження, проведеного у США, засвідчили пряму залежність формування сегментів креативного класу в тих чи інших містах від рівня сприятливості клімату для професійного розвитку. Зокрема, працівники сфери технології сконцентровані навколо потужних університетських центрів. Мистецький креативний клас переважає у центрах індустрії, розваг, моди, дизайну. Професіонали концентруються у ділових центрах, а фахівці з педагогіки та медицини — у великих містах з розвинутою інфраструктурою медичних та освітніх послуг³.

Інтерес для подальших досліджень становить висновок про збільшення рівня безробіття у регіонах з низьким рівнем креа-

¹ The Future of Jobs 2018 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

² Boden M.A. The creative mind: Myths and mechanisms / M.A. Boden. — Routledge, 2004.

³ Флорида Р. Креативный класс: люди, которые создают будущее / Р. Флорида. — Москва : МИФ, 2016.

тивності, і навпаки, незначне підвищення зайнятості у регіонах з високим рівнем креативності.

Для повнішої характеристики місця і ролі штучного інтелекту на ринку праці доцільно розглянути ще одну сферу людської діяльності — *соціальну роботу*. Вона передбачає роботу з людьми. Мета соціальної роботи — допомога людям у подоланні особистих та соціальних проблем. Соціальний працівник є професійним консультантом та комунікатором. Соціальна робота передбачає передусім високий рівень людяності, розвинену інтуїцію, емпатію. Ці якості властиві людям, але не штучному інтелекту (рис. 2.6).

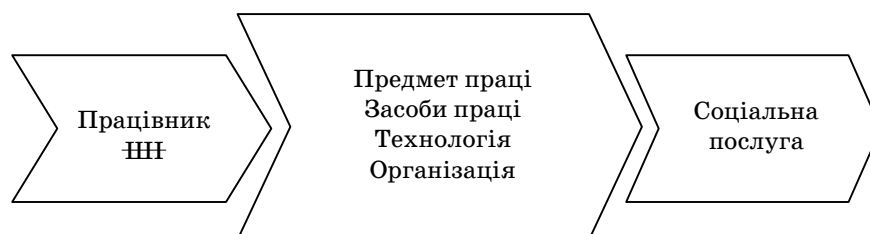


Рис. 2.6. Працівник проти ІІІ у процесі соціальної роботи

Джерело: розроблено автором.

Сьогодні працівники мають переваги над штучним інтелектом у творчих та соціальних видах робіт, оскільки затребувані у них навички не можуть бути автоматизовані. Переваги й недоліки людини і штучного інтелекту у процесі праці за видами діяльності згруповані у табл. 2.6.

До навичок, що не можуть бути автоматизовані, належать: здатність до продукування інновацій, ірраціональне мислення та почуття, що допомагає спілкуватися й підтримувати інших людей. Водночас слід зазначити, що штучний інтелект здатний до самонавчання і, можливо, з часом його частка у креативній праці відчутно збільшиться. Практично поза сферою його дії залишається соціальна робота.

Висновки

Розвиток цифрових технологій впливає на ринок праці та змінює процес праці. З'являється новий об'єкт — штучний інтелект, який за умов регламентації його статусу та у певних сферах діяльності може стати суб'єктом. У певних видах діяльності значно скорочується використання живої праці, певні види діяльності будуть повністю роботизовані, водночас відбувається зростання цінності живої креативної праці.

Таблиця 2.6. Людина і штучний інтелект у процесі праці

Види трудової діяльності	Людина		Штучний інтелект	
	переваги	недоліки	переваги	недоліки
Рутинна	—	Низька швидкість виконання робіт, помилки, обмеження робочим часом, витрати на навчання, витрати на соціальний захист	Висока швидкість і точність виконання завдань, зменшення або повне уникнення помилок, підвищення ефективності діяльності	Фінансові витрати на впровадження
Креативна	Здатність продукувати принципово нові продукти, технології, рішення. Здатність виходити за рамки стандартних алгоритмів дій, ірраціональне мислення	Творча діяльність може виснажувати людину	—	Відсутня можливість продукування інноваційних рішень, що виходять за рамки запрограмованих стандартів
Соціальна	Наявність емпатії, співчуття, емоційного інтелекту. Можливість соціальної взаємодії	Суб'єктивне ставлення до інших людей	—	ШІ не може відчувати, оскільки відчуття мають ірраціональний характер

Джерело: розроблено автором.

Штучний інтелект може повністю замінити людську працю у рутинних видах діяльності. У креативних видах діяльності людина має перевагу над штучним інтелектом завдяки її здатності продукувати інноваційні, нестандартні рішення. Штучний інтелект може слугувати засобом, що сприяє реалізації творчого потенціалу людини.

Двофакторна модель трудової діяльності дозволяє визначити види діяльності, в яких людина буде мати перевагу над штучним інтелектом. Ми пропонуємо типологізацію видів трудової діяльності на основі комбінування таких чинників, як складність та креативність.

Соціальна робота належить до прерогативи людини, оскільки передбачає залучення таких людських якостей, як емпатія, співчуття, розуміння, соціальна взаємодія, підтримка.

Основні результати дослідження розділу 2 опубліковані у таких статтях та виданнях

1. *Гришнова Е.А.* Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85—96.

2. *Азьмук Н.А.* Фактори формування і розвитку людського капіталу / Н.А. Азьмук // Україна: Аспекти праці. — 2014. — № 3. — С. 47—51.

3. *Азьмук Н.А.* Трансформація процесу праці в інформаційній економіці / Н.А. Азьмук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 2 (8). — С. 217—223.

4. *Азьмук Н.А.* Людський капітал: фактори розвитку / Н.А. Азьмук // Матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки”. — Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2014. — С. 91—93.

5. *Азьмук Н.А.* Тенденції розвитку людського капіталу в Україні / Н.А. Азьмук // Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. “Актуальні проблеми економіки 2013—2014”. — Київ, 2014. — С. 5—8.

6. *Azmuk N.* Human vs artificial intelligence in the process of labor / N.A. Azmuk // The 16th International conference information technologies and management “Information Systems Management Institute”. — 2018. — 26—27 April. — Riga, Latvia. — P. 132—134.

7. *Азьмук Н.А.* Вплив технологій доповненої реальності на процес праці / Н.А. Азьмук // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: зб. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (19—20 квіт. 2018 р.) / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. — Київ : КНЕУ, 2018. — С. 391—395.

8. *Азьмук Н.А.* Штучний інтелект в процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості / Н.А. Азьмук // Економічний вісник Донбасу. — 2019. — № 3.

Розділ 3

АСИМЕТРІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1. Трансформація форм зайнятості у країнах з розвинутою цифровою економікою: стан і тенденції

Цифрова економіка характеризується динамічним розвитком, сприяє високому рівню мобільності суб'єктів підприємництва, що, у свою чергу, змінює структуру зайнятості, забезпечує появу нових форм організації праці, стимулює розвиток індивідуалізму, креативності, інновацій та творчого пошуку. Ці процеси передбачають формування та розвиток нових форм і видів зайнятості, вносять зміни в систему соціально-трудових відносин.

У сучасному суспільстві знання та інформація стають головними факторами розвитку економіки. Перші дослідження ролі інформації в економіці припали на 60-ті роки минулого століття. Фріц Махлуп у своїй праці “Виробництво та розповсюдження знань в США”¹ наводив дані, що внесок сектору економіки знань у ВВП США в 1958 р. становив близько 29 %. Д. Белл у своїй монографії “Майбутнє постіндустріальне суспільство”² (1973) представив концепцію економіки знань.

Е. Тоффлер у книзі “Третя хвиля”³ доводив, що інформаційні зв'язки замінять індустріальні у всіх сферах. Продовжуючи роз-

¹ *Махлуп Ф.* Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. — Москва : Прогресс, 1966. — С. 3.

² *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. / Д. Белл. — Москва : Academia, 1999.

³ *Тоффлер Э.* Третья волна / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 1999.

початі дослідження у праці “Метаморфози влади: знання, багатство і насильство на порозі ХХІ століття”¹, він вказує, що основним фактором розвитку суспільства є знання. Сферу знань він тлумачить як “освіту, науку, технологію, національні стратегічні концепції, міжнародні інтелектуальні засоби, мову, загальні знання про інші культури, культурне та ідеологічне розуміння світу, різноманіття комунікаційних каналів, спектр нових ідей, уяву”.

У фундаментальній праці “Інформаційна епоха: економіка, суспільство і культура”² М. Кастельс аналізує процеси, які відбуваються в сучасному глобальному світі інформаційних технологій. Дослідник використовує термін *informational*, тобто “інформаційна економіка”, підкреслюючи тим самим нерозривний зв’язок інформаційної та глобальної економік. На його думку, розвиток інформаційних технологій створив матеріальну основу для глобалізації економіки, при цьому існують національні й континентальні економіки (наприклад Африка), що не входять до глобальної інформаційної системи³.

Термін “цифрова економіка” у 1995 р. увів Д. Тепскотт⁴. У центрі його уваги три сфери: нова економіка та фактори, що її формують; інтернет-робота та її вплив на бізнес та уряд; нові лідери, що є агентами змін у нову епоху.

У своїй книзі автор визначає 12 характерних ознак нової економіки, зокрема:

- “Knowledge”. Знання стає головною рушійною силою розвитку економіки.
- “Digitization”. Діджиталізація означає, що інформація створюється та зберігається у цифровому форматі, зростає швидкість її переміщення та опрацювання.
- “Virtualization”. Віртуалізація — це віртуальний характер речей, вона змінює структуру організацій, характер соціальних відносин та види економічної діяльності.
- “Molecularization”. Трансформація організаційних структур та поява тимчасових проектних команд, до складу яких входять люди зі всього світу.

¹ Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Знание, богатство и сила на пороге 21 века / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 2001.

² Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс. — Москва : Litres, 2019.

³ Там же.

⁴ Tapscott D. The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence / D. Tapscott. — NY : McGraw-Hill, 1996.

- “Integration/Internetworking”. Інтернет-взаємодія та інтеграція змінюють бізнес-процеси та зменшують потребу у посередниках.

- “Disintermediation”. Скорочення ланцюга “виробник — кінцевий споживач”.

- “Convergence”. Конвергенція означає формування інтерактивного інтерфейсу — нового середовища, яке зближує всіх учасників та формує нові можливості для їх взаємодії.

- “Innovation”. У цифровій економіці люди є головним джерелом створення нових цінностей.

- “Prosumption”. Розмивання межі між споживачем та продавцем, споживач виступає у ролі співавтора під час формування особистого замовлення.

- “Immediacy”. Невідкладність означає скорочення часу між замовленням та отриманням послуги або продукту.

- “Globalization”. Суть глобалізації в тому, що нова економіка дозволяє реалізувати глобальні дії, внаслідок чого зникають мультинаціональні компанії, натомість з’являються глобальні.

- “Discordance”. Розбіжності полягають у розриві між технологічно грамотними та технологічно неграмотними¹.

Наведені характеристики цифрової економіки визначають нові вимоги до людського капіталу, підприємств та урядів. Зокрема, носії людського капіталу у зв’язку із швидким розвитком технологій мають постійно актуалізувати навички та підтверджувати свою ефективність, а підприємства й уряди — забезпечувати для цього сприятливе середовище.

Цифрова економіка трансформує організаційну структуру підприємств, оскільки ієрархічні структури є занадто повільними, з ускладненою комунікацією всередині та довгим ланцюгом передання команд. Нова форма передбачає гнучку відкриту структуру із залученням фрілансерів у тимчасові проектні групи. При цьому залучення людського капіталу може відбуватися віртуальним способом.

Ще однією новою ознакою відкритої гнучкої структури є залучення потенційних клієнтів до виробничих процесів. Така співпраця може відбуватися на етапі проектування характеристик, дизайну, функцій замовленого продукту або послуги.

Під дією наведених змін соціально-трудова відносина трансформуються, що зумовлює необхідність їх унормування в законодавчому полі. На перших етапах формування цифрової економіки

¹ *Tapscott D. The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence / D. Tapscott. — NY : McGraw-Hill, 1996.*

такі зміни будуть різною мірою стосуватися країн, залежно від рівня розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

Цифрові технології практично не мають меж та використовуються також у найменш розвинутих країнах. Прикладами цього є мобільні платежі у Кенії, цифрове оформлення земель у Індії та електронна комерція у Китаї¹.

Швидші темпи упровадження цифрових технологій демонструють розвинуті країни, що, у свою чергу, збільшує цифровий розрив між країнами, підприємствами та носіями людського капіталу. Це зумовлено не тільки доступністю ІКТ, а й готовністю уряду країни, бізнесу та носіїв людського капіталу до діяльності та взаємодії у новому цифровому середовищі.

Прикладом регулювання цифрового середовища може бути стратегія “Європа 2020”, до складу якої включено “Цифровий порядок денний для Європи” (*Digital agenda for Europe*). Цей порядок денний визначає сім ключових моментів:

- формування єдиного цифрового простору;
- інтероперабельність (експлуатаційна сумісність) і однакові стандарти;
- довіра і безпека користувачів онлайн-транзакцій;
- розвиток швидкого Інтернету;
- розвиток наукових досліджень та інновацій;
- поліпшення цифрових навичок;
- використання ІКТ для вирішення соціальних проблем².

Для визначення країн з найбільш розвинутими інформаційно-комп’ютерними технологіями використаємо дані звіту “Глобальні інформаційні технології 2015” Всесвітнього економічного форуму. Звіт представляє результати оцінювання 143 країн за 53 показниками, об’єднаними у три групи: наявність умов для розвитку ІКТ; готовність громадян, ділових кіл та державних органів до використання ІКТ; рівень використання інформаційно-комп’ютерних технологій у громадському, комерційному та державному секторах. За даними цього звіту, за рівнем розвитку інформаційно-комп’ютерних технологій домінують країни з розвинутою економікою: Фінляндія (2-ге місце), Швеція (3-те), Нідерланди (4-те), Норвегія (5-те), Швейцарія (6-те), США (7-ме), Велика Британія (8-ме), Люксембург (9-те), Японія (10-те) і так

¹ Mühleisen M. The Long and Short of The Digital Revolution [El. resource] / M. Mühleisen // Finance & Development. — 2018. — Vol. 55, № 2. — URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/06/impact-of-digital-technology-on-economic-growth/muhleisen.htm>.

² Digital Agenda for Europe [El. resource] / European Commission. — 2010. — URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/>.

звані “азіатські тигри” Сінгапур (1-ше), Південна Корея (12-те), Гонконг (14-те)¹.

Активний розвиток інформаційно-комп’ютерних технологій забезпечує автоматизацію бізнес-процесів, зниження витрат виробництва, скорочення термінів розроблення та просування продукту або послуги на ринку. Водночас активний розвиток ІКТ не впливає на рівень зайнятості населення. Так, у 2000—2017 рр. рівень зайнятості населення у зазначених країнах практично не змінився. При цьому спостерігалися незначні коливання цього показника, зокрема абсолютний приріст або зниження рівня зайнятості у межах 1—4 відсот. п. Так, зниження рівня зайнятості до кількості економічно активного населення було зафіксовано у таких країнах: США у 2000 р. — 67,1 %, у 2017 р. — 62,9; Фінляндія у 2000 р. — 66,9 %, у 2017 р. — 66,2; Норвегія у 2000 р. — 73,5 %, у 2017 р. — 69,8; Японія у 2000 р. — 62,4 %, у 2017 р. — 60,5².

Незначний приріст названого показника продемонстрували такі країни: Швеція у 2000 р. — 70,9 %, у 2017 р. — 72,7; Нідерланди у 2000 р. — 63,1 %, у 2017 р. — 64,0; Велика Британія у 2000 р. — 62,7 %, у 2017 р. — 63,4; Люксембург у 2000 р. — 53,4 %, у 2017 р. — 59,3; Південна Корея у 2000 р. — 61,2 %, у 2017 р. — 63,2; Швейцарія у 2000 р. — 67,4 %, у 2017 р. — 68,4³.

Наведені дані свідчать про незначні коливання рівня зайнятості протягом останніх 17 років. Це вказує на дію на ринку праці факторів із протилежною дією. З одного боку, кількість робочих місць зменшується внаслідок заміни людської праці робототехнікою, штучним інтелектом тощо. З іншого боку, з’являються нові робочі місця, які передбачають перекваліфікацію робочої сили. За таких умов все більшої актуальності набуває навчання упродовж усього життя, оскільки роботодавці шукають працівників з новими навичками. Водночас відбувається старіння населення та зменшення кількості економічно активної його частини.

Тоффлер зазначає, що “для управління промисловими підприємствами та офісами майбутнього компаніям Третьої хвилі знадобляться працівники, більш здібні до самостійної діяльності, швид-

¹ The Global Information Technology Report 2015 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_IT_Report_2015.pdf.

² Labour Force Statistics by sex and age — indicators : StatExtracts [El. resource] / OECD. — URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R#.

³ Ibid.

ше винахідливі, ніж такі, що беззаперечно виконують вказівки”¹. Згідно з висновками Кастельса, “джерело продуктивності — в технології генерування знань, обробки інформації та символічної комунікації”².

В умовах цифрової економіки вже недостатньо кваліфікації, досвіду, навичок застосування ІКТ, визначальною стає здатність індивіда до набуття нових знань та спроможність удосконалювати свої професійні якості, тобто нагромадження свого людського капіталу. Таким чином, можна припустити, що конкурентоспроможність людських ресурсів визначається здатністю продукувати інновації та створювати нові знання.

Водночас впровадження інформаційно-комп’ютерних технологій у виробництво товарів і надання послуг сприяє значному підвищенню продуктивності праці. Таблиця 3.1 відображає, як змінювалась продуктивність праці у досліджуваних країнах з 2000 по 2017 р. (Світовий банк, ВВП у фактичних цінах за паритетом купівельної спроможності на одну особу).

Таблиця 3.1. Приріст продуктивності праці у країнах з розвинутою цифровою економікою

Країна	Значення, дол. США			Темпи зростання, %	
	2000	2010	2017	2010	2017
Сінгапур	23 792,6	46 569,7	57 714,3	195,7	240,2
Фінляндія	24 253,3	46 202,4	45 703,3	190,4	188,4
Швеція	29 283,0	52 076,2	53 442,0	177,8	182,5
Нідерланди	25 921,1	50 338,3	48 223,1	194,2	186,0
Норвегія	38 146,7	87 770,3	75 504,6	230,1	197,9
Швейцарія	37 868,3	74 605,7	80 189,7	197,0	211,8
США	36 449,9	48 375,4	59 531,6	132,7	163,3
Велика Британія	27 982,4	38 893,0	39 720,4	139,0	142,0
Люксембург	48 736,0	10 4965,3	10 4103,0	215,3	213,6
Японія	36 026,5	44 507,6	38 428,0	123,5	106,7
Південна Корея	11 947,6	22 086,9	29 742,8	184,9	248,9
Гонконг	25 756,7	32 550,0	46 193,6	126,4	179,3

Джерело: за даними: GDP per capita (current US\$) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

¹ Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 1999.

² Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс. — Москва : Litres, 2019.

Наведені дані свідчать, що за останні 17 років найбільші темпи зростання продуктивності праці продемонстрували азіатські “тигри”: Південна Корея — 248,9 % та Сінгапур — 240,2 %. Це пов’язано з такими особливостями розвитку цих країн: ефективним використанням економічної допомоги від інших країн; дешевою робочою силою, розвиненою бізнесовою інфраструктурою та ефективною державною політикою в регулюванні економіки. Водночас Японія має найнижчі темпи зростання. Повільніші темпи зростання продуктивності праці (від 140 до 190 %) характерні для європейських країн та США: найвищі значення серед них мають Швейцарія (211,8 %), Люксембург (213,6) і Норвегія (197,9 %). У цілому для всіх країн характерне зростання продуктивності праці без збільшення рівня зайнятості.

Основними факторами зростання продуктивності праці є такі: матеріально-технічні, соціально-психологічні та організаційні. Інформаційно-комп’ютерні технології впливають на всі фактори підвищення продуктивності праці, змінюючи їх. Упровадження цифрових технологій зумовлює модернізацію засобів виробництва (надання послуг), а головне — впровадження інноваційних технологій. Зрозуміло, це зумовлює скорочення потреби роботодавців у кількості персоналу і водночас формує нові вимоги до його якісних характеристик. Насамперед це стосується висококваліфікованого персоналу, зокрема затребуваними стають такі характеристики: креативність, здатність вирішувати складні завдання, вміння забезпечувати координацію дій.

Викладене вище зумовлює зміну соціально-психологічних факторів, зокрема відбувається підвищення внутрішньої мотивації працівників, спрямованої на професійне визнання, досягнення успіху, самореалізацію тощо. Цифрові технології також змінюють організаційний процес — відбувається спрощення комунікацій як усередині підприємства, так і зовні; застосовується дистанційна зайнятість; налагоджується віртуальна співпраця. Таким чином, зростання продуктивності праці відбувається за рахунок використання інноваційних технологій, поліпшення якісних характеристик людських ресурсів, удосконалення організаційного процесу.

Цифрова економіка впливає на систему соціально-трудоих відносин. Внаслідок збільшення рівня інтелектуалізації праці працівник стає власником найбільш важливого засобу виробництва — свого інтелектуального капіталу. Це стимулює широке використання форм нестандартної зайнятості: у розвинутих країнах близько 1/3 зайнятих використовують нестандартні форми

зайнятості. Найбільш поширеними серед них є: тимчасова (за контрактами), самозайнятість, неповна і дистанційна зайнятість.

Зауважимо, що кілька видів зайнятості можуть використовуватись однією особою одночасно. Наприклад, індивід може укласти контракт на виконання певного обсягу робіт (тимчасова зайнятість) і при цьому мати неповну зайнятість або бути дистанційно зайнятим. Так само самозайнята особа може виконувати контрактні зобов'язання. Розглянемо використання нестандартних форм зайнятості у країнах з розвинутими інформаційно-комп'ютерними технологіями у динаміці (табл. 3.2).

Таблиця 3.2. Нестандартні форми зайнятості у країнах з розвинутою цифровою економікою

Країна	Частка у загальній кількості зайнятих, %					
	зайнятих неповний робочий день		самостійно зайнятих		тимчасово зайнятих	
	2000	2017	2000	2017	2000	2017
Фінляндія	10,4	14,03	13,7	13,2	16,5	16,1
Швеція	14,0	13,8	10,3	9,9	15,2	16,9
Нідерланди	32,1	37,4	11,2	16,7	13,7	21,8
Норвегія	20,2	18,8	7,3	6,5	9,5	8,3
Швейцарія	23,0	26,7	н/д	14,9	11,5	13,4
США	н/д	н/д	7,4	6,3	4,2 (2005 р.)	н/д
Велика Британія	23,3	23,5	12,3	15,4	7,0	5,7
Люксембург	13,0	14,2	9,4	8,7	3,4	9,1
Японія	15,9	22,4	16,6	10,4	14,5	7,0
Південна Корея	7,0	11,4	36,9	25,4	25,8 (2004 р.)	20,6
У середньому за країнами	13,9	16,5	н/д	н/д	11,7	11,2

Джерело: за даними ОЕСР: Self-employment rate. Total, % of employment, 2000—2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart>; Part-time employment rate, women, % of employment, 2000—2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>; Temporary employment, 2008—2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>.

Наведені у таблиці дані свідчать про відсутність значних змін у використанні нестандартних форм зайнятості протягом значного періоду. Це пояснюється тим, що вказані нестандартні форми зайнятості тривалий час були представлені на ринку праці й на-

були свого поширення раніше, під час структурних зрушень в економіці у 90-х роках, що призвело до значного зростання частки сектору послуг.

Слід підкреслити відсутність загальної тенденції до використання нестандартних форм зайнятості у характеризованих країнах. Особливості використання, поширення тих чи інших форм пов'язані насамперед із національним регулюванням зайнятості. Зайнятість за секторами економіки у досліджуваних країнах відображена у табл. 3.3.

Таблиця 3.3. Зайнятість у країнах з розвинутою цифровою економікою за секторами економіки

Країна	Частка у загальній кількості зайнятих, %					
	у сфері послуг		у виробництві		в агропромисловому секторі	
	2000 р.	2018 р.	2000 р.	2018 р.	2000 р.	2018 р.
Сінгапур	66,0	83,7	33,9	16,2	0,1	0,1
Фінляндія	65,8	74,1	28,0	22,1	6,2	3,8
Швеція	73,0	80,2	24,6	18,0	2,4	1,8
Нідерланди	75,1	81,5	21,6	16,4	3,3	2,1
Норвегія	73,9	78,5	21,8	19,5	4,3	2,0
Швейцарія	70,2	76,0	25,0	20,6	4,8	3,4
США	74,8	79,5	23,3	18,9	1,8	1,6
Велика Британія	73,3	80,7	25,2	18,2	1,5	1,1
Люксембург	76,8	87,3	20,8	11,7	2,4	1,0
Японія	63,5	71,3	31,4	25,3	5,1	3,4
Південна Корея	61,3	70,6	28,1	24,6	10,6	4,8
Гонконг	79,4	86,8	20,3	13,0	0,3	0,2

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Найбільша частка зайнятих припадає на сферу послуг — від 70,6 % у Південній Кореї до 87,3 % у Люксембурзі у 2018 р., а найменша — на агропромисловий сектор: від 0,1 та 0,2 % у Сінгапурі й Гонконзі відповідно до 4,8 % у Південній Кореї. Цифрова економіка створює нові робочі місця саме у сфері послуг. Таким чином відбувається адаптація наявних форм нестандартної зайнятості під потреби нової цифрової економіки.

Нестандартна зайнятість має чітко виражену гендерну ознаку. Можливості гнучкого графіка праці тісно пов'язані з працею

жінок, оскільки така форма дає можливість поєднувати зайнятість з виконанням сімейних обов'язків та веденням домашнього господарства. Дані про використання неповної зайнятості жінками наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4. Використання нестандартних форм зайнятості за гендерною ознакою у 2017 р.

Країна	Частка зайнятих неповний робочий день, %		
	до ЗКЗ*	жінок до ЗКЗ жінок	чоловіків до ЗКЗ чоловіків
Фінляндія	42,9	49,5	36,7
Швеція	46,8	54,8	39,5
Нідерланди	55,6	75,3	38,6
Норвегія	47,6	56,9	39,3
Швейцарія	44,8	61,5	30,4
Велика Британія	41,4	57,0	27,5
Люксембург	32,3	46,5	20,0
Японія	31,5	48,1	18,6
Південна Корея	17,0	24,5	11,5
Сінгапур	10,6 (2014 р.)	14,4 (2014 р.)	7,3 (2014 р.)
Гонконг	16,9 (2016 р.)	19,0 (2016 р.)	14,8 (2016 р.)
США	22,9	29,2	17,3

* ЗКЗ — загальна кількість зайнятих.

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Наведені дані свідчать про переважання жіночої зайнятості на умовах неповного робочого дня, при цьому у 2017 р. найвищі значення спостерігалися у північноєвропейських країнах: Нідерландах (75,3 %), Швейцарії (61,5 %). Водночас “азіатські тигри” демонструють незначну частку жінок, зайнятих неповний день, що зумовлено традиціями, культурою та особливостями національного регулювання зайнятості. Водночас неповна зайнятість дає більше можливостей для поєднання робочих та домашніх обов'язків. Значне сукупне навантаження вимагає від жінок більшої гнучкості й адаптивності і формує на глобальному цифровому ринку праці новий адаптивний сегмент робочої сили, пристосований для роботи дистанційно.

Цифрова економіка висуває нові вимоги до освітнього рівня працівників, що зумовлено використанням складних інформаційно-

комп'ютерних технологій на робочих місцях та створенням нових дистанційних цифрових робочих місць. Зокрема, частка робочої сили із вищою освітою у 2017 р. варіювалася від 69,3 % у США до 83,4 % у Норвегії та 82 % Швеції. Для всіх досліджуваних нами країн характерне стабільне значення цього показника протягом останніх 17 років¹.

Зайнятість і безробіття тісно взаємопов'язані та взаємозалежні. Зайнятість характеризує задоволений попит ринку праці, а безробіття свідчить про незатребуваність певних категорій економічно активного населення. Частка безробітних за рівнем освіти наведена в табл. 3.5.

Таблиця 3.5. Зайняте і безробітне населення за рівнем освіти у країнах з розвинутою інформаційною економікою у 2017 р.

Країна	Частка зайнятих за рівнем освіти у загальній кількості економічно активного населення з відповідним рівнем освіти, %		Частка безробітних із вищою освітою (ВО) у загальній кількості безробітних, %	
	середня освіта	ВО	середня освіта	ВО
Сінгапур	н/д	н/д	4,3 (2015 р.)	4,1 (2015 р.)
Фінляндія	59,7	73,3	9,3	5,3
Швеція	73,8	82,0	5,1	3,6
Нідерланди	66,1	80,0	5,4	3,0
Норвегія	64,0	83,4	3,3	2,1
Швейцарія	62,1	80,3	4,4	4,6
США	50,2	69,3	5,7	2,8
Велика Британія	69,5	80,5	4,6	2,9
Люксембург	57,1	79,2	4,9	4,2
Японія	42,5 (2016 р.)	69,7 (2016 р.)	3,5 (2015 р.)	2,6 (2015 р.)
Південна Корея	55,5 (2015 р.)	65,3 (2015 р.)	4,0 (2015 р.)	4,1 (2015 р.)
Гонконг	62,9 (2016 р.)	71,9 (2016 р.)	3,6 (2016 р.)	2,3 (2016 р.)

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

¹ World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Наведені дані свідчать про вищий рівень зайнятості серед осіб з вищою освітою та, відповідно, нижчий серед осіб без вищої освіти. Це пояснюється тим, що середній персонал поступово замінюється комп'ютерними технологіями. Зокрема, поступово зникають професії з посередницькими функціями, такі як банківський працівник, туристичний агент, касир з продажу квитків тощо. Ці професії замінюють сучасні комп'ютерні технології — банківські термінали, електронний банкінг, електронні платіжні системи, платформи з бронювання квитків та бронювання готелів тощо. Тобто поступово зникають ті види діяльності, які передбачають виконання програмованих часто повторюваних функцій і не потребують при цьому високого рівня інтелекту й легко замінюються комп'ютерними технологіями.

Таким чином, для ринків праці країн з розвинутими інформаційними технологіями характерне поступове зменшення робочої сили з середньою освітою.

Водночас із цифровою економікою пов'язана поява нового ринку — інформаційно-технічних послуг, який потребує значно більше інтелектуальної праці. Ринок ІТ-послуг формує попит на професіоналів, які, окрім глибоких знань спеціальності, володіння іноземними мовами, мають також навички використання електронних мереж та віртуальної співпраці, креативне мислення, професійні знання у суміжних сферах, професійну відповідальність, адаптивність та мобільність. В основному праця у сфері ІТ належить до цифрової смарт-зайнятості.

Знання, спроможність продукувати інновації, унікальний особистий професійний досвід зменшують залежність носія людського капіталу від роботодавця та надають йому високий рівень мобільності. При цьому за допомогою ІКТ у віртуальному середовищі налагоджується обмін результатами праці та співробітництво між працівниками.

Носії інтелектуальної, інноваційної праці стають глобальним ресурсом, що виходить за межі національного ринку праці. Завдяки цьому бізнесові структури отримали можливість залучати таланти з усього світу.

Найбільшими споживачами онлайн-послуг є: США, Австралія, Велика Британія, Канада, ОАЕ, Сінгапур, Ізраїль, Німеччина, Нідерланди, Нова Зеландія. Країнами-донорами таких послуг є: США, Індія, Україна, Пакистан, Велика Британія, Росія, Філіппіни, Румунія, Китай. Таким чином, відбувається перерозподіл трудових ресурсів у віртуальному, цифровому просторі.

Наведені дані дають нам можливість констатувати існування цифрової міграції робочої сили. Цифрова міграція — це об'ек-

тивний процес, зумовлений розвитком інформаційно-комп'ютерних технологій та глобалізацією.

Цифрова трудова міграція має свої особливості.

1. Суб'єктами трудової міграції виступають не просто працівники, а, як правило, носії інтелектуального людського капіталу, тому що саме вони завдяки своїм знанням, досвіду, професіоналізму здатні забезпечити створення прибутку підприємству та підвищити його конкурентоспроможність.

2. Цифрова трудова міграція обумовлена формуванням та розвитком цифрового сегмента ринку праці. Цифровий ринок праці — це багатомірний цифровий простір, у межах якого відбуваються продаж та купівля інтелектуального капіталу в цифровій формі. Цифровий ринок праці має розвинуту інформаційно-комп'ютерну інфраструктуру — електронні біржі праці, платформи для пошуку замовлень на виконання послуг, платіжні системи тощо.

3. Цифрова трудова міграція не пов'язана зі зміною місця постійного проживання, оскільки надання послуг здійснюється *дистанційно* за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій, тобто послуги надаються у цифровому форматі.

Викладене вище дає можливість сформулювати визначення цього нового виду трудової міграції робочої сили. **Цифрова трудова міграція робочої сили** — це цифрове переміщення людського капіталу у формі надання цифрових трудових послуг організаціям та підприємствам, що знаходяться за межами локального, регіонального або національного ринку праці, без зміни місця проживання носіїв людського капіталу. Основною категорією цифрових мігрантів є особи, які працюють за тимчасовими контрактами. Цифрова трудова міграція може бути внутрішня (у межах країни) та зовнішня (за межами національного ринку праці).

Цифрова трудова міграція має низку негативних наслідків для національної економіки. По-перше, вплив інтелектуального потенціалу країни, по-друге, недоотримання вкладу інноваційного людського капіталу у розвиток національної економіки, по-третє, зневіра талановитої молоді у можливості професійного зростання та отримання гідної оплати праці у своїй країні.

До позитивних наслідків слід віднести такі: зниження рівня безробіття; гідна оплата праці; можливість самореалізації для проактивних та амбітних людей; збільшення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку, вірогідність інвестицій від успішних цифрових мігрантів у національні стартапи і розвиток соціальних інновацій.

Висновки

Таким чином, інформаційно-комп'ютерні технології значно підвищують продуктивність праці, проте при цьому поки що суттєво не впливають на рівень зайнятості.

У цифровій економіці широко використовуються вже існуючі форми нестандартної зайнятості: тимчасова, неповна і самозайнятість. Це пояснюється тим, що робочі місця в умовах інформаційної економіки створюються у сфері послуг, в якій вже тривалий час активно використовуються названі форми нестандартної зайнятості. Водночас відбувається трансформація форм нестандартної зайнятості за допомогою адаптивних механізмів, оскільки інформаційна економіка встановлює значно вищі вимоги до професіоналізму, рівня освіти, самоорганізації тощо.

Характерною тенденцією ринку праці в цифровій економіці є заміщення цифровими технологіями працівників із середньою освітою, які виконують посередницькі функції і праця яких має рутинний характер.

Цифрова економіка спричинює цифрову трудову міграцію робочої сили. Цифрова міграція передбачає надання цифрових послуг носіями людського капіталу підприємствам, що знаходяться за межами країни проживання без зміни місця проживання. Цифрова трудова міграція як глобальне соціально-економічне явище має позитивні та негативні наслідки для країн-донорів. Поряд із наповненням бюджету країни за рахунок отриманого доходу громадянами — цифровими мігрантами та зниженням рівня безробіття формуються умови для потенційних втрат інноваційного характеру країни-донора.

3.2. Нестандартна зайнятість як спосіб виживання населення найменш розвинутих країн

Характер зайнятості, її структура, продуктивність праці, соціально-трудова відносина залежать від типу економіки країни. Населення країн, що розвиваються, здебільшого зайняте в аграрному секторі економіки. Високий рівень бідності частково нівелюється наявністю селянських господарств, які є додатковим джерелом для виживання населення. Вирішення проблем бідності та зубожіння можливе за рахунок підвищення продуктивності, передусім аграрного сектору як основного в економіці цих країн.

Активізація розвитку третинного сектору економіки дозволить залучити значні невикористані трудові ресурси.

Для країн з високим рівнем бідності характерне використання нестандартних форм зайнятості, а саме її нестійких видів. При цьому саме в бідних країнах найбільш яскраво проявляються всі прекарізаційні ознаки такої зайнятості, зокрема сумнівність, небезпечність, ризикованість, нестабільність, нелегальність. Водночас саме таку зайнятість, враховуючи її масовий характер, можна розглядати як ефективний спосіб для виживання населення найменш розвинутих країн завдяки її гнучкості та адаптивності до будь-яких трудових процесів і соціально-трудових відносин.

Термін “найменш розвинуті країни” був уведений у 1971 р. Організацією Об’єднаних Націй. У 2017 р. до найменш розвинутих країн (НРК) ООН віднесла 47 країн світу, які територіально розташовані в Африці (33 країни), Азії (9 країн), Океанії (4 країни), Карибському басейні (1 країна)¹ (додаток Ж). Для визначення, які країни є найменш розвинутими, використовують три критерії, запропоновані Комітетом з політики в галузі розвитку Економічної і соціальної ради ООН:

— низький рівень доходу, що розраховується як середнє значення річного ВВП на одну особу за три роки (менше 1025 дол. США для включення в перелік, понад 1230 дол. США для виключення з переліку, з 1 січня 2018 р.);

— слабкість людських ресурсів, що розраховується із застосуванням індексу реальної якості життя на основі показників: харчування, здоров’я, освіти, грамотності дорослого населення;

— економічна вразливість, що розраховується на основі таких показників: нестабільність сільськогосподарського виробництва; нестабільність експорту товарів і послуг; економічна значущість нетрадиційних видів діяльності (частка обробної промисловості і сучасних послуг у ВВП); концентрація товарного експорту; негативний вплив вузькості економічної бази².

Найменш розвинуті країни характеризуються неконтрольованою і нерегульованою демографічною ситуацією, при якій зростання ВВП країни не встигає за зростанням чисельності населення. Для таких країн характерним є екстенсивний тип відтворен-

¹ List of least developed countries (2019) [El. resource] / UNCTAD. — URL: <http://unohrlls.org/custom-content/uploads/2018/12/list-of-least-developed-countries-rev1>.

² Criteria for Identification of LDCs (2019) [El. resource] / United Nations Department of Economic and Social Affairs, Development Policy and Analysis Division. — URL: <http://unohrlls.org/about-ldcs/criteria-for-ldcs/>

ня людських ресурсів, а саме: низька тривалість життя, висока смертність, переважання молоді в структурі населення.

Загальна чисельність населення найменш розвинутих країн у 2017 р. сягала 1 млрд осіб. За прогнозами Un-Ohrlls 2018 р., населення цієї групи країн зросте у 2030 р. на третину, а у 2050 р. сягне 1,9 млрд осіб¹.

Нині частка молодого населення у віці до 25 років становить близько 60 % у структурі населення НРК. За прогнозами, до 2050 р. кожен четвертий молодий чоловік на планеті (вік 15—24 років) житиме в найменш розвинутій країні².

Ознакою бідності країни є низький рівень освіти населення та її доступність. Згідно з національними даними 19 млн дітей молодшого шкільного віку в НРК не охоплені початковою освітою³.

Така структура населення, а також низький рівень грамотності, нерозвинена система професійної та вищої освіти зумовлюють екстенсивний тип відтворення трудових ресурсів. Підкреслимо, що для такого типу відтворення трудових ресурсів характерне кількісне збільшення чисельності без зміни якісних характеристик. Водночас для ринку праці НРК характерний надлишок робочої сили, що зумовлено демографічними особливостями відтворення населення та характеристиками економіки країн. Зазначимо, що для такого типу економіки характерна надзвичайно висока частка робочої сили щодо загальної чисельності працездатного населення. Так, значення цього показника для НРК становить 75 %⁴.

Найменш розвинуті країни перебувають на початковому етапі індустріального розвитку, тому в них зазвичай розвинуті галузі з видобутку корисних копалин та переробки сільськогосподарської сировини на експорт; ще одна економічна галузь — виробництво продуктів харчування і товарів повсякденного попиту для споживання всередині країни, що й обумовлює структуру зайнятості (табл. 3.6, 3.7).

¹ LDCs in Facts and Figures 2018 [El. resource] / UN-OHRLLS. — URL: <http://unohrlls.org/about-ldcs/facts-and-figures-2/>.

² Доклад о наименее развитых странах за 2013 г. [Эл. ресурс] / UNCTAD. Конференция ООН по торговле и развитию. — Режим доступа: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ldc2013overview_ru.pdf.

³ LDCs in Facts and Figures 2018 [El. resource] / UN-OHRLLS. — URL: <http://unohrlls.org/about-ldcs/facts-and-figures-2/>.

⁴ Доклад о наименее развитых странах за 2013 г. [Эл. ресурс] / UNCTAD. Конференция ООН по торговле и развитию. — Режим доступа: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ldc2013overview_ru.pdf.

Таблиця 3.6. Динаміка змін структури зайнятості за секторами економіки протягом 1991—2012 рр., %

Країна	Агропромисловий сектор		Виробництво		Послуги	
	1991 р.	2012 р.	1991 р.	2012 р.	1991 р.	2012 р.
Розвинені економіки	7	4	31	23	62	73
Найменш розвинуті країни	74	65	8	10	18	25
НРК Африки й Гаїті	76	70	6	7	18	23
НРК Азії	70	56	11	14	18	30
НРК острівних країн	66	55	8	11	25	34

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Таблиця 3.7. Динаміка змін структури зайнятості за секторами економіки протягом 2010—2018 рр., %

Тип країни	Агропромисловий сектор		Виробництво		Послуги	
	2010 р.	2018 р.	2010 р.	2018 р.	2010 р.	2018 р.
Розвинені економіки	4,6	3,0	27,1	22,6	68,2	74,4
Середній рівень доходу	33,4	26,5	24,3	23,8	42,3	49,8
Нижчий за середній	45,5	38,0	20,1	21,9	30,4	40,1
Наймеш розвинуті	62,4	59,6	12,2	12,7	25,4	27,7

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Дані, наведені в табл. 3.6 і 3.7, свідчать про значні відмінності у структурі зайнятості між розвинутими і найменш розвинутими країнами. Для останніх характерна значна частка зайнятості в агропромисловому секторі, що обумовлено переважанням первинного сектору в економіці. Водночас відбуваються поступова трансформація зайнятості та збільшення частки зайнятих у сфері послуг. Трудові ресурси, не зайняті в аграрному секторі, переміщуються у сферу послуг. Це зумовлено поступовою урбанізацією цієї групи країн. Так, у 2000 р. рівень урбанізації НРК становив 25 % при середньосвітовому значенні цього показника 46,7 %, а у 2017 р. — 33 % при середньосвітовому 54,8 %¹.

¹ World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Специфікою такого типу економіки є значний сектор неформальної зайнятості. Опосередковано про це свідчить незначна частка осіб, у яких відкриті банківські рахунки, зокрема цей показник становить лише 27 % від загальної кількості дорослого населення у НРК¹.

Підкреслимо, що розвиток економіки та трансформація зайнятості тісно пов'язані між собою. Взаємозв'язок цих процесів пояснюється такими моментами. З одного боку, характерною рисою розвинутих країн є превалювання у структурі економіки третинного сектору. Це обумовлено підвищенням продуктивності праці й переміщенням частини вивільнених людських ресурсів зі сфери виробництва у сферу послуг. При цьому зайнятість набуває нестандартних форм із гнучким графіком роботи, більшим ступенем свободи, переміщенням робочого місця за територію підприємства, появою нових форм організації робочого процесу. Впровадження цифрових технологій на всіх етапах робочого процесу ще більше віддаляє працівника від роботодавця і стимулює розвиток цифрової зайнятості.

З іншого боку, сфера послуг, завдяки активному розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, висуває нові вимоги до компетенцій персоналу. Серед них: навички роботи з інформаційно-комп'ютерними технологіями, віртуальне співробітництво, продукування інновацій, здатність до самонавчання, професіоналізм, відповідальність. Таким чином, розвинена економіка потребує висококваліфікованого персоналу і стимулює появу інноваційних форм людського капіталу. Високий рівень освіти дозволяє генерувати більше інновацій. Людські ресурси в економіці розвинутих країн — це основний чинник, що стимулює її інноваційний розвиток.

У розвинутих країнах персонал із середнім та низьким рівнем кваліфікації, стандартним набором професійних навичок належить до групи трудових ресурсів з нестійкою зайнятістю. Водночас усе більше роботодавців зацікавлені у зниженні витрат на персонал, що виражається у тимчасовій зайнятості або у цілковитому виведенні персоналу за штат.

Країни із найменш розвинутою економікою потерпають від відсутності власних резервів для розвитку економіки та подолання бідності. Для таких країн характерні або бідність природних ресурсів (що не дає можливості отримувати доходи від ренти і вкладати їх у розвиток власної економіки), або (за наявності природних ресурсів) мінімальний рівень зовнішніх інвестицій,

¹ LDCs in Facts and Figures 2018 [El. resource] / UN-OHRLLS. — URL: <https://unohrlls.org/about-ldcs/facts-and-figures-2/>.

оскільки таким країнам властиві політична нестабільність і нерозвинена транспортна інфраструктура. Потенційні можливості для розвитку трудомістких виробництв з урахуванням дешевої робочої сили важко реалізувати у зв'язку з низьким рівнем грамотності і, відповідно, низьким рівнем кваліфікації населення.

Підкреслимо, що у найменш розвинутих країнах склалася парадоксальна ситуація. Розвиток економіки потребує кваліфікованих трудових ресурсів, а мінімальність інвестицій у розвиток економіки і суспільства, особливо в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я зумовлює низький рівень якості найманих працівників. Низький якісний рівень трудового потенціалу — низької продуктивності праці. Так, у 2017 р. ВВП найменш розвинутих країн склав 951,75 дол. США, що становило лише 1,26 % від загального світового ВВП. При цьому середнє значення ВВП на одну особу НРК складало в середньому 1,125 дол. США¹.

Основною формою використання трудових ресурсів у НРК є нестійкі форми нестандартної зайнятості. Основною характерною рисою для всіх проявів нестійкої зайнятості є її короткостроковість і високий ризик недотримання домовленостей між роботодавцем і працівником. Так, частка осіб, що не мають стабільної зайнятості, становить 80 % від загальної кількості зайнятих у НРК². Водночас для значної частини населення нелегальна зайнятість — основне та єдине джерело отримання доходу, яке дає можливість фізичного існування.

У цілому використання нестандартної зайнятості несе різні переваги та ризики для різних типів економік (табл. 3.8).

Найбільш поширеною формою зайнятості у НРК є самозайнятість, що пов'язано з недостатньою кількістю робочих місць в економіці. Отже, населення змушене самостійно створювати робочі місця, зокрема у межах домашнього господарства (табл. 3.9).

Наведені дані свідчать, що переважна частка населення НРК належить до самозайнятих осіб, і така тенденція зберігається тривалий час. Це пов'язано з низькими темпами розвитку економіки, що зумовлює повільне створення робочих місць. Так, частка самозайнятих осіб у 2000 р. коливалась від 39,7 % у Ємені до 94,3 у Бурунді, а у 2018 р. — від 51,4 % у Камбоджі до 93,3 у Бурунді.

Неформальна зайнятість для найменш розвинутих країн є особливим буфером, що дозволяє виживати, для значної части-

¹ LDCs in Facts and Figures 2018 [El. resource] / UN-OHRLLS. — URL: <http://unohrlls.org/about-ldcs/facts-and-figures-2/>.

² Доклад о наименее развитых странах за 2013 г. [Эл. ресурс] / UNCTAD. Конференция ООН по торговле и развитию. — Режим доступа: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ldc2013overview_ru.pdf.

Таблиця 3.8. Переваги та ризики використання нестандартних форм зайнятості

Тип країн	Переваги	Ризики
<i>Для працівника</i>		
НРК	Можливість виживання для найманого працівника і його сім'ї. Джерело отримання хоч якогось доходу. Високий рівень мотивації, обумовлений бажанням вижити	Ризик залишитися без оплати за виконану роботу. Жорстка експлуатація роботодавцем за мізерну оплату. Недотримання техніки безпеки та гігієни праці. Мінімальний соціальний захист або повна його відсутність. Вимушена надзайнятість
Розвинені країни	Можливість отримання гідної винагороди. Гнучкий, зручний графік роботи. Високий рівень мотивації на досягненні успіху і самореалізації. Високий рівень свободи у прийнятті рішень	Нестійкість зайнятості. Недостатній рівень соціального захисту. Високий рівень відповідальності працівника за результати праці. Трудомісткий процес пошуку нових замовлень
<i>Для роботодавця</i>		
НРК	Економія завдяки низькій оплаті праці. Практично необмежена влада над працівником. Можливість використовувати економічні інструменти примусу для надмірної праці	Некваліфікований, погано освічений персонал. Втрата часу при пошуку нового співробітника у зв'язку з хворобою або смертю попереднього. Неякісний кінцевий продукт (послуга)
Розвинені країни	Економія соціальних виплат. Економія, пов'язана з організацією робочих місць при дистанційній зайнятості. Відсутність необхідності брати дорогого висококваліфікованого співробітника у штат, досить укласти договір про виконання певного обсягу робіт	Неякісне виконання роботи. Недотримання термінів виконання. Відсутність повноцінного контролю за трудовим процесом. Залежність від виконавця робіт (послуг)

Джерело: розроблено автором.

Таблиця 3.9. Динаміка показників самозайнятості у НРК протягом 2000—2018 рр.

Країна	Частка самозайнятих осіб у загальній кількості зайнятих		
	2000 р.	2010 р.	2018 р.
Бутан	71,9	68,3	71,4
Ємен	39,7	40,8	54,3
Камбоджа	84,7	56,5	51,4
Гвінея	92,5	92,6	91,6
Ефіопія	93,0	90,6	88,7
Замбія	82,4	79,5	77,9
Уганда	86,5	79,8	77,7
Бурунді	94,3	93,3	93,3
Ліберія	81,4	81,2	80,3
Мадагаскар	84,8	90,7	89,4

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

ни населення країни. Бідне населення зацікавлене в отриманні хоч якихось доходів. Певні верстви населення з деяких соціальних груп практично не мають шансів на легальне працевлаштування. Щодо надзайнятості — вона зумовлена необхідністю багато і важко працювати, щоб утримувати себе і свою сім'ю. Оскільки працівники мають низький рівень кваліфікації та професійних якостей, вони змушені замінювати час відпочинку додатковими годинами роботи. Це призводить до виснаження організму і падіння продуктивності праці, що може призвести до розриву й до того нестійких соціально-трудова відносин із роботодавцем.

Основним суб'єктом нестійких форм зайнятості в НРК є молодь. Неформальний сектор несе такі загрози: відсутності гарантії зайнятості, професійного зростання, мізерної оплати праці. Основною перевагою нестійкої зайнятості є можливість отримати хоч незначну винагороду за докладені трудові зусилля. Підкреслимо, що НРК характеризується нерозвинутим соціальним захистом населення та низьким рівнем правового регулювання ринку праці. Це призводить до формування значного сегмента вразливої зайнятості (*Vulnerable employment*) (табл. 3.10). До названого сегмента належать: самозайняті, наймані працівники, неоплачувані працівники домашніх господарств.

Таблиця 3.10. Динаміка показників вразливої зайнятості у НРК протягом 2000—2018 рр.

Країна	Частка самозайнятих осіб у загальній кількості зайнятих		
	2000 р.	2010 р.	2018 р.
Бутан	71,7	68,1	71,4
Ємен	35,6	36,7	44,7
Камбоджа	84,6	56,1	51,0
Гвінея	91,1	90,8	90,1
Ефіопія	92,3	90,2	88,1
Замбія	82,0	79,2	77,5
Уганда	86,2	77,1	74,4
Бурунді	93,6	92,5	92,4
Ліберія	80,1	79,1	77,6
Мадагаскар	82,4	88,5	85,3

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Зазначимо, що значна частина населення НРК живе за порогом бідності. Міжнародний рівень бідності — це дохід, що забезпечує споживання менше, ніж на 1,9 дол. США на добу за ПКС.

За даними Світового банку, між 1990 і 2015 рр. частка населення світу, що живе в умовах крайньої бідності, скоротилася із 37,1 до 9,6 %, що призвело до скорочення кількості надзвичайно бідного населення майже на 1 млрд осіб. За межею надзвичайної бідності перебуває близько 750 млн осіб¹.

У структурі світового населення у 2015 р. частка осіб, що споживають на добу менше за 3,2 дол. США, становила 26,3 %, менше за 5,5 дол. США — 46 %. При цьому найбільша частка осіб, які споживають менше за 3,2 дол. США на добу, припадала на країни Північної Африки (48,6 %) та країни Африки, що розташовані на південь від Сахари (66,3 %) ² (див. додаток Д).

При зростанні економіки змінюються потреби населення, що диференціюються за країнами залежно від загального рівня доходів. Соціальна межа бідності визначається на основі типового рівня споживання або доходу по кожній країні. Скорочення соціальної бідності відбувається більш повільними темпами, ніж

¹ The Poverty and Shared Prosperity (2018) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>.

² Ibid.

крайньої бідності. За цим критерієм у 2015 р. 2,1 млрд осіб були бідними щодо їхніх суспільств, що втричі перевищувало кількість людей, які живуть за межею бідності. Розрив у темпах скорочення крайньої та соціальної бідності становить 18 %. Якщо значення показника соціальної бідності у світі у 2015 р. становило 21,8 %, у НРК він має рівень 51,2 %¹ (див. додаток Ж).

Водночас бідність дозволяє розглядати будь-які нестійкі форми зайнятості, попри всі пов'язані з ними ризики, як можливість для населення вижити у складних економічних умовах та не вмерти від голоду. Проте це не вирішує питання з обмеженим доступом до послуг освіти, охорони здоров'я, базової інфраструктури.

Відповідно значна кількість осіб належить до категорії “бідні, які працюють”. Згідно з даними звіту МОП “Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі. Тенденції 2018”, кількість працівників, які живуть в умовах крайньої бідності, в 2018 р. становила 176 млн, або 7,2 % від загальної кількості тих, хто працює².

Водночас у глобальній економіці відбуваються значні зміни, пов'язані з проникненням цифрових технологій у всі сфери діяльності людини від повсякденного життя до виробництва і надання послуг. Інформаційне суспільство завдяки вільному обміну інформацією сприяє подоланню бідності та нерівності.

Цифрові технології мають глобальний характер, вони виходять за територіальні та інституційні межі. Водночас мережева економіка діє за бінарним принципом: включено / не включено, межі її змінюються з часом³. Значна частина світового населення ще не охоплена цифровими технологіями. Зокрема станом на 30 липня 2018 р. кількість користувачів Інтернету у світі складала 4,2 млрд осіб з 7,63 млрд осіб, або 55,1 % від загальної кількості населення світу. Найвищі показники проникнення Інтернету мають європейські країни (85,2 %) та країни Північної Америки (95,0 %)⁴.

Найменш розвинуті країни також є частиною єдиного глобального простору, а отже, так само підлягають проникненню ін-

¹ The Poverty and Shared Prosperity (2018) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>.

² World Employment and Social Outlook: Trends 2018 [El. resource] / ILO. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.

³ Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс. — Москва : Litres, 2019.

⁴ World Internet Users and 2018 Population Stats [El. resource] / Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

формаційних технологій. Зрозуміло, що існує значний “цифровий розрив” між розвинутими і найменш розвинутими країнами за рівнем проникнення. Так, рівень використання Інтернету населенням у НРК станом на 31 грудня 2017 р. варіюється від 1,4 % у Еритреї, 4,3 у Нігері, 5 у Чаді до 85 у Кенії, 67,7 у Тунісі, 50,2 у Нігерії, 59,8 % у Сенегалі. У середньому цей показник по країнах Африки становить 35,2 %¹.

Низький рівень використання Інтернету знижує можливості участі населення в інформаційному співтоваристві та обмежує можливості розвитку економіки країн. Водночас будь-яка економіка, зокрема найменш розвинутих країн, використовує до певної міри цифрові технології. На їх основі діють фінансові системи, транснаціональні виробництва, комерція і збут товарів тощо. Можна припустити, що це буде певним чином стимулювати розвиток проникнення Інтернету в НРК. Динаміка збільшення кількості користувачів Інтернету в НРК приведена в табл. 3.11.

Таблиця 3.11. Показники поширення Інтернету в НРК

Країна	Частка користувачів до загальної кількості населення, %		Зростання користувачів Інтернету у 2000—2017 рр., %
	Інтернету, 2017 р.	Facebook, 2017 р.	
Бутан	45,3	42,8	740,0
Ємен	24,3	8,1	—
Камбоджа	49,3	38,8	—
Гвінея	12,3	11,5	19,93
Ефіопія	15,3	4,1	164,3
Замбія	41,2	9,1	36,14
Уганда	42,9	5,9	47,4
Бурунді	5,5	4,01	20,47
Ліберія	8,1	6,8	78,9
Мадагаскар	7,2	6,5	6,2

Джерело: за даними: World Internet Users and 2018 Population Stats [El. resource] / Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

Наведені дані свідчать, що всі країни демонструють збільшення кількості користувачів Інтернету. Тобто відбувається поступове розширення мережевої економіки і все більше осіб стають включеними у неї. Водночас характерним є значне розшарування

¹ World Internet Users and 2018 Population Stats [El. resource] / Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

країн за темпами приросту цього показника. Зокрема найбільші темпи приросту демонструють Бутан, Ефіопія, а найнижчі — Бурунді, Мадагаскар. Таке розшарування обумовлене рівнем розвитку економіки, зокрема найбільш бідні країни мають найнижчі показники використання Інтернету.

На окрему увагу заслуговує частка користувачів соціальної мережі Facebook. Значення цього показника у Камбоджі й Бутані є вагомим та складає 80—90 % від загальної кількості користувачів Інтернету. І навпаки, у більшості НРК цей показник незначний. Це обумовлено тим, що у бідних країнах інформаційні технології є не засобами комунікації, а розкішшю.

У цілому найменш розвинуті країни характеризуються низьким рівнем використання Інтернету. Отже, можна припустити, що за такого малого значення цього показника, він не має вагомого впливу на розвиток економіки бідних країн (табл. 3.12).

Таблиця 3.12. Динаміка темпів зростання ВВП у найменш розвинутих країнах

Країна	ВВП на одну особу за ПКС, міжнародний долар			Темпи зростання до 2000 р.	
	2000 р.	2010 р.	2017 р.	2010 р.	2017 р.
Бутан	2804,9	6289,8	9371,7	224,2	334,1
Ємен	3086,4	4388,1	2600,9	142,1	84,3
Камбоджа	1097,8	2471,9	4009,1	225,2	365,2
Гвінея	1126,0	1541,7	2242,3	136,9	199,1
Ефіопія	490,0	1052,1	1899,2	214,7	387,6
Замбія	1666,9	3212,9	4024,0	192,7	241,4
Уганда	832,1	1485,2	1864,2	178,4	224,0
Бурунді	567,1	711,4	733,9	125,4	129,4
Ліберія	1031,5	1063,7	1282,6	103,1	124,3
Мадагаскар	1144,6	1357,7	1555,0	118,6	135,9

Джерело: за даними Світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Дані, наведені у табл. 3.11 і 3.12, свідчать про відсутність тісного зв'язку між рівнем використання Інтернету та темпами зростання ВВП у найменш розвинутих країнах. Це обумовлено недоступністю Інтернету для значної частини населення та низьким рівнем використання цифрових технологій в економіці.

Висновки

Нестандартна зайнятість має різне смислове наповнення для працівників розвинутих і найменш розвинутих країн. Якщо для перших це можливість для самореалізації, професійного розвитку та накопичення особистого людського капіталу, то для других — можливість виживання.

Населення найменш розвинутих країн фактично виключено з цифрового простору та не може вступати у віртуальну взаємодію з іншими учасниками цифрової спільноти. Проте проблемою тут є не тільки рівень використання Інтернету, а й низький рівень грамотності населення. Останній є бар'єром для розвитку людських ресурсів, а отже, якості ресурсів для праці.

У найменш розвинутих країнах вразлива зайнятість — це одна з основних можливостей виживання населення. Усі ризики, пов'язані з такою зайнятістю ігноруються, бо цілком перекриваються можливістю прогнорувати себе і свою сім'ю.

3.3. Безробіття і можливості цифрової зайнятості: пошук шляхів вирішення проблем

Під впливом інформаційно-комп'ютерних технологій формується новий цифровий сегмент на глобальному ринку праці. Його ознаками є цифрова зайнятість, цифрові соціально-трудова відносини, цифрова інфраструктура. Водночас національні економіки стикаються з проблемами безробіття. Впровадження цифрових технологій на робочі місця трансформує попит на робочу силу та обумовлює зростання безробіття, насамперед через негнучкість ринку праці, зокрема його інституціональної структури. Водночас саме через використання цифрових форм зайнятості можна знизити рівень безробіття на глобальному ринку праці.

Сучасний глобальний ринок праці зазнає трансформації в результаті активного впровадження цифрових технологій на робочих місцях, формування цифрової інфраструктури та переміщення його суб'єктів у віртуальний простір. Це зумовлює такі *структурні зміни* на глобальному ринку праці.

1. Формується та постійно збільшується цифровий сегмент ринку праці. Для цього сегмента характерне перенесення робочих місць в інформаційний простір; укладання нетипових трудо-

вих угод про виконання цифрових робіт; використання гнучкого, зокрема аморфного, графіка робочого часу або графіка роботи за довірою; діджиталізація процесу праці.

Діджиталізація (*digitalisation*) у перекладі з англійської означає оцифровування, тобто переведення інформації у цифровий формат. Термін “діджиталізація” найчастіше використовується для характеристики соціальних, економічних, культурних та інших процесів та їх трансформації під впливом інформаційної глобалізації.

Головними функціями інформаційної глобалізації є інтегральна, трансформаційна і комунікаційна. Інтегральна забезпечує об’єднання потенціалів світового розвитку, а трансформаційна викликає зміни у способі виробництва¹. Власне трансформація способу виробництва і забезпечує формування цифрового сегмента глобального ринку праці.

2. Зростає пропозиція робочої сили на цифровому сегменті глобального ринку праці, оскільки все більше працівників з різних країн можуть приєднатися до нього. Працівники з країн, що розвиваються, конкурують із претендентами з розвинутих країн. При цьому перші можуть погодитися на нижчий рівень оплати праці. Прикладом може бути ІТ-галузь, у якій створюються цифрові технології, а отже, ця галузь є найбільш інтегрована у світовий мережевий цифровий простір. Так, за даними дослідження *top\$dev*, у 2016 р. у цій галузі найбільша частка замовлень у Східній Європі припадає на виконавців з України — понад 30 %, Росії — 27 %, водночас менше ніж 10 % складають частки Польщі, Білорусі, Болгарії, Румунії, Сербії, менше ніж 5 % — Македонії, Молдови, Угорщини. При цьому ставка за годину найвища у фрілансерів з Польщі — 25 дол. США; Росії — 24 дол. США, а для виконавців з України та Болгарії вона становить 20 дол. США² (див. додаток 3, рис. 1).

3. Поширюється цифрова міграція, яка передбачає виконання працівниками з одних країн замовлень для роботодавців з інших без фактичної зміни місяця роботи і проживання. Так, за даними дослідження *top\$dev*, у 2016 р. ринок замовлень для електронних фрілансерів зі Східної Європи поділили між собою роботодавці із США (54 %), Великої Британії (10), Австралії (7),

¹ Дейнека Т.А. Суперечності сучасної техніко-економічної парадигми в умовах інформаційної глобалізації / Т.А. Дейнека // Економіка розвитку. — 2015. — № 4. — С. 13—21.

² Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] / Top\$dev. — Режим доступа: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-free-lance-2016.htm>.

Канади (5 %) ¹ (додаток 3, рис. 3). При цьому замовники з розвинутих країн шукають виконавців у менш розвинутих країнах, оскільки це дозволяє суттєво знижувати собівартість продукту (послуги).

4. Триває діджиталізація соціально-трудових відносин між суб'єктами ринку праці, тобто узгодження домовленостей між роботодавцем та працівником відбувається у цифровому просторі з використанням цифрових технологій. При цьому із соціально-трудових відносин у багатьох випадках випадає держава як суб'єкт їх регулювання. І тут слід звернути увагу на декілька аспектів. Один з них — низький рівень урегульованості цифрового глобального ринку праці. Інший полягає у наявності суб'єктів глобального ринку з різних країн, у яких діють різноманітні національні норми та правила щодо регулювання соціально-трудо-вих відносин. Ще один аспект — значна кількість виконавців замовлень з країн, що розвиваються та мають у структурі економіки “тіньовий сектор”.

5. Зростає сегмент молоді — NEET: not in education neither in employment nor training (поза освітою, роботою, тренінгами) серед осіб у віці 15—29 років.

У деяких країнах частка молоді, не охопленої роботою і навчанням, перевищує 20 %. Найвищий рівень молоді, яка не може реалізувати свій трудовий потенціал, спостерігається у країнах зі значними проблемами на ринку праці. Зокрема, цей показник у 2017 р. у Македонії досягав 24,8 %; у Туреччині — 24,2; Італії — 20; Монголії — 19,8; Сербії — 17,6; Греції та Болгарії — 15,3; Молдові — 27,8, Еквадорі — 17,6 %. В Україні значення цього показника у 2017 р. становило 16,5 % ².

Це явище зумовлено низкою факторів. Серед них доцільно виділити дві групи, залежно від середовища їх формування стосовно індивіда: зовнішні і внутрішні. До зовнішніх факторів належать: економічна і політична невизначеність у деяких країнах, відсутність можливостей гідної праці для молодих осіб без професійного досвіду, а також відсутність “соціальних ліфтів” або низька дієвість наявних.

Окремо слід визначити ще один важливий зовнішній чинник — відсутність цікавої роботи, який тісно пов'язаний із внутрішнім — можливістю самоактуалізації. Вважається, що самоактуа-

¹ Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] / Top\$dev. — Режим доступа: [http://top\\$dev.org/blog/obzor-rinka-free-lance-2016.htm](http://top$dev.org/blog/obzor-rinka-free-lance-2016.htm).

² Share of youth not in education, employment, or training, total (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

лізація можлива лише за сприятливих соціально-історичних умов. До внутрішніх чинників, що впливають на формування неактивної позиції молоді на ринку праці, також належать: низька мотивація до праці, завищена самооцінка, “трудова короткозорість”, бажання отримати “все і зараз”. Усі ці фактори зумовлюють небажання молоді братися за роботу, яка здається нецікавою. Іноді така позиція доповнюється невизначеністю молоді людини, яка саме трудова зайнятість їй би приносила задоволення. Багатьом із них притаманна життєва стратегія “професійного серфінгу”, що передбачає постійну зміну професійних уподобань.

Пасивність молоді певним чином зумовлена цифровізацією повсякденного життя. Для більшості молодих людей Інтернет є головним джерелом отримання інформації: професійної, соціальної, освітньої, а головне — середовищем взаємодії та комунікації. Соціальні мережі спрощують соціалізацію та заміщують реальну соціалізацію молоді на віртуальну, а також переміщують процес професійної адаптації в Інтернет.

Водночас соціальні мережі дають безліч можливостей, зокрема у працевлаштуванні, професійному зростанні, кар’єрному просуванні. Сприятливе середовище та належний рівень регулювання ринку праці сприяють високій активності молоді в освітньому та професійному зростанні. У багатьох країнах рівень НЕЕТ низький, це демонструють відповідні показники за 2017 р.: Данія — 6,6 %, Гонконг — 6,1, Сінгапур — 4,3, Ісландія — 3,9, Люксембург — 5,9, Нідерланди — 4,0, Японія — 3,3 %¹.

6. На тлі зниження рівня активності молоді відбувається старіння населення, а відповідно і робочої сили. За даними звіту Міжнародної організації праці “Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі. Тенденції 2018”, прогнозується збільшення частки осіб, старших за 65 років. За прогнозами у 2030 р. їхня частка досягне 11,7 % від загальної кількості населення, а у 2050 р. — 15,8 % (для порівняння, у 2017 р. вона становила 9,3 %). Зростання загальносвітової робочої сили не зможе компенсувати швидке збільшення кількості осіб пенсійного віку. МОТ прогнозує, що середній вік тих, хто працює, у 2030 р. буде становити 41 рік². Старіння робочої сили може призвести до падіння продуктивності праці внаслідок зниження швидкості опа-

¹ Share of youth not in education, employment, or training, total (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

² Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі. 2018 / МОП [Ел. ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang-ru/index.htm.

нування нових навичок. Саме тому більшої актуальності набуває необхідність навчання протягом усього життя. Ще одним наслідком старіння населення є надмірне навантаження на систему пенсійного забезпечення. Можливим шляхом пом'якшення дії такої тенденції є запровадження гнучких форм зайнятості, оскільки останні допоможуть знизити навантаження на працівника старшого віку.

7. Періодично світова економіка зазнає економічних спадів, що зумовлює зростання безробіття. Так, останній спад — світова фінансово-економічна криза 2008—2009 рр., наслідки якої деякі країни світу не подолали й досі. Зокрема, у Греції рівень безробіття зріс з 8,3 у 2008 р. до 24,2 % у 2013 р.; в Іспанії з 8,4 до 25,2 %; на Кіпрі з 3 до 15,8 %; в Ірландії з 4,6 до 13,1 %; у Португалії з 8 до 16,5 %¹. Крім того, самому безробіттю як соціально-економічному явищу притаманна певна інерція, що зумовлює додаткові труднощі в його подоланні.

8. Рівень безробіття у світі стабілізувався. За даними вже згаданого звіту Міжнародної організації праці, за 2018 р. рівень безробіття у світі, що зріс у 2016 р., надалі стабілізувався. У 2017 р. він досяг 5,6 %, а загальна кількість безробітних перевищила позначку 192 млн². При цьому спостерігаються значні регіональні відмінності за рівнем безробіття та причинами його формування.

Стабілізація відбулася завдяки високим показникам ринків праці у розвинутих країнах, де, за прогнозом Світового банку, у 2018 р. рівень безробіття мав знизитися на 0,2 відсот. п. та скласти 5,5 %, що нижче за докризовий показник³.

До країн з *найнижчим рівнем безробіття* входять дві протилежні групи: багаті й бідні. Рівень безробіття у 2018 р. у країнах першої групи коливається від 0,1 % у Катарі, 1,7 в ОАЕ, 3,9 у Норвегії, 4 у США, 4 у Великій Британії, 4,8 у Швеції, 5,4 % у Данії, а у протилежній групі від 0,2 % у Камбоджі, 1,4 у Руанді, 2,4 у Беніні, 2,4 у Бутані, 2,7 у Гватемалі, 4,5 у Гвінеї до 5 % у Зімбабве⁴.

¹ Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі. 2018 / МОП [Ел. ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang-ru/index.htm.

² Там само.

³ Там само.

⁴ World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Ці країни мають рівень безробіття, близький до природного. При цьому бідні країни демонструють наднизький рівень продуктивності праці, що зумовлено використанням застарілої техніки і технології та екстенсивним типом відтворення ресурсів для праці. Такі країни опинилися у “пастці бідності”, тобто в умовах масової зайнятості не відбувається економічного зростання, оскільки лівова частка працівників зайнята у низькопродуктивних секторах економіки. Водночас бідність у цих країнах обумовлена малограмотністю та низькою кваліфікацією робочої сили. Такі працівники не можуть бути зайнятими в інноваційних секторах економіки, які стимулюють економічне зростання країни.

Категорія країн з *найвищим рівнем безробіття* є також неоднорідною. Умовно ці країни можна поділити на дві групи: найменш розвинуті країни і країни, які виходять зі стану економічної кризи. Так, у 2018 р. найвищий рівень безробіття серед найменш розвинутих країн спостерігався у Лесото — 28,5 %, ПАР — 27,4, Есватіні (Свазіленд) — 26,5, Мозамбіку — 24,9, Намібії — 23,3 %. У другій групі країн значним рівнем безробіття у 2018 р. вирізнялися Боснія і Герцеговина — 26,1 %; Македонія — 22,3; Греція — 21,1 %¹. Зазначимо, що однаково високий рівень безробіття у вказаних країнах обумовлений різними причинами, зокрема циклічними коливаннями в економіці, структурними зрушеннями, розвитком і впровадженням цифрових технологій.

Серед основних видів безробіття виділяють такі: циклічне, структурне, технологічне, фрикційне. Переважання того чи іншого безробіття на національних ринках праці обумовлено причинами його формування.

Циклічне безробіття зумовлене зниженням попиту на робочу силу внаслідок спаду виробництва. Зниження сукупного попиту на товари і послуги призводить до зменшення зайнятості та зростання безробіття. За часів економічного спаду циклічне безробіття поєднується зі структурним та фрикційним, збільшуючи тим самим (нерідко надовго) його загальний рівень. За таких умов рівень загального безробіття в країні перевищує природний. До країн, у яких переважає циклічне безробіття доцільно віднести Грецію та Іспанію.

Зауважимо, що ці країни мають найвищий рівень безробіття в Європі, крім того, спостерігається його зростання в результаті дії

¹ World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

економічної кризи. Так, рівень безробіття у Греції з 8,4 % у 2007 р. досяг піку у 2013 р. (27,5 %) і надалі почав поступово знижуватися до 21,1 % у 2018 р.¹ Для Іспанії характерна та сама тенденція, проте країна швидше впоралася з кризою і змогла значно знизити рівень безробіття. Зокрема, в Іспанії рівень безробіття у 2007 р. становив 8,2 %, у 2010 р. — 19,9, у 2013 р. — 26,1, а вже у 2018 р. — 14,5 %².

Структурне безробіття пов'язане з невідповідністю попиту та пропозиції на ринку праці внаслідок структурних змін, зумовлених впровадженням нових технологій на робочі місця. Так, виникає розбіжність між наявними якісними характеристиками робочої сили та вимогами роботодавців.

В умовах діджиталізації економіки поширюється *технологічне безробіття*, за якого працівники втрачають роботу через заміщення робочих місць цифровими технологіями. Крім того, їхні професійні навички, найчастіше базові, нецифрові стають незабезпеченими на ринку праці. Прикладом цього може бути поширення використання банківських терміналів; касових терміналів із продажу квитків; онлайн-платформ бронювання готелів, автомобілів; електронних перекладачів, професійних пошукових систем тощо.

Згідно з дослідженнями К. Фрей і М. Осборн³, найближчим часом орієнтовно 40—50 % робочих місць зазнають трансформації або зникнуть з ринку праці. Водночас будуть з'являтися нові цифрові робочі місця у технологічних сферах діяльності, які потребуватимуть інших професійних і цифрових навичок. Такий вид безробіття переважає у розвинутих країнах, які активно впроваджують цифрові технології у сферу послуг.

Фрикційне безробіття зумовлене бажанням власників робочої сили знайти кращі умови праці й нові можливості для самореалізації. Сюди також відносять тих, хто шукає перше робоче місце. Фрикційне безробіття, як правило, є короткотерміновим. Фрикційні безробітні перебувають в активному пошуку роботи, вони мають навички й здібності, затребувані на ринку праці.

¹ World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

² Ibid.

³ Frey C.B. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne // Technological forecasting and social change. — 2017. — № 114. — P. 254—280.

Загальний рівень безробіття залежить від кожного з наведених видів, його значення постійно коливається та залежить багато в чому від стану національних економік. Стан та тенденції зміни загального рівня безробіття за прогнозами Міжнародної організації праці у країнах з його найвищим рівнем представлені у табл. 3.13.

Таблиця 3.13. Рівень безробіття та динаміка цього показника у країнах з найвищим рівнем безробіття

Країна	Рівень безробіття, %			
	2000 р.	2007 р.	2013 р.	2018 р.
Боснія і Герцеговина	26,1	28,9	27,5	26,1
Греція	11,3	8,4	27,5	21,1
Лесото	23,0	34,9	24,6	28,5
Мозамбік	21,9	21,8	23,3	24,9
ПАР	23,3	22,3	24,6	27,3
Іспанія	13,8	8,2	26,1	14,5
Македонія	32,2	32,0	29,0	22,4
Сербія	12,6	18,1	22,1	13,1
Намібія	20,3	22,6	19,0	23,3
Есватіні	22,3	28,2	26,9	26,4

Джерело: за даними світового банку: World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Наведені дані свідчать, що високий рівень безробіття може спостерігатися у країнах з різним рівнем економічного розвитку, проте вони мають спільну рису — недостатньо ефективне функціонування ринку праці. Тобто у таких країнах не працює модель взаємодії державного, приватного та ринкового регулювання. Водночас за прогнозами Міжнародної організації праці, ситуація з безробіттям поступово буде поліпшуватися у розвинутих країнах та країнах, що розвиваються. Так, позитивну тенденцію до зменшення рівня безробіття демонструють Іспанія, Греція, Боснія і Герцеговина. Ці країни мають розгалужену інституційну систему ринку праці, а державні і приватні структури володіють активними і пасивними інструментами, спрямованими на вирішення проблем безробіття.

9. Трансформується структура зайнятості. Зокрема, із завершенням індустріальної епохи розвитку економіки постійно збіль-

шується кількість зайнятих у сфері послуг. За даними Світового банку, у світі частка тих, хто працює у сфері послуг, зросла з 38,9 % у 2000 р. до 51,7 % у 2018 р. Для країн Європейського Союзу цей показник значно вищий: 62,7 % у 2000 р. та 72,1 % у 2018 р.¹ (див. додаток Г). Це зумовлює ширше використання нестандартних форм зайнятості, оскільки стандартна зайнятість характерна для індустріального сектору, натомість сектор послуг орієнтований на більш гнучку зайнятість.

Гнучка зайнятість дає більше можливостей для самоактуалізації, проте вона, у свою чергу, зумовлює зростання вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих. На сучасному ринку праці все більшим попитом користуються висококваліфіковані працівники. Слід підкреслити, що в усіх країнах існує стійка тенденція до збільшення частки висококваліфікованої категорії працівників у структурі зайнятих.

Зазначимо, що останнім часом внаслідок процесів діджиталізації формується цифровий економічний простір, який потребує інших механізмів взаємодії суб'єктів ринку праці, інших навичок від працівників. Це зумовлює необхідність опанування цифрових навичок тими, хто працює. Водночас формується розрив у цифрових навичках між зайнятими та безробітними особами (табл. 3.14).

Таблиця 3.14. Відмінності у навичках використання ІКТ за статусом зайнятості у 2017 р., % *

Навички	Зайняті	Само-зайняті	Безробітні
<i>Базові</i> Відправка електронних листів із вкладеними файлами	61	51	43
Копіювання або переміщення файлів	64	57	47
Використання інструментів копіювання та вставки	57	42	39
Пересилання файлів між комп'ютером та іншими пристроями	59	51	43

¹ World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

Закінчення табл. 3.14

Навички	Зайняті	Само-зайняті	Безробітні
<i>Стандартні</i> Пошук, завантаження, інсталяція, налаштування програмного забезпечення	45	36	31
Підключення та інсталяція нових пристроїв	40	34	29
Створення електронних презентацій	32	26	19
Використання основних арифметичних формул в електронних таблицях	49	39	37
<i>Просунуті</i> Написання комп'ютерних програм	7	5	4

Джерело: за даними: MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.

Навички, наведені в табл. 3.14, поділяються за трьома рівнями: базовий, стандартний, просунутий. У цілому незалежно від статусу особи на ринку праці частка тих, хто володіють базовими навичками, вища, ніж осіб зі стандартними. Цілком очікувано, безробітні відстають за всіма навичками використання ІКТ, надалі розрив може тільки зростати. Базові та стандартні навички нескладно опанувати, проте в них немає потреби, якщо особа має статус безробітного. Водночас цифрові навички є обов'язковою умовою для тих, хто працює за наймом або є самозайнятою особою.

Володіння цифровими навичками є складовою конкурентоспроможності особи на ринку праці. Особливо актуальні вони для фрілансерів, оскільки значна кількість робіт набула цифрової форми і їх можна виконувати вдома або у громадському просторі. Це передбачає постійну актуалізацію цифрових навичок. Проте всі ризики щодо вчасності та повноти опанування несуть самозайняті особи, на відміну від тих, хто працює за наймом. Цьому сприяє і збільшення рівня доступу до Інтернету домашніх господарств. Так, за даними звіту Міжнародної спілки

електровз'язку (ITU), у світі у 2018 р. рівень їхнього доступу становив 60 %¹.

За прогнозами Інституту майбутнього (The Next Era of Human-Machine Partnerships, 2017) із посиланням на Бюро трудової статистики США, сучасні учні до досягнення ними 38 років змінять 8—10 робочих місць і значна частина з них приєднаються до фрілансерів. Очікується, що до 2020 р. кількість фрілансерів у США досягне 50 млн осіб². Це зумовлено тим, що власне трудова діяльність стає дедалі мобільнішою та гнучкішою. Можна припустити, що кількість фрілансерів зросте внаслідок збільшення цифрової зайнятості у зв'язку зі зростанням рівня мобільності, насамперед цифрової. Інтернет через мобільні пристрої поєднує не тільки людей між собою, а й людей з технічним приладдям.

Доповідь Всесвітнього економічного форуму в Давосі “Майбутнє працевлаштування” визначає десять основних професійних навичок, які будуть затребувані роботодавцями у 2020 р. Серед них такі: комплексне багаторівневе вирішення проблем; критичне мислення; креативність, вміння керувати людьми; взаємодія з іншими; емоційний інтелект; здатність міркувати і приймати рішення; орієнтація на обслуговування клієнта; вміння вести перемовини; когнітивна гнучкість³. Слід зазначити, що вказані навички стосуються двох сфер: розумової діяльності людини, її гнучкості та вміння взаємодіяти й керувати людьми. Практично всі ці навички, реалізуються у смарт-зайнятості. Видом такої зайнятості може бути розробка стартапів. Слід підкреслити, що переважно саме молодь ініціює і розробляє інноваційні стартапи, які змінюють як бізнес-процеси, так і повсякденне життя людей.

10. Спостерігається цифровий розрив у навичках населення залежно від рівня розвитку країни, що пов'язано з розвитком цифрової інфраструктури та її доступності для населення. Водно-

¹ MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.

² The Next Era of Human-Machine Partnerships (2017) [El. resource] / IFTF. — URL: http://www.iftf.org/home/http://www.iftf.org/fileadmin/user_upload/downloads/th/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070717_readerhigh-res.pdf.

³ The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [El. resource] / WEF. — 2016. — URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer.

час постійно збільшується частка населення, зокрема і в НРК, що має підключення до Інтернету. Відмінності у цифрових навичках наведено у табл. 3.15

Таблиця 3.15. Відмінності у навичках використання ІКТ за рівнем розвитку країни у 2017 р., %

Навички за рівнем	У світі	Розвинуті країни	НРК
<i>Базові</i>			
Відправка електронних листів з вкладеними файлами	52	63	36
Копіювання або переміщення файлів	52	58	43
Використання інструментів копіювання та вставки	48	54	38
Пересилання файлів між комп'ютером та іншими пристроями	43	53	28
<i>Стандартні</i>			
Пошук, завантаження, інсталяція, налаштування програмного забезпечення	35	44	22
Підключення та інсталяція нових пристроїв	33	42	22
Створення електронних презентацій	28	34	20
Використання основних арифметичних формул в електронних таблицях	33	40	24
<i>Просунуті</i>			
Написання комп'ютерних програм	5	6	4
Базові навички, у середньому	57	65	46
Стандартні навички, у середньому	41	49	29

Джерело: за даними: MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.

Наведені дані свідчать про значне відставання населення найменш розвинутих країн за базовими та стандартними цифровими навичками на 19 та 20 відсот. п. відповідно. Водночас у НРК є особи, які володіють навичками програмування. Слід зазначити, що незначна частина населення як розвинутих, так і найменш розвинутих опанувала просунуті цифрові навички. Можна припустити, що за умови розвитку інформаційно-комп'ютерної інфраструктури у НРК та забезпечення широкого доступу до неї населення, а також доступності цін на цифрові пристрої збільшиться частка населення, що оволодіє цифровими навичками.

Отже, цифрову зайнятість завдяки її мобільності доцільно використовувати як інструмент для зменшення безробіття у світі. На користь цього можна навести такі міркування:

1. Для цифрової зайнятості не існує територіальних обмежень, тому її можна використовувати для вирівнювання регіональних диспропорцій та забезпечення рівноваги на національних ринках і глобальному ринку праці.

2. Сучасні тенденції вимивання офісних робочих місць можуть бути серйозною загрозою для розвинутих економік. У такій ситуації основним завданням державних і регіональних інституцій є швидке реагування та налагодження процесу перекваліфікації звільненої робочої сили. Це зумовить активний розвиток освітнього цифрового сегмента, який зможе забезпечити підготовку та перепідготовку працівників. Освітній цифровий сектор економіки потрібно розглядати з двох позицій. По-перше, він буде формувати працівників нової формації; по-друге, він сам стане майданчиком, на якому будуть створюватися й акумулюватися нові цифрові робочі місця.

3. Базову цифрову зайнятість можна використовувати як інструмент подолання бідності й вирішення проблем безробіття у найменш розвинутих країнах. Обладнання робочого місця для базової цифрової зайнятості є низькозатратним, оскільки для цього достатньо забезпечити комп'ютер з відповідним програмним забезпеченням, Інтернет, телефон. Додатковим фактором є використання у багатьох найменш розвинутих країнах однієї з європейських мов — англійської, французької, португальської як офіційної. Прикладом створення умов такої цифрової зайнятості є Індія.

4. Цифрова базова і смарт-зайнятість можуть бути додатковим фактором зменшення категорії NEET. Саме цифрова зайнятість, яка певним чином відтворює цифрові ігрові дії, віртуальну взаємодію на соціальних платформах, може стати затребуваною серед молоді. Додатковий аргумент — молодь належить до цифрових аборигенів, які з самого дитинства використовують ІТ-технології для взаємодії, розваг, самореалізації.

5. Цифрова смарт-зайнятість завдяки своїй інноваційності є конкурентною перевагою та чинником забезпечення економічного зростання та добробуту як окремої країни, так і глобальної економіки в цілому.

Висновки

Таким чином, у глобальній економіці створено передумови для формування значного сегмента цифрової зайнятості. Це зумовлено цифровізацією повсякденного життя та бізнес-процесів. Зайнятість у сфері ІТ на умовах аутсорсингу постійно зростає. Близько 60 % економічно активного населення опанували базові навички використання ІКТ та близько 40 % — стандартні цифрові навички.

Цифрову зайнятість можна розглядати у якості інструмента зниження безробіття для двох вразливих та протилежних за віком категорій економічно активного населення. З одного боку, у зв'язку зі старінням економічно активного населення їй доцільно поширювати на найстаршу вікову групи з неповним навантаженням, гнучким графіком для виконання здебільшого базових цифрових функцій з одночасною реалізацією стратегії навчання впродовж усього життя.

З іншого боку, цифрова зайнятість має стати інструментом залучення молоді з категорії NEET. Особливого значення поряд з формальними інститутами для молоді на ринку праці набувають неформальні інститути (традиції, етичні норми тощо)¹. У цьому випадку можливо залучення молоді на ринок праці через трансформацію робочих завдань та формування їх у вигляді “ігропраці”. Цифрова зайнятість частково відтворює ігрові дії, віртуальну взаємодію, реалізує соціальну причетність, що робить її цікавою для молоді.

Цифрова зайнятість може стати інструментом зменшення економічного розриву між найменш розвинутими країнами та країнами з середнім та високим рівнем розвитку. Передумовами для цього має бути розвиток цифрової інфраструктури, доступність цифрових пристроїв для населення та збільшення частки населення, яка володіє цифровими навичками.

3.4. Креативна зайнятість — основа добробуту суспільства

Креативність людського капіталу стає одним із важливих чинників розвитку економіки. Креативна зайнятість характерна для осіб, що у процесі професійної діяльності здатні створювати нові продукти, послуги, знання.

¹ Назарова Г.В. Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти : монографія / Г.В. Назарова, Е.Р. Степанова. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. — 175 с.

Поняття “креативний клас” пов’язують із публікацією праці Р. Флориди “Богемія та економічна географія”¹; автор тлумачить креативний клас як соціально-економічний клас, що є рушійною силою розвитку постіндустріальних районів і міст.

За результатами дослідження Р. Флорида робить висновок, що наявність богемного осередку у місті є центром тяжіння креативного людського капіталу. Оскільки богемний осередок сигналізує про наявність середовища, сприятливого для розвитку талантів.

Він поділяє креативний клас на дві групи: креативне ядро (*super-creative core*) та креативні професіонали. До першої групи креативного класу належать ті, хто працює в галузі науки, інженерії, освіти, дизайну. Працівники цієї групи повною мірою віддані творчому процесу й генерують інновації. Друга група представлена фахівцями різних галузей, які вирішують складні, нестандартні завдання під час виконання робочих функцій. Крім того, до креативного класу належить ще одна малочисельна група так званих “богемів” (*group of Bohemians*)².

Р. Флорида приходиться до висновку, що креативний клас є соціально й економічно значущим і впливовим фактором розвитку регіональної економіки через продукування інновацій.

Лу Мусанте запропонував використовувати акронім ТАРЕ, в основу якого покладено класифікацію креативного класу за сферами діяльності:

Т (*technology*) — технології;

А (*arts*) — мистецтво;

Р (*professionals*) — професіонали (сфери — консалтинг, менеджмент, право, фінанси тощо);

Е (*eds and meds wokers*) — освіта і медицина³.

Згідно з наведеною класифікацією до креативного класу належать особи, які працюють у різних галузях. Головною відмінністю між креативними та іншими працівниками є види робіт, які вони виконують. Працівники, які не належать до креативного класу, виконують рутинні види робіт, що підлягають жорсткій регламентації. На відміну від них представники креативного класу продукують інновації, створюють нові знання.

¹ Florida R. Bohemia and Economic Geography / R. Florida // Journal of Economic Geography. — 2002. — № 2. — P. 55—71.

² Florida R. The rise of the creative class [El. resource] / R. Florida // The Washington Monthly. — 2002. — Vol. 9. — URL: https://www.os3.nl/_media/2011-2012/richard_florida_-_the_rise_of_the_creative_class.pdf.

³ Флорида Р. Креативный класс: люди, которые создают будущее / Р. Флорида. — Москва : МИФ, 2016.

Креативний клас складається з носіїв людського капіталу, здатних до креативності. Креативність особистості складається з трьох структурних компонентів, що взаємодіють один з одним. Такими компонентами є: компетентність (сукупність спеціальних та загальних знань і навичок), мотивація, креативне мислення¹. Важливою компонентою креативності є мотивація, оскільки вона є рушійною силою та підсилює дві інші компоненти. Фактором, що формує внутрішню мотивацію індивіда, є сприятливе середовище для розвитку і самореалізації.

Альтернативну класифікацію креативного класу пропонують дослідники Центрального сибірського університету на основі рівня креативності особи². Це трирівнева структура, в основу якої покладено рівень спроможності до креативності діяльності особи та використання технології ТРВЗ — теорії розв'язування винахідницьких задач (рос. ТРИЗ).

Перший рівень — фахівець, який працює методом “спроб та помилок”, внаслідок чого виникають спонтанні осяяння. Другий рівень — спроможність фахівця прискорено генерувати виробничі ідеї завдяки природним здібностям або використанню технологій ТРВЗ. Третій рівень — фахівець, який здатен стабільно знаходити інноваційні рішення для проблем завдяки природним здібностям або використанню технологій ТРВЗ³.

Такий підхід до класифікації креативного класу, на нашу думку, є вузьким і має певні недоліки. *По-перше*, наведена класифікація пропонує розподіл залежно від спроможності індивіда продукувати нові рішення та їх стабільності. На нашу думку, важливим є не стільки спроможність до генерування, скільки результат такої діяльності. Таким результатом є інноваційний продукт (послуга). Адже спроможність індивіда до креативної діяльності не завжди приводить до продукування відповідного результату.

По-друге, класифікація прив'язана до використання індивідами технології розв'язання винахідницьких задач ТРВЗ. Зокрема фахівці 2-го і 3-го рівня мають альтернативу використовувати

¹ Синева Н.Л. Управление развитием интеллектуально-креативной деятельности персонала современной организации [Эл. ресурс] / Н.Л. Синева, Е.В. Яшкова // Наукоеведение : интернет-журнал. — 2015. — Т. 7. — № 5. — Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/210EVN515.pdf>.

² Козлов А.В. Об уровневой структуре креативного класса / А.В. Козлов, О.В. Сидоркина, Т.В. Погребная // Инженерное образование. — 2015. — № 18. — С. 34—39.

³ Там же.

природні здібності або технологію ТВРЗ. Ця методика розроблена Г. Альтшуллером (1956 р. — перші публікації) та передбачає вирішення складних технічних задач¹. Автор методики представив процес винахідництва у вигляді АРВЗ алгоритму розв’язання винахідницьких задач (рос. АРИЗ). Суть цього алгоритму полягає в усуненні суперечностей всередині технічної системи².

АРВЗ — “комплексна програма алгоритмічного типу, заснована на законах розвитку технічних систем і призначена для аналізу і розв’язання винахідницьких завдань. АРВЗ виник і розвивався разом з Теорією розв’язування винахідницьких завдань”³.

Поряд із названою методикою існує низка інших, які допомагають розвитку креативного мислення та вирішенню складних задач. Тому, якщо класифікувати креативний клас на основі використання однієї тільки методики, це значно звужує контингент осіб, які можуть бути віднесені до названого класу.

Класифікуючи представників креативного класу, слід враховувати поєднання двох ключових складових:

— ефективність виконання робочого завдання, що передбачає креативне розв’язання задач;

— рівень складності задачі, яку потрібно вирішити.

Таку класифікацію можна представити у вигляді матриці (рис. 3.1).

За цією моделлю можна виокремити чотири типи креативних особистостей: зірки, комети, равлики, метелики.

“Зірки” — тип креативних особистостей, які здатні вирішувати складні завдання з високою ефективністю.

“Комети” — особи з недостатньою мотивацією щодо вибору складних завдань. Вони воліють не витратити зайвих зусиль для досягнення успіху. Отже, такі представники обирають не надто складні завдання, які можна легко виконати.

“Равлики” — тип креативних людей, які не здатні ефективно вирішувати завдання. Тобто такі особи здатні знайти рішення для складних проблем, проте, як правило, з неефективним витрачанням ресурсу. Головним ресурсом у креативного працівника є час. Отже, для них характерні перевитрачання часу і зайвих зусиль.

¹ Альтшуллер Г.С. О психологии изобретательского творчества / Г.С. Альтшуллер, Р.Б. Шапиро // Вопросы психологи. — 1956. — № 6. — С. 37—49.

² Our TRIZ Philosophy [El. resource] // Open Source TRIZ. — URL: <http://www.opensourcetriz.com/triz-philosophy.html>.

³ Официальный фонд Альтшуллера Генриха Сауловича [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <https://www.altshuller.ru/triz/ariz85v.asp>.

Ефективність	КОМЕТИ високий рівень ефективності у вирішенні нескладних завдань	ЗІРКИ високий рівень ефективності у вирішенні складних завдань
	МЕТЕЛИКИ низький рівень ефективності у вирішенні нескладних завдань	РАВЛИКИ недостатня ефективність у вирішенні складних завдань
	Складність	

Рис. 3.1. Матриця креативного класу

Джерело: розроблено автором.

“Метелики” поєднують низький рівень ефективності з низькою мотивацією. Такі особи здатні до креативної праці, проте не налаштовані працювати. Для підвищення ефективності останніх необхідне зовнішнє підкріплення внутрішньої мотивації.

Важливо те, що креативні фахівці різних типів можуть вільно змінювати свій тип залежно від різних факторів та особистих життєвих обставин. Сприятливе середовище є однією з головних умов зменшення частки “метеликів”; освітня система, спрямована на розвиток креативного потенціалу, знижує частку “равликів”. Виховання, культура, цінності можуть зменшувати частку “комет” у структурі креативного класу. Загалом будь-які негативні фактори знижують ефективність креативного класу.

Важливим фактором сприяння розвитку креативності індивіда є дієва мотиваційна модель. Запропонована матриця креативного класу дає змогу розробити ефективну модель мотивації залежно від типу креативності та активних потреб індивіда.

Залежно від рівня сприятливості середовища носії талантів та креативності розподіляються нерівномірно у світі. Інновації та креативні індустрії сконцентровані у містах, які стають центрами тяжіння для креативних і талановитих осіб.

Р. Флорида виокремлює чотири типи “ландшафту”, залежно від умов, що сприяють чи не сприяють розвитку креативного потенціалу людського капіталу, зокрема:

- міста, де народжуються інновації (високі піки);
- міста, де використовують запозичені інновації та генерують нові (зростаючі піки);
- мегаполіси країн, що розвиваються, де сконцентровані людські ресурси з низькою або недостатньою економічною активністю;
- сільськогосподарські території з низькою концентрацією людських ресурсів та повільними темпами розвитку економіки (рівнини)¹.

Глобалізаційні процеси та цифрові технології посилюють нерівність між представниками економічно активного населення — тими, що реалізуються в перших двох типах місцевості, та тими, хто живе за їх межами. Особи, які проживають у містах-піках, мають доступ до сучасних технологій, до взаємодії з найкращими представниками креативного класу, а головне — вони є суб'єктами глобального ринку праці завдяки розвитку цифрових технологій та високому рівню мобільності.

Поза піками розвитку опинилися ще два типи місцевостей, де проживає та працює значний прошарок населення світу. Представники цих територій фактично виключені з глобального розподілу праці. Характерною ознакою міст третього типу є розрив у можливостях для розвитку креативного класу, що постійно посилюється. Представники четвертого типу місцевостей не мають доступу до якісної освіти, цифрових технологій і демонструють низький рівень мобільності.

Одним із критеріїв здатності країни, міста формувати сприятливе середовище для розвитку та утримання талантів, може слугувати Індекс конкурентоспроможності талантів (GTCS, 2018). За цим індексом у 2018 р. оцінювалися 119 країн та 90 міст за рівнем сприятливості чинників зовнішнього середовища розвитку талантів (див. додаток К). Індекс враховує такі показники: умови ринку праці в країні, можливості роботодавців залучати таланти з усього світу, утримання талантів, навички персоналу.

Згідно з Індексом конкурентоспроможності талантів, найкращі позиції у рейтингу дісталися розвинутим країнам: Швейцарії (79,9 %), Сінгапуру (78,42), США (75,34), Норвегії (74,56), Швеції (74,32), Фінляндії (73,95), Данії (73,79), Великій Бри-

¹ *Флорида Р.* Кто твой город? Креативная экономика и выбор места жительства [Эл. ресурс] / Р. Флорида // Litres. — 2017. — Режим доступа: <https://hmarochos.kiev.ua/2018/09/11/yak-avtor-ponyattya-kreativniy-klas-zmusiv-ves-svit-poviriti-u-svoyi-ideyi-ta-pomilivsya/>.

танії (73,11 %) ¹. Це свідчить про тісний взаємозв'язок між рівнем ВВП на одну особу та рівнем сприятливості розвитку талантів.

Достатньо високі позиції посіли Австралія (71,61 %), Нова Зеландія (71,52), Канада (69,63), Об'єднані Арабські Емірати (68,88), Японія (62,63), Катар (61,9) та Ізраїль (61,79 %) ².

Рейтинг складено за результатами інтегральної оцінки шести показників:

— можливості “Enable”: регуляторне, ринкове та бізнес-середовище, ринок праці (*Business Environment*);

— залучення “Attract”: відсутність бар'єрів — зовнішня та внутрішня відкритість (*Removing Barriers*);

— зростання “Grow”: формальна освіта, навчання протягом усього життя, доступ до можливостей зростання (*Education and Training*);

— збереження “Retain”: якість життя — сталий розвиток, стиль життя (*Quality of life*);

— “VT skills” професійні навички персоналу: навички середнього рівня, працездатність;

— “GT skills” глобальні навички інноваційність та лідерство — навички високого рівня, вплив талантів.

Рейтинги країн за Індексом конкурентоспроможності талантів у розрізі його складовими наведено у табл. 3.16, 3.17.

Таблиця 3.16. Рейтинг країн-лідерів за Індексом конкурентоспроможності талантів, 2018 р.

Країна та її загальний рейтинг		За складовими					
		мож- ливість	залучен- ня	зрос- тання	збере- ження	проф. на- вички	глоб. на- вички
Швейцарія	1	2	5	3	1	3	9
Сінгапур	2	1	1	10	25	8	1
США	3	8	18	2	14	2	2
Норвегія	4	10	12	5	2	6	17
Швеція	5	5	11	6	4	11	8
Фінляндія	6	9	16	4	5	5	14
Данія	7	3	13	8	6	10	13
Велика Британія	8	6	8	7	11	25	3
Нідерланди	9	12	17	1	9	9	16

¹ Talent diversity to fuel the future of work [El. resource] / GTCI. — URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>.

² Ibid.

Закінчення табл. 3.16

Країна та її загальний рейтинг		За складовими					
		можливість	залучення	зростання	збереження	проф. навички	глоб. навички
Люксембург	10	18	2	19	8	17	18
ОАЕ	17	11	3	21	28	1	43
Україна	63	96	105	68	66	45	37

Джерело: за даними: Talent diversity to fuel the future of work [El. resource] / GTCI. — URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>.

Найкращі значення за показником “можливості” і “збереження” демонструє Швейцарія, “зростання” — Нідерланди, “професійні навички” — ОАЕ, “глобальні навички” — Сінгапур. Серед країн з найкращими рейтинговими позиціями найнижчі значення за окремими показниками у Сінгапуру (25 — збереження); Великої Британії (25 — професійні навички); Люксембургу (19 — зростання, 18 — можливості, 18 — глобальні навички); США (18 — залучення). Це пов’язано з наявністю бар’єрів у названих сферах.

Таблиця 3.17. Рейтинг країн з низьким рівнем доходу за Індексом конкурентоспроможності талантів, 2018 р.

Країна та її загальний рейтинг		За складовими					
		можливість	залучення	зростання	збереження	проф. навички	глоб. навички
Руанда	76	37	37	75	92	96	102
Сенегал	97	91	49	88	102	98	106
Уганда	103	86	66	104	110	111	108
Танзанія	107	105	60	100	113	112	111
Ефіопія	112	110	105	112	101	114	103
Малі	113	109	101	109	114	108	117
Зімбабве	115	113	109	105	116	102	105
Мозамбік	117	111	73	117	118	118	107
Мадагаскар	118	116	89	113	119	107	112

Джерело: за даними: Talent diversity to fuel the future of work [El. resource] / GTCI. — URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>.

Фактом, що заслуговує на увагу, є нерівність між професійними та глобальними навичками зайнятих у межах однієї країни. Зокрема, Норвегія має показник 6 за професійними навичками, 17 за глобальними; Велика Британія: професійні навички — 25, глобальні — 3; ОАЕ: професійні навички — 1, глобальні — 43. Це зумовлено специфікою загальної культури, ментальності, а також освітньої політики країн — починаючи з системи шкільної освіти і закінчуючи системою навчання упродовж усього життя.

Найгірші показники індексу характерні для найменш розвинутих країн: Бангладеш (24,5 %), Зімбабве (24,33), Непал (24,05), Мозамбік (22,85), Мадагаскар (22,76) та Ємен (16,1 %) ¹.

Дані табл. 3.17 засвідчують низький рівень сприятливості середовища для формування креативного класу в бідних країнах. Серед наведених країн вирізняється Руанда, що належить до третього з чотирьох кварталів завдяки показникам “можливість” і “залучення”.

Серед країн з рівнем доходу населення нижчий за середній до країн-аутсайдерів належать: Сальвадор (рейтингова позиція — 100), Болівія (102), Єгипет (104), Лесото (106), Камбоджа (108), Пакистан (109), Нікарагуа (111), Бангладеш (114) ².

Україна займає 63-тю позицію у рейтингу, серед субіндексів найгірше значення за показником “залучення”, натомість за показниками “глобальні навички” та “професійні навички” належить до країн другого квартелю.

Одночасно з оцінюванням країн проводиться рейтингове оцінювання міст за сприятливістю умов для розвитку й утримання талантів. Міста оцінюються (GTCI, 2018) за п'ятьма показниками: умови, можливості із залучення талантів, їх розвитку та утримання, а також індикатор “Be Global”. Останній визначає, наскільки місто є глобальним, та включає оцінку можливостей міста за формуванням навичок глобального пізнання, розвиненість міжнародної транспортної інфраструктури та його роллю у міжнародних відносинах.

Найкращі можливості для розвитку талантів створені у таких містах: Цюріх (71 %), Стокгольм (68,2), Осло (68,1), Копенгаген (67,1), Гельсінкі (66,8), Вашингтон (66,5), Дублін (66,1), Сан-Франциско (63,4), Париж (63,2), Брюссель (62,1 %) ³. У цих містах створено найкращі можливості для розвитку креативного потенціалу (табл. 3.18).

¹ Talent diversity to fuel the future of work [El. resource] / GTCI. — URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>.

² Ibid.

³ Ibid.

Таблиця 3.18. Міста-лідери за Індексом конкурентоспроможності талантів, 2018 р.

Місто та його рейтинг	Можливість	Залучення	Зростання	Збереження	“Будь глобальним”	
Цюріх	1	3	3	13	33	2
Стокгольм	2	2	9	16	15	14
Осло	3	13	2	2	55	5
Копенгаген	4	7	10	3	18	12
Гельсінкі	5	8	15	11	13	6
Вашингтон	6	27	1	29	9	1
Дублін	7	1	4	27	78	10
Сан-Франциско	8	9	16	4	82	3
Париж	9	6	14	23	51	9
Брюссель	10	31	12	9	24	7
Афіни	28	58	37	26	1	35
Сінгапур	33	28	41	1	84	23

Джерело: за даними Talent diversity to fuel the future of work [El. resource] / GTCI. — URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>.

Згідно з наведеними даними, лідерами за окремими показниками є міста, що за загальною рейтинговою оцінкою увійшли у другий квартал з чотирьох: Афіни (збереження — 1), Сінгапур (зростання — 1). Водночас міста, які увійшли до першої десятки за окремими показниками, увійшли до третього квартелю з чотирьох можливих. Найгірше значення названі міста мають за показником “збереження”. Він є оберненим до показників, які вимірюють міграційні рухи населення.

За гіпотезою Р. Флориди, індивіди, які належать до креативного класу, спілкуються між собою частіше, ніж із найближчими сусідами. Це обумовлено вищим рівнем мобільності креативного класу¹. Рух талановитих людей між країнами відомий як “циркуляція талантів (мізків)”. На відміну від міграції циркуляція передбачає переміщення талантів по світу з метою навчання та підвищення професійного рівня з імовірним поверненням на батьківщину з метою отримання кращих позицій, відповідної оплати праці. Цирку-

¹ *Флорида Р.* Кто твой город? Креативная экономика и выбор места жительства [Эл. ресурс] / Р. Флорида // Litres. — 2017. — Режим доступа: <https://hmarochos.kiev.ua/2018/09/11/yak-avtor-ponyattya-kreativniy-klas-zmusiv-ves-svit-poviriti-u-svoyi-ideyi-ta-pomilivsya/>.

ляція талантів приводить до генерації нових знань і творчих ідей та потребує формування політики залучення талантів до країни.

Креативні працівники реалізуються у креативній праці. Відмінності рутинної та креативної праці з погляду елементів процесу праці наведено у табл. 3.19.

Таблиця 3.19. Порівняльна характеристика рутинної та креативної праці

Елемент процесу праці	Рутинна праця	Креативна
Предмети праці	Речовина природи, сировина, матеріали, інформація	
Засоби праці	Устаткування, інструменти, обладнання та будь-які засоби, що людина розміщує між собою і предметом праці	
Організація	Логічний порядок та умови виконання завдань, уніфікований спосіб поєднання людини з засобами праці	Порядок зручний для креативної особи. У його основі — людські якості: самоорганізація, дисципліна, самообмеження, вмотивованість
Технологія	Традиційний та жорстко регламентований спосіб впливу на предмети праці	Гнучкий, адаптивний вплив на предмети праці, який базується на способах та стилях креативного мислення
Праця	Діяльність спрямована на вирішення рутинних завдань	Діяльність спрямована на вирішення нестандартних завдань

Джерело: розроблено автором.

Відмінність між процесом рутинної та креативної праці полягає в організації праці та її технології. Технологія виконання креативної праці передбачає використання креативних способів та стилів мислення. Алан Дж. Роу виділяє такі стилі: новаторський, інтуїтивний, образний та надихаючий. Інтуїтивний передбачає використання попереднього досвіду у вирішенні проблеми. Новаторський зосереджений на виконанні роботи, є систематичним та ефективним. Образний передбачає використання у процесі діяльності сприятливих мисленевих образів. Надихаючий сконцентрований на максимальній віддачі індивіда процесу трудової діяльності, оскільки сама праця надихає на вирішення задач¹.

¹ Официальный фонд Алтшуллера Генриха Сауловича [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <https://www.altshuller.ru/triz/ariz85v.asp>.

Креативні працівники можуть реалізовувати свою креативність тільки за умови сприятливого середовища. Складовими такого середовища є: гнучка організаційна структура, творча атмосфера, зручна і приємна обстановка, неформальний стиль одягу на роботі, гнучкий графік роботи, можливості для самореалізації та актуалізації знань і навичок.

Серед важливих для креативного класу чинників такі:

- цікава та відповідальна робота;
- гнучкі умови праці;
- відносно гарантована зайнятість;
- гарантована гідна оплата праці;
- новітнє обладнання, програмне забезпечення;
- широкі можливості підвищення кваліфікації, навчання;
- визнання колег, професійної спільноти, адміністрації;
- робота, зміст якої стимулює, надихає та захоплює;
- середовище генерації ідей;
- культура організації, клімат, взаємодія;
- місце розташування, логістика;
- професійна спільнота.

Цифрове робоче середовище дає змогу забезпечити більшість названих умов для креативних працівників, зокрема гнучку організаційну структуру, швидку комунікацію та взаємодію, гнучкий графік роботи, неформальний стиль одягу. Реалізацію цих чинників забезпечують цифрові види зайнятості.

Цифрова трансформація, що відбувається в економіці, формує нові вимоги до ведення бізнесу, організації цифрової інфраструктури, діджиталізації процесу праці.

Дані звіту “Цикл зрілості IT трансформацій”¹, здійсненого компанією Enterprise Strategy Group (ESG) на замовлення Dell EMC, дають змогу виявити вплив цифрових технологій на ефективність бізнесу. В опитуванні взяли участь 1000 респондентів із США, Бразилії, Великої Британії, Німеччини, Франції, Китаю, Японії й Австралії. Серед респондентів були керівники IT-напрямків, менеджери, відповідальні за прийняття рішень і залучені в процес бюджетування, планування, закупівель та розвитку інфраструктури. Вони представляли найрізноманітніші галузі й класи організацій.

Результати дослідження свідчать про тісний взаємозв'язок між ефективністю компанії та використанням нею цифрових технологій. Зокрема:

¹ IT Transformation Maturity Curve (2017) [El. resource] / ESG // Dell.
— URL: <https://www.dell.com/learn/ua/ru/uacorp1/press-releases/2017-04-25-esg-study-it-transformation-maturity-curve>.

— 71 % компаній згодні, що втрачають конкурентоспроможність без цифрової трансформації;

— 95 % респондентів визнали, що програють у бізнесі конкурентам, які вже пройшли етап ІТ-трансформації;

— компанії, що успішно трансформувалися, у сім разів частіше називають інформаційні технології конкурентною перевагою та джерелом отримання вигоди;

— 96 % компаній, що пройшли трансформацію, майже вдвічі перевиконали свої плани з отримання доходів у 2016 р.¹

Водночас менеджери опитаних компаній заявили, що більшість компаній ще не пройшли всіх етапів ІТ-трансформації. Інформація про розподіл компаній за етапами трансформації наведена в табл. 3.20.

Таблиця 3.20. Розподіл компаній за етапами ІТ-трансформації у 2017 р.

Етап	Тип	Характеристика компанії	Частка компаній, %
Перший	Застарілі компанії	Використовує застарілі інформаційні технології	12
Другий	Компанії, що розвиваються	Демонструє прогрес у ІТ-трансформації, проте недостатньо впроваджує сучасні технології дата-центрів	42
Третій	Компанії, що прогресують	Прихильна до ІТ-трансформації, використовує та модернізує технології дата-центрів і методи надання ІТ-послуг	41
Четвертий	Компанії, що пройшли трансформацію	Трансформувалася і відповідає цифровим сучасним вимогам	5

Джерело: за даними: IT Transformation Maturity Curve (2017) [El. resource] / ESG // Dell. — URL: <https://www.dell.com/learn/ua/ru/uacorp1/press-releases/2017-04-25-esg-study-it-transformation-maturity-curve>.

Компанії, які перебувають на четвертому етапі, вказали, що домоглися прогресу у впровадженні інновацій та виведенні продуктів на ринок, в автоматизації рутинних процесів і завдань.

¹ IT Transformation Maturity Curve (2017) [El. resource] / ESG // Dell. — URL: <https://www.dell.com/learn/ua/ru/uacorp1/press-releases/2017-04-25-esg-study-it-transformation-maturity-curve>.

Для таких компаній управління ІТ є центром нарощування прибутку, а не витрат¹. Ліва частина опитаних компаній перебувають на другому та третьому етапах перетворення. Це передбачає зміни в організації трудового процесу і висуває нові вимоги до персоналу. Їхня суть — у поєднанні креативності у процесі здійснення професійної діяльності з цифровими навичками.

Відбувається формування і розвиток нових видів зайнятості, головною ознакою яких є поєднання креативності праці з діджиталізацією. Ми пропонуємо виокремити п'ять основних видів зайнятості залежно від рівня креативності, необхідного для вирішення завдань різного рівня складності та діджиталізації праці: виконавець, митець, профі, діджитал, інноватор (рис. 3.2).

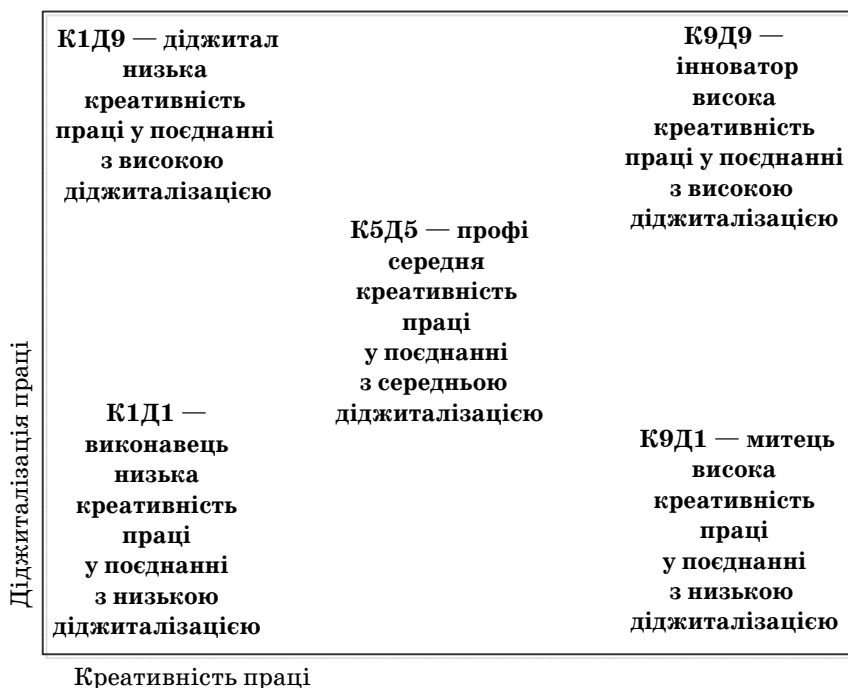


Рис. 3.2. Види зайнятості залежно від поєднання креативності та діджиталізації праці

Джерело: розроблено автором.

¹ IT Transformation Maturity Curve (2017) [El. resource] / ESG // Dell. — URL: <https://www.dell.com/learn/ua/ru/uacorp1/press-releases/2017-04-25-esg-study-it-transformation-maturity-curve>.

Прикладами такої діяльності можуть бути:

- К1Д1 — *виконавець* (касир, продавець);
- К9Д1 — *митець* (гончар, вишивальниця, художник);
- К5Д5 — *профі* (менеджер, консультант, аудитор);
- К1Д9 — *діджитал* (тестувальник програм);
- К9Д9 — *інноватор* (архітектор, дизайнер, інженер, дослідник).

Найбільш ефективним серед наведених типів зайнятості є інноватор, який має високий рівень креативного потенціалу у поєднанні з актуальними та складними цифровими навичками.

Переважання того чи іншого виду зайнятості у різних країнах залежить насамперед від рівня розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій. Високий рівень розвитку ІКТ у країні визначає переважання таких типів креативно-цифрової зайнятості — діджитал та інноватор. У країнах з низьким рівнем розвитку ІКТ переважають такі види зайнятості, як виконавець і митець.

Висновки

Запропоновано класифікацію креативного класу з урахуванням поєднання двох аспектів у креативній діяльності індивіда: ефективності діяльності та складності завдання, яке виконує індивід. Виокремлюються чотири типи креативної особистості у процесі праці: “метелик”, “равлик”, “комета”, “зірка”.

Проведено порівняльний аналіз рутинного та креативного типу праці за елементами його процесу. Відмінності виявляються в організації та технології праці.

Формується новий вид зайнятості, який поєднує креативність та цифрові навички особистості. Запропонована класифікація дозволяє виокремити п'ять типів такої зайнятості: виконавці, митці, профі, інноватори та діджитали.

У країнах з низьким рівнем розвитку цифрових технологій переважають типи зайнятості, пов'язані різним рівнем креативності персоналу, проте характеризуються низькою діджиталізацією праці. У країнах з розвинутою цифровою інфраструктурою переважають види зайнятості з високою діджиталізацією праці.

Основні результати дослідження розділу 3 опубліковані у таких статтях та виданнях

1. *Азьмук Н.А.* Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження / Н.А. Азьмук // *Економіка розвитку*. — 2016. — № 3 (79). — С. 12—19.
2. *Азьмук Н.А.* Нестандартная занятость как способ выживания населения в слаборазвитых странах / Н.А. Азьмук // *Проблемы экономики* — 2015. — № 2. — С. 6—10.
3. *Азьмук Н.А.* Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой / Н.А. Азьмук // *Проблемы экономики*. — 2014. — № 3. — С. 7—12.
4. *Азьмук Н.А.* Євроінтеграція: цифрова зайнятість vs міграція / Н.А. Азьмук // *Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. “Економіка, фінанси та менеджмент: сучасний стан, тенденції, перспективи розвитку в Україні та світі”*. — Полтава, 2017. — С. 14—15.
5. *Азьмук Н.А.* Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні / Н.А. Азьмук // *Ринок праці та зайнятість населення*. — 2019. — № 2. — С. 30—38.

Розділ 4

АНАЛІЗ ПРОЦЕСІВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ І ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

4.1. Науковий та кадровий потенціал як конкурентна перевага України в сучасному інформаційному середовищі

Людський капітал є одним з найбільш важливих чинників соціально-економічного розвитку національної економіки, заснованої на інформаційно-комп'ютерних технологіях. Найбільш високоосвічена частина людського капіталу, яка може генерувати інновації, зосереджена у сфері науково-дослідних розробок. Саме ця частина людського капіталу формує науковий потенціал країни разом з матеріально-технічним, інформаційним та фінансовим забезпеченням. Розвитку людського потенціалу України присвячені численні праці вітчизняних науковців: О. Грішної, Л. Лісогор, О. Макарової, У. Садової, Т. Степури, Л. Шаульської, О. Лаушкіна, І. Кравченко, а також колективні монографії за редакцією Е. Лібанової¹.

¹ *Грішнова О.А.* Інтелектуалізація праці — визначальна ознака пост-індустріального суспільства / О.А. Грішнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. — Маріуполь : Приазов. держ. техн. ун-т, 2009. — С. 147—150; *Лісогор Л.С.* Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку [Ел. ресурс] / Л.С. Лісогор, Н.В. Руденко, В.О. Чувардинський // Економіка і організація управління. — 2018. — № 3. — С. 24—36. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_3_5; *Макарова О.В.* Методологічні підходи до ідентифікації та оцінювання ризиків людського розвитку / О.В. Макарова // Демогра-

Міцність конкурентних позицій країни в глобальній економіці багато в чому визначається її досягненнями у сфері науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР). Показники науково-дослідної діяльності країн світу наведено у табл. 4.1.

Таблиця 4.1. Показники НДДКР країн світу у 2016 р.

Країна	Витрати на НДДКР, % від ВВП	Кількість дослідників НДДКР на 1 млн населення	Кількість патентних заявок	Кількість патентних заявок на 1 млн населення*
Ізраїль	4,3	н/д	1 300	152,1
Корея	4,2	7113,2	163 424	3189,0
Японія	3,1	5210,0	260 244	2049,3
Фінляндія	2,7	6525,0	1 260	229,3
Данія	2,9	7514,7	1 552	270,9
Німеччина	2,9	4893,2	48 480	588,7
Франція	2,2	4307,2 (2015 р.)	14 260	212,5
Польща	1,0	2158,5	4 261	112,2
Україна	0,5	1037,2	2 233	49,6

Джерело: за даними Світового банку: World Bank [El. resource]. — URL: <https://databank.worldbank.org/home.aspx>.

фія та соціальна економіка. — 2018. — № 2. — С. 103—116; Садова У. Структурні дисбаланси якості людського потенціалу у фокусі викликів політики зайнятості населення України / У. Садова, Т. Степура // Наукові записки Національного університету “Острозька академія”. — Сер.: Економіка. — 2016. — № 1 (29). — С. 76—80; Садова У.Я. Якість людського потенціалу в методологічних вимірах енергетичної парадигми [Ел. ресурс] / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Регіональна економіка. — 2017. — № 1. — С. 90—97. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2017_1_13; Шаульська Л.В. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу [Ел. ресурс] / Л.В. Шаульська, О.М. Лаушкін // Економіка і організація управління. — 2014. — № 1-2. — С. 13—18. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_1-2_3; Кравченко І.С. Фінансові інструменти розширення можливостей людського розвитку в інформаційній економіці / І.С. Кравченко, А.Г. Алексанян // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. — 2019. — № 1 (28). — С. 506—514; Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — Київ, 2016. — 328 с.; Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — Київ, 2017. — 368 с.

Лідерські позиції за рівнем наукомісткості економіки (витрат на науково-дослідні розробки) у світі займають Корея, Японія, Німеччина, Франція. При цьому найбільша кількість патентних заявок, поданих резидентами країни, належать Японії та Кореї, що зумовлено насамперед державною політикою сприяння інноваціям.

Україна за кількістю поданих заявок має досить низький показник — 49,6 на 1 млн населення. Ситуація, що склалася в нашій країні, багато в чому зумовлена постійним недофінансуванням наукових розробок. Граничним значенням, за якого економічна функція науки вступає в силу, прийнято вважати 1,7 % від ВВП. На жаль, граничного значення Україна не досягала з 1991 р., а сукупні витрати на НДДКР у 2017 р. в Україні становили тільки 0,45 % від ВВП, тоді як середнє значення по країнам Європейського Союзу — 2,0 %¹. Це призводить до застарівання матеріально-технічної бази, а відтак і до нераціонального використання людського капіталу. Це унеможливує проведення значної кількості наукових досліджень національними науковими організаціями, оскільки останні потребують сучасного обладнання, інформаційного забезпечення та відповідних навичок наукового персоналу.

Характерною для України є млява інноваційна діяльність промислових підприємств. Так, частка підприємств, які займалися інноваціями, у 2012—2014 рр. становила 14,6 %, у 2014—2016 рр. — 18,4 %. Серед підприємств, що здійснювали інновації, технологічні становили 11,8 % (5,7 % — продуктові й 10,3 % — процесові), нетехнологічні — 13,4 % (8,7 % — організаційні й 10,2 % — маркетингові).

Частка тих, хто працював на інноваційних підприємствах, у 2016 р. становила 41,2 %. Розподіл зайнятих за видами інновацій має таку структуру: 11,4 % — на підприємствах з технологічною інновацією, 6,9 % — маркетинговою або організаційною, 22,9 % — підприємства зі змішаними інноваціями.

Результатом цього є мізерна частка реалізованої інноваційної продукції національних підприємств у загальному обсязі промислової продукції, — лише 0,7 % у 2017 р. Кількість підприємств, що займалися реалізацією інновацій, у 2017 р. становила 179 од. Спостерігається тенденція до зниження рівня інноваційності вітчизняної промисловості, зокрема частка реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі промислової впала майже в чо-

¹ Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

тири рази з 9,4 % у 2000 р. до 0,7 % у 2017 р.¹ Така ситуація багато в чому зумовлена низькою привабливістю інноваційної діяльності для вітчизняних підприємств, що пояснюється відсутністю стимулювальної державної політики в галузі інновацій та “напівсировинною” національною економікою.

За результатами “Глобального індексу конкурентоспроможності, 2018”, наша країна посіла 83-тю позицію серед 140 країн, набравши 57 балів зі 100 можливих². Основною тезою Всесвітнього економічного форуму, де були представлені результати доповіді, став акцент на системному, тобто комплексному, підході до всіх сфер економіки та увага урядів до наявних проблем. Саме тому високі значення одних показників не можуть компенсувати низькі значення інших.

Найбільш збалансована економіка у США, що за сумою всіх показників отримала 86,5 балів. За показниками індексу до країн лідерів належать Швейцарія, Японія, Нідерланди, Гонконг, Велика Британія, Швеція та Данія. Поряд з Україною, яка на 83-му місці, у рейтингу знаходяться такі країни: Аргентина (81-ше), Домінікана (82-ге), Македонія (84-те) та Шрі-Ланка (85-те)³.

Найвищі місця у рейтингу Україна посіла за індикаторами “кваліфікація” — 46-те, “місткість ринку” — 47-ме, “інфраструктура” — 57-ме, “інноваційна спроможність” — 58-ме, “ринок праці” — 66-те. Найнижчі рейтингові позиції наша країна посіла за показниками: “макроекономічна стабільність” — 131-ше; “фінансова система” — 117-те; “інституції” — 110-те⁴.

Інтерес для нашого дослідження становлять такі складові Індексу конкурентоспроможності, як “спроможність до інновацій” (*innivation capability*), “навички” (*skills*), оскільки вони відображають позицію нашої країни за якістю персоналу та рівнем готовності до розробок і впровадження інновацій.

Показник “спроможність до інновацій” включає позицію країни за кількістю та якістю формальних досліджень та розробок; рівнем сприятливості середовища в країні щодо налагодження співпраці, а також рівнем взаємодії, творчості, різноманіття та конфронтації; можливістю перетворення ідей на нові товари та

¹ Наукова та інноваційна діяльність, 1990—2017 [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

² The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

послуги. За цим показником лідирує Німеччина з 88 балами, Україна з 39 балами зайняла 58-му позицію¹.

За показником “навички” оцінюється якість робочої сили, а також кількісні та якісні показники освітньої системи країни. Зокрема акцент робився на розвиток цифрової грамотності, навички міжособистісного спілкування та здатність критично і творчо мислити. За показником “навички” у рейтингу лідирує Фінляндія (88 балів), Україна набрала 69 балів та посіла 46-ту сходинку² (додаток К).

Порівнюємо результати нашої країни з показниками Польщі за названими індикаторами. Зазначимо, що остання територіально межує з Україною, належить до пострадянських країн та характеризується більш розвинутою економікою. За Глобальним індексом конкурентоспроможності Польща посіла 37-му сходинку. Позиції України та Польщі у Глобальному рейтингу конкурентоспроможності за індикатором “спроможність до інновацій” представлено у табл. 4.2.

Таблиця 4.2. Компоненти індикатора “спроможність до інновацій” у Глобальному індексі конкурентоспроможності для України і Польщі

Показник “спроможність до інновацій”	Позиція у рейтингу	
	Україна	Польща
Складові	58	38
Диверсифікованість трудових ресурсів	62	134
Ситуація з розвитком кластерів	106	67
Міжнародне співробітництво у реєстрації спільних винаходів	56	34
Багатостороннє співробітництво	56	116
Наукові публікації	50	26
Заявки на патенти	62	34
Витрати на НДР	56	39
Якість дослідницьких установ	44	18
Досвідченість покупця	64	67
Заявки на знаки для товарів і послуг	60	31

Джерело: за даними Всесвітнього економічного форуму: The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

¹ The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

² Ibid.

Наведені дані свідчать, що сильними сторонами України є диверсифікація трудових ресурсів та багатостороннє співробітництво. Це зумовлено високою кваліфікацією наукового персоналу та його готовністю до співпраці. До несприятливих факторів слід віднести неефективну державну політику щодо інновацій, що зумовлює низьку технологічну готовність країни. Місця України та Польщі у рейтингу за індикатором “навички” представлено у табл. 4.3.

Таблиця 4.3. Компоненти індикатора “людський капітал” у Глобальному індексі конкурентоспроможності для України і Польщі

Показник “навички”	Позиція у рейтингу	
	Україна	Польща
Складові	46	32
Середня тривалість шкільного навчання	51	15
Охоплення персоналу навчанням	74	65
Якість професійної підготовки	63	106
Кваліфікація випускників	62	109
Навички роботи з цифровими технологіями	55	68
Зручність пошуку кваліфікованих співробітників	54	67
Очікувана тривалість шкільного навчання	54	23
Критичне мислення у викладанні	41	83
Рівень навантаження вчителів у початковій школі	32	11

Джерело: за даними Всесвітнього економічного форуму: The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

Аналіз компонентів показника “навички” свідчить, що за багатьма складовими Україна займає позиції вищі, ніж Польща, що засвідчує наявність кваліфікованих трудових ресурсів. Водночас наша країна відстає за показником “охоплення персоналу навчанням”. На жаль, в останні роки підвищення кваліфікації все частіше реалізується за кошти працівників. Крім того, фактично не впроваджена системи навчання впродовж усього життя.

Щодо наукової діяльності — в Україні у 2017 р. її здійснювали 963 організації, з яких 45,8 % належали до державного сектору, 39,0 — підприємницького сектору, 15,2 % — сектору вищої освіти. За регіональною ознакою найбільша частка від загальної кількості наукових організацій (30,5 %) припадає на Київ; 15,5 розташовані у Харківській, 7,8 — у Львівській, 5,6 — у Дніпро-

петровській та 5 % — в Одеській областях¹. Це зумовлено з одного боку, скороченням фінансування НДДКР, а з іншого — суттєвим збільшення розриву між науковими організаціями (виконавцем) та бізнесом (замовником).

Науковий потенціал країни складається з сукупності потенційних та наявних ресурсів організацій і підприємств, які займаються науково-технічними розробками. Науково-дослідними розробками в Україні у 2017 р. займалися 94,3 тис. осіб, з них 63,0 % — дослідники; 9,7 — техніки; 27,3 % — допоміжний персонал. У 2017 р. частка виконавців науково-дослідних робіт у загальній кількості зайнятого населення становила 0,58 %, зокрема дослідників — 0,37 %. За даними Євростату, у 2015 р. найвищі значення цього показника мали такі країни: Фінляндія (3,21 і 2,35 % відповідно), Австрія (3,10 і 1,92 %) та Швеція (2,97 і 2,33 %); найнижчі — Румунія (0,53 і 0,33 %), Кіпр (0,83 і 0,61 %), Польща (1 і 0,75 %) та Болгарія. (1 і 0,65 %)². На жаль, частка персоналу, що виконує дослідження в Україні, найнижча серед європейських країн. Основні показники, що характеризують наукову діяльність українських організацій у динаміці наведено в табл. 4.4.

Наведені дані свідчать про загальне зменшення кількості організацій, які здійснювали науково-дослідну діяльність, а відповідно і зменшення кількості зайнятого в них наукового персоналу. При цьому спостерігається тенденція до поліпшення якісної складової наукового персоналу, зокрема збільшення частки докторів наук. Проте цей фактор не є достатнім для збільшення частки наукових робіт у ВВП. Зокрема, обсяг виконаних наукових та науково-дослідних робіт в Україні порівняно з 1996 р. знизився майже вдвічі.

Підготовкою наукових кадрів в Україні займаються наукові установи та заклади вищої освіти. За структурою у 2017 р. з 475 наукових організацій, що мали аспірантури, 231, або 48,6 %, належали до системи вищої освіти та 244, або 51,4 %, до наукових установ. Водночас докторантури мали 277 організацій, з них до ЗВО належали 176, або 63,5 %, а 101, або 36,5 %, входили до наукових структур³. Більша частка докторантур у структурі підготовки наукових кадрів пояснюється жорсткими ліцензійними вимогами до освітньої діяльності закладів освіти. Крім того, сис-

¹ Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

² Там само.

³ Там само.

Таблиця 4.4. Показники науково-технічної діяльності організацій України

Рік	Кількість організацій	Кількість дослідників, осіб	Частка докторів наук у загальній кількості працівників	Частка обсягу виконаних наукових і НТР у ВВП
1991	1344	295 010	2,8	...
1996	1435	160 103	6,2	1,39
2000	1490	120 773	8,6	1,16
2005	1510	105 512	11,4	1,09
2010	1303	89 564	16,1	0,9
2013	1143	77 853	21,1	0,8
2015*	978	63 864	...	0,64
2016*	972	63 694	11,1	0,48
2017*	963	59 392	11,7	0,45

* Без урахування тимчасово окупованої території АРК, м. Севастополя та зони проведення АТО.

Джерело: за даними: World Bank [Ел. ресурс]. — URL: <https://databank.worldbank.org/home.aspx>; Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

тема підготовки наукових кадрів набула комерційних ознак, а ступінь доктора наук став бажаним атрибутом для осіб при владі.

Одним із показників ефективності діяльності аспірантур і докторантур є частка осіб, навчання яких закінчилося захистом наукових робіт. У 2017 р. частка осіб, що закінчили докторантуру захистом, для наукових установ становила 28 %; аналогічний показник по аспірантурам для наукових установ становив 24 % для ЗВО¹.

Таким чином, найбільшою сферою, де генерується науковий потенціал нашої країни, є вища освіта. Слід наголосити, що тільки ефективна організація системи вищої освіти та її відповідне фінансування можуть забезпечити розвиток людського капіталу і, як наслідок, результативність національної системи НДДКР. Оскільки саме в галузі освіти зароджуються та активно розвиваються такі важливі соціально-економічні чинники, знання, інформація, інновації. При цьому система вищої освіти займає унікальну позицію в економіці країни, оскільки, з одного боку, є

¹ Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

генератором людського капіталу, а з іншого — місцем концентрації значної кількості високоосвіченого наукового потенціалу країни.

Підкреслимо, що саме вища освіта у нерозривному й органічному зв'язку з наукою є тією потужною силою, яка зумовлює зростання ефективності й конкурентоспроможності економіки, підвищення добробуту населення та стає важливим чинником національної безпеки країни.

Можна констатувати, що вища освіта, з одного боку, стає більш доступною і масовою, це зумовлено зокрема і зниженням вступного порогу. З іншого боку, ця тенденція посилюється комерціалізацією насамперед вищої економічної освіти та призводить до зниження якості підготовки фахівців.

Аналіз інноваційної складової системи вищої освіти дає змогу виокремити два важливих аспекти. З одного боку, університети можуть виступати джерелом продукування інновацій та брати на себе функції інноваційного центру певного регіону або навіть усієї країни. Для перетворення університетів у потужні науково-дослідні центри необхідні державна підтримка, налагоджена співпраця ЗВО із підприємницькими структурами, залучення і мотивація викладацького складу до науково-дослідницької роботи. З іншого боку, можна розглядати інновації у ЗВО, обмежившись тільки його внутрішнім середовищем. У такому випадку інноваційна діяльність буде спрямована на оптимізацію навчального процесу з метою отримання результату певної якості.

Всі інновації у системі вищої освіти доцільно згрупувати так: інновації продукту, інновації технологій та адміністративні інновації.

Університети мають формувати два основних *інноваційних продукти*. *Перший* — це випускники, які володіють необхідними компетенціями і навичками та є затребуваними сучасним ринком праці, і *другий* — результати наукових розробок, які відповідають вимогам економіки знань.

Для формування відповідного продукту використовують *інноваційні технології*, здатні забезпечити нову цінність та нову якість кінцевого продукту. До них належать: методичні, інформаційні, програмні та інші технології забезпечення якості підготовки фахівців та якості наукових розробок. Кожна технологія формує певну характеристику продукту та відповідно кінцевий інноваційний освітній продукт і є результатом цілої множини технологій. Специфіка освітнього продукту визначає таку особливість технологій, як використання великого обсягу інформаційних ресурсів.

Адміністративні інновації — це дії, пов'язані з упровадженням нового у плануванні й організації навчального, наукового та інших процесів університету, мотивацією науково-педагогічних працівників і студентів та оцінюванням отриманих результатів.

За допомогою даних, наведених у табл. 4.5, визначимо, на скільки вихідний продукт українських закладів вищої освіти є інноваційним.

Розглянемо детальніше позитивні та негативні характеристики продукту (інформаційного та/або технологічного), що випускається українськими ЗВО на ринок праці.

По-перше, зростання кількості ЗВО 20 років поспіль, а відповідно і кількості студентів не забезпечувало покращення якісних характеристик випускників. Так, за період з 1990 по 2017 р. спостерігається значне збільшення кількості підготовлених фахівців — майже у 2,5 рази. Підкреслимо, що таке зростання відбулося на фоні зменшення демографічних показників. Це пов'язано з комерціалізацією освітніх послуг, зниженням вступного бар'єра, що і спричинило девальвацію диплома про вищу освіту.

До ЗВО типу університетів, академій вступає на навчання переважна більшість випускників шкіл, а не лише ті, хто спроможний виконувати програмні вимоги. При цьому студенти є важливим джерелом фінансування діяльності університетів, а отже, їхнє відрахування у зв'язку з низькою успішністю стає проблематичним. Саме тому сьогодні на ринку праці дипломи у вагомій частині випускників ЗВО не підтверджені знаннями та набутими компетенціями.

Із 2013 р. відбулося незначне скорочення кількості вищих навчальних закладів, що пов'язано із закриттям малокомплектних філій. Зменшення кількості студентів починаючи з 2013 р. пов'язано з демографічним спадом, а з 2014 р. — з анексією АР Крим та початком АТО. У 2013 р. в Україні було 325 закладів вищої освіти, у 2017 р. їхня кількість зменшилася до 289, кількість студентів за цей же період скоротилася на 393 тис. осіб¹.

По-друге, основними формами підготовки наукових працівників є аспірантура та докторантура. За період з 1990 по 2017 р. зросла як кількість аспірантур (удвічі) і докторантур (майже у 4 рази), так і кількість бажаючих навчатися в них — 2,5 і 4 рази відповідно. Водночас збільшення кількості потенційних наукових кадрів, на жаль, не забезпечує очікуваних результатів. Зокрема тривалий час зберігається тенденція низької частки тих, хто

¹ Вищі навчальні заклади (1990—2017) [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Таблиця 4.5. Динаміка показників діяльності закладів вищої освіти в Україні

Показник	Навчальний рік					
	1990/91*	2000/01	2010/11	2013/14	2017/18**	
Кількість ЗВО III—IV р. а.	149	315	349	325	289	
Кількість студентів у ЗВО III—IV, тис. осіб	881,3	1402,9	2129,8	1723,7	1330,0	
Випущено фахівців, тис. осіб	136,9	273,6	543,7	485,1	359,9	
Кількість ЗВО, що мають докторантуру	44	114	160	166	176	
Кількість ЗВО, що мають аспірантуру	118	194	242	238	231	
Кількість докторантів у ЗВО	361	883	1236	1454	1374	
Випуск з докторантури за рік	102	312	359	467	440	
у т. ч. із захистом дисертації	33	28	114	176	138	
% захисту дисертацій від випуску	32,4	9,0	29,2	37,7	31,4	
Кількість аспірантів у ЗВО	8726	19090	28630	26270	22134	
Випуск з аспірантури за рік, осіб	2233	4119	6779	6829	5236	
у т. ч. із захистом дисертації	458	742	1789	1997	1328	
% захисту дисертацій від випуску	20,5	18,01	26,4	29,2	25,9	

* Дані стосовно аспірантури приведені за 1990 р., докторантури — за 1991 р.

** Без урахування тимчасово окупованої території АРК, м. Севастополя та зони проведення АТО.

Джерело: за даними: Наукова та інноваційна діяльність, 1990—2017 [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; World Bank [Ел. resource]. — URL: <https://databank.worldbank.org/home.aspx>.

закінчив аспірантуру і докторантуру захистом дисертації. За останні 27 років частка випускників докторантур, які захистили докторську дисертацію, не перевищує 37 %, а випускників аспірантур — 29 %.

Основними причинами є недостатня мотивація потенційних докторів і кандидатів наук, що зумовлено низьким рівнем оплати праці, незатребуваністю професіоналів такого рівня вітчизняним ринком праці внаслідок згортання наукомістких виробництв, складною, забюрократизованою і корупційною процедурою захисту дисертації та підтвердження наукового ступеню Атестаційною колегією Міністерства освіти і науки України.

При цьому молоді українські вчені, здатні продукувати нові ідеї, часто не бачать для себе перспектив займатися науковою діяльністю на батьківщині. Нерідко вони або продовжують займатися наукою за кордоном, де для цього сприятливіші умови, або йдуть працювати у бізнес-структури.

По-третє, слід звернути увагу, що для українських університетів, основні зусилля яких спрямовані на навчальну діяльність, НДДКР не є пріоритетним напрямком розвитку. Винятком є невеликі дослідницькі групи у межах університетів, співробітники яких суміщають викладацьку діяльність з науково-дослідною. При цьому ЗВО дослідницьку діяльність здійснює в усіченому обсязі.

Крім того, існують певні труднощі з пошуками замовників і фінансуванням розробок. Дослідження, затребувані бізнесом, як правило, трудомісткі й динамічні. Більшість українських університетів мають складну бюрократичну організаційну структуру, використовують морально застарілі обладнання та інформаційні системи. При цьому ЗВО не тільки втрачають потенційних замовників наукових розробок, але й знижують якість підготовки фахівців, оскільки ринком праці затребувані фахівці з актуальними навичками.

Водночас університети розвинутих країн є потужними інтелектуальними центрами, в яких сконцентровані науковий потенціал, сучасне обладнання і новітні інформаційні системи. Це дає можливість виконувати замовлення підприємств, підтримувати тісні інституціональні зв'язки з бізнесом і тим самим залучати фінансування для здійснення власних наукових розробок.

Крім того, у вітчизняних університетах зосереджений значний науковий потенціал, який за сприятливих умов може продукувати інновації. Це підтверджують і дані Глобального індексу креативності, розробленого канадським трестом Martin Prosperity Institute. Цей індекс оцінює і ранжує 139 країн за трьома ключовими показниками: технологія, талант і толерантність, — трьома

“Т” економічного розвитку. Україна у 2015 р. у цьому рейтингу посідала 45-те місце із загальним показником 0,518 з такими значеннями за категоріями: технологія — 43-тя; талант — 24-та; толерантність 105-та позиція. Лідерські позиції у рейтингу належать таким країнам: Австралія (0,970), США (0,950), Нова Зеландія (0,949), Канада (0,920), Фінляндія (0,917), Данія (0,917)¹.

Розглянемо більш докладно категорії *технологія* і *талант*, оскільки вони становлять найбільший інтерес для нашого дослідження. Категорія *технологія* включає оцінку інвестицій у наукові дослідження і розробки, кількість патентів на одну особу. Показники оцінюються на підставі середніх даних, опублікованих Світовим банком за п'ять років. За категорією “технологія” Україна займає 43-тю позицію, яка визначається 33-м місцем за фінансуванням НДДКР, і 37 за кількістю патентів на одну особу. Очолюють рейтинг за показником “технологія” Південна Корея, Японія, Ізраїль, США, Фінляндія, Австралія².

Відзначимо, що в розвинутих країнах саме галузі, які використовують високі технології, створюють більшу частину доданої вартості. Виробництво і експорт наукомісткої продукції дозволяє розвивати економіку швидкими темпами. Назвемо галузі, у яких створюються високі технології: електроніка, програмне забезпечення, бездротові технології, нанотехнології, альтернативна енергетика, біотехнології, ракето- і літакобудування та ін. Загальною властивістю таких технологій є те, що їх основними компонентами виступають наукові знання та інформація.

У цілому для України характерна технологічна відсталість у багатьох галузях, що обумовлює низьку продуктивність праці, високу ресурсомісткість і енергоємність продукції. Стійкий розвиток наукомістких технологій в Україні можливий за умови створення нової дослідницької, експериментальної та матеріально-технологічної інформаційної бази, що передбачає підвищення якості підготовки фахівців та збільшення рівня фінансування.

Наступна категорія *талант* включає оцінку рівня освіти і наявність креативного класу. Рівень освіти оцінюється на підставі даних ЮНЕСКО, що враховують усю сферу навчальних закладів (професійно-технічні заклади, коледжі, університети), їхній науково-педагогічний персонал, умови прийому та завершення навчання. *Креативний клас* — це показник, який на підставі даних

¹ Creativity and Prosperity : The Global Creativity Index (2015) [El. resource]. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

² Ibid.

МОП враховував частку зайнятих творчими професіями, коли треба часто приймати нестандартні рішення. У цій категорії Україна посідала 24-ту позицію, з оцінками: 40 — креативний клас, 11 — рівень освіти. Провідні позиції за категорією *талант* займають Австралія, Ісландія, США, Фінляндія, Сінгапур¹.

На сучасному етапі розвитку суспільства основним фактором економічного розвитку стає креативний клас, діяльність якого заснована на знаннях високотехнологічної економіки, що передбачає наявність творчого мислення та здатність нешаблонно вирішувати завдання, вміння швидко навчатися.

Слід зазначити, що згадані знання і навички практично неможливо отримати під час навчання в українських університетах через низький рівень інноваційності системи вищої освіти, стандартні жорстко регламентовані вимоги до підготовки фахівців, відсутність “справжньої” автономії ЗВО, недостатнє фінансування, низьку вмотивованість науково-педагогічного персоналу.

Ситуацію, що склалася, можна виправити наданням ЗВО реальної автономії, зниженням рівня регламентації підготовки фахівців, впровадженням інноваційних міждисциплінарних програм, створенням державних стимулів для підтримки кращих професорів і студентів, виробленням критеріїв розподілу державних замовлень серед університетів; налагодженням міцних зв'язків з бізнесом, науково-дослідними центрами і міжнародними університетами, стимулюванням розвитку інформаційної інфраструктури.

Використовуючи класифікацію Б. Генкіна², підкреслимо, що в науково-викладацькій діяльності переважають саме інноваційна (β -праця) і духовна позитивна (γ -праця). Проте сама по собі інноваційна праця не є достатньою умовою для ефективного продукування нововведень і реалізується тільки за наявності сприятливих умов. Водночас інноваційна наукова праця стає все більш затребуваною і високооплачуваною на глобальному ринку праці, провокуючи “відплив талантів” або “циркуляцію інтелекту”.

Активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій обумовлює нові вимоги до якісних характеристик кадрового потенціалу ЗВО. ІКТ-навички дозволяють реалізуватися носію люд-

¹ Creativity and Prosperity : The Global Creativity Index (2015) [El. resource]. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

² Генкин Б.М. Теоретические и прикладные аспекты формирования инновационной экономики России / Б.М. Генкин // Креативная экономика. — 2009. — № 7. — С. 3—10.

ського капіталу в будь-якій сфері економіки, вони виступають обов'язковою умовою ефективної науково-дослідної роботи. Водночас мінливе інформаційне середовище висуває все нові вимоги до наукових співробітників.

Передусім це підвищення ІКТ-компетенцій і постійне їх удосконалення з урахуванням того, що в динамічних галузях оновлення знань відбувається менше ніж за три роки, а період напіврозпаду знань становить відповідно 1,5 роки. Крім того, вже сьогодні значний масив знань та інформації знаходиться в глобальному інформаційному просторі, там само здійснюється інформаційний обмін, все більшою популярністю користуються наукові соціальні мережі, які дають можливість знайомитися з останніми публікаціями, отримувати актуальну інформацію про дисертації, конференції, здійснювати наукову комунікацію з теми, що цікавить.

Одним з таких інформаційних сервісів є ResearchGate — безкоштовна наукова соціальна мережа і засіб співпраці вчених усіх сфер наукової діяльності. Цей сервіс надає такі можливості: семантичний пошук, спільне використання файлів, обмін базою публікацій, можливість обміну думками та участі в наукових дискусіях. На початок 2019 р. мережа нараховувала понад 15 млн користувачів з різних країн світу¹.

Іншим прикладом наукової соціальної мережі є Academia.edu — платформа, створена для співпраці, дискусій та обміну результатами досліджень між науковцями. На цій платформі зареєстровано близько 74 млн науковців, які розмістили 22 млн публікацій².

Наукові мережі створюють цифрову інфраструктуру глобального наукового простору, для якого характерні відкритість, доступність і використання сучасних цифрових аналітичних інструментів. Ці мережі висувають нові вимоги до компетенцій науковців, оскільки тепер їм доводиться конкурувати на рівні глобального простору. Крім того, такі мережі виступають у ролі “запобіжників” щодо поширення плагіату та дотримання наукової порядності. Останнє є болючою проблемою для української науки внаслідок її корумпованості.

Висновки

Слід зазначити, що в Україні сформовано значний науковий потенціал, проте не створені сприятливі умови для реалізації його інноваційної складової. За умов недостатнього фінансування

¹ ResearchGate [El. resource]. — URL: <https://www.researchgate.net/about>.

² Academia.edu [El. resource]. — URL: www.academia.edu.

та незначної кількості дослідників українські наукові установи здійснюють інноваційну діяльність. Проте результативність цієї діяльності низька, у загальному обсязі реалізованої продукції тільки 0,7 % належить інноваційній.

Головним результатом інноваційної діяльності університетів є інновації продуктів. Інноваційний продукт університетів має недостатній рівень ефективності, зокрема частка осіб, які закінчили навчання на аспірантській або докторській програмі, не перевищує 1/3.

Основними проблемними зонами наукової та інноваційної діяльності в Україні є: недостатнє фінансування, наявність значного розриву між потенційними замовниками НДДКР (промисловими компаніями) і виконавцями (університетами), зниження якості підготовки фахівців.

Для вирішення зазначених проблем необхідно: по-перше, створення державою сприятливого середовища для реалізації наукового потенціалу через формування культури розвитку і впровадження інновацій, належне фінансування, розробка чітких і прозорих механізмів надання державних замовлень на науково-дослідницьку діяльність; по-друге, реформування системи вищої освіти і надання “справжньої” автономії університетам; по-третє, формування інформаційно-технічної інфраструктури наукового і освітнього ринків.

4.2. Взаємодія ринків праці й вищої освіти в контексті розвитку цифрових технологій

Цифрові технології все інтенсивніше проникають в усі сфери економічної діяльності людини, під їхнім впливом трансформуються зайнятість, підвищується мобільність робочої сили, її інноваційність, що обумовлює трансформацію вимог роботодавців до освітнього та професійного рівня працівників. Перед системою вищої освіти постають нові завдання, оскільки однією з головних функцій ЗВО є підготовка такого фахівця, професійні якості якого задовольняли б актуальні потреби бізнесу.

Інформаційна економіка формує попит на інноваційні форми зайнятості, для яких характерні: цифрова грамотність, здатність до самостійного навчання, віртуальна взаємодія, високий рівень професіоналізму та відповідальності, здатність до продукування інновацій. Більшість нинішніх випускників українських ЗВО не відповідають зазначеним вище характеристикам.

Сучасне інформаційне суспільство характеризується активними процесами створення нових знань. На тлі глобалізації економіки формуються нові інформаційно-економічні відносини, що обумовлюють трансформацію ринків праці й освітніх послуг. Створюються передумови для формування нових інноваційних форм людського капіталу — провідного фактора економічного прогресу країни і підвищення її конкурентоспроможності. Зазначимо, що саме освіта є найважливішим напрямом інвестування в людський капітал.

Основні аспекти трансформації системи вищої освіти в умовах формування економіки знань, її конкурентоспроможності в сучасному середовищі, ризики функціонування ЗВО достатньо ґрунтовно досліджені у працях Г. Гринькевич, І. Каленюк, О. Кукліна, О. Харазішвілі¹. До основних економічних ризиків функціонування національних закладів вищої освіти відносять: фінансові, майнові та інші фінансові загрози², що зумовлюють зниження ефективності освітніх послуг.

Водночас освітні послуги неналежної якості формують фіктивний людський капітал, який потребує додаткових інвестицій для зміни вже отриманих знань і навичок. Таким чином, економічний розвиток країни залежить від ефективної взаємодії вищих навчальних закладів та роботодавців.

Сучасний стан ринків праці і вищої освіти України характеризується суттєвими диспропорціями. Незбалансованість українського ринку праці багато в чому обумовлена невідповідністю якості освітнього продукту, що надається ЗВО, потребам бізнесу.

¹ Гринькевич О.С. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в Україні: інституційний аналіз і моніторинг : монографія / О.С. Гринькевич. — Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2018. — 462 с.; Гринькевич О.С. Глобальні чинники трансформації та конкурентоспроможності національних систем вищої освіти у XXI ст. / О.С. Гринькевич // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки. — 2017. — № 3 (11). — С. 13—20; Каленюк І.С. Развитие высшего образования и экономика знаний : монография / И.С. Каленюк, О.В. Куклин. — Москва : Новое знание, 2014. — 383 с.; Kuklin O. Risks in the system of education: assessment and management / O. Kuklin // Economics & Education / ISMA University. — 2016. — № 1. — P. 11—18; Харазішвілі Ю.М. Стратегические ориентиры конкурентоспособного образования Украины / Ю.М. Харазішвілі // Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. — Київ : ІЕП НАНУ, 2017. — С. 39—52.

² Каленюк І.С. Економічні ризики розвитку вищої освіти в Україні / І.С. Каленюк, О.В. Куклін // Економіка та держава. — 2017. — № 11. — С. 52—55.

Основні диспропорції ринків праці та ринку освітніх послуг у сфері вищої освіти України узагальнені в табл. 4.6

Таблиця 4.6. Диспропорції ринків праці та вищої освіти України

Диспропорція	Фактори, що її обумовлюють	Наслідки
Невідповідність якості підготовки фахівця вимогам роботодавця	Складність дозвільної системи; інертність та забюрократизованість університетської системи; неефективний ректорський менеджмент; опір старіючого науково-педагогічного персоналу змінам та інноваціям; корумпованість системи освіти; поширення академічної недоброчесності; низькі престиж і оплата викладацької праці, що не мотивує молодих дослідників працювати у сфері вищої освіти	Вихід на ринок праці фахівців із застарілими знаннями та навичками
Надлишок фахівців гуманітарного профілю	Комерціалізація освітніх послуг та бажання університетського менеджменту підвищити дохід; низька вартість підготовки фахівців гуманітарного профілю; зниження вступного бар'єра для абітурієнтів, особливо на контрактну форму навчання; неефективна система професійної орієнтації; політика "збереження" контингенту; поширення "освітнього бізнесу"	Значна кількість "фахівців" економічного і юридичного профілю з дипломами, не завжди підтвердженими реальними знаннями і навичками
Молодіжне безробіття	Низька активність економіки; низька конкурентоспроможність випускника; відсутність досвіду роботи; неефективне партнерство університетів з бізнесом; неготовність випускника чекати гідної оплати праці та кар'єрного зростання; небажання випускника знижувати свій особистий рівень свободи; низький рівень мотивації випускників ЗВО	Вихід на ринок праці недостатньо компетентного фахівця з завищеними очікуваннями та низькою мотивацією

Джерело: розроблено автором.

Окремо слід звернути увагу на помітне відставання українських університетів і коледжів від аналогічних закладів розвинутих країн у тому, що стосується якості підготовки фахівців і актуальності їхніх знань і навичок.

Причини такої тенденції мають двоякий характер. З одного боку, період напіврозпаду знань варіюється від 2 до 5 років залежно від сфери їх виникнення і застосування. Тут проти освітніх інституцій виступають інертність і пасивність системи вищої освіти. З іншого боку, українські університети змушені працювати за державними і галузевими стандартами, які розробляються і затверджуються Міністерством освіти і науки України і повинні узгоджуватися з Національним агентством із забезпечення якості освіти (Закон України про вищу освіту 2014 р.), що суттєво затримує їхнє впровадження і веде до відставання від потреб освіти, що динамічно розвивається.

У листопаді—грудні 2018 р. було затверджено нові стандарти, причому МОН України своїм наказом ввело їх у дію заднім числом з початку 2018/2019 навч. р. (листопад—грудень 2018 р.) Водночас з вересня 2016 р. навчальні заклади працювали за самостійно розробленими освітньо-професійними програмами.

Слід звернути увагу й на вимушене пристосування ЗВО до несприятливого, а іноді й агресивного зовнішнього середовища. До несприятливих факторів слід віднести: складний і трудомісткий процес ліцензування нових спеціальностей, високий рівень корупції в дозвільній системі вищої освіти, недостатнє фінансування, поширення академічної недоброчесності. Водночас важливу роль відіграє бажання навчальних закладів, а іноді і необхідність комерціалізувати свій освітній продукт. Внаслідок цього заклади вищої освіти задовольняють попит населення на дипломи (як факт їх наявності), але при цьому нівелюють їхню цінність. Наслідком стало заповнення ринку праці “фіктивними фахівцями”. Надлишок фахівців гуманітарного профілю пояснюється тим, що їх підготовка не вимагає дорогого лабораторного обладнання.

Ще раз підкреслимо, що процеси глобалізації та цифровізації трансформують національний ринок праці, внаслідок чого з’являються нові професії. Перелік професій, що увійшли до Класифікатора професій, не відповідає професіям, що існують на ринку праці та користуються попитом, тож необхідно актуалізувати Класифікатор професій ДК 003:2010. На нашу думку, чинний класифікатор доцільно доповнити такими професіями:

- Аналітик з питань інформаційної безпеки (Information Security Analyst);
- Менеджер продукту (Product Manage);

- Менеджер проекту (Project manager);
- Розробник сайтів (Web developer);
- Експерт з аналізу та обробки даних (Data Scientist);
- Тестувальник (Quality Assurance engineer);
- Продуктовий дизайнер (Product Designer);
- Дизайнер мобільних додатків (Mobile Designer);
- Дизайнер ігор (Game designer).

Характеристика професій, якими пропонується доповнити Класифікатор професій, наведена у табл. 4.7

Таблиця 4.7. Характеристика професій, якими пропонується доповнити Класифікатор професій

Назва професії	Характеристика	Код КП
Менеджер продукту	Відповідає за розробку нового продукту, дослідження ринку, просування продукту на ньому, цінову політику, планування індикаторів ефективності продукту	1493
Менеджер проекту	Відповідає за успішне виконання проекту, управління проектом, його ефективність	1493
Розробник сайтів	Розробляє сайти або веб-додатки	2132.2
Аналітик з питань інформаційної безпеки	Забезпечує збереження інформації	2131.2
Експерт з аналізу та обробки даних	Працює з неструктурованими даними: збір, обробка, аналіз, зберігання	2131.2
Тестувальник	Здійснює тестування компонента або цілої системи на виявлення помилок та невідповідностей	2131.2
Продуктовий дизайнер	Розробляє та удосконалює способи взаємодії користувача з ІТ-продуктом	2452.1
Дизайнер мобільних додатків	Розробляє дизайн для мобільних додатків	2452.2
Дизайнер ігор	Розробляє комп'ютерні та мобільні ігри, ігрові приставки	2452.2

Джерело: розроблено автором.

Окремої уваги заслуговує молодіжне безробіття в Україні, оскільки є одним із індикаторів соціального становища молоді, ступеня її адаптації на ринку праці. Це явище переважно обумовлено відсутністю досвіду у випускників, складністю отримання першого

робочого місця і водночас їхньою неготовністю до обмеження особистої свободи та завищеними очікуваннями відносно роботи.

Основна проблема в цій площині — відсутність ефективної співпраці бізнесу з університетами. Внаслідок цього бізнес неохоче бере студентів на практику, а ЗВО не готові швидко змінювати навчальні плани і програми відповідно до потреб бізнесу. Знижує ефективність ЗВО й фактично не налагоджене партнерство з бізнесом. Відсутність комерційних замовлень від підприємств на дослідження робить неможливим залучення студентів до актуальних науково-прикладних розробок, внаслідок чого вони позбавлені практичного досвіду.

Водночас процес навчальної та наукової діяльності трансформується під впливом інформаційно-комп'ютерних технологій: по-перше, ІКТ значною мірою прискорюють процес передачі знань та обміну інформацією; по-друге, використання ІКТ дозволяє знижувати витрати часу на пошук інформації і дає можливість сконцентрувати свої зусилля на її вивченні й обробці; по-третє, ІКТ дозволяють розвивати навички, необхідні в інформаційному суспільстві: вміння обробляти значний масив інформації, легко орієнтуватися в інформаційних потоках, швидко освоювати нові електронні продукти.

Цьому сприяють такі глобальні тенденції в інформатизації суспільства:

1. *Збільшення кількості інтернет-користувачів.* Згідно з даними Міжнародного союзу електрозв'язку (*International Telecommunication Union* — ITU), кількість інтернет-користувачів у світі зростає з 400 млн осіб у 2000 р.¹ до 3,9 млрд осіб у 2018 р.² Частка користувачів у 2018 р. від загальної кількості населення складає 51,2 %. Зберігається тенденція інтернет-розриву між країнами, що зумовлено рівнем їхнього розвитку. У 47 найменш розвинутих країнах світу темпи поширення Інтернету низькі — 80 % населення не мають до нього доступу³.

В Україні охоплення населення Інтернетом станом на 30 червня 2018 р. становило 93 %, тобто 40,9 млн осіб⁴. При цьому в

¹ MDGs 2000—2015: ICT revolution and remaining gaps: ICT Facts and Figures — The world in 2015 [El. resource] / ITU. — URL: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx>.

² MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.

³ Ibid.

⁴ Internet Stats and Facebook Usage in Europe 2018 Mid-Year Statistics [El. resource] // Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>

2000 р. тільки 0,4 % населення України (200 тис. осіб) мали доступ до Інтернету¹. Інтернет відкриває можливості для дистанційних форм зайнятості та навчання, формуючи передумови для розвитку цифрових сегментів трудового і освітнього ринків.

2. Розвиток віртуальної взаємодії. Віртуальна взаємодія розвиває нові, необхідні в інформаційному середовищі навички, такі як командна робота, динамічна взаємодія; орієнтація в інформаційних потоках, прийняття швидких рішень, робота зі значним масивом даних. Прикладом такої взаємодії є соціальні мережі, професійні групи, навчальні платформи. Серед українців станом на 30 червня 2018 р. кількість користувачів Facebook становила 2,9 млн осіб (27,8 %) ². При цьому слід відзначити тенденцію до інтеграції соціальних і професійних мереж. Це дає можливість користувачеві отримувати сукупну інформацію, масштабувати свої блоги і пости та бути впізнаваним в інформаційному просторі.

3. Збільшення кількості цифрових аборигенів. У 2013 р. кількість цифрових аборигенів у світі склала 363 млн осіб, або 5,2 % населення всього світу (ITU, 2013) ³. Нерівність у використанні Інтернету за віковою ознакою зберігається, зокрема частка осіб у віці 15—25 років перевищує 70 %, натомість середнє значення за всіма віковими категоріями становить близько 48 % ⁴. Для молодого покоління характерні такі види використання Інтернету: пошук інформації; спілкування в мережі; обмін файлами, кодами; організація взаємодії (наприклад флешмоби); створення своїх сайтів; ведення особистих блогів; коментарі подій, перегляд відеороликів, ігри онлайн, самонавчання.

Швидкий розвиток цифрових технологій та їх проникнення у всі сфери економічної діяльності зумовлюють необхідність навчання протягом усього життя та впровадження відповідних програм у систему освіти. Віковий розрив у цифрових навичках використання ІКТ наведено у табл. 4.8.

¹ MDGs 2000-2015: ICT revolution and remaining gaps: ICT Facts and Figures — The world in 2015 (2015) [El. resource] / ITU. — URL: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx>

² Internet Stats and Facebook Usage in Europe 2018 Mid-Year Statistics [El. resource] / Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

³ MIS 2013. Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013_infographics_3.pdf.

⁴ MIS 2017. Measuring the information society. [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/mis2017.aspx>.

Таблиця 4.8. Вікові відмінності у навичках використання ІКТ

Навички за типами	Частка осіб у віці 15—24 років, %	Частка осіб у віці 25—74 років, %
<i>Базові</i>		
Відправка електронних листів з вкладеними файлами	84	56
Копіювання або переміщення файлів	81	51
Використання інструментів копіювання та вставки	79	47
Пересилання файлів між комп'ютером та іншими пристроями	78	46
<i>Стандартні</i>		
Пошук, завантаження, інсталяція, налаштування програмного забезпечення	67	35
Підключення та інсталяція нових пристроїв	66	37
Створення електронних презентацій	62	26
Використання основних арифметичних формул в електронних таблицях	60	35
<i>Просунуті</i>		
Написання комп'ютерних програм	12	5

Джерело: MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.

Наведені дані свідчать про значні відмінності у рівні володіння цифровими навичками між поколіннями, зокрема розрив у базових навичках досягає 30 відсот. п., у стандартних — 40 відсот. п.

Отже, можемо констатувати цифровий розрив у навичках за віковими категоріями. Це зумовлює актуальність упровадження спеціальних програм із цифрової грамотності для осіб старшого віку та поширення програм “Цифрового підприємництва” для різних вікових категорій

4. *Збільшення кількості мобільних пристроїв у користувачів.* Згідно з даними Міжнародної спілки електрозв'язку (ITU, 2018), $\frac{3}{4}$ населення мають мобільні телефони, проте для найменш розвинутих країн цей показник становить тільки 56 %¹. Мобільні при-

¹ MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.

строї, завдяки їх компактності, а також наявності доступних Wi-Fi-мереж дають можливість мати постійний доступ до Інтернету на вулиці, в кафе, міському парку.

5. *Упровадження широкопasmового мобільного покриття 5G.* Головним чинником тут стане не швидкість, а надійність та можливість підлаштовуватися під вимоги конкретних мобільних додатків. Тобто мережа 5G буде ділити мережу на сегменти під різні потреби. Це дасть можливість значній кількості споживачів ефективно використовувати одночасно різні додатки. Таким чином, власник мобільного пристрою отримає нову якість користування мобільними додатками, зокрема освітніми програмами.

Це сприятиме формуванню нової мобільної інфраструктури, що стане основою для світової цифрової інфраструктури, трансформує всі сфери діяльності людини. За прогнозами Ericsson, до 2026 р. запуск стандарту п'ятого покоління приведе до виникнення зовсім нового ринку обсягом 582 млрд дол. США на глобальному рівні¹. Запуск перших повноцінних мереж 5G у світі планується у 2020 р.

6. Новим напрямом, що стане можливим завдяки мережі 5G, стане *інтернет навичок (Internet of skills)*. Інтернет навичок дозволяє людям взаємодіяти в реальному часі на великих відстанях — як між собою, так і з машинами. Прикладом застосування може бути віддалене інтерактивне навчання, завдяки поєднанню методів машинної взаємодії та розширенню комунікаційних можливостей². Такі системи реалізують можливість взаємодії людини з роботом, віртуальними пристроями, штучним інтелектом.

7. *Відкрите програмне забезпечення* — програмне забезпечення з відкритим вихідним кодом. Вихідний код таких програм доступний для перегляду, вивчення та зміни, що дозволяє користувачеві брати участь у доопрацюванні відкритої програми. Це, у свою чергу, зумовило “політику відкритих дверей” — нову тенденцію сучасного інформаційного суспільства. Політику доступності та відкритості своїх розробок застосовує все більша кількість організацій.

¹ Що таке 5G і як мережі нового покоління змінять світ : лекторій [Ел. ресурс] / О. Бондарев // НВ. — 2017. — 8 квітня. — Режим доступу: <https://techno.nv.ua/ukr/popsience/lektorij-shcho-take-5g-i-merezhi-novogo-pokolinnja-zminjat-svit-938166.html>.

² Five technology trends augmenting the connected society (2018) [El. resource] / Ericsson. — URL: <https://www.ericsson.com/en/ericsson-technology-review/archive/2018/technology-trends-2018#2theemergenceoftheinternetofskills>.

Таким чином, окреслені вище тенденції визначають розвиток цифрових сегментів ринків праці і освіти. Цифровий сегмент ринку вищої освіти представлений онлайн-курсами у формі заочної освіти при університетах, а також масовими відкритими онлайн-курсами (МВОК). Значна кількість українських університетів пропонують онлайн-навчання, інтегруючи його в заочні програми. Масові відкриті онлайн-курси в Україні представлені проектами “Прометеус”, “EdEra”. “Прометеус”¹ запущено в 2014 р., проект пропонує кілька програм КНУ ім. Тараса Шевченка, Києво-Могилянської академії, Українського католицького університету та Львівської ІТ-школи (LITS). Онлайн-студія “EdEra” пропонує “онлайн-курси повного циклу від лекцій до книжок”².

Про перспективність такого навчання свідчать дані звіту компанії Docebo: місткість ринку електронного навчання (E-Learning) до 2023 р. досягне 65,4 млрд дол. США³. За експертними оцінками, основними тенденціями ринку електронного навчання є: гейміфікація навчання, використання технологій віртуальної та доповненої реальності, мікролернінг (коротке навчання), навчання впродовж усього життя, використання чат-ботів при спілкуванні зі слухачами, соціальне навчання.

Цифровий ринок праці характеризується взаємодією на відстані працівників і роботодавців у інформаційному просторі. Роботодавці зацікавлені в отриманні цифрового продукту. Підготовка фахівців, здатних розробити цифровий продукт відповідно до вимог роботодавців, є нагальним завданням сучасних національних ЗВО.

Викладене вище дає можливість припустити активний розвиток цифрових сегментів ринків освітніх послуг і праці та спрогнозувати такі тенденції їх трансформації.

1. Для обох ринків характерним буде заміщення традиційних форм (зайнятості та навчання) на цифрові й перенесення місця взаємодії суб'єктів ринків за межі аудиторій і підприємств. Усе більше університетів будуть пропонувати змішані форми навчання (аудиторні + онлайн-навчання). Згодом акцент усе більше зміщуватиметься на онлайн-навчання, за винятком спеціальностей, які потребують роботи в лабораторіях.

Для ринку праці характерним буде збільшення використання бізнесом цифрової зайнятості. Така зайнятість відкриває значні

¹ Prometheus (2019) [El. resource]. — URL: <https://prometheus.org.ua/>.

² EdEra (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.ed-era.com/about/>.

³ E-Learning Market. Global Outlook and Forecast 2018—2023 [El. resource] / Docebo. — URL: <https://www.arizton.com/market-reports/e-learning-market#>.

можливості для бізнесу, оскільки забезпечує значне зниження витрат на створення робочих місць та соціальне забезпечення співробітників. Цифрова зайнятість дає додаткові можливості для самих співробітників — вони отримують новий рівень свободи. Це реалізується через свободу вибору роботодавця, завдань, графіка роботи і відпочинку, що, звичайно, несе великі ризики і значну відповідальність. Крім того, новою тенденцією стане цифрова міграція, яка виявляється у виконанні роботи для підприємства, що знаходиться в будь-якій точці світу, без фізичного переміщення робочої сили.

2. Активно розвиватиметься інтерактивна інформаційна інфраструктура, використання якої дає низку переваг: економію часу, велику швидкість обробки інформації, зниження витрат, доступ з будь-якої точки, відкритість і значний масив інформації, забезпечення ефективного взаємозв'язку між її суб'єктами. Сьогодні інформаційна інфраструктура представлена фріланс-біржами, професійними мережами, електронними платіжними системами, електронними консалтинговими системами, платформами онлайн-освіти.

3. Спостерігатиметься поширення цифрової інтеграції. Глобальність та активний розвиток цифрових технологій, з одного боку, сприятимуть підвищенню конкуренції між учасниками на кожному з ринків, а з іншого — зумовлять посилення взаємодії ЗВО і бізнесу. Ця тенденція пов'язана з підвищенням інноваційності університетів, що є вимогою сучасної інформаційної економіки, яка розкривається у двох аспектах: 1) застосування інноваційних, інтерактивних технологій навчання сформує нове покоління фахівців, які володіють специфічними навичками роботи на цифровому сегменті ринку праці; 2) інтеграція ЗВО та бізнесу з метою проведення спільних НДДКР. Основними напрямками співпраці є: консультування бізнесу, проведення спільних досліджень, проведення досліджень на замовлення бізнесу, розробка та підтримка студентських стартап-проектів, впровадження системи навчання впродовж життя. Формами реалізації такої співпраці можуть бути виробничо-науковий кластер, центр інновацій та економічного розвитку, центр трансферу технологій.

Водночас налагодженню співпраці між університетами та бізнесом можуть перешкоджати такі бар'єри: різні ціннісні орієнтири бізнесу та університету, бюрократичні складнощі в обох структурах, недостатня гнучкість та адаптивність університетів. Інструментом гармонізації співпраці університетів та бізнесу можуть стати інформаційно-комп'ютерні системи, що спростять взаємодію та мінімізують вплив перешкод.

Новими сферами співпраці мають стати цифрові проекти, зокрема у сферах взаємодії людини і машини, інтернету речей, інтернету навичок, кібер-фізичні системи.

Однією з найбільш ефективних та цікавих сфер для співпраці закладів освіти та бізнесу є участь у формуванні та реалізації смарт-спеціалізації регіону — системи інноваційних рішень у сфері економічного розвитку територій.

Смарт-спеціалізація — підхід, що передбачає аргументоване визначення суб'єктами регіонального розвитку в рамках регіональної стратегії окремих стратегічних цілей та завдань із розвитку видів економічної діяльності, які мають інноваційний потенціал з урахуванням конкурентних переваг регіону та сприяють трансформації секторів економіки в більш ефективні¹.

Стратегія смарт-спеціалізації (3S) має на меті вибір пріоритетів і стимулювання їх розвитку та базується на трьох аспектах:

- концентрація ресурсів;
- концентрація зусиль: орієнтація інвестицій на ключові пріоритети (дослідження та інновації, ІКТ, підвищення конкурентоспроможності МСП, підтримка переходу до низьковуглецевої економіки);
- концентрація витрат (фінансова підтримка “точок зростання”)².

Співпраця в рамках смарт-спеціалізації є взаємовигідною для бізнесу та закладів освіти. Цю тезу підтверджують такі міркування:

1) реалізація стратегії 3S створює умови для довільного та інтуїтивного продукування стратегічних знань. Інтуїтивне створення стратегічних знань полягає у випадковому перетіканні знань з однієї галузі в іншу. Довільне формування стратегічних знань передбачає їх створення та свідомого використання за рамками визначених предметних галузей³. Це дозволяє підприємствам та закладам вищої освіти отримувати додатковий прибуток, підвищу-

¹ Порядок розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегії і плану заходів : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 931 [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF>.

² Smart specialisation platform [El. resource] // S3platform. — URL: <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/home>.

³ *Караяннис Э.* Четырехзвенная спираль инноваций и “Умная специализация”: производство знаний и национальная конкурентоспособность / Э. Караяннис, Э. Григорудис // Форсайт. — 2016. — № 10 (1). — С. 31—42.

вати рівень конкурентоспроможності та розширювати свою нішу на ринку;

2) заклади вищої та фахової освіти налаштовані на підготовку фахівців саме для регіону, до якого мають територіальну прив'язку. А підприємці зацікавлені в утриманні фахівців у регіоні гідними умовами та оплатою праці. Це стимулює розвиток регіональної економіки, сприяє зменшенню відпливу молоді в інші регіони та країни й забезпечує ефективне функціонування та взаємодію регіонального ринку праці та регіональних закладів освіти. Збалансування інтересів можливе за умови запровадження гнучкого і адаптивного підходу до формування освітніх програм закладам з урахуванням запитів регіональних бізнес-структур та впровадження короткострокових програм для економічно активного населення в рамках концепції навчання впродовж життя;

3) науково-прикладні розробки, інноваційні рішення, що можуть генеруватися спільними зусиллями представників бізнесу та освіти, — це важливий стимул розвитку регіональної економіки. Основними інструментами тут є створення технопарків, бізнес-інкубаторів, центрів прикладних досліджень, креативних просторів на базі ЗВО;

4) цифровізація бізнес-процесів та навчального процесу допоможе спростити взаємодію між учасниками та розвинути цифрову регіональну структуру;

5) підтримка місцевого населення, активної громадськості забезпечить лояльність та готовність сприймати зміни, зумовлені розвитком регіону.

4. Розвиток цифрових технологій висуває нові вимоги до освітнього, кваліфікаційного та професійного рівня людських ресурсів, розвиваючи тим самим інноваційний людський капітал. Зрозуміло, що носії інноваційного людського капіталу повинні мати високий рівень інтелекту і цифрові навички. Однак цього недостатньо. Визначаючи компетенції інноваційного працівника, ми виходимо з тези, “що людина повинна бути розумнішою за комп'ютер”. Тобто працівник повинен поєднувати інтуїтивне і логічне мислення, продукувати новації, вміти приймати непрограмовані рішення, швидко навчатися, легко засвоювати нові технології та продукувати нові знання.

Згідно із прогнозами Т. Фрея¹, до 2030 р. у світі зникне більш ніж 2 млрд “традиційних” робочих місць, які замінять нові, затребувані цифровим суспільством. Він виділяє 14 навичок, необ-

¹ Frey T. 162 Future Jobs: Preparing for Jobs that Don't Yet Exist [El. resource] / Thomas Frey. — URL: <http://www.futuristspeaker.com/2014/03/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>.

хідних у новому суспільстві. Серед них: уміння адаптуватися до нового середовища, знаходити проблемні точки, розробляти ефективні механізми зворотного зв'язку, налагоджувати процеси, розробляти нові теорії тощо. Також Т. Фрей розробив класифікатор 162 нових професій за 11 сферами діяльності в цифровому суспільстві (див. додаток Л).

Названі вище навички можна сформулювати, тільки використовуючи цифрові технології підготовки фахівців. В Україні на сьогодні створені передумови для підготовки фахівців цифрової форми. Згідно з даними дослідження Top\$dev¹, у 2016 р. у Top10 університетів Східної Європи, студенти чи випускники яких виконують аутсорс-замовлення у сфері ІТ, увійшли шість українських університетів, три російських, один білоруський. Серед українських ЗВО 1-ше місце посідає Національний технічний університет України “Київський політехнічний інститут”; 2-ге — Харківський національний університет радіоелектроніки; 5-те — Національний університет “Львівська політехніка”; 6-те — Запорізький національний технічний університет; 10-те — Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут” (див. додаток М).

Водночас з кожним роком пришвидшуються темпи старіння навичок внаслідок зміни технологій та цифровізації. Вирішення цієї проблеми потребує поширення навчання упродовж життя. Ця концепція набуває ще більшої актуальності в умовах формування цифрової економіки, що зумовлено докорінними змінами у процесі праці, бізнес-процесах. Доцільно реалізовувати концепцію навчання впродовж життя у рамках стратегії розвитку смарт-спеціалізації. Постійна актуалізація навичок та опанування нових є необхідністю для носія людського капіталу, оскільки забезпечує підтримку рівня його конкурентоспроможності. Концепція навчання впродовж життя реалізується у формі формального, неформального та інформального навчання.

Заклади вищої освіти можуть пропонувати всі види навчання або їх поєднання. Зокрема неформальне навчання університети можуть пропонувати через розміщення власних курсів на освітніх платформах або інших відкритих ресурсах, або через проведення семінарів, тренінгів, воркшопів, хакатонів. Інформальна освіта здобувається особою через самонавчання під час професійної, громадської діяльності тощо. Заклад освіти може брати участь у громадських, культурних та інших заходах регіону.

¹ Отчет по исследованию рынка аутсорс-программирования Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] // Top\$dev. — Режим доступа: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm>.

За даними Євростату, з липня 2016 по березень 2017 р. 45,1 % жителів країн ЄС-28 віком 24—65 років проходили навчання. За десять років частка тих, хто проходив навчання, збільшилася на 10 відсот. п. Найбільша частка дорослих, які проходили навчання, у Нідерландах (64,1 %) та Швеції (63,8 %), найнижча — у Греції (16,7 %) та Румунії (7 %). Близько 50—60 % дорослих у працездатному віці навчалися в Данії, Франції, Німеччині, Великій Британії, Фінляндії, Угорщині та Австрії¹.

Розвиток цифрових сегментів ринків освіти і праці може згладити наявні між ними суперечності. По-перше, відбудеться підвищення якості освітніх послуг внаслідок високої конкуренції на глобальному цифровому ринку освіти. Сучасні університети мають стати інноваційними майданчиками, у межах яких студенти долучаються до генерування нових знань та продуктів.

Згідно з рейтингом World University Rankings, багато років поспіль найвищі позиції посідають Оксфордський, Гарвардський, Кембриджський університети, Массачусетський технологічний, Каліфорнійський технологічний інститути. За результатами рейтингу у 2019 р. оцінювалися 1258 університетів з усього світу за 13 показниками, об'єднаними у шість критеріїв².

Щоб продемонструвати місце українських університетів в освітньому середовищі, ми наводимо значення рейтингів найкращих та вітчизняних університетів у табл. 4.9.

Найнижчі значення вітчизняні університети отримали за показниками *цитування та дослідження*. Це свідченням значного відставання кращих українських університетів від світових лідерів у сфері освіти й науки.

По-друге, розвиток цифрових сегментів ринків освіти і праці сприятиме вирішенню проблеми молодіжного безробіття, оскільки з'являються нові цифрові форми зайнятості, наприклад електронний фріланс, який за рівнем свободи і гнучкості якнайповніше відповідає потребам молодих фахівців.

Цифрова зайнятість передбачає використання цифрових технологій у процесі праці, взаємодії роботодавця і працівника, отримання оплати працівником і передачі готового продукту (послуги) замовнику. Найширше цифрова зайнятість використовується у сфері ІТ. За даними дослідження, проведеного веб-

¹ Adult learning statistics — characteristics of education and training [El. resource] / Eurostat. — 2019. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics_-_characteristics_of_education_and_training.

² World University Rankings (2019) [El. resource] / WUR. — URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>.

Таблиця 4.9. Рейтинг університетів WUR 2019

Рейтингова позиція	Заклад вищої освіти	Рейтинг	Викладання	Дослідження	Цитування	Доходи про-мисловості	Інтернаціо-нальність
1	Оксфордський універ-ситет	96,0	91,8	99,5	99,1	67,0	96,3
2	Кембриджський уні-верситет	94,8	92,1	98,8	97,1	52,9	94,3
3	Стенфордський уні-верситет	94,7	93,6	96,8	99,9	64,6	79,3
4	Массачусетський тех-нологічний інститут	94,2	91,9	92,7	99,9	87,6	89,0
5	Каліфорнійський тех-нологічний інститут	94,1	94,5	97,2	99,2	88,2	62,3
6	Гарвардський універ-ситет	93,6	90,1	98,4	99,6	48,7	79,7
7	Принстонський уні-верситет	92,3	89,9	93,6	99,4	57,3	80,1
1001+	КНУ ім. Тараса Шев-ченка	9,8—18,9	24,8	9,9	9,5	34,7	33,0
1001+	Національний універ-ситет ім. Івана Франка	9,8—18,9	19,7	7,6	3,2	34,0	36,4
1001+	Національний універ-ситет “Львівська полі-техніка”	9,8—18,9	17,7	8,7	20,9	34,5	24,1
1001+	ХНУ імені Каразіна	9,8—18,9	19,0	9,0	3,1	34,3	52,5

Джерело: за даними: World University Rankings (2019) [El. resource] / WUR. — URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>.

ресурсом DOU, в Україні середній вік ІТ-працівника у 2015 р. становив 27 років. У віковій структурі найбільше працівників двох вікових категорій — 22—25 років (35 %) і 26—30 років (37 %) ¹.

По-третє, відбувається активізація наукових досліджень ЗВО на замовлення бізнесу. Непрямим показником активності проведення наукових досліджень є індекс цитування. Станом на 3 січня 2019 р. бібліометрика української науки містила 45 820 наукових профілів. Активність між науковцями розподіляється нерівномірно за кількістю цитування у наукометричних базах (рис. 4.1 і 4.2).

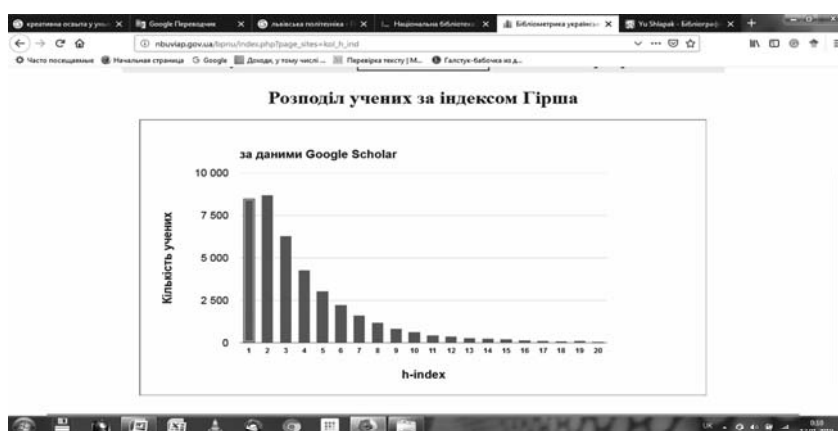


Рис. 4.1. Розподіл науковців за індексом Гірша за даними Google Scholar

Джерело: Google Scholar (2019) [Ел. ресурс]. — URL: <https://scholar.google.com.ua/>.

Найвищі значення показників цитування українські дослідники мають у наукометричній базі Google Scholar. Значно менша кількість цитувань припадає на українських дослідників у наукометричній базі Scopus (рис. 4.2). Це зумовлено незбалансованою системою підготовки наукових кадрів. Найбільшим попитом серед здобувачів користуються гуманітарні науки. Водночас специфіка гуманітарних досліджень обумовлює незначну кількість публікацій у цій наукометричній базі.

До першої десятки найбільш цитованих у базі Scopus наукових установ України входять практично тільки технічні університети і науково-дослідні організації: Національний технічний

¹ Портрет українського ІТ-спеціаліста. 2015 [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <http://dou.ua/lenta/articles/it-portrait-2015/>.

університет України “Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського” (198 наукових профілі), Фізико-технічний інститут низьких температур ім. Б.І. Веркіна (190), Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут” (185), Київський національний університет імені Тараса Шевченка (161), Харківський національний університет радіоелектроніки (145), Інститут металофізики ім. Г.В. Курдюмова (137), Інститут фізіології ім. О.О. Богомольця (136), Інститут фізики (127), Національний фармацевтичний університет (104), Інститут молекулярної біології і генетики (104)¹.

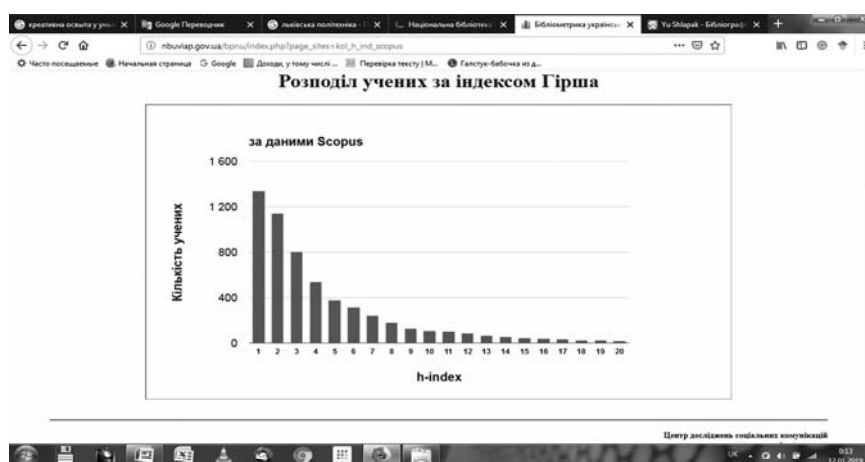


Рис. 4.2. Розподіл науковців за індексом Гірша за даними Scopus

Джерело: Розподіл науковців за індексом Гірша за даними Scopus (2019): *Бібліометрика української науки* [Ел. ресурс] / Центр досліджень соціальних комунікацій. — Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/bpnu/index.php?page_sites=kol_h_ind_scopus.

Висновки

На сучасному етапі існують значні асиметрії між ринками праці та вищої освіти України. Основними з них є такі: невідповідність компетенцій і навичок випускників потребам ринку праці, невідповідність якості робочих місць і змісту праці потребам і цінностям молодого покоління, переважання підготовки фахівців гуманітарного профілю, молодіжне безробіття.

¹ Топ 10 установ за кількістю бібліометричних портретів учених. (2019): *Бібліометрика української науки* [Ел. ресурс] / Центр досліджень соціальних комунікацій. — Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/bpnu/index.php?page_sites=ustanova_scopus.

Розвиток цифрових технологій трансформує процеси навчання та наукових досліджень, а місце отримання знань і виконання роботи переноситься за межі навчального закладу і підприємства. Знання стають доступними для широких мас споживачів, а процес навчання — глобальним, інтерактивним, інноваційним і гнучким.

Формується нова каста фахівців, затребуваних цифровим ринком праці, для яких характерні цифрова грамотність, цифрова мобільність, нестандартне мислення, вміння обробляти значний масив інформації та продукувати інновації.

Нагальним питанням залишається налагодження співпраці між закладами освіти та бізнесом. Актуальним напрямом налагодження такої співпраці є формування і реалізація стратегії смарт-спеціалізації регіону. Це дозволить об'єднати та спрямувати зусилля науково-педагогічної й бізнес-спільноти та регіональних органів влади на формування сприятливих умов для розвитку підприємництва та комфортних умов проживання у регіоні. Це може стати одним із інструментів відновлення та реновації екосистеми міст обласного значення та маленьких містечок.

У рамках стратегії розвитку смарт-спеціалізації доцільно реалізовувати програми навчання впродовж усього життя за спільної участі ЗВО та бізнесу. Університети можуть пропонувати програми формальної та неформальної освіти, брати участь у заходах інформальної освіти, а бізнес — консультувати та корегувати програми відповідно до сучасних потреб ринку праці.

4.3. Аналіз ринку праці України: динаміка поширення гнучких форм зайнятості та соціально-економічні наслідки

Збалансований ринок праці — одна з найважливіших умов розвинутої, ефективної ринкової економіки. Сучасний національний ринок праці характеризується наявністю суперечностей між попитом і пропозицією, територіальною й галузевою диспропорцією в розміщенні робочої сили, низьким рівнем оплати праці й, відповідно, незначною часткою витрат на робочу силу у собівартості продукції, значною диференціацією заробітної плати.

Основними індикаторами, які характеризують стан ринку праці, є: показники зайнятості та безробіття, продуктивності праці, оплати праці. Національний ринок праці у 2017 р. мав такі по-

казники: рівень економічної активності населення у віці 15—70 років — 62 %; рівень зайнятості зазначеної вікової категорії — 56,1 %; рівень безробіття населення за методологією МОП — 9,5 %; потреба в робочій силі — 25,9 тис. осіб; навантаження на 10 робочих місць — 189 осіб¹. Для повноцінної характеристики доцільно проаналізувати основні показники ринку праці України у динаміці (табл. 4.10).

Наведені дані свідчать, що рівень економічної активності населення України у віці 15—70 років залишається практично незмінним. При цьому рівень зайнятого населення поступово зростає до 2013 р. з одночасним незначним зменшенням рівня безробітного населення.

Основними причинами незайнятості є звільнення за власним бажанням, невдалі спроби пошуку першого місця роботи. На ці причини припадає близько 50 %. У 2010 р. рівень безробіття підвищився у зв'язку з економічною кризою. У 2015 р. декілька факторів спричинили зростання рівня безробіття в Україні: 1) нестабільна економічна ситуація в країні, пов'язана із девальвацією гривні майже в три рази за названий період, що зумовило падіння платоспроможного попиту населення, а отже, частина роботодавців була вимушена зменшувати обсяги виробництва і відповідно скорочувати персонал; 2) поява нової категорії населення в Україні — “тимчасово переміщені особи” з території анексованої Автономної Республіки Крим та зон проведення антитерористичної операції. Ситуація на ринку праці у 2016—2017 рр. стабілізувалася (табл. 4.11).

Зазначимо що, найвищий рівень безробіття припадає на вікові групи 15—24 та 25—29 років і у 2017 р. складав 22,4 та 11,2 % відповідно². Це пояснюється складністю отримання першого робочого місця для першої та пошуком оптимальної роботи для другої вікової групи.

У 2017 р. зберігалася тенденція найвищої частки безробіття серед молоді, проте рівень безробіття у віці 15—24 знизився на 3,5 відсот. п. та становив 18,9 % та фактично залишився без змін серед економічно активного населення віком 25—29 років (11,3 %).

Серед основних причин незайнятості слід назвати такі: звільнення з економічних причин; звільнення за власним бажан-

¹ Ринок праці у 2015 р. Аналітична доповідь [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

² Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

Таблиця 4.10. Основні показники ринку праці в Україні (без урахування тимчасово окупованих територій)

Показник	Рік				
	2000	2005	2010	2013	2015
Економічно активне населення у віці 15—70 років, %	63,2	62,2	63,7	65,0	62,4
Зайняте населення у віці 15—70 років, %	55,8	57,7	58,5	60,3	56,7
Рівень безробіття за методологією МОП, %	11,6	7,2	8,1	7,2	9,1
Основні причини незайнятості, %:					
— вивільнення з економічних причин	40,2	31,3	39,0	29,8	27,8
— за власним бажанням, за згодою сторін	29,8	35,1	29,1	37,7	28,9
— не працевлаштовані після закінчення ВНЗ	18,3	16,3	16,2	17,5	16,4
— звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту	5,1	7,7	10,4	8,5	7,5
— сезонний характер роботи	9,9
Потреба підприємств у робочій силі на кінець року, тис. осіб	68,2	186,6	63,9	48,6 (2012 р.)	25,9
Навантаження незайнятого населення на одну вакантну посаду, осіб	17	5	9	11 (2012 р.)	18,9
ВВП на одну особу, дол. США	635,7	1828,7	2965,1	4029,7	2124,7
Середньомісячна номінальна заробітна плата:					
— у гривнях	230	806	2239	3265	3480
— % до мінімального прожиткового рівня для працездатних осіб	80	178	242,8	268,1	304,4

Джерело: за даними: Ринок праці у 2015 р. Аналітична доповідь [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Основні показники ринку праці (2000—2017) [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Безробітне населення за причинами незайнятості, 2000—2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999—2012 рр. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999—2012 рр. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; GDP per capita (current US\$) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

Таблиця 4.11. Основні показники ринку праці України у 2016—2017 рр. (без урахування тимчасово окупованих територій)

Показник	Рік	
	2016	2017
Економічно активне населення у віці 15—70 років, %	62,2	62,0
Зайняте населення у віці 15-70 років, %	56,3	56,1
Рівень безробіття за методологією МОП, %	9,3	9,5
Основні причини незайнятості, % :		
— вивільнення з економічних причин;	22,4	23,2
— за власним бажанням, за угодою сторін;	33,0	34,5
— непрацевлаштовані після закінчення ЗВО;	15,6	12,2
— звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту;	9,4	8,2
— сезонний характер роботи	9,7	10,1
Потреба підприємств у робочій силі на кінець року, тис. осіб	36,0	50,4
Навантаження незайнятого населення на одну вакантну посаду, осіб	11	7
ВВП на одну особу, дол. США	2185,7	2639,8
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	5182,61	7103,79

Джерело: за даними: Основні показники ринку праці (2000—2017) [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; GDP per capita (current US\$) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>; Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

ням; непрацевлаштованість після закінчення закладів вищої освіти I—IV рівнів акредитації. Значний відсоток вивільнення працівників з економічних причин та за власним бажанням підтверджує нестабільність робочих місць та низький рівень соціальної захищеності працівників на українських підприємствах та в організаціях.

Зауважимо, що, попри значну частку непрацевлаштованих після закінчення ЗВО, в Україні попит серед населення на вищу освіту тільки збільшився. Зберігається попит на підготовку фахівців з економіки і права з одночасним зростанням попиту на підготовку ІТ-фахівців. Поступово випускники цих галузей знань почали витісняти фахівців з технічних, фундаментальних наук і сільського господарства. Водночас відбулося значне скорочення підготовки фахівців у професійно-технічних закладах — кіль-

кість випускників професійно-технічних училищ з 1990 по 2017 р. скоротилася більш ніж удвічі з 376,7 тис. до 141,3 тис. осіб¹. Названі фактори зумовили дисбаланс на ринку праці України.

Окремо слід вказати на проблему невідповідності інтересів роботодавців та працівників, що посилюється процесами економічної нестабільності в країні. З одного боку, потенційні працівники не влаштовують роботодавців, бо їм бракує досвіду та рівня кваліфікації. З іншого боку, осіб, які шукають роботу, не влаштовують розмір оплати праці, умови праці, соціальний пакет тощо. Номінальна заробітна плата в Україні з 2000 по 2017 р. постійно зростала. Прожитковий мінімум на особу працездатного віку у 2017 р. складав приблизно 60 дол. США, а середня оплата праці в країні становила близько 260 дол. США. Проте такий мізерний розмір заробітної плати не дозволяє забезпечити гідний рівень життя працівників та їхніх родин.

У нашій країні вартість робочої сили та її ціна (заробітна плата) переважно не пов'язані між собою, а ціна робочої сили значно нижча, ніж її вартість. Низький рівень оплати праці є серйозним демотивуючим фактором, що разом з відсталою технологією, неефективною організацією робочого процесу зумовлюють низьку продуктивність праці. Одним із показників продуктивності праці є валовий внутрішній продукт на одну особу.

Слід наголосити, що в Україні (якщо рахувати ВВП у твердій валюті) відбулося різке зниження цього показника у 2015 р. майже вдвічі порівняно з 2013 р. Це відбулося внаслідок девальвації національної валюти, що призвело до зубожіння значної частини населення. Для порівняння, у 2015 р. ВВП на одну особу у пострадянських країнах складав у Білорусі — 5740,5 дол. США, Росії — 9057,1, Казахстані — 10 508,4, Польщі — 12 494,5, Латвії — 13 664,9 дол. США. У 2017 р. цей показник в Україні становив 2639,8 дол. США, Білорусі — 5727,5, Росії — 10 743,1, Казахстані — 9030,4, Польщі — 13 863,2, Латвії — 15 594,3 дол. США². В усіх країнах, крім Казахстану та Білорусі, відбулося незначне зростання ВВП на одну особу. Щодо України, попри незначне зростання ВВП у 2017 р., його розмір на одну особу становить лише 65 % від аналогічного показника 2013 р.

В останні роки на національному ринку праці спостерігається тенденція до поширення гнучких форм зайнятості. Серед найпо-

¹ Професійно-технічні навчальні заклади. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

² GDP per capita (current US\$) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

ширеніших слід назвати: неповну, тимчасову, самозайнятість, неформальну, цифрову.

Неповна зайнятість. Статистичні вимірювання неповної зайнятості в Україні обмежуються її видимими аспектами і включають облік вимушеної і добровільної неповної зайнятості. Система обліку вимушеної зайнятості включає: співробітників, які були прийняті на повний робочий день (тиждень), але переведені на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин, і тих, хто перебуває у вимушених відпустках без оплати.

В Україні в 2017 р. у вимушених відпустках перебували 1,9 % від штатних співробітників; були переведені на неповний робочий день з економічних причин 8,9 %¹, що менше порівняно з попереднім роком. Слід зазначити, що найвищі значення названі показники за останні десять років мали в 2009 р. і становили 2,6 і 19,4 %² відповідно, що пов'язано з кризовими явищами в економіці.

До вже названих категорій слід додати ще працівників, прийнятих на умовах неповної зайнятості. На 31 грудня 2014 р. ця категорія складала 515,8 тис. осіб, або 6 % від штатних працівників³. Ця категорія охоплює як працівників з добровільною неповною зайнятістю, так і з вимушеною, оскільки певна кількість працівників вимушені погоджуватися на неповний робочий день. Динаміка неповної зайнятості протягом 2006—2017 рр. наведена в табл. 4.12.

Таблиця 4.12. Неповна зайнятість в Україні у 2006—2017 рр.

Рік	У відпустці без збереження з/п		Переведені з економічних причин на неповний робочий день		Прийняті на умовах неповного робочого дня (на 31 грудня)	
	тис. осіб	% до штату	тис. осіб	% до штату	тис. осіб	% до штату
2017	149,3	1,9	685,1	8,9	н/д	н/д
2016	163,6	2,1	464,2	5,9	н/д	н/д
2015	62,6	0,8	742,1	9,2	н/д	н/д
2014	90,5	1,0	888,1	9,9	515,8	6,0
2013	97,1	1,0	798,9	7,9	563,6	5,4
2012	137,9	1,3	736,8	7,0	560,3	5,2

¹ Праця в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

² Праця в Україні у 2011 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

³ Праця в Україні у 2014 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Закінчення табл. 4.12

Рік	У відпустці без збереження з/п		Переведені з економічних причин на неповний робочий день		Прийняті на умовах неповного робочого дня (на 31 грудня)	
	тис. осіб	% до штату	тис. осіб	% до штату	тис. осіб	% до штату
2011	189,5	1,8	908,9	8,6	516,1	4,8
2010	363,3	3,4	1466,8	13,6	525,9	4,8
2009	275,9	2,6	2063,3	19,4	478,4	4,4
2008	179,5	1,6	1205,8	10,6	456	4,0
2007	126,5	1,1	505,5	4,4
2006	137,0	1,2	620,0	5,4

Джерело: за даними офіційного сайту Державного комітету статистики України щодо праці в Україні у 2006—2017 рр.: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Наведені дані свідчать про зростання вимушеної неповної зайнятості у період 2009—2010 рр., під час економічної кризи. У той період сукупна частка цієї категорії працівників становила 22 та 17 %. Другий етап зростання припав на 2016 та 2017 р., що пов'язано з девальвацією гривні та погіршенням економічної ситуації в країні. Частка прийнятих на неповний робочий день поступово зростала з 2006 по 2014 р. Це пов'язано із трансформацією робочих місць, процесу праці та збільшенням зайнятості у сфері послуг, що не потребує постійної зайнятості. Починаючи з 2015 р. Державний комітет статистики припинив облік осіб, що працюють на умовах неповної зайнятості за власним бажанням.

Для порівняння, неповна зайнятість за даними Світового банку в середньому по країнам з розвинутою економікою у 2017 р. становила 35,6 % від загальної кількості зайнятих¹. Слід зазначити, що це добровільний вибір осіб, які працюють неповний робочий день.

Вимушена неповна зайнятість має низку негативних економічних і соціальних наслідків. Серед економічних слід назвати, по-перше, зниження продуктивності праці. Тільки у 2017 р. частка відпрацьованого часу від табельного робочого фонду складала 84,6 %². Це призводить до недовикористання трудового потенціалу економічно активного населення.

¹ Social Protection & Labor (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

² Праця в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

По-друге, вимушена неповна зайнятість спричиняє зубожіння населення, що, у свою чергу, перешкоджає повноцінному відтворенню робочої сили.

По-третє, неповна зайнятість призводить до втрати професійних навичок та зниження конкурентоспроможності працівника.

До соціальних наслідків слід віднести: зневіру, стресовий стан працівників, низьку мотивацію до праці, розвиток агресивних настроїв працівників, низький рівень лояльності до роботодавця.

Самозайнятість набула поширення в Україні із запровадженням спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності, починаючи з 1999 р. самозайнятість в Україні реалізується у формі ФОП (фізична особа — підприємець). Динаміка змін кількості ФОП в Україні наведена в табл. 4.13.

Таблиця 4.13. Кількість фізичних осіб — підприємців в Україні у 2010—2017 рр.

Рік	Кількість ФОП	Кількість ФОП на 10 тис. населення	Кількість найманих працівників, тис. осіб
2017	1 466 803	345	861,3
2016	1 558 880	365	748,0
2015	1 630 571	381	659,5
2014	1 591 160	370	907,0
2013	1 328 743	292	993,8
2012	1 235 192	271	1042,7
2011	1 325 925	290	1045,5
2010	1 805 118	394	1009,4

Джерело: за даними: Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Самозайнятість формує сектор малого і середнього підприємництва та створює середній клас. Зазначимо, що самозайнятість надає значні можливості індивідам для самовираження і самореалізації. А висока інтенсивність праці за умови підвищеної відповідальності за результати компенсується значним рівнем незалежності і почуттям особистого задоволення від здійснення підприємницької діяльності. Крім того, це єдиний вид зайнятості, який ще й створює нові робочі місця, що знижує потенційний рівень безробіття в країні. Внаслідок введення нових правил оподаткування щодо самозайнятих осіб відбулося скорочення їх кількості. Так, у 2017 р. скорочення кількості ФОПів порівняно з

2016 р. становило 6 %. Водночас політика уряду, спрямована на детінізацію економіки, та значні штрафні санкції за порушення трудових відносин привели до зростання кількості офіційно оформлених працівників у ФОПах на 14 %.

Частка самозайнятих осіб від загальної кількості працівників в Україні у 2017 р. становила 17,2 %, що співвідноситься із середнім показником по країнах Євросоюзу (15,9 %) ¹.

На окрему увагу заслуговує явище *неформальної зайнятості*. Загальна кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України в 2015 р. становила 4303 тис. осіб, або 26,2 % від загальної кількості зайнятого населення ². У 2017 р. кількість осіб у категорії неформально зайнятих скоротилася до 3695 тис. осіб, або до 22,9 %. Найбільш поширеною є нелегальна зайнятість серед молоді, зокрема у віці 15—24 роки — 22,8 % у своїй віковій групі, 25—30 років — 17,8 % ³. Це пояснюється особливостями працевлаштування цих вікових категорій. Для першої вікової групи така зайнятість здебільшого є підробітком. Для молоді це додаткова зайнятість, окрім навчання, що дає можливість досягти незалежності від батьків. Для другої категорії це спроба віднайти своє місце на ринку праці.

У різних регіонах існують значні відмінності за рівнем неформальної зайнятості. У 2017 р. найвищий рівень неформальної зайнятості був зафіксований у Чернівецькій (49,8 %), Івано-Франківській (49,3), Рівненській (49,3) та Херсонській (40,5 %) областях, найнижчим він був у Київській (9,7%), Харківській (12,6) та м. Київ (13,1 %) ⁴. Така регіональна диференціація зумовлена рівнем розвитку регіональної економіки. У регіонах з найвищим рівнем неформальної зайнятості на місцевих ринках праці формується трудонадлишкова кон'юнктура, що зумовлює відплив кадрів. Динаміка зміни неформальної зайнятості наведена у табл. 4.14.

¹ Social Protection & Labor (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

² Ринок праці у 2015 р. Аналітична доповідь [El. resource] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

³ Економічна активність населення України 2017 [El. resource] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

⁴ Ринок праці у 2015 р. Аналітична доповідь [El. resource] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Таблиця 4.14. Неформальна зайнятість в Україні у 2005—2017 рр.

Рік	Зайняті у неформальному секторі		Працівники за наймом		Працівники не за наймом	
	тис. осіб	% до ЗКЗ	тис. осіб	% до ЗКЗ відповідного статусу	тис. осіб	% до ЗКЗ відповідного статусу
2017	3695,6	22,9	1819,3	13,4	1876,3	73,9
2013	4805,9	23,6	1648,9	10,0	3157,0	80,9
2012	4651,6	22,9	1604,2	9,7	3047,4	79,8
2011	4704,9	23,1	1586,4	9,7	3118,5	79,6
2010	4649,2	22,9	1600,2	9,7	3049,0	79,6
2009	4469,9	22,1	1506,2	9,2	2963,7	79,4
2008	4563,8	21,8	1535,9	8,9	3027,9	80,2
2007	4661,7	22,3	1340,4	7,9	3321,3	82,3
2006	4623,3	22,3	1313,3	7,8	3310,0	84,0
2005	4436,3	21,5	1260,7	7,5	3175,6	84,3

Джерело: за даними офіційного сайту Державного комітету статистики України щодо економічної активності населення в Україні у 2005—2017 рр. та щодо неформально зайнятого населення за регіонами у 2017 році: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Наведені дані свідчать про стабільність неформальної зайнятості в Україні протягом останніх років. На неформальну зайнятість практично не впливають як позитивні зовнішні фактори (спрощена процедура державної реєстрації, спрощена система оподаткування для суб'єктів малого бізнесу), так і негативні (економічна криза, девальвація національної валюти). Така схильність економічно активного населення до неформальної зайнятості свідчить про значну недовіру до влади. Головним чинником останньої є високий рівень корупції влади, судової системи, охорони здоров'я, освіти. Розподіл економічно активного населення, зайнятого у неформальному секторі за галузями, наведено в табл. 4.15.

За галузевою ознакою найбільш поширена неформальна зайнятість у сільському господарстві, торгівлі, будівництві. Неформальна зайнятість нерівномірно розподіляється за регіонами (табл. 4.16).

Наведені дані свідчать про концентрацію неформальної зайнятості у західному регіоні (Івано-Франківській, Рівненській, Чернівецькій областях) та на півдні (Херсонська область). Найнижчий рівень неформальної зайнятості спостерігається у Київській, Харківській областях — регіонах високої ділової активності.

Таблиця 4.15. Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2016—2017 рр. (без урахування тимчасово окупованих територій)

Показник	2016 р.	2017 р.
Загальна кількість неформально зайнятого населення віком 15—70 років, тис. осіб	3961,2	3695,6
За видами економічної діяльності, % до підсумку:		
сільське, лісове та рибне господарство	40,8	42,1
промисловість	6,1	5,6
будівництво	15,5	16,1
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20,9	19,6
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,5	3,3
тимчасове розміщування й організація харчування	2,6	2,4
інші види економічної діяльності	10,6	10,9

Джерело: за даними: Неформально зайняте населення за регіонами у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Таблиця 4.16. Неформально зайняте населення за регіонами у 2017 р. (без урахування тимчасово окупованих територій)

Регіон	Кількість неформально зайнятого населення віком 15—70 років, тис. осіб	у % до	
		кількості зайнятого населення віком 15—70 років у регіоні	2016 р.
Україна	3695,6	22,9	93,3
Вінницька обл.	205,4	32,0	98,3
Волинська обл.	92,8	25,4	84,1
Дніпропетровська обл.	201,9	14,5	77,2
Донецька обл.	99,8	13,6	87,5
Житомирська обл.	132,2	25,9	102,4
Закарпатська обл.	135,2	27,2	74,5
Запорізька обл.	148,8	20,7	79,4
Івано-Франківська обл.	275,5	49,3	93,0

Закінчення табл. 4.16

Регіон	Кількість неформально зайнятого населення віком 15—70 років, тис. осіб	у % до	
		кількості зайнятого населення віком 15—70 років у регіоні	2016 р.
Київська обл.	72,0	9,7	94,7
Кіровоградська обл.	71,9	19,1	102,1
Луганська обл.	101,5	34,7	107,0
Львівська обл.	204,8	19,5	82,9
Миколаївська обл.	131,2	26,8	96,5
Одеська обл.	210,8	21,4	113,9
Полтавська обл.	81,5	14,2	90,6
Рівненська обл.	227,1	49,3	102,9
Сумська обл.	167,8	34,9	109,5
Тернопільська обл.	111,4	27,9	111,1
Харківська обл.	156,9	12,6	73,9
Херсонська обл.	179,0	40,5	96,5
Хмельницька обл.	120,1	23,3	101,9
Черкаська обл.	119,0	23,0	91,8
Чернівецька обл.	188,9	49,8	100,6
Чернігівська обл.	82,5	19,4	94,7
м. Київ	177,6	13,1	99,6

Джерело: за даними: Неформально зайняте населення за регіонами у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Неформальна зайнятість є інструментом, що дає населенню можливість виживати в умовах масової бідності та соціальної незахищеності. Додатковим фактором, що вплинув на зростання неформальної зайнятості, є поява нової категорії населення — “внутрішньо переміщенні особи”. Появу цієї категорії населення спричинили анексія АР Крим та агресія Російської Федерації на Сході України. Основною проблемою є неготовність локальних ринків праці та їх інфраструктури до додаткового навантаження.

Цифрова зайнятість набула поширення із розвитком інформаційно-комп’ютерних технологій та переходу до V технологічного укладу. В Україні цифрова зайнятість найчастіше реалізується у формі аутсорсингу або фрілансу, що зумовлено струк-

турою технологічних укладів в економіці України та її місцем на глобальному ринку (табл. 4.17).

Таблиця 4.17. Структура економіки за технологічними укладами, %

Країна	Уклади			
	III	IV	V	VI
США	10	20	60—65	5—7
Росія	25—30	55—60	15—20	1,5
Китай	30—35	40—45	30—35	3
Україна	55—60	30—35	5—7	0,1

Джерело: за даними: Ляшенко В.І. Україна XXI: неоіндустріальна держава або “крах проекту”? / В.І. Ляшенко, Є.В. Котов. — Київ: Інститут економіки промисловості НАН України; Полтавський ун-т економіки і торгівлі, 2015. — 196 с.

Україна значно відстає від розвинутих країн за часткою V і VI укладів у структурі економіки, а отже, попит на послуги цифрових працівників незначний, що посилюється нижчим розміром оплати такої праці всередині країни. Отже, наша країна виступає в ролі країни-донора цифрових працівників. Водночас цифрова зайнятість дає можливості насамперед молоді для успішного старту та фахової кар’єри, попри слабку дієвість соціальних ліфтів всередині країни.

В Україні найбільш поширена цифрова зайнятість у ІТ-галузі. За оцінками DOU — товариства ІТ-фахівців, у 2018 р. на ринку ІТ пропонували послуги 160 тис. осіб¹, що на 33 тис. більше, ніж у попередньому році. Цьому сприяє низка факторів: гідна оплата праці, зростання ринку ІТ, гнучкість ринку, активний розвиток неформальної освіти у цій галузі.

Слід підкреслити, що вказана кількість зайнятих в ІТ-секторі є незначною і становить 0,98 % від загальної кількості зайнятих у віці від 15 до 70 років за відповідний період. Попри це, ІТ-фахівці займають активну позицію, вони згуртовані в дієву ІТ-спільноту, мають налагоджену комунікацію та можуть бути агентами змін і драйверами трансформації національної економіки за сприятливих умов. Водночас структура економіки, що склалася в Україні, є несприятливою для розвитку ІТ-галузей, характеризується

¹ Ринок праці 2018: рекордні темпи росту і 160 тисяч спеціалістів [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2018/?from=doufp>.

низькою часткою укладів, що формують попит всередині країни на таких фахівців.

Український ринок ІТ-послуг інтегрований у глобальний ринок. Про це свідчить *погодинна* ставка українських фрілансерів, яка у 2016 р. у середньому становила 20 дол. США. Нагадаємо, що середній розмір *місячної* оплати праці в нашій країні у 2017 р. становив 160 дол. США. Найвищі погодинні ставки мали фахівці з Литви — 29 дол. США; Польщі — 25; Росії — 24, а найнижчі: з Македонії — 16, Румунії — 17, Сербії — 15 дол. США¹.

За даними ресурсу DOU, середня місячна заробітна плата у грудні 2018 р. залежно від досвіду, професійних навичок, обсягу виконаної роботи становила від 500 до 4000 дол. США². Таким чином, українські ІТ-фахівці мають значно кращі умови оплати праці на глобальному ринку, ніж на національному.

Зростання потреби в ІТ-фахівцях зумовило активний розвиток неформальної освіти у цій галузі. За результатами дослідження DOU, 73 ІТ-школи підготували 43 868 слухачів у 24 містах України³. Слід відзначити активну позицію компаній, що працюють у галузі ІТ, і організовують такі школи. Останні характеризуються жорстким відбором, короткою тривалістю програм, а головне — їхньою актуальністю. Часто такі школи пропонують навчання на безкоштовній основі з обов'язковим відпрацюванням у компаніях.

За даними анкетування 8368 фахівців у сфері ІТ, компанія DOU склала “портрет” українського ІТ-фахівця. За результатами опитування середній вік складає 21—29 років, за гендерною ознакою переважають чоловіки — 77 %. 67 % серед опитаних проживають у великих містах: Києві, Харкові, Львові, переважна більшість працюють на умовах аутсорсу. Опитані ІТ-фахівці мають високий рівень мобільності, зокрема 29 % працювали у 3-4 компаніях, 28 % — у 2 компаніях. Серед причин вибору ІТ-спеціальності респонденти назвали такі: інтерес до технологій — 78 %; високий рівень заробітної плати — 61; перспективи професійного зростання — 50; гнучкий графік роботи — 39 %⁴.

¹ Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] / Top\$dev. — Режим доступа: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm>.

² Динамика зарплат программистов (2018) [Эл. ресурс] / DOU. — Режим доступа: <https://jobs.dou.ua/salaries/dynamics/>.

³ Рынок ИТ-образования. 2016 [Эл. ресурс] / DOU. — Режим доступа: <https://dou.ua/lenta/articles/it-schools-rankings-2016/?from=doufp>.

⁴ Портрет ИТ-специалиста — 2018. Инфографика [Эл. ресурс] / DOU. — Режим доступа: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/>.

Наведені дані свідчать про формування молодого цифрового сегмента зайнятих, які характеризуються значним рівнем мобільності та високою вмотивованістю. Більшість із них працюють на умовах аутсорсингу, а отже, всі ризики та відповідальність беруть на себе.

Водночас ІТ-фахівці інвестують у свій розвиток через навчання, відвідування профільних заходів, читання фахової літератури, заняття спортом. Тільки 11 % з опитаних¹ не приділяють цьому увагу. Така активна позиція щодо інвестування у свій особистий людський капітал забезпечує високий рівень конкурентоспроможності на швидкоплинному глобальному ринку ІТ послуг.

Підкреслимо, що формування сегмента з таких фахівців доцільно розглядати як нове явище на ринку праці, що випереджає за розвитком наявні інститути. Це породжує цілу низку проблем.

1. Цифровий сегмент ринку праці складно піддається регулюванню, оскільки він розвивається швидшими темпами, ніж наявні на ньому інститути. Особливо це стосується інститутів права та регулювання соціально-трудових відносин. Зокрема національні законодавчі акти не містять термін “цифрова зайнятість”. Водночас в останню редакцію Закону України про зайнятість (від 31.08.2018 р.) внесено такі терміни: “іноземні ІТ-професіонали”, “іноземний працівник творчої професії”. Цифрова зайнятість має низку особливостей: глобальність, гнучкість та цифровізація соціально-трудових відносин, цифровізація трудової діяльності, цифровий кінцевий продукт, оплата через цифрові грошові системи. Зауважимо, що чинні інститути не мають цифрових інструментів регулювання, а отже, не можуть належним чином здійснювати свої функції у цифровому сегменті.

2. ІТ-фахівці для здійснення професійної діяльності найчастіше використовують організаційно-правову форму ФОП. Це підтверджується і даними звіту DOU, зокрема переважна більшість респондентів працюють як фізичні особи — підприємці (63 %), тільки 12 % оформлені як штатні працівники². Це зумовлено особливостями такої діяльності, адже більшість із них працюють на умовах аутсорсингу. За таких умов ІТ-компанія отримує замовлення на виконання цифрового проекту та за потреби підключає до його виконання професіоналів.

Слід підкреслити, що збільшення частки фрілансерів у компаніях є загальносвітовим трендом. За дослідженням компанії Deloitte, до 2020 р. більш ніж третина респондентів очікують зрос-

¹ Портрет ІТ-спеціаліста — 2018. Інфографіка [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/>.

² Там само.

тання обсягів залучення працівників на основі тимчасових договорів, 23 % вказують на активніше залучення фрілансерів і ще 13 % — на збільшення кількості виконавців, залучених на проєктній основі (*gig workers*)¹.

Це підтверджує такі міркування.

1. Більшість ІТ-фахівців зробили свідомий вибір форми зайнятості. Один із важливих аргументів на користь такого вибору — можливість самостійно розпоряджатися своїм часом. Така зайнятість передбачає проєктний характер, тобто виконання певних замовлень. По суті вона наближена до підприємництва у вигляді самозайнятості, оскільки пов'язана з активною позицією у пошуку замовлень, особистими ризиками та відповідальністю. Можна провести паралель між письменником, який пише на замовлення редакції, та ІТ-фахівцем, який працює на умовах аутсорсингу. Така діяльність здійснюється у рамках проєктної, з метою виконання проєкту або його частини залучаються фахівці. Залучення не передбачає діяльності на постійній основі і має тимчасовий характер. Така діяльність передбачає як одноразове залучення до компанії у якості експерта, так і багаторазове залучення особи до однієї компанії за різними проєктами.

2. ІТ-фахівці інвестують в особистий людський капітал та займаються саморозвитком, що зумовлено швидкозмінним середовищем, у якому вони здійснюють свою професійну діяльність. Згідно з даними звіту компанії Deloitte, понад 54 % респондентів підтвердили відсутність у своїх організаціях будь-яких програм із формування навичок, необхідних для успішної роботи в майбутньому, і тільки 18 % впевнені, що вони пропонують своїм співробітникам можливості для самостійного розвитку². Це свідчить, що акцент соціального захисту змістився з підприємств на виконавців замовлення; можна стверджувати, що підприємства повною мірою не забезпечують виконання соціальної функції. Водночас можна говорити, що ця категорія зайнятих здатна взяти на себе соціальні зобов'язання.

Тенденція самостійного інвестування в особистий професійний розвиток так само характерна і для України. Зокрема за даними звіту DOU, самонавчання ІТ-фахівців відбувається у формі читання професійної літератури (70 %), відвідування профільних

¹ Global human capital trends. The rise of the social enterprise (2018) [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-hc-trends-rise-social-enterprise.pdf>.

² Ibid.

заходів (67), відвідування курсів, тренінгів (60 %)¹. Це зумовлює перегляд критеріїв щодо віднесення до цивільно-правих або трудових відносин, адже певну частину часу та грошових витрат бере на себе ІТ-фахівець.

3. ІТ-фахівці не мають профспілок, проте мають більш дієвий орган — ІТ-спільноту, яка використовує цифрові канали комунікації, швидко реагує та діагностує проблеми, а головне — може чинити опір. Ця спільнота може спровокувати міграцію молодих цифрових професіоналів. За експертними оцінками, щорічний внесок ІТ-галузі у ВВП становить близько 3,5 млрд дол. США².

Ситуація, що склалася, зумовлює необхідність введення у законодавче поле таких термінів, як “цифрова зайнятість” і “проектна діяльність”, а також розробки та імплементації цифрових інструментів її регулювання.

Визначення цифрової зайнятості та критеріїв віднесення до неї ми навели у підрозд. 2.2. Розкриваючи сутність проектної діяльності, слід враховувати такі її особливості: 1) проектна діяльність має тимчасовий характер, вона призупиняється після завершення проекту; 2) одна особа може виконувати декілька проектів одночасно, а до одного проекту може бути залучена певна кількість виконавців; 3) замовниками проектів можуть виступати як одна, так і декілька фізичних або юридичних осіб.

Отже, *проектна діяльність* — це діяльність особи з виконання проекту або його визначеної частини самостійно чи з іншими особами, має тимчасовий характер і реалізується згідно з цивільно-правовою угодою. Одна особа може брати участь у виконанні одного або декількох проектів одночасно для одного чи декількох замовників.

Значно відстають від ІТ-сектору підприємства інших галузей, що поступово впроваджують цифрові технології та трансформують свої бізнес-процеси. Кількість підприємств, що використовують ІКТ, у 2017 р. становила 40 327³. Розподіл підприємств, які використовують у діяльності цифрові технології, за галузями наведено у табл. 4.18.

¹ Портрет ІТ-спеціаліста — 2018. Інфографіка [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/>.

² Ринок праці 2018: рекордні темпи росту і 160 тисяч спеціалістів [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2018/?from=doufp>.

³ Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Таблиця 4.18. Використання ІКТ-технологій підприємствами у 2017 р.

Галузь	Підприємства, що використовували ІКТ	Частка підприємств, що використовували ІКТ
Усього	40 327	100
Переробна промисловість	10 090	25
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	647	1,6
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1 065	2,6
Будівництво	4 121	10,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10 011	24,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3 287	8,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	1 207	3
Інформація та телекомунікації	1 804	4,5
Операції з нерухомим майном	2 615	6,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	2 522	6,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2 898	7,2
Надання інших видів послуг	60	0,1

Джерело: за даними: Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Найбільш активно ІКТ використовують у переробній промисловості, торгівлі та будівництві. Водночас серед цих підприємств у 2017 р. тільки 59 % використовували у своїй діяльності соціальні медіаресурси (табл. 4.19).

Слід зазначити, що в останні роки значно змінилися умови взаємодії продавців і покупців товарів та послуг внаслідок поширення використання смартфонів. Можна говорити, що у цифровому просторі перетнулися декілька середовищ — “мобільне”, “соціальне”, “виробниче”, “споживацьке”. Щодня пересічна людина через свій смартфон зазнає впливу названих середовищ: здійснює

Таблиця 4.19. Використання соціальних медіа на підприємствах у 2017 р.

Галузь	Кількість підприємств, що використовували такі соціальні медіа			
	соціальні мережі	блоги чи мікроблоги підприємства	веб-сайти з мультимедійним контентом	засоби обміну знаннями
Усього	10 558	2 910	5 312	5 069
Переробна промисловість	2 350	676	1289	1 113
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	155	43	97	79
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	253	55	104	136
Будівництво	895	217	384	532
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2814	799	1495	1320
Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	662	156	275	362
Тимчасове розміщення й організація харчування	546	132	214	161

Джерело: за даними: Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

пошук роботи, взаємодіє із друзями, професійними спільнотами, купує та продає товари тощо. У табл. 4.20 наведено інформацію про мету використання підприємствами соціальних медіа.

Дані таблиці свідчать про незначну кількість підприємств, що використовують соціальні медіа для найму персоналу. Найчастіше підприємства використовують ресурси соціального медіа для реклами або взаємодії з партнерами. Незначна кількість підприємств, що використовують ІКТ у бізнес-процесах, свідчить про дуже повільний процес цифрової трансформації українських під-

Таблиця 4.20. Мета використання соціальних медіа на підприємствах, 2017 р.

Мета	Кількість підприємств
Представлення підприємства або рекламування його роботи (товарів, послуг)	9470
Отримування відгуків клієнтів або надання відповідей на їхні запитання	6871
Залучення клієнтів до розвитку або інновації товарів та послуг	4388
Співпраця з діловими партнерами або іншими організаціями	7339
Наймання працівників	5131
Обмін поглядами, думками чи знаннями усередині підприємства	4615

Джерело: за даними: Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

приємств. Це зумовлює низький попит на цифрових працівників всередині країни та є фактом, що зумовлює цифрову міграцію.

Непрямим показником, що характеризує цифрову зайнятість на підприємствах, може слугувати доступність ІКТ у процесі праці для працівників (табл. 4.21).

Таблиця 4.21. Характеристика підприємств, що використовували комп'ютери (без урахування тимчасово окупованих територій)

Показник	2015 р.	2017 р.
Кількість підприємств, які використовували комп'ютери	41 597	40 327
Середня кількість працівників (включно зі штатними й позаштатними), які використовували комп'ютер, осіб	1 303 456	1 373 966
Частка підприємств, які використовували комп'ютери, у загальній кількості підприємств — учасників обстеження, %	95,2	95,4
Частка середньої кількості працівників (включно зі штатними й позаштатними), які використовували комп'ютер, у середній кількості працівників підприємства, %	34,5	34,9

Джерело: за даними: Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. 2016 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Згідно з наведеними даними тільки третина працівників використовують комп'ютери у процесі праці. Проте цей звіт не містить інформацію, наскільки цифровим є сам процес праці. Цифрова зайнятість передбачає виконання особою всіх функціональних обов'язків з використанням ІКТ та з обов'язковим доступом до Інтернету (табл. 4.22).

Таблиця 4.22. Характеристика підприємств, що використовували Інтернет (без урахування тимчасово окупованих територій)

Показник	2015 р.	2017 р.
Кількість підприємств, які мали доступ до Інтернету	40 747	39 582
Середня кількість працівників (включ. штатних та позаштатних), які використовували комп'ютер із доступом до Інтернету, осіб	1 038 460	992 183
Частка підприємств, які мали доступ до Інтернету, серед підприємств, що використовували комп'ютери, %	98,0	98,2
Частка середньої кількості працівників (включ. штатних та позаштатних), які використовували комп'ютер із доступом до Інтернету, серед працівників, що використовували комп'ютер, %	79,7	72,2

Джерело: за даними: Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. 2016 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Існує галузева диференціація у використанні ІКТ працівниками. Найбільша частка характерна для таких видів економічної діяльності: інформація і комунікація (80 %); професійна наукова та технічна діяльність (68,4); оптова, роздрібна торгівля (48,6 %). Найменша частка характерна для водопостачання (18,1 %); транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (20,4 %) ¹.

Це зумовлено кількома факторами: 1) специфіка різних видів діяльності потребує різної цифровізації; 2) галузі, в яких

¹ Праця в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

працюють ті чи інші підприємства, можуть бути більш або менш рухливі; 3) деякі підприємства використовують застарілі технології.

Висновки

Характерним для національного ринку праці є поширення гнучких форм зайнятості. Серед найбільш поширених форм гнучкої зайнятості в Україні слід назвати: неповну, самозайнятість, неформальну, цифрову. Найбільш вразливими серед названих форм в Україні є неформальна та неповна зайнятість. Рівень неформальної зайнятості у період з 2006 по 2017 р. в Україні зберігається на рівні 21,8—23,1 %. За регіональною ознакою найвищі значення притаманні західним регіонам.

Неповна зайнятість у нашій країні характеризується вимушеністю, зокрема частка працівників у вимушених відпустках або тих, що переведені на неповний робочий день, складає близько 11 %. Для порівняння, в середньому по країнах ЄС неповна зайнятість становить 35,6 %. Проте її головною ознакою є добровільність, на відміну від України.

Прогресивною формою зайнятості є самозайнятість, значення її показників у нашій країні відповідає середнім показникам по країнах ЄС. Внаслідок реалізації урядом політики детінізації у 2017 р. збільшилась кількість найманих працівників у ФОПів.

В Україні формується новий цифровий сегмент зайнятості — потенційне джерело інноваційного розвитку економіки нашої країни. Цей сегмент здебільшого представлений ІТ-фахівцями, їхня кількість складала у 2018 р. 160 тис. осіб. Серед них найбільш поширеною формою зайнятості є самозайнятість, зокрема на неї припадає понад 60 %. Характерною ознакою цього сегмента є надання професійних послуг на умовах аутсорсингу. Це зумовлено структурою національної економіки, зокрема незначною часткою підприємств, що використовують технології V і VI технологічного укладу.

Сегмент цифрової зайнятості швидко розвивається, проте інститути його регулювання не мають цифрових інструментів, що зумовлює необхідність оновлення регуляторної політики та законодавства у цій галузі.

В інших галузях економіки рівень використання комп'ютерів та Інтернету українськими підприємствами занадто низький. Тільки третина працівників використовують комп'ютер у процесі праці, це зумовлює значне відставання нашої країни від розвинутих країн за рівнем технологічного розвитку.

4.4. Вектори формування креативної зайнятості в Україні при переході до цифрової економіки

Креативна зайнятість — фактор, що зумовлює економічний розвиток суспільства, сприяє розвитку інновацій. Креативна зайнятість є похідною від креативного потенціалу працівника, підприємства, суспільства. Важливий не тільки розвиток креативності індивіда, а й забезпечення умов залучення креативного класу, його розвитку та відтворення.

У звіті Всесвітнього економічного форуму креативність визнана як одна із навичок, що матимуть попит у 2020 р. Серед ТОП-10 навичок вона посідає третю сходинку¹. Порівняно з прогнозом на 2015 р. креативність піднялася з десятої на третю позицію. Отже, найбільш затребуваними будуть: комплексне розв'язання проблем, критичне мислення, креативність. Названі навички тісно пов'язані між собою, зокрема наявність критичного мислення є складовою креативності, а комплексне розв'язання проблем потребує критичного мислення та креативності.

Д. Белл² виділяє чотири закономірності формування і відтворення креативного потенціалу: 1) збільшення частки креативних працівників у сукупному економічному потенціалі; 2) креативний потенціал стає провідним фактором розвитку суспільства, якість “робочої сили” включає такі компоненти: знання, навички та інтелектуальні й креативні здібності; 3) всі прояви креативного потенціалу взаємопов'язані між собою; 4) постійний розвиток креативного потенціалу працівників та навчання упродовж усього життя.

Важливою умовою формування креативного потенціалу є система освіти. Якщо за часів індустріальної економіки основою промисловості, містотвірними центрами були великі виробничі підприємства, то у сучасній економіці центрами тяжіння і розвитку талантів є університети, а у країнах, що розвиваються, університетам ще належить стати такими майданчиками. Саме тут генеруються таланти, інновації.

¹ The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [El. resource] / WEF. — 2016. — URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer.

² Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. / Д. Белл. — Москва : Academia, 2004. — 788 с.

Згідно з дослідженням Adobe¹, серед 1000 респондентів (громадян США старше 25 років, які завершили навчання у коледжі та мали повну зайнятість) 96 % згодні з тим, що креативні здібності є цінністю для суспільства, 89 % вважають креативне мислення важливим для досягнення успіху, 89 % назвали креативність умовою для економічного зростання. Більшість респондентів (68 %) вважають креативність поєднанням природних здібностей і результатів навчання, а 71 % зазначає, що поряд з математикою чи фізикою має бути такий предмет, як креативне мислення (див. додаток Н, рис. 1).

Понад 78 % висловили бажання бути більш креативними, а 32 % не відчують себе комфортно, якщо мислять креативно на роботі (додаток Н, рис. 2). Це вказує на попит серед молоді на навички, що формують креативне мислення. Водночас молодь вважає, що проявом креативності є самовираження через візуалізацію себе, своєї творчості, водночас респонденти старші за 45 років проявом креативності вважають ідеї та рішення (додаток Н, рис. 3); більшість опитаних вважає, що креативне мислення допомагає у кар'єрному зростанні (додаток Н, рис. 4).

Результати проведеного дослідження засвідчують необхідність розвитку креативного мислення серед студентської молоді. На думку респондентів, до предметів, що сприяють розвитку креативного мислення, крім мистецтва і музики, належать науки (69 %), математика (59 %).

Р. Флорида, досліджуючи ринок праці США, виявив збільшення нерівності в оплаті праці між працівниками креативних галузей та інших. З одного боку, близько третини робочих місць є високооплачуваними у галузях високих технологій, інформаційних технологій, навіть мистецькі та творчі робочі місця. З іншого боку, робочі місця, які потребують середньої кваліфікації, поступово зникають. Натомість відбувається зростання кількості робочих місць, що потребують низької кваліфікації. За оцінкою дослідника, 66 % осіб на ринку праці безнадійно відстали від сучасних вимог ринку праці².

Цей процес називають “креативним розривом”. Основним фактором, що зумовлює дуже значну нерівність в оплаті персоналу, є затребуваність кінцевого продукту креативної праці. Д. Сай-

¹ Creativity and Education: Why it matters? (2012) [El. resource] / Adobe. — URL: https://www.adobe.com/aboutadobe/pressroom/pdfs/Adobe_Creativity_and_Education_Why_It_Matters_study.pdf.

² Побудова економіки творчості: інтерв'ю з Річардом Флоридою [Ел. ресурс] // Креативна країна. — 2017. — Режим доступу: <https://creativecountry.org/pobudova-ekonomiki/>.

монтон результатом креативності вважає те, що поєднує в собі “новизну, корисність, несподіваність”¹. Тобто результат креативної праці значно перевищує результат рутинної праці, отже, має іншу ціну.

Чи став креативний клас тією силою, яка вже сьогодні змінює суспільство? Для відповіді на це питання використаємо Індекс глобальної креативності (Global Creativity Index, 2015)². Індекс оцінює 139 країн за трьома “Т”: технології, талант, толерантність. За даними індексу, у 18 країнах понад 40 % у структурі робочої сили належать до креативного класу. Люксембург займає перше місце з 54 % креативного класу в структурі робочої сили; за ним Бермуди (48), Сінгапур (47), Швейцарія (47), Ісландія, Австралія і Швеція (по 45), Нідерланди, Канада і Велика Британія (по 44 %) ³.

Перелік країн, що увійшли до ТОП-10, свідчить про тісний зв’язок та взаємопов’язаність рівня розвитку креативності та рівня економічного розвитку держави. Крім того, до факторів, що визначають рівень розвитку креативного потенціалу суспільства, відносять: систему освіти, культурні цінності, державне сприяння інноваціям, відкритість суспільства, політику залучення та утримання талантів.

Існує щільний зв’язок між креативністю та людським розвитком, підприємництвом, конкурентоспроможністю. Значення Індeksu глобальної креативності корелює з ВВП на одну особу та індексами людського розвитку, конкурентоспроможності та підприємництва (табл. 4.23).

Таблиця відображає найбільш тісний зв’язок між креативністю та розвитком підприємництва. Це обумовлено тим, що саме креативність і є основою розвитку підприємництва, а креативні здібності формують в особи підприємницький хист.

Україна за Індексом креативності посідає 50-ту позицію зі значенням 0,518. Значення показників-субіндексів наведено у табл. 4.24.

Наведені дані свідчать про високі показники України за категорією “таланти” — 24-та позиція серед 139 країн. За даними Індeksu частка креативного класу в Україні складає 29,79 %. Краї-

¹ Идеи оптом и в розницу: креативный класс меняет будущее [Ел. ресурс] // Креативна країна. — 2016. — Режим доступу: <https://creative-country.org/kreativnyy-klas/>.

² Creativity and Prosperity (2015): The Global Creativity Index [El. resource] / Martin Prosperity Institute. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

³ Ibid.

Таблиця 4.23. Результат оцінювання кореляційного зв'язку між Індексом креативності та іншими індексами і показниками

Індекс	ВВП на одну особу	Індекс глобальної конкурентоспроможності	Індекс підприємництва	ІЛР	Урбанізація
Глобальний індекс креативності	0,648	0,777	0,827	0,782	0,619
Індекс таланту	0,583	0,731	0,810	0,882	0,697
Індекс технології	0,533	0,736	0,723	0,715	0,558
Індекс толерантності	0,637	0,564	0,608	0,504	0,410

Джерело: за даними: Creativity and Prosperity (2015): The Global Creativity Index [El. resource] / Martin Prosperity Institute. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

Таблиця 4.24. Рейтинг України за Глобальним індексом креативності, 2015 р. (серед 139 країн)

Глобальний індекс креативності	50
Технології:	43
— Інвестиції НДКР	33
— Патенти на одну особу	37
Таланти:	24
— Креативний клас	40
— Рівень освіти	11
Толерантність:	105
— до расових та етнічних меншин	98
— до осіб нетрадиційної сексуальної орієнтації	85

Джерело: за даними: Creativity and Prosperity (2015): The Global Creativity Index [El. resource] / Martin Prosperity Institute. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

ни, що є найближчими сусідами за цим показником, наведені у табл. 4.25.

Згідно з наведеними даними, третина зайнятих в Україні належать до креативного класу. У червні 2018 р. були внесені зміни у Закон України “Про культуру” щодо визначення поняття “креативні індустрії”. Відповідно до цього закону, “креативні індустрії — види економічної діяльності, метою яких є створення доданої вартості і робочих місць через культурне (мистецьке) та/або креативне вираження, а їх продукти і послуги є результатом

Таблиця 4.25. Частка креативного класу за Глобальним індексом креативності, 2015 р.

Рейтинг	Країна	Частка креативного класу, %
31	Італія	34,29
32	Угорщина	33,32
33	Польща	33,11
34	США	32,61
35	Гватемала	31,40
36	Іспанія	31,28
37	Кіпр	30,92
38	Казахстан	30,80
39	Молдова	30,37
40	Україна	29,75

Джерело: за даними: Creativity and Prosperity (2015): The Global Creativity Index [El. resource] / Martin Prosperity Institute. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

індивідуальної творчості”¹. У квітні 2019 р. Уряд затвердив Перелік видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій². Відповідно до затвердженого переліку до креативних індустрій належать: мистецтво; дизайн; література і видавнича діяльність; інформаційні технології; архітектура й урбаністика; реклама, маркетинг і PR; бібліотеки, архіви та музеї; народні художні промисли (див. додаток О).

Перелік видів економічної діяльності потребує корегування з урахуванням визначення, наведеного у Законі України “Про культуру”. Зокрема, це стосується розширення освітніх, дослідницьких видів діяльності та комп’ютерного програмування. Освітня і дослідницька галузі у переліку представлені тільки двома видами КВЕД 85.52 “Освіта у сфері культури” та 72.20 “Дослідження і експериментальні розробки у сфері суспільних і гумані-

¹ Про внесення змін до Закону України “Про культуру” щодо визначення поняття “креативні індустрії” : Закон України від 19.06.2018 № 2458-VIII [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2458-19#n6>.

² Перелік видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.04.2019 № 256-р. [Ел. ресурс] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80>.

тарних наук”. Водночас усі види економічної діяльності, що належать до сфери освіти та наукових досліджень, є креативними за суттю, результатом їхньої діяльності є інноваційний продукт або послуга, та головне, що вони сприяють економічному розвитку країни. Таким чином, перелік креативних галузей доцільно розширити. Пропозиції щодо внесення нових видів діяльності до переліку наведено в табл. 4.26.

Таблиця 4.26. Види діяльності, які доцільно внести до Переліку креативних індустрій

Код згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010	Назва виду економічної діяльності
72.11	Дослідження й експериментальні розробки у сфері біотехнологій
72.19	Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук
62.03	Діяльність з керування комп’ютерним устаткуванням
62.09	Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп’ютерних систем
85.10	Дошкільна освіта
85.20	Початкова освіта
85.31	Загальна середня освіта
85.32	Професійно-технічна освіта
85.41	Професійно-технічна освіта на рівні професійно-технічного навчального закладу
85.42	Вища освіта
85.51	Освіта у сфері спорту та відпочинку

Джерело: розроблено автором.

Важливими ознаками видів діяльності, запропонованих до включення у перелік, є їхня нематеріальна природа, інноваційний характер, сприяння економічному та соціальному розвитку країни.

Розглянемо детальніше структуру креативного класу нашої країни. В Україні не ведеться облік осіб, які належать до креативного класу, проте ми спробуємо виявити тих, хто з найбільшою вірогідністю здійснює креативну діяльність. Важливою ознакою належності до креативного класу є відповідна освіта, оскільки її наявність дозволяє індивіду самореалізовуватися. Звісно, наяв-

ність освіти не є безперечною умовою належності до креативного класу. У табл. 4.27 наведена вибірка економічно активного населення за видами професій, що передбачають креативну працю.

Таблиця 4.27. Економічна активність за професією згідно з дипломом в Україні у 2017 р.

Показник	Економічно активне населення	Зайняті		Безробітні	
	Кількість, тис. осіб	Кількість, тис. осіб	%	Кількість, тис. осіб	%
Усього	17 854,4	16 156,4	90,5	1698,0	9,5
Зокрема за професійними групами:					
Менеджери підприємств	125,8	115,2	91,6	10,6	8,4
Професіонали в галузі технічних, математичних та технічних наук	1 816,6	1 680,8	92,5	135,8	7,5
Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	571,2	542,4	95,0	28,8	5,0
Викладачі	1 059,2	1 007,9	95,2	51,3	4,8
Інші професіонали	2 352,3	2 115,5	89,9	236,8	10,1

Джерело: за даними: Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

Кількість зайнятих на креативних посадах — 5925,1 тис. осіб, або 33,1 %. Такий підхід звужує оцінку зайнятих креативною діяльністю, проте він дозволяє визначити частку тих, хто має здійснювати креативну діяльність згідно з посадовими обов'язками.

Розподіл зайнятого населення, що може належати до креативного класу, за віком є нерівномірним. Дані за віковими групами наведені у табл. 4.28.

Серед професіоналів найбільша частка припадає на вік 40—49 років та фактично рівномірно розподіляються між категоріями: 25—29 років, 30—34, 35—39, 50—59 років. Серед управлінців спостерігається поступова тенденція до зростання кількості зайнятих з віком, що пояснюється специфікою управлінської діяльності. Найменше зайнятих у наймолодшій та найстаршій вікових категоріях.

Таблиця 4.28. Зайняте населення України за професійними і віковими групами у 2017 р., тис. осіб

Показник	За віковими групами						
	15—24	25—29	30—34	35—39	40—49	50—59	60—70
Усього	1122,9	2048,2	2451,5	2244,6	4172,6	3456,1	660,5
Зокрема за професійними групами: Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	36,9	156,9	207,7	201,9	332,8	245,1	53,6
Професіонали	144,2	427,1	533,0	450,7	725,1	492	118,1

Джерело: за даними: Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

За місцем проживання найбільша частка зайнятого населення у названих професійних групах проживає у містах (табл. 4.29)

Таблиця 4.29. Зайняте населення України за професійними групами і місцем проживання у 2017 р.

Показник	Міське населення		Сільське населення	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Усього	11 109,3	68,8	5047,1	31,2
Зокрема за професійним спрямуванням: Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	063,8	86,1	171,1	13,9
Професіонали	2 459,8	85,1	430,4	14,9

Джерело: за даними: Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

У містах проживає 68,8 % зайнятого населення, проте частка осіб, які за посадовими обов'язками належать до креативного класу, значна більша і складає 85 %. Слід підкреслити, що такий розподіл на креативну та іншу діяльність є достатньо умовним.

Проте він дає уявлення про частку осіб, що з високою ймовірністю належать до креативного класу.

Українські міста характеризуються неоднорідністю у сприятливості умов для розвитку креативного потенціалу. Для оцінювання міського середовища використовуємо результати апробаційного Індексу культурного та креативного потенціалу міст України. Цей індекс складається з трьох субіндексів: “культурне життя”, “креативна економіка” та “сприятливі умови”. Оцінювання проводилося організацією CEDOS¹ упродовж жовтня 2017 р. — березня 2018 р. за п’ятьма найбільшими містами України: Київ, Харків, Львів, Одеса, Дніпро. Результати індексу наведені у табл. 4.30.

Таблиця 4.30. Індекс культурного та креативного потенціалу міст України

Субіндекс	Дніпро	Київ	Львів	Одеса	Харків
Культурне життя	9,03	17,76	22,05	12,00	5,74
Креативна економіка	5,94	19,65	15,99	9,82	10,68
Сприятливі умови	10,78	28,58	24,82	11,38	10,11

Джерело: за даними: Індекс культурного та креативного потенціалу міст України (2018) [Ел. ресурс] / CEDOS: Аналітичний центр. — Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/17JKmJBCiOwICpQL7FF9GFauagTmKSFbk/view>.

Найбільш сприятливі умови створені у містах, де сконцентровано університети й наукові школи, театри, музеї та інші заклади культури. У містах активно розбудовується інноваційна інфраструктура: технопарки, коворкінги, технолаби тощо. Важливим фактором активізації творчого та професійного потенціалу міста є проведення бізнес- та інвестиційних форумів, майстер-класів, різноманітних професійних заходів. Центром тяжіння є міста з активним професійним та культурним життям і розвинутою інфраструктурою.

Розвиток інфраструктури є важливим чинником залучення та утримання талантів. Інфраструктура дозволяє у комфортних умовах генерувати ідеї, нові знання, взаємодіяти з іншими учасниками, підвищувати свій професійний рівень. Найбільш розви-

¹ Індекс культурного та креативного потенціалу міст України (2018) [Ел. ресурс] / CEDOS : Аналітичний центр. — Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/17JKmJBCiOwICpQL7FF9GFauagTmKSFbk/view>.

нута інфраструктура у містах, де створені потужні університетські центри, центри розвитку ІТ-індустрії, культурні центри.

За субіндексом “талант” Індексу потенціалу міст спостерігається значна нерівномірність між містами. В основі цієї оцінки лежать результати ЗНО. Звісно, такий підхід звужує оцінку талантів міст, проте він показує тенденцію, характерну для всієї України, а саме нерівномірність якості шкільної освіти. Результати субіндексу “талант” наведено в табл. 4.31.

Таблиця 4.31. Субіндекс “таланти” у 2017 р.

Показник	Дніпро	Київ	Львів	Одеса	Харків
Частка учнів, які набрали понад 180 балів на ЗНО з української мови	0,18	0,9	2,22	0	0,4
з математики	0,65	2,2	2,22	0	0,81
Частка випускників, зареєстрованих до ЗВО із прохідним балом понад 180	0	1,96	2,22	0,36	1,0

Джерело: за даними: Індекс культурного та креативного потенціалу міст України (2018) [Ел. ресурс] / CEDOS : Аналітичний центр. — Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/17JKmJBCiOwICpQL7FF9GFauagTmKSFbk/view>.

Основним вектором розвитку креативного потенціалу в Україні є поліпшення шкільної освіти. Цю проблему потрібно розглядати у двох аспектах: підвищення якості шкільної освіти в цілому в Україні та згладжування нерівності якості освітніх послуг, адже саме у школі починається формування креативного потенціалу.

Разом із поліпшенням шкільної освіти потребують уваги і вища освіта та освіта для дорослих. Мінливе висококонкурентне середовище формує необхідність навчатися все життя. На жаль, в Україні ще не стало загальною тенденцією постійно інвестувати у свій професійний розвиток, здобуття нових знань, опанування нових навичок. Водночас креативний клас тут є винятком. Найбільш затребуваними формами розвитку людського капіталу є обмін досвідом, форуми, професійні зустрічі тощо.

Прикладом формування креативного середовища є спільнота “Креативна країна”. Це соціально-культурний проект, спрямований на вивчення, розвиток та популяризацію креативного мислення в Україні. “Місія проекту: шляхом консолідації представників креативного класу сприяти розвитку України як інноваційної креативної країни, в якій все має бути організовано для

розкриття та розвитку творчого потенціалу людини!”¹ Проект є соціальним, в його рамках проводяться інформаційно-освітні заходи, формується творча спільнота, відбувається інформування суспільства, він реалізується у співпраці з бізнесом і владою.

Важливою ознакою української економіки є чималий тіньовий сектор, тож креативна зайнятість, як і будь-яка інша, розподілилася між формальним та неформальним секторами. Розподіл зайнятих професіоналів за типами економіки наведено у табл. 4.32.

Таблиця 4.32. Зайняте населення за професійними групами і секторами економіки України у 2017 р.

Професійна група	Формальний сектор			Неформальний сектор
	усього	формальна зайнятість	неформальна зайнятість	
Усього	14 047,5	12 460,8	1 586,7	2 108,9
Зокрема за професійними групами: Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	1 231,7	1 174,3	57,4	3,2
Професіонали	2 862,8	2 797,1	65,7	27,4

Джерело: за даними: Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

Категорія працівників, до якої належать професіонали і службовці вищого рівня, має незначний рівень неформальної зайнятості — 3,75 %, на відміну від середньої 26,3 %. Це пояснюється попитом на фахівців високого рівня.

Висновки

До креативних індустрій належать такі види економічної діяльності, де створюється нематеріальний, інтелектуальний продукт через реалізацію творчого потенціалу особистості. Перелік креативних індустрій, затверджений відповідним розпорядженням Кабінету Міністрів України, потребує доповнення, зокрема

¹ Креативна країна [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://creativecountry.org/pobudova-ekonomiki/>.

доцільно його поширити на всі види діяльності у сфері освіти, дослідницьких розробок.

За результатами оцінювання, на креативний клас в Україні припадає близько третини від зайнятого населення. Для зайнятих, чий функціональні обов'язки передбачають виконання креативних задач, характерна низька частка неформальної зайнятості та переважання осіб віком 40—49 років.

Центрами концентрації креативного класу в Україні є великі міста, де створене сприятливе середовище для його розвитку.

Основними векторами залучення, розвитку та утримання представників креативного класу в Україні є:

- забезпечення якісної і доступної освіти (від шкільної до освіти для дорослих);
- популяризація освіти впродовж усього життя;
- забезпечення рівномірного розподілу і постійного підвищення якості освітніх послуг;
- сприяння розвитку інфраструктури міст і містечок;
- сприяння формуванню осередків креативних спільнот;
- збалансування розвитку креативних індустрій — передусім розвиток міської інфраструктури, налагодження транспортної та інформаційної логістики, формування креативного простору для творчих спільнот;
- збільшення кількості професійних подій у містах за рахунок проведення форумів та інших заходів, спрямованих на формування креативного клімату у місті.

Основні результати дослідження розділу 4 опубліковані у таких статтях та виданнях

1. Пропозиції до забезпечення реалізації Концепції цифрової економіки та суспільства на 2018—2020 роки та формування стратегічних пріоритетів цифрових трансформацій до 2030 року : наук.-доповідна записка / ред. О.Ф. Новікова ; Інститут економіки промисловості НАН України. — Київ, 2019.

2. *Azmuk N.* Higher education in Ukraine in the context of labour potential of the informative society / *N. Azmuk* // Social and economic changes of contemporary society : monograph / ed. T. Nestorenko, T. Pokusa ; The Academy of Management and Administration in Opole. — Opole, 2017. — P. 194—201.

3. *Азьмук Н.А.* Взаимодействие рынков труда и высшего образования в контексте развития цифровых технологий / *Н.А. Азьмук* // *Економічний часопис*. — 2015. — № 7-8 (1). — С. 98—101.

4. *Азьмук Н.А.* Перспективы использования нестандартных форм занятости в сфере высшего образования Украины / Н.А. Азьмук // *Инновационное развитие высшего образования : кол. монография / ред. О.В. Куклин.* — Черкассы : Черкасский нац. ун-т им. Б. Хмельницкого, 2013. — С. 83—101.

5. *Азьмук Н.А.* Сучасні аспекти використання нестандартних форм зайнятості в сфері вищої освіти / Н.А. Азьмук // *Вісник Хмельницького нац. ун-ту.* — Сер.: Екон. науки. — 2013. — Т. 3, № 4. — С. 82—86.

6. *Азьмук Н.А.* Научный потенциал Украины в современной информационной среде / Н.А. Азьмук // *Современные фундаментальные и прикладные исследования : междунар. науч. издание.* — 2013. — Т. 2, № 1 (8). — Кисловодск : Изд-во УЦ “Магистр”, 2013. — С. 9—13.

7. *Азьмук Н.А.* Інноваційна складова вищої освіти в Україні / Н.А. Азьмук // *Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. праць.* — 2012. — № 1 (3). — С. 65—70.

8. *Азьмук Н.А.* Трансформація структури зайнятості населення України: перспективи розвитку гнучких форм організації праці / Н.А. Азьмук // *Формування ринкової економіки : зб. наук. пр.* — Спецвипуск: Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. — Київ : КНЕУ, 2012. — Т. 1. — С. 35—43.

9. *Азьмук Н.А.* Ринок праці України: тенденції і перспективи / Н.А. Азьмук // *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі.* — Сер.: Екон. науки. — 2011. — № 4 (49). — Ч. II. — С. 32—36.

10. *Азьмук Н.А.* Діджиталізація зайнятості в Україні / Н.А. Азьмук // *Матеріали ХVІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки”.* — Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2018.

11. *Азьмук Н.А.* Цифрова зайнятість в Україні як фактор зниження молодіжного безробіття / Н.А. Азьмук // *Матеріали ХVІ Міжнар. наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки” / КНУ ім. Т. Шевченка.* — Київ, 2016. — С. 78—80.

12. *Азьмук Н.А.* Перспективы использования цифровой занятости в сфере высшего образования / Н.А. Азьмук // *Материалы междунар. науч.-практ. конф. “Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы” / Харьковский гуманитарный университет “Народная украинская академия”.* — Харьков, 2016. — С. 32—35.

13. *Азьмук Н.А.* Цифровий сегмент ринку освітніх послуг / Н.А. Азьмук // Матеріали I Міжнар. конф. “Реформа вищої освіти в Україні: критичні питання у сфері законодавчих та інституційних трансформацій”. — 2016.

14. *Grishnova O.* The estimation of the labour digital market development in Ukraine / O. Grishnova, N. Azmuk // The 13th International conference information technologies and management, Information Systems Management. Riga, 16—17 April, 2015. — Riga, 2015.

15. *Азьмук Н.А.* Науковий потенціал України: проблеми і перспективи / Н.А. Азьмук // Матеріали Кримського ПУЛУ міжнар. наук.-практ. конф. “Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки”, Луганськ — Євпаторія. — 2013. — С. 3—5.

16. *Азьмук Н.А.* Тенденції розвитку вищої освіти в Україні / Н.А. Азьмук // Матеріали II наук.-практ. конф. “Інноваційний розвиток вищих навчальних закладів України”. — Черкаси : ЧДБК, 2012. — С. 18—28.

17. *Азьмук Н.А.* Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні / Н.А. Азьмук // Ринок праці та зайнятість населення. — 2019. — № 2. — С. 30—38.

Розділ 5

СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ ЗБАЛАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ І ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ

5.1. Інноваційно орієнтована мотивація праці — чинник розвитку інтелектуального трудового потенціалу в національній економіці

Сучасна інформаційна економіка характеризується появою та розвитком цифрового сегмента ринку праці. Відбувається формування нових інноваційних сегментів зайнятості, активно впроваджуються цифрові розподілені методи управління персоналом. Поширення цифрових форм зайнятості зумовлює діджиталізацію соціально-трудових відносин. Водночас у цифровому сегменті ринку праці з'являється новий інноваційний елемент — штучний інтелект, здатний до самонавчання. Поширення останнього зумовлює заміщення певних категорій зайнятих роботами.

Описані тенденції підвищують цінність унікальної інноваційної праці та попиту на неї. Поряд з цим відбувається трансформація потреб персоналу, інтересів, що перебувають у нерозривному зв'язку із трансформацією мотивації праці носіїв інноваційного людського капіталу. Організація узгодженої співпраці та ефективної мотивації членів розподілених команд стала можливою завдяки використанню інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами.

Однією з характерних ознак цифрової економіки є розвиток сегмента цифрової зайнятості, поява нових інноваційних та креативних кластерів, поширення розподілених цифрових команд,

поява інтелектуальних цифрових систем управління, формування мережевої інфраструктури.

Опосередкованим чинником впливу на зайнятість є трансформація ринків товарів та послуг. У цифровій економіці зростає попит на інноваційні послуги та продукти, які є багатофункціональними та можуть одночасно задовольняти декілька різноманітних потреб покупців. При цьому для них характерне прискорене моральне старіння.

Продуктування таких інноваційних товарів та послуг потребує якісно іншої робочої сили. Для створення новітніх продуктів та послуг необхідні працівники, які володіють навичками критичного та творчого мислення, можуть приймати нестандартні рішення і мають цифрові навички. За результатами опитування, здійсненого компанією Deloitte, навичками, що будуть затребувані у найближчому майбутньому, на думку керівників компаній, є: рішення складних завдань (63 %), когнітивні здібності (55), навички суспільства і взаємодії (52 %) ¹.

Розподілені цифрові інноваційні команди є новою формою організації праці над спільними проектами, при цьому учасники команди можуть фізично знаходитися у різних містах країни або світу. Основними характеристиками останніх є: командна робота над спільним інноваційним проектом, виконання проектних завдань дистанційно з використанням інформаційних технологій, взаємодія і контроль виконання через хмарні технології.

Розподілені методи управління зміщують акценти з ієрархічного у сферу багатоцентричного управління та підвищують значимість командної роботи ². Розподілене управління в інформаційно-мережевій економіці базується на використанні хмарних технологій — платформ, за допомогою яких відбувається взаємодія учасників трудового процесу. Такі платформи забезпечують комунікацію членів розподілених команд через чат-спілкування, онлайн-конференції, обмін файлами, а також забезпечують взаємодію з клієнтом (замовником/роботодавцем). Крім того, платформи є інтегрованими з іншими цифровими сервісами та містять вбудовані системи управління, які дозволяють встановлювати та контролювати виконання робочих завдань, аналізувати ефективність роботи кожного з учасників команди і командної взаємодії.

¹ Human Capital Trends, 2018 [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-hc-trends-rise-social-enterprise.pdf>.

² Цветков В.Я. Распределенное управление [Эл. ресурс] / В.Я. Цветков // Современные технологии управления. — 2017. — Режим доступа: <http://sovman.ru/article/7602/>.

Як було зазначено у розд. 1 і 2, у цифровій економіці зайнятість характеризується зміною структури робочих місць, загостренням конкуренції між працівниками, а також між працівниками та штучним інтелектом, зменшенням частки живої праці з одночасним зростанням її у креативному та інноваційному сегментах, розмиванням межі між зайнятістю та дозвіллям. Глобальна цифрова економіка породжує формування цифрового сегмента зайнятих, що зумовлює збільшення частки цифрового аутсорсингу. Така форма зайнятості формує нову модель праці, за якої відбувається змішування зайнятості із дозвіллям та розмивання межі між ними. Сучасний працівник стає більш вибагливим у задоволенні власних потреб і більш вмотивованим на досягнення успіху, професійного визнання, зростання і самореалізації. Нова модель праці потребує формування нової моделі мотивації.

Питанням удосконалення мотивації праці в сучасних умовах присвячені праці таких науковців: Л. Безтелесної, Г. Міщук, С. Мартинюк, А. Колота, О. Цимбалюк, Л. Лутай, А. Черкасова, Ю. Рудь¹.

Мотиваційна модель включає такі складові: потреби, інтерес, мотив, мотивацію, мету, поведінку, результат², які послідовно пов'язані між собою. Зауважимо, що в інформаційному суспільстві змінюється зміст всіх названих елементів мотиваційної моделі праці (табл. 5.1).

Охарактеризуємо складові мотиваційної моделі в інформаційному суспільстві.

Потреби. Для інформаційної економіки характерне переважання у персоналу вторинних потреб, тобто соціальних і духовних, над первинними, оскільки за умов інтелектуальної за змістом діяльності, гнучкого графіка роботи потреби працівників трансформуються. В їх основі — спрямованість працівників на самонавчання та самовдосконалення, опанування нових навичок.

¹ *Безтелесна Л.* Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 42—48; *Колот А.М.* Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2011. — 397 с.; *Назарова Г.В.* Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти : монографія / Г.В. Назарова, Е.Р. Степанова. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. — 175 с.; *Лутай Л.А.* Дослідження мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління / Л.А. Лутай, А.В. Черкасов, Ю.М. Рудь // Технологический аудит и резервы производства. — 2015. — № 6 (6). — С. 4—7.

² *Колот А.М.* Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2011. — 397 с.

Таблиця 5.1. Порівняльна характеристика мотиваційної моделі праці у традиційній та інформаційній економіці

Елемент мотиваційної моделі праці	Традиційна економіка	Сучасна (інформаційна) економіка
Потреби	Первинні потреби переважають над вторинними. Колективні потреби переважають, що зумовлено характером праці	Вторинні потреби переважають над первинними. Особистісні потреби мають більшу вагу, оскільки праця все більше має індивідуальний характер
Інтерес	Інтереси сталі, що зумовлює їх пасивний характер	Все більше переважають активні за характером інтереси
Мотив	Переважають матеріальні мотиви. Серед нематеріальних: стабільність, соціальна захищеність, впевненість у майбутньому	Збільшується вплив нематеріальних мотивів: творчих, соціальних, моральних, психологічних
Ціль	Отримання зовнішньої винагороди (заробітна плата, кар'єрне зростання, статусні символи)	Превалює спрямованість на отримання внутрішньої винагороди (успіх, самореалізація, професійна взаємодія, свобода вибору)
Поведінка	Колективні та індивідуальні дії спрямовані на задоволення особистісних цілей, узгоджених з виробничими цілями підприємства. Характеризується стабільною зайнятістю. Формальна поведінка обумовлена складною ієрархічною структурою	Індивідуальні дії інноваційного характеру, постійний пошук кращої зайнятості. Зайнятість "виробнича" тісно перетинається із "зайнятістю-дозвіллям". Розвиваються межі між зайнятістю і дозвіллям. Неформальна поведінка обумовлена багаточентричною організаційною структурою
Результат	Товари масового або серійного виробництва	Одиничний, унікальний продукт або послуга, що є інформаційними та/або інноваційними за змістом

Джерело: розроблено автором.

Звісно, більшою мірою це стосується працівників інноваційної та інтелектуальної праці. Це зумовлено та тісно взаємопов'язано із зростанням потреби глобального ринку праці саме в таких працівниках. Означена тенденція супроводжується вимиванням робочих місць з рутинними видами робіт як фізичної, так і розу-

мової праці внаслідок заміщення такої праці цифровими технологіями.

Якщо розглядати потреби за суб'єктами реалізації, то більшої ваги у сучасній економіці набирають особистісні потреби, на відміну від колективних, що зумовлено індивідуальним характером праці. Водночас актуальною є трансформація суспільних потреб працівників. Суспільні потреби працівників у традиційній економіці сформувалися під впливом масового виробництва, колективних інтересів, системи “довічного найму”. Натомість сучасне інформаційне суспільство забезпечує ефективну інформаційну взаємодію працівників з різних країн через практично необмежений доступ до світових інформаційних джерел. Це дозволяє задовольняти потребу працівників в інформації і знаннях на іншому, значно якіснішому рівні.

Досліджуючи потреби за ступенем реалізації, слід підкреслити, що смарт-зайняті отримують можливість задовольнити свої потреби на найвищому рівні. Особливого значення це набуває, коли носій людського капіталу проживає у країні з відносно низьким рівнем розвитку економіки, адже завдяки особистому трудовому потенціалу працівник підвищує рівень свого платоспроможного попиту. Його платоспроможні потреби не тільки перевищують дійсні потреби, обумовлені розвитком країни, а й відповідають абсолютним.

Цифрові технології дозволяють пропонувати носіям інноваційного людського капіталу свої послуги на глобальному ринку праці і чим унікальніші такі послуги, тим вищий рівень доходу. Для такого працівника стають доступними блага світового ринку товарів та послуг. Водночас це зумовлює потребу працівника у скороченні відпрацьованого часу та збільшенні часу на відпочинок.

Інтереси залежать від потреб людини. За рівнем дієвості виділяють активні та пасивні інтереси. Інформаційне суспільство, на відміну від традиційного, вимагає від працівника більшої активності та одночасно пропонує більше можливостей для розвитку інтересів індивідів. Активні інтереси спонукають працівника до постійного розвитку. Все більшого значення набуває концепція навчання протягом усього життя, що зумовлено зростанням рівня конкуренції між працівниками у єдиному інформаційному просторі.

Водночас це до певної міри сприяє поширенню тимчасової зайнятості, оскільки працівник працює на роботодавця до того часу, доки певна зайнятість за змістом відповідає його інтересам, які в інформаційному суспільстві постійно змінюються. Означена теза

справедлива і для роботодавця, що зумовлено змінним зовнішнім середовищем. Активні за характером інтереси змінюють мотивацію працівника.

Основними *мотивами* до трудової діяльності є: мотив вибору та/або зміни професії, мотив вибору та/або зміни місця роботи, мотив вибору виду зайнятості. Зазначимо, що у цифровому сегменті ринку праці формується попит на дистанційну цифрову зайнятість. Така зайнятість формує інші мотиви трудової діяльності, які спрямовані на отримання додаткових нематеріальних благ.

Зміна інтересів зумовлює поширення нематеріальних мотивів: соціальних, моральних, творчих, психологічних. Саме нематеріальні мотиви змінюють цілі працівників. Вони воліють мати більше вільного часу за рахунок зменшення зайнятості, щоб використовувати його для накопичення власного людського капіталу. Інвестиціями поряд з фінансовими можуть бути самонавчання, удосконалення наявних та розвиток нових навичок, зміцнення здоров'я, духовний розвиток, заняття спортом тощо. А головне — працівники перестають ототожнювати свою зайнятість з “довічною”, тим більше на одному підприємстві.

За результатами опрацювання джерел ми розробили двовекторну модель очікувань щодо системи мотивації та її ефективності: очікувань ІТ-фахівців від роботодавців та очікувань роботодавців ІТ-компанії від найманих чи залучених працівників (рис. 5.1). На перетині знаходяться задоволені очікування фахівців та їхніх роботодавців. До них належать: гнучкий графік роботи, розмір оплати праці, можливість дистанційної роботи, збіг цінностей, можливість дотримання життєвого балансу між роботою та дозвіллям. Остання теза набуває більшої актуальності, оскільки межі між дозвіллям і роботою розмиваються. Це зумовлено гнучким графіком роботи та її змістом.

Ціль. У традиційній економіці, яка характеризується масовим виробництвом, переважали зовнішні винагороди: заробітна плата, кар'єрне зростання, статусні символи. Саме така винагорода до певної міри обумовлена особливостями великих виробничих підприємств зі складною ієрархічною структурою. Адже у багатьох випадках можливість збільшення зовнішньої винагороди була тісно пов'язана з кількістю відпрацьованих років на певному підприємстві. Інформаційна економіка знецінює зовнішні винагороди та збільшує значущість внутрішньої. До такої винагороди належать: досягнення успіху, самореалізація, професійна взаємодія.

Серед очікувань роботодавців доцільно виокремити лояльність співробітників. Лояльність працівників, на думку В. Брича



Рис. 5.1. Модель очікування ІТ-фахівців та керівників ІТ-компаній
Джерело: розроблено автором.

та М. Корман¹, транслюється у зовнішнє середовище, на ринок праці та збутовий ринок, при цьому створює позитивний імідж роботодавцю і сприяє популяризації та просуванню товарів та послуг підприємства.

Поведінка. Поведінка працівників в інформаційному суспільстві зазнає значного впливу різноманітних чинників, які також динамічно змінюються. За характером взаємодії працівників поведінку поділяють на корпоративну та індивідуалістичну. Корпоративна поведінка спрямована на формування колективної відповідальності та підпорядкування індивідуальної поведінки особи колективним інтересам. Така модель трудової поведінки характерна для традиційної економіки, у межах якої працівник отримує благо “гарантованої зайнятості”, впевне-

¹ Брич В.Я. Креативний менеджмент / В.Я. Брич, М.М. Корман. — Тернопіль : ТНЕУ, 2018. — 220 с.

ність у майбутньому, незмінні норми, правила, процедури всередині підприємства.

Для інформаційної економіки характерна індивідуалістична поведінка працівника, спрямована на задоволення власних потреб та інтересів. Це спонукає працівника до постійного пошуку кращої зайнятості. Найчастіше зайнятість дуже тісно переплітається з дозвіллям, що розмиває межу між ними. Така зайнятість дозволяє індивіду досягти найвищого рівня самореалізації та задоволення від своєї праці. Звісно, найбільше це стосується осіб, які належать до смарт-зайнятих.

За рівнем формалізації поведінки виокремлюють формальну та неформальну. Перша є необхідною умовою забезпечення ефективної діяльності складних організаційних структур, що типово для традиційної економіки. Неформальна поведінка не може бути прийнятною та суперечить правилам і процедурам традиційних організаційних структур. Натомість така поведінка цілком доцільна у цифрових мережевих структурах, оскільки забезпечує найкращий результат. Мережеві цифрові структури належать до багатоцентричних субсидіарних мереж, орієнтованих на вирішення складних, нестандартних завдань. Головною ознакою таких мережевих структур є не стільки управління, скільки обмін і взаємодія. Пріоритетом такої організації є компетенція фахівця, його здатність до критичного мислення, творчий потенціал, здатність знаходити непрограмовані рішення.

Результатом мотиваційного процесу в традиційній економіці є масовий продукт або послуга, натомість в інформаційній економіці це інноваційний одиничний продукт або послуга.

Інноваційний продукт (послуга) передбачає використання нових підходів до мотивації персоналу, а саме поєднання компетентнісного та цифрового. *Компетентнісний підхід* передбачає поряд з матеріальною винагородою систему розвитку професійних якостей персоналу. В основі такого підходу — розвиток потенціалу працівника, що зумовлює формування таких мотивів, які відповідають його інтересам у саморозвитку та вдосконаленні професійних компетенцій.

Використання компетентнісного підходу забезпечує нагромадження людського капіталу та узгоджує інтереси працівника зі стратегічними цілями компанії. Разом з тим інформаційна економіка зумовлює переміщення робочих місць у інформаційний простір. Забезпечити узгодженість інтересів персоналу та організації за таких умов можливо з використанням цифрового підходу в його управлінні.

Цифровий підхід в управлінні персоналом базується на використанні цифрових систем управління. Такий підхід набуває більшої актуальності з появою віртуальних офісів. Прикладами таких офісів можуть бути платформи Socoso, Workplace, що створюють єдиний інформаційний простір для цифрової розподіленої команди. Завдяки сучасним віртуальним офісам розподілені команди можуть дистанційно співпрацювати над реалізацією складних проектів. Основними мотивами за такого підходу є преміювання “часом” та можливість командної взаємодії, яка необмежена географічною ознакою. Характеристика концептуальних підходів працівника та роботодавця до мотивації наведена в табл. 5.2.

Таблиця 5.2. Характеристика компетентнісного та цифрового підходів до мотивації

Підхід	Мотивація персоналу	Мотивація роботодавця
Компетентнісний	Формує потребу персоналу у розвитку професійних компетенцій. Мотивує персонал до узгодження особистісних цілей і цілей підприємства. Сприяє формуванню команди професіоналів	Формує потребу роботодавця в упровадженні системи навчання працівників. Допомагає узгоджувати стратегію розвитку підприємства з розвитком персоналу
Цифровий	Мотивація “часом” та місцем роботи. Мотивація можливістю приймати спільні рішення. Мотивація можливістю поєднання професійного та особистого простору. Мотивація формування особистого впізнаваного цифрового або цифрового + “живого” бренду	Мотивує зниженням витрат на утримання персоналу, оскільки останній працює дистанційно

Джерело: розроблено автором.

Компетентнісний і цифровий підходи тісно пов’язані між собою й доповнюють один одного. Обидва підходи акцентують увагу на нематеріальному заохоченні. *Компетентнісний підхід* спрямований на мотивацію професійного розвитку, оскільки базується на визнанні працівника як головної цінності та конкурентної переваги підприємства. *Цифровий підхід* передбачає перенесення соціально-трудових відносин у цифровий простір. За такого підходу взаємодія між працівниками та між працівником і робото-

давцем відбувається в режимі онлайн за допомогою цифрових пристроїв. А головними чинниками мотивації є новий рівень свободи та можливість розпоряджатися не тільки своїм часом, а й місцем, де здійснюється трудова діяльність. Крім того, цифровий підхід спрощує та пришвидшує комунікацію як усередині підприємства, так і зі стейкхолдерами. Ще одним фактором цифрового підходу є його тісний зв'язок з компетентнісним: цифровий підхід стимулює постійну актуалізацію цифрових компетенцій працівника, тим самим підвищуючи його професійний рівень.

Для задоволення потреб цифрових працівників ми розробили модель мотивації цифрового працівника (рис. 5.2), що базується на компетентнісному та цифровому підходах. Ця модель дозволяє розробити мотиваційну систему відповідно до класифікації трудової діяльності працівників за двофакторною матрицею (див. розд. 3, рис. 3.2).

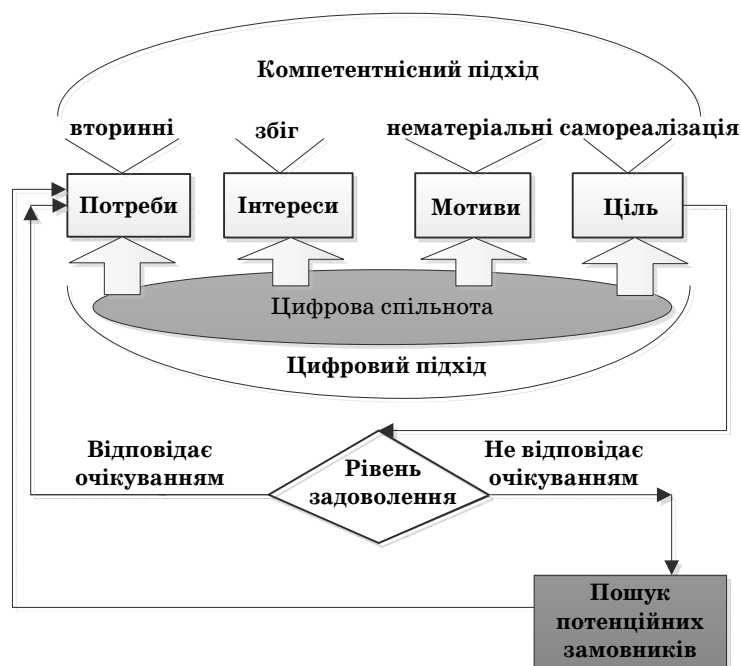


Рис. 5.2. Мотиваційна модель цифрового працівника

Джерело: розроблено автором.

Запропонована модель мотивації цифрових працівників ґрунтується на рівні задоволення системи мотивації, що базується на двовекторній оцінці: суб'єктивній — на основі наявних профе-

сійних навичок індивіда та об'єктивній через спілкування і взаємодію у цифровому середовищі. Якщо рівень задоволення недостатній, працівник змінює роботодавця, або формує портфель замовлень, який дозволяє йому знизити рівень залежності від замовника.

Висновки

Сучасна інформаційна економіка характеризується процесами трансформації зайнятості та мотивації праці, які є тісно взаємопов'язаними та взаємообумовленими.

Зайнятість в інформаційному суспільстві передусім зорієнтована на накопичення особистого людського капіталу та характеризується високим рівнем свободи вибору та мобільності. Розмивання межі між працею і дозвіллям формує нову модель праці, за якої улюблена справа для смарт-працівника стає важливішою за розваги. Така модель праці передбачає нові підходи до формування моделі мотивації.

При переході до цифрової економіки відбувається трансформація потреб, інтересів, мотивів, цілей, поведінки сучасних цифрових працівників. Це зумовлює необхідність пошуку нових мотивів та стимулів, оскільки традиційні втрачають ефективність.

Модель мотивації, яку ми запропонували, передбачає використання двох підходів до мотивації смарт-працівників: компетентнісного та цифрового. Компетентнісний підхід спрямований на стимулювання професійного розвитку персоналу тим самим задовольняючи потреби працівників у самореалізації, успіху. Цифровий підхід забезпечує спрощення комунікації, командну взаємодію за допомогою цифрових технологій та постійну актуалізацію цифрових компетенцій працівників.

5.2. Підтримка волонтерської діяльності для реалізації трудового потенціалу при переході до цифрової економіки

Розвиток цифрових технологій та активне їх використання на ринку праці приводить до трансформації зайнятості й соціально-трудоових відносин. Одним із проявів цих тенденцій є поширення нестандартної зайнятості. Гнучка зайнятість дає значні можливості індивіду для вибору: виду діяльності, форми зайнятості, ро-

бочого графіка, обсягу завдань з одночасним підвищенням рівня відповідальності за результати своєї діяльності.

Четверта технологічна революція змінює спосіб життя людей, формує нові потреби та інтереси. Сучасний спосіб життя набуває все більше ознак неструктурованості. Межі між дозвіллям і зайнятістю розмиваються. Індивідуальний характер зайнятості дозволяє поєднувати різні види активності. Індивід залежно від особистих життєвих уподобань і обставин вирішує, скільки йому працювати та які види робіт виконувати. І головним фактором у прийнятті рішення на користь тієї чи іншої роботи не завжди виступає матеріальна винагорода, все більшої ваги набувають нематеріальні стимули. Цьому сприяють зміна ціннісних орієнтацій у сфері праці, дистанційність зайнятості, самостійність індивідів у формуванні графіка роботи й відпочинку, значно більший рівень свободи, прагнення до самореалізації.

Водночас для інформаційної економіки характерне заміщення певних видів праці цифровими технологіями. В умовах скорочення потреби у людській праці поширення набувають інші види людської діяльності: навчання, волонтерська діяльність, спорт, подорожі тощо.

На особливу увагу заслуговує волонтерська діяльність. Характерними ознаками волонтерства є: добровільність, безоплатність, відсутність жорстких процедур і правил. Волонтерська діяльність щорічно охоплює понад 100 млн осіб дорослого населення планети. При цьому, за експертними оцінками, діяльність волонтерів приносить суспільний прибуток та забезпечує внесок у ВВП від 4 до 8 %¹. Волонтерська діяльність може здійснюватися на систематичній або тимчасовій основі. Проте вагомими тут є такі навички: вміння самостійно планувати й організувати свою діяльність, брати відповідальність на себе за результати діяльності, витримувати баланс між оплачуваною зайнятістю та безоплатною.

Світова історія волонтерства свідчить, що його активізація припадає на час війн, економічних криз тощо. Так, у США у часи Великої депресії участь у волонтерському русі брали понад 3 млн осіб. У той період було створено організацію Civilian Conservation Corps з метою зниження рівня безробіття, охорони довкілля та

¹ Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики 2015 : аналіт. доп. [Ел. ресурс] / НІСД. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/volonter-697e4.pdf>.

збереження природних ресурсів у рамках “Нового курсу” Ф. Рузвельта¹.

В Україні волонтерство набуло поширення після Революції гідності, що пов’язано зі зміною громадянських цінностей населення. Згідно з даними дослідження “Волонтерський рух в Україні” (GfK Ukraine, 2014 на замовлення ООН), 81 % наших громадян вважають волонтерський рух обов’язковою складовою розвитку громадянського суспільства, 85 % вважають, що волонтерський рух допомагає зміцненню миру; при цьому майже чверть українців були або є волонтерами².

Волонтерська активність по країнах світу за даними Всесвітнього індексу благодійності за 2018 р. (рік збирання інформації — 2017) наведена в табл. 5.3.

Таблиця 5.3. Показники волонтерської активності у різних країнах у 2017 р. згідно зі Всесвітнім індексом благодійності

Країна	Глобальний рейтинг		Грошові пожертви		Волонтерська робота		Допомога нужденним	
	місце	%	місце	%	місце	%	місце	%
Індонезія	1	59	1	53	48	53	97	46
Австралія	2	59	3	71	6	40	24	65
Нова Зеландія	3	58	5	68	5	40	21	66
США	4	58	12	61	8	39	10	72
Ірландія	5	56	9	64	7	40	25	64
Велика Британія	6	55	4	68	23	33	29	63
Сінгапур	7	54	14	58	9	39	18	67
Кенія	8	54	27	46	3	45	9	72
Україна	81	29	58	29	103	15	107	42
Росія	110	25	86	21	118	11	101	44
Польща	112	24	78	24	99	15	131	34

Джерело: за даними: World Giving Index (2018) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf?sfvrsn=c28e9140_2.

¹ *Maier N.M.* Nature’s New Deal: The Civilian Conservation Corps and the Roots of the American Environmental Movement / Neil M. Maier. — NY: Oxford University Press, 2008. — 328 p.

² Волонтерський рух в Україні. 2014 [Ел. ресурс] / GfK Ukraine. — Режим доступу: https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_press_releases/data/ua/Documents/Presentations/report_vyshlisky.pdf.

Наведені дані свідчать про відсутність кореляції між рівнем розвитку країни та рівнем благодійності. Тільки половина країн з першої двадцятки належить до країн з розвинутою економікою, інші належать або до країн з середнім рівнем розвитку, або до найменш розвинутих країн. Зокрема, М'янма займала три роки поспіль з останніх п'яти першу позицію у рейтингу, що зумовлено благодійністю серед значної частини населення. Це є результатом цінностей, прийнятих у тому чи іншому суспільстві. Зокрема, у М'янмі таким чинником є релігійність населення, що підкріплює мотивацію до незначних, але постійних пожертв. У 2017 р. М'янма посіла тільки 11-ту позицію, що пояснюється активізацією міжетнічного конфлікту у травні 2015 р. Водночас за рівнем залучення населення у 2017 р. до фінансових пожертв М'янма лідирує — 88 % населення надавали фінансову допомогу на волонтерських засадах.

У ТОП-20 країн у 2017 р. увійшли дві нові країни: Сінгапур і Гаїті¹. У Сінгапурі зростання волонтерської діяльності та надання допомоги нужденним відбулися завдяки впровадженню державою політики з поширення волонтерства протягом останніх років.

Структура волонтерства відрізняється у різних країнах та залежить від рівня їхнього розвитку. У розвинутих країнах серед населення найбільш поширена грошова допомога. У середньому цей показник становить 42 %. У найменш розвинутих країнах більш активно реалізується допомога нужденним (54 %). Водночас показники участі у волонтерській роботі зіставили: у розвинутих країнах середній показник залученості населення у таких роботах складає 24 % населення, у країнах, що розвиваються, — 21 %. Найменшу залученість населення до волонтерських робіт демонструють країни з перехідною економікою, там вона близька до 15 %².

Останні позиції в рейтингу посідають Ємен (144-та позиція з 15 %), Греція (143-тя позиція з 17 %), Китай (142-га позиція з 17 %), Палестина (141-ша позиція з 17 %), Камбоджа (140-ва позиція з 18 %), Азербайджан (139-та позиція з 18 %)³.

Можна припустити існування тісного зв'язку між рівнем громадянської активності населення та ступенем участі у волонтерській діяльності.

¹ World Giving Index (2018) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf?sfvrsn=c28e9140_2.

² Ibid.

³ Ibid.

Україна у 2017 р. посіла 81-шу позицію серед 144 країн світу. Динаміка волонтерської активності в Україні з 2012 по 2017 р. приведена у табл. 5.4.

Таблиця 5.4. Позиція України у світовому рейтингу благодійності у 2012—2017 рр.

Рік збирання інформації	Світовий рейтинг		Грошові пожертви		Волонтерська робота		Допомога нужденним	
	місце	%	місце	%	місце	%	місце	%
2012	111	21	130	7	56	20	108	36
2013	103	23	123	9	43	26	118	35
2014	89	29	47	38	103	13	122	35
2015	106	26	68	26	92	16	119	36
2016	90	28	58	29	83	16	99	42
2017	81	29	58	29	103	15	107	42

Джерело: за даними Charities Aid Foundation: World Giving Index. (2014) [El. resource]. — URL: <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2014-publications/caf-world-giving-index-2014>; WGI (2015) [El. resource]. — URL: <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2015-publications/caf-world-giving-index-2015>; WGI (2016) [El. resource]. — URL: <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2016-publications/caf-world-giving-index-2016>; WGI (2017) [El. resource]. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/cafworldgivingindex2017_2167a_web_210917.pdf; WGI (2018) [El. resource]. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf?sfvrsn=c28e9140_2.

Рейтинг України у 2015 р. знизився на 17 позицій з поступовим відновленням у наступні роки. Це зумовлено низкою чинників, поперше події, що викликали мобілізацію громадського руху, втратили свою гостроту, по-друге, волонтери здебільшого працюють на межі психологічного, емоційного та фізичного виснаження, по-третє, відсутня дієва підтримка державних структур.

Найвищий рівень волонтерської активності в Україні припав на 2014 р. — рік Євромайдану та Революції гідності. Головними напрямками діяльності волонтерського руху України після подій 2014 р. стала допомога Майдану та українській армії (70 %) ¹. Ці історичні події зумовили активізацію громадської позиції нашого населення. Характерними рисами волонтерського руху в Україні

¹ Волонтерський рух в Україні. 2014 [El. resource] / GfK Ukraine. — Режим доступу: https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_press_releases/data/ua/Documents/Presentations/report_vyshlisky.pdf.

є: активна громадянська позиція; перебирання на себе функцій державних структур, за умови якщо останні демонструють інертність та неспроможність; активне використання соціальних мереж для організації та узгодження дій.

До подій 2014 р. найбільш актуальними напрямками діяльності волонтерів в Україні були допомога соціально незахищеним групам населення та благоустрій громадського простору¹.

Волонтерська діяльність — це свідомий вибір громадян, бажання змінити на краще суспільство, співчуття, реалізоване у допомогу, прагнення буди причетним до змін у суспільстві. Ми систематизували та доповнили чинну класифікацію волонтерської діяльності кількома ознаками: за рівнем використання ІКТ, за типом взаємодії (табл. 5.5).

Таблиця 5.5. Класифікація волонтерської діяльності

Класифікаційна ознака	Вид
За рівнем впливу, масштабом діяльності	Глобальна, національна, регіональна, місцева
За тривалістю / витраченим часом	Короткотривала, середньотривала, довготривала
За систематичністю	Постійна, періодична, одноразова
За змістом	Фінансова допомога, трудова підтримка
За рівнем використання ІКТ	Традиційна, цифрова, змішана
За типом взаємодії	Взаємодія “людина—людина”, “людина—штучний інтелект”

Джерело: систематизовано автором.

Розглянемо детальніше фінансову та трудову волонтерську діяльність.

Фінансове волонтерство реалізується через фандрайзинг і краудфандинг. Фандрайзинг (fundraising) передбачає збирання добровільних пожертв для реалізації некомерційних проєктів. Краудфандинг (crowd, funding) — колективне об’єднання ресурсів через краудфандингові платформи з метою допомоги у реалізації проєктів, зокрема культурних, соціальних, доброчинних.

За даними звіту “Crowdfunding Industry Report”, у 2017 р. загальний обсяг світової індустрії краудфандингу склав 34 млрд дол. США, з них на пожертви припадає 2,5 млн дол. США. Зазна-

¹ Волонтерський рух в Україні. 2014 [Ел. ресурс] / GfK Ukraine. — Режим доступу: https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_press_releases/data/ua/Documents/Presentations/report_vyshlisky.pdf.

чимо, що ринок краудфандингу стрімко зростає, адже його загальний обсяг у 2012 р. становив тільки 2,7 млрд дол. США¹.

Трудове волонтерство — добровільна, безкоштовна діяльність з метою поліпшення суспільства, розширення доступу населення до суспільних благ. За віковою ознакою трудове волонтерство розподіляється рівномірно — частка залучення молоді (15—29 років) становить 22 %, людей середнього віку (30—49 років) — 21,4 %, осіб старшого віку (50 років і старше) — 19,8 % (World Giving Index, 2018 CAF)².

Водночас трудове волонтерство доцільно розглядати з більш широких позицій. Волонтерська діяльність — це стиль життя, заснований на активній громадській позиції.

Ми вважаємо, що трудове волонтерство можна розглядати як одну з форм нестандартної зайнятості. Наведемо міркування на підтвердження цієї тези.

1. Трудове волонтерство — це корисна діяльність, праця, яку індивід здійснює з метою задоволення особистих і суспільних потреб. Основними видами трудового волонтерства є: соціальна допомога, краудсорсинг, професійний консалтинг, соціальне “мапування” (створення мап), продукування і навчання. Охарактеризуємо детальніше основні види трудового волонтерства.

Соціальна допомога — це діяльність, спрямована на допомогу нужденним, піклування про тяжкохворих, опікування сиротами, психологічну реабілітацію осіб, постраждалих внаслідок військових дій, сімейних обставин тощо. Цей вид діяльності потребує від волонтера психологічної стійкості та значних емоційних витрат.

Консалтинг, як правило, супроводжує соціальну допомогу та передбачає надання професійних консультаційних послуг з широкого кола питань на безкоштовній основі.

Краудсорсинг — сучасний вид волонтерської діяльності, який передбачає залучення трудових зусиль сторонніх осіб для реалізації, як правило, інноваційних проектів.

Соціальне мапування — це створення карт, а також збирання, аналіз та нанесення на них певної інформації шляхом залучення широких кіл громадськості. Прикладами мапування може бути нанесення на карту історичних пам’яток; привернення уваги громадськості та відповідних громадських структур до пам’яток, які

¹ Crowdfunding Industry Report (2015) [El. resource] // Crowdsourcing.org. — URL: http://reports.crowdsourcing.org/index.php?route=product/product&product_id=54.

² World Giving Index (2017) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/cafworldgivingindex2017_2167a_web_210917.pdf.

руйнуються і потребують реставрації; позначення місць на карті, які мають облаштовану інфраструктуру для людей з обмеженими можливостями.

Продуктування знань і навчання дуже щільно взаємопов'язані та передбачають: поширення знань з використанням традиційних методів навчання або шляхом розміщення їх на онлайн-платформах; проведення досліджень та публікацію результатів у відкритому доступі; обмін знаннями під час неформального спілкування. Прикладом навчання на волонтерських засадах можуть бути ІТ-компанії, які створюють проекти для навчання підлітків, проводять відкриті лекції, майстер-класи.

2. Волонтерська діяльність передбачає особливу винагороду. Волонтер замість грошової отримує нематеріальну винагороду: самореалізацію; здобуття нового досвіду; отримання чи вдосконалення професійних навичок; зав'язування корисних і цікавих знайомств; причетність до соціальних, економічних, політичних та інших перетворень регіонального, національного та глобального масштабу; можливість подорожувати; безкоштовний доступ до платних благ (семінарів, концертів, майстер-класів, фестивалів, змагань тощо). Крім того, волонтер отримує значні емоційні вигоди, оскільки займається доброчинністю.

3. Волонтерська діяльність дає можливість індивіду накопичувати свій особистий людський капітал. Це є важливим фактором у мінливому інформаційному середовищі, від нього залежить унікальність, професійність та вартість робочої сили на ринку праці. Отже, волонтерство є важливим чинником формування та посилення конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

4. У багатьох розвинутих країнах волонтерський рух підтримується державою, зокрема через непрямі фінансові механізми: нижчі ставки податків, кишенькові кошти, покриття витрат на харчування і проживання, медичне страхування; пільги під час вступу до ВНЗ, переваги при працевлаштуванні тощо.

5. Волонтерство виконує важливу соціальну роль на ринку праці. Остання виявляється у декількох аспектах:

1) сприяння працівникові при входженні або поверненні на ринок праці. Волонтерський досвід є значною перевагою не тільки при пошуку першого місця роботи, а й після довготривалого безробіття;

2) використання волонтерської діяльності як чинника "активного довголіття". Це виявляється у підтримці осіб пенсійного віку при виході з ринку праці. Зазвичай волонтерська активність людей пенсійного віку вдвічі вища, ніж інших вікових категорій, що пояснюється наявністю вільного часу та бажанням ділитися

досвідом. Волонтери цієї вікової категорії охоче надають професійні послуги та беруть участь у фандрайзингу;

3) волонтерство виступає чинником амортизації безробіття. Це стосується насамперед довготривалих волонтерських програм з повною зайнятістю. Особи, залучені до таких програм, вибувають тимчасово з конкурентної боротьби на ринку праці. Прикладом є волонтерські програми Корпусу миру США. Волонтери Корпусу миру працюють у 140 країнах. Тільки в Україні з 1992 р. і до сьогодні працювало 3336 волонтерів, нині — 350 осіб¹;

4) ще один аспект пов'язаний із сучасним способом життя — поява нового цифрового виду волонтерства. Такий вид волонтерства дає змогу долучатися через Інтернет до суспільно значущих проєктів та надавати цифрові послуги. Прикладами такої діяльності може бути робота у Вікіпедії, пошук та виправлення помилок у відкритих цифрових кодах, ведення блогів, створення веб-сторінок або сайтів, модерування форумів, цифрові консультації тощо.

Першим запропонував такий вид волонтерства Р. Тайлер для програми “Macdonald Youth Services”. Цифрове волонтерство надає можливість залучити фахівців з різних населених пунктів і країн, зменшити часові витрати, а головне — формує новий тип глобальної соціальної громади. Волонтери долучаються до проєкту за допомогою комп'ютера чи планшета, а також смартфона для виконання мікрозавдань.

Варто назвати найбільший онлайн-ресурс VolunteerMatch, що сприяє розвитку волонтерських спільнот та налагоджує їхню взаємодію та координацію. На початок 2019 р. цей ресурс пропонує 103 776 волонтерських вакансій, з них 6451 цифрових². За даними ресурсу Onlinevolunteering³, щорічно в онлайн-проєктах бере участь близько 12 тис. волонтерів зі 187 країн, 60 % з яких проживають у розвинутих країнах. Найбільш затребуваними є послуги у сфері: перекладу, досліджень, дизайну, розробки навчальних онлайн-курсів, створення текстів тощо.

Під час подій на Майдані в Україні сформувалася спільнота IT-волонтерів, вони створювали веб-сторінки, налагоджували комунікацію між учасниками, координували їхню взаємодію.

¹ Peace Corps [El. resource]. — URL: <https://www.peacecorps.gov/ukraine/>.

² Volunteermatch [El. resource]. — URL: <https://www.volunteermatch.org/>.

³ Onlinevolunteering [El. resource]. — URL: <https://www.onlinevolunteering.org/en>.

ІТ-спільнота в Україні активно займається волонтерською діяльністю. Так, у 2015 р. був створений ресурс “ІТ-Толока” для надання цифрових послуг некомерційним організаціям та громадським ініціативам. Надають послуги переважно студенти, які таким чином здобувають досвід, самореалізацію та задовольняють професійні амбіції.

Ще один приклад — ресурс “iGov”¹, розроблений волонтерами, на якому державні послуги запускаються в цифровому форматі. Розробниками ресурсу є волонтери. Проект передбачає чотири стадії реалізації: організаційні заходи, презентація iGov держслужбовцям, запуск послуги, контроль якості запущених послуг. На початок 2019 р. платформа перебувала на стадії альфа-версії.

За цифрового волонтерства змінюється тип взаємодії, зокрема з’являється новий — “людина — штучний інтелект”. Такий тип взаємодії виникає при здійсненні на волонтерських засадах цифрової діяльності, коли людська діяльність спрямована на взаємодію з машинними алгоритмами.

5) Особливої актуальності набуває такий аспект, як волонтерство в освітніх програмах. Прикладом такої діяльності є програма Корпусу Миру “Викладання англійської мови як іноземної” та її реалізація зокрема в Україні. В рамках цієї програми викладачами виступають носії мови, які привносять свої методики та технології викладання в українську освітню систему, тим самим сприяють її збагаченню та актуалізації. Такі програми розраховані на шкільну та студентську молодь і сприяють обміну інформацією, а також виступають засобами підвищення кваліфікації викладачів та вчителів.

Україна потребує поширення освітнього волонтерського досвіду. На нашу думку, найбільш актуальною волонтерською програмою має стати “Цифрова грамотність” для осіб старшого віку та “Цифровий бізнес” для економічно активного населення. Впровадження першої програми допоможе подолати цифровий розрив між віковими категоріями. Швидкий розвиток інформаційно-комп’ютерних технологій та формування цифрової інфраструктури фактично залишили осіб старшого віку поза цифровим середовищем. Водночас усе більше послуг реалізується саме у цифровому форматі, наприклад онлайн-запис до лікаря та для отримання різноманітних довідок, передавання показників лічильників при сплаті за комунальні послуги. По-

¹ iGov. Портал державних послуг [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://igov.gov.ua/>.

ширення волонтерських програм з навчання цифровим навичкам має стати одним із інструментів зменшення цифрового розриву.

Друга програма допоможе мінімізувати цифровий розрив у навичках серед представників економічно активного населення. Її реалізація сприятиме розвитку цифрового підприємництва в Україні.

Волонтерська діяльність має багато спільних ознак з гнучкою зайнятістю, а саме: добровільність, гнучкість, індивідуальний характер роботи, поєднання декількох видів діяльності, фрагментарність, самостійність у прийнятті рішень, самореалізація, накопичення людського капіталу, високий рівень свободи та відповідальності. Головною відмінною ознакою між ними є відсутність грошової винагороди за працю індивіда.

Порівняльну характеристику гнучкої зайнятості та трудового волонтерства наведено в табл. 5.6.

Таблиця 5.6. Порівняльна характеристика гнучкої зайнятості та волонтерської діяльності

Ознаки	Гнучка зайнятість	Волонтерство
Характер праці	Частіше індивідуальний	Може бути як колективний, так і індивідуальний. Передбачає значну соціальну взаємодію
Тип взаємодії	“Людина — людина”, “людина — штучний інтелект”	
Графік роботи і відпочинку	Гнучкий графік, самостійно визначений індивідом	
Винагорода	Матеріальна (заробітна плата, дохід від підприємницької діяльності) та нематеріальна (визнання, самореалізація)	Компенсація витрат (не обов’язково) та нематеріальна винагорода (самореалізація, визнання, причетність до змін у суспільстві, співчуття та бажання допомогти, вияв громадянської позиції)
Контроль	Роботодавець, самоконтроль	Громада, громадські організації, самоконтроль
Вплив на людський розвиток	Існує синергетичний зв’язок між працею та людським розвитком. Волонтерська діяльність та нестандартна зайнятість сприяють накопиченню особистого людського капіталу	

Джерело: розроблено автором.

У недалекому майбутньому внаслідок заміщення працівників штучним інтелектом волонтерство доцільно розглядати як корисну зайнятість для економічно активного населення. Звісно, це передбачає запровадження “безумовного доходу” або іншого механізму, який забезпечить реалізацію первинних і вторинних потреб індивіда на гідному рівні.

В Україні волонтерську діяльність можна визначити як гнучку зайнятість, зокрема самозайнятість для тих, хто допомагає у вирішенні проблемних питань на Сході України. На підтвердження можемо навести такі міркування.

По-перше, волонтерська зайнятість на Сході України займає багато часу, і здебільшого є понаднормовою роботою. По-друге, така діяльність або здійснюється у збиток особі, або заміщує формальну зайнятість, що зумовлено особистими втратами та трагедіями. Названі особливості волонтерської діяльності у зоні ООС потребують їх урахування та врегулювання на законодавчому рівні.

Події на Майдані та Сході України сформували громадянський рух, який набув підтримки активної частини населення та став драйвером зростання громадянської зрілості суспільства. Волонтери й волонтерські організації забезпечили вирішення багатьох складних проблем, коли державні органи виявилися недостатньо ефективними. Водночас частка залученого населення у волонтерську діяльність в Україні залишається незначною порівняно з іншими країнами.

Для України нагальними залишаються два основних питання: трансформація волонтерської діяльності після завершення подій на Сході та поширення культури волонтерства.

За експертними оцінками, трансформація волонтерської активності в Україні може відбутися за такими сценаріями: громадська залученість до захисту прав та представлення інтересів певних соціальних груп; підприємництво чи професійна діяльність; участь в діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування¹.

Волонтерський рух в Україні згуртував активних, свідомих громадян, та сформував нову культуру, орієнтовану на поширення цінностей миру, свободи, безпеки, гуманізму. Популяризація культури волонтерства серед населення має відбуватися через ін-

¹ *Новікова О.Ф.* Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху : монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. ; Ін-т економіки промисловості НАН України. — Київ, 2016. — 448 с.

ституту права, освіти та виховання, ІТ-спільноти за допомогою реалізації наведених заходів.

1. Поширення обізнаності щодо волонтерської діяльності в країні:

— через визнання ролі волонтерів у зміцненні миру та розвитку суспільства;

— актуалізацію інформації про волонтерський рух та включення її до навчальних програм загальноосвітньої, професійної та вищої школи; популяризацію та заохочення до волонтерської діяльності учнів старшої школи, студентів професійно-технічних закладів, ЗВО;

— дослідження волонтерської діяльності та її впливу на розвиток та трансформацію суспільства;

— створення єдиного всеукраїнського інформаційного порталу з актуальною інформацією про потребу у волонтерських послугах і пожертвах та про волонтерські проекти й ініціативи, що допоможе узгодити та об'єднати волонтерські зусилля та скоординувати їх діяльність.

2. Правове врегулювання неврегульованих аспектів волонтерської діяльності:

— внесення змін до законів України “Про волонтерську діяльність” та “Про зайнятість населення” стосовно визнання волонтерської діяльності у зоні АТО як трудової. Міністерству соціальної політики України слід розробити критерії та порядок зарахування волонтерської діяльності у зоні АТО як трудової діяльності та розробити систему обліку такої зайнятості;

— у п. 3 Закону України “Про волонтерську діяльність” розширити напрями волонтерської діяльності — додати освітню діяльність, а саме надання освітніх послуг у сфері неформальної освіти на безоплатній основі вразливим верствам населення. Сферою такого волонтерства можуть бути програми цифрової грамотності для осіб старшого віку, учасників АТО, ВПО.

3. Сприяння поширенню ІТ-волонтерства (цифрового):

— сприяння поширенню нового типу волонтерства — цифрового, за якого волонтерська діяльність здійснюється через Інтернет;

— створення інформаційних матеріалів про успішні практики цифрового волонтерства та поширення їх через соціальні мережі;

— налагодження взаємодії цифрових волонтерів з владою, координація взаємодії всіх зацікавлених учасників формування цифрової інфраструктури.

Наведені рекомендації дозволять вирішити такі болючі питання, як надання статусу зайнятої особи тим, хто здійснював волонтерську діяльність у зоні АТО, поширення культури волонтерства серед населення; координація зусиль волонтерських організацій; зменшення цифрового розриву між різними віковими групами населення; сприяння розвитку цифрового волонтерства.

Висновки

Волонтерство — це особливий вид діяльності, який свідчить про активну громадянську позицію, бажання займатися суспільно корисною працею. Праця волонтера, з одного боку, сприяє вирішенню суспільних проблем, сприяє економічному розвитку країни, а з іншого — допомагає у накопиченні особистого людського капіталу та розвитку професіоналізму.

Волонтерство доцільно розглядати як одну з форм нестандартної зайнятості, за якої індивід займається корисною і доцільною діяльністю з метою задоволення особистих і суспільних потреб, а замість грошової отримує інші види винагород.

В Україні волонтерство набуло поширення після подій на Майдані та Сході України, водночас рівень залучення населення до волонтерського руху значно нижчий порівняно з іншими країнами — у глобальному рейтингу волонтерства Україна посідає 81-шу сходинку серед 144 країн. За субіндексом волонтерської праці наша країна знаходиться на 103-й позиції.

Поширенню волонтерського руху в Україні можуть сприяти такі заходи:

- формування єдиної цифрової платформи з інформацією про потребу у волонтерах та пожертвах, актуальною інформацією про проекти;

- внесення доповнень до нормативних актів, зокрема стосовно віднесення волонтерської діяльності в зоні АТО до трудової діяльності;

- розширення переліку напрямів волонтерської діяльності з додаванням до нього освітніх волонтерських проектів для вразливих верств населення;

- сприяння формуванню цифрового волонтерства.

5.3. Формування екосистеми ринку праці України: збалансування людського і технологічного розвитку

Ринок праці — складна відкрита система, стан і динаміка розвитку якої визначаються впливом факторів мінливого зовнішнього середовища. Основними чинниками впливу в сучасній інформаційній економіці виступають: міграційні процеси робочої сили, розвиток нового глобального цифрового сегмента ринку праці з цифровими підприємствами та працівниками, роботизація праці та штучний інтелект. Під впливом названих чинників ринок праці набуває ознак адаптивної системи, що постійно еволюціонує. Швидкість змін зумовлює адаптивність системи ринку праці. Для позначення такої системи використовують термін “екосистема”.

Варто зазначити, що національні екосистеми ринків праці мають значну кількість схожих та відмінних рис. Водночас екосистема ринку праці України має певні вади та бар’єри розвитку, що перешкоджає їй функціонувати повноцінно як системі, здатній до самостійного розвитку і еволюції. Сучасний ринок праці характеризується складністю, невизначеністю, швидкою зміною технологій. Під впливом цих чинників ринок праці змінюється, стає адаптивною системою, яка постійно еволюціонує. Для позначення такої системи використовують термін “екосистема”. Термін “екосистема” увійшов в економічну літературу з біології завдяки Дж. Муру¹, який запровадив термін “підприємницька екосистема”. На його думку, до екосистеми підприємства входять не тільки власники і працівники, а й державні структури, наявні й потенційні конкуренти, постачальники, тобто підприємницька екосистема охоплює не тільки внутрішнє середовище підприємства, але й зовнішнє. Головною особливістю підприємницької екосистеми є оптимальне поєднання конкуренції і взаємодії, а бізнес має бути спрямований на розвиток підприємницької спільноти.

У звіті компанії Deloitte Consulting “Бізнес-екосистеми досягають повноліття”² запропоновано таке визначення: “екосистеми —

¹ Moore J.F. Predators and prey: a new ecology of competition / J.F. Moore // Harvard business review. — 1993. — № 71 (3). — P. 75—86.

² Business ecosystems come of age (2015) [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/strategy/Business%20Transformation.pdf>.

спільноти, що складаються з різноманітних суб'єктів, що динамічно розвиваються, створюють і отримують новий зміст у процесі як взаємодії, так і конкуренції”.

Значна кількість досліджень закордонних науковців присвячена питанням підприємницьких екосистем. Актуальним є трактування Ф. Начіри¹, який розглядає бізнес-екосистему як цифрову бізнес-екосистему (*business digital ecosystem*), що базується на використанні інформаційно-комп'ютерних технологій та забезпечує спільне використання ресурсів з метою створення та розвитку бізнесу, знань, інфраструктури. На його думку, головними суб'єктами цифрової бізнес-екосистеми є:

- науково-дослідні, освітні, інноваційні центри;
- підприємства та їх асоціації;
- органи місцевого самоврядування і державного управління².

Д. Айзенберг у своїй книзі “Як розпочати підприємницьку революцію” запропонував рекомендації зі створення ефективних національних екосистем:

- не потрібно копіювати Кремнієву долину;
- екосистему слід будувати з урахуванням місцевих умов;
- залучати приватний бізнес;
- підтримувати проекти з високим потенціалом;
- поширювати успішні практики (проекти);
- змінювати підприємницьку культуру;
- відповідально використовувати ресурси;
- не створювати кластери адміністративно, а допомагати їм органічно зростати;
- регулювати бюрократію і нормативно-законодавчу базу³.

Слід підкреслити, що ці рекомендації Д. Айзенберг сформулював, вивчаючи досвід країн, що розвиваються: Уганди, Чилі, Колумбії. Водночас експерт вважає, що модель однієї країни не обов'язково має бути ефективною в іншій. У своїй книзі “Якою екосистема підприємництва є насправді”⁴ експерт детально наводить усі хибні та правдиві твердження про екосистеми.

¹ *Nachira F.* Towards a network of digital business ecosystems fostering the local development / F. Nachira // European Commission Discussion Paper. — Bruxelles, 2002. — 23 p.

² *Ibid.*

³ *Isenberg D.J.* How to start an entrepreneurial revolution / D.J. Isenberg // Harvard Business Review. — 2010. — Iss. 88. — P. 40—50.

⁴ *Isenberg D.J.* What an entrepreneurship ecosystem actually is / D.J. Isenberg // Harvard Business Review. — 2014. — Iss. 5. — P. 1—7.

Питанням інноваційних екосистем, їх сутності, а також розвитку концепції екосистеми присвячена праця О. Марченко і Л. Федулової¹. До актуальних досліджень екосистеми трудових ресурсів належать звіти компанії Deloitte за 2018 р.² та PwC за 2017р.³

Основними характерними ознаками екосистем є взаємодія спільнот і окремих суб'єктів, постійні внутрішні зміни, адаптація до змін через створення нової якості. Кожна зі спільнот формує свою екосистему і всі вони тісно взаємопов'язані та взаємно впливають одна на одну. Варто зауважити, що завдяки цифровим технологіям і процесам глобалізації межі екосистем стають більш прозорими, а їхні взаємодія та взаємовплив посилюються. Водночас неухильне зростання екосистеми забезпечують взаємодія і конкуренція.

Ринок праці у сучасній цифровій економіці доцільно розглядати як екосистему, яка тісно пов'язана і взаємодіє з іншими екосистемами.

Ми пропонуємо такий *концепт екосистеми ринку праці*.

Екосистема ринку праці має ґрунтуватися на створенні сприятливих умов для ефективної взаємодії всіх учасників системи. До особливостей екосистеми ринку праці доцільно віднести:

- 1) гнучкість у взаємодії та узгодженні інтересів зацікавлених сторін (роботодавці, працівники, освітні заклади, громадські спільноти);
- 2) адаптивність, що полягає у зміні соціально-трудова відносин відповідно до сучасних вимог ринку праці;
- 3) діджиталізація екосистеми, що зумовлює її відкритість, прозорість і доступність для всіх учасників;
- 4) роботизація, штучний інтелект і доповнена реальність як нові об'єкти ринку праці;
- 5) поява нового результату праці — інноваційного продукту, що зумовлений синергією взаємодії.

¹ Федулова Л.І. Інноваційні екосистеми: сутність та методологічні засади формування / Л.І. Федулова, О.С. Марченко // Економічна теорія та право. — 2015. — № 2. — С. 21—33.

² Global Human Capital Trends (2019) [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>.

³ Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році : аналітичний огляд [Ел. ресурс] // PwC. — 2017. — Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>.

З викладеного вище сформулюємо визначення поняття “екосистема ринку праці”. Отже, *екосистема ринку праці* — це спільноти фахівців, роботодавців, державних і комерційних структур, навчальних закладів тощо, взаємодія яких базується на функціональній єдності і реалізується за допомогою використання цифрових технологій, а результатом є створення продукту нової якості.

Екосистема ринку праці має кілька рівнів: глобальний, національний, регіональний та локальний. Водночас завдяки цифровим технологіям межі між рівнями та спільнотами розмиваються. Прикладом цього може слугувати цифрова міграція, коли працівники можуть виконувати роботу для роботодавця з будь-якої країни, не змінюючи місце проживання, за допомогою цифрових технологій.

За функціональною ознакою до основних складових екосистеми національного ринку праці доцільно віднести:

- стратегію економічного розвитку країни, регіонів, міст;
- підприємницьку екосистему;
- екосистему “освіта, наука, інновації”;
- ресурси для праці;
- цифрову екосистему;
- інфраструктурну екосистему.

Вазначимо, що всі екосистеми тісно взаємопов’язані, взаємодіють і впливають одна на одну, що дозволяє їм еволюціонувати. Структурна модель екосистеми ринку праці України наведена на рис. 5.3.

Розглянемо детальніше кожен з наведених екосистем та їхню взаємодію.

Екосистема “Стратегія економічного розвитку території”. Розвиток підприємництва є ключовим компонентом розвитку локальних та національних територій. Стратегія економічного розвитку країни, регіону, міста має сприяти розвитку екосистеми відповідного рівня. Економічне зростання території стимулює появу нового бізнесу і стартапів та розвиток наявних суб’єктів підприємництва, що сприяє створенню нових робочих місць. Для цього потрібна взаємодія органів влади із підприємницькою спільнотою, навчальними закладами, науковими установами, об’єктами інфраструктури, місцевими громадами. Головне завдання такої співпраці полягає у забезпеченні сприятливих умов функціонування різноманітних екосистем через спільну розробку та реалізацію стратегії економічного розвитку міста, регіону, країни. Головними пріоритетами стратегій розвитку територій в Україні мають стати: економічний розвиток регіону з метою створення умов для ефективної зайнятості й утримання

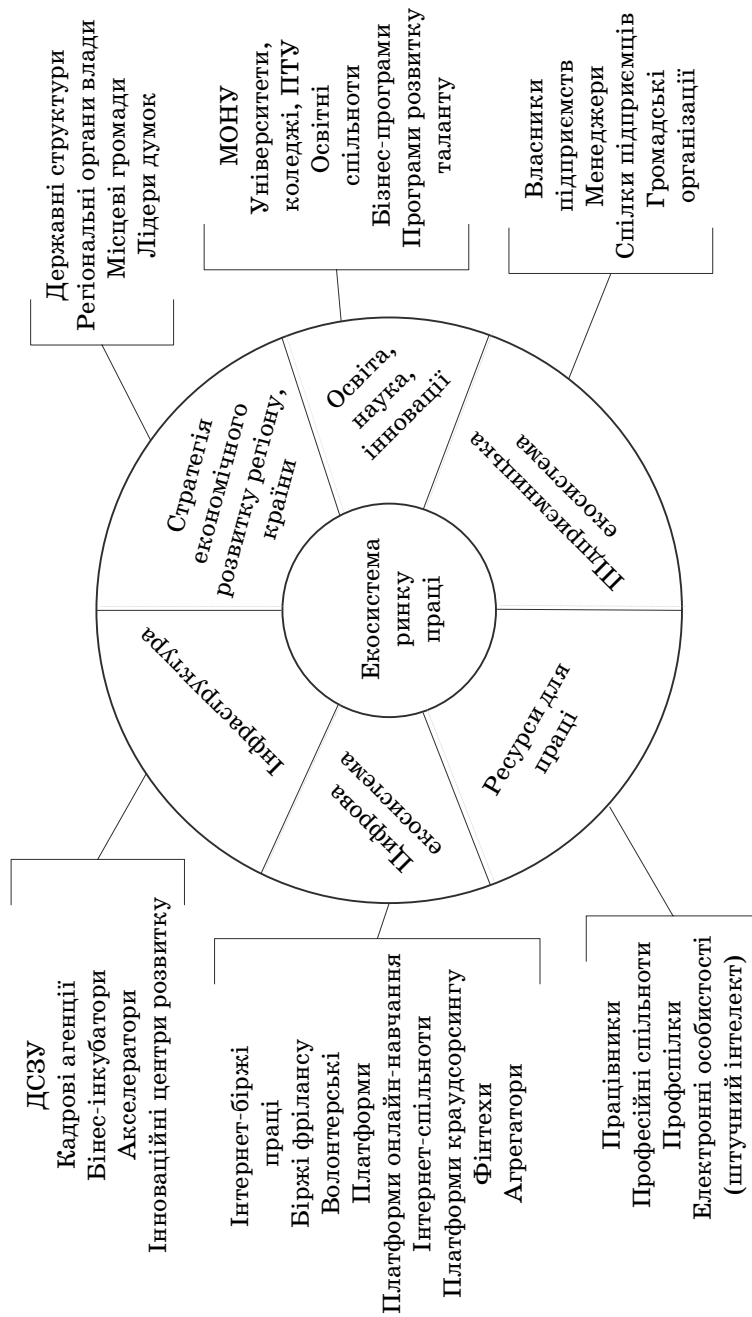


Рис. 5.3. Структурна модель екосистеми ринку праці України

Джерело: розроблено автором.

людського капіталу в регіоні; формування дієвої місцевої громади; екологічний розвиток території; формування якісної інфраструктури; якісний просторовий розвиток.

Підприємницька екосистема складається з екосистем окремих підприємств, представлених власниками й менеджерами. Завдання кожної з них полягає у створенні продукту нової якості, здатного підвищити конкурентоспроможність підприємства. Ефективність підприємницької екосистеми безпосередньо залежить від якості людського капіталу, рівня розвитку інфраструктури, доступу до фінансових джерел, державних і регіональних замовлень. Водночас потрібно розуміти, що для отримання сучасного продукту підприємства змушені скорочувати персонал внаслідок використання технологій. Натомість завдяки сучасним технологіям з'являються нові можливості для створення власного бізнесу, самозайнятості.

Екосистема “Освіта, наука, інновації” тісно пов'язана з попередньою. Академічні установи, професійно-технічні заклади мають готувати фахівців, які задовольняють актуальні потреби ринку праці. Звісно, для цього має бути налагоджена взаємодія між суб'єктами підприємництва та навчальними закладами. Така взаємодія допоможе підприємцям займатися інноваціями, отримувати фахівців відповідного рівня, а навчальним закладам адаптувати навчальний процес під потреби споживачів. Ще одна сфера взаємодії — наукові дослідження, зокрема прикладного характеру. Результатом такої співпраці є інноваційні розробки, які, в свою чергу, змінюють вимоги до працівників та зумовлюють необхідність навчання протягом усього життя.

Екосистема “Ресурси для праці” утворює два елемента: з традиційної категорії — економічно активне населення, з нової цифрової — штучний інтелект. Компетенції першої категорії прямо пов'язані з якістю освіти, отриманого досвіду, таланту персоналу. Працівники мають постійно вдосконалювати та розвивати нові компетенції й навички, щоб мати конкурентні переваги на ринку праці. Завдяки розвитку цифрових категорій працівники конкурують не тільки між собою, а й зі штучним інтелектом. Останній тісно взаємопов'язаний з науковою й інноваційною складовою екосистеми. З одного боку, штучний інтелект є сам по собі результатом інноваційних розробок; з іншого — він може самостійно навчатися і розвиватися, а отже, є чинником продукування інновацій.

За опитуванням компанії PwC, з 10 029 осіб з Китаю, Німеччини, Індії, Великої Британії та США тільки 37 % вважають, що

штучний інтелект замінить людські ресурси¹. Підкреслимо, що порівняно з 2014 р. цей показник збільшився на 4 відсот. п. Водночас уже зараз штучний інтелект заміщує працівників певних професій на підприємствах і організаціях. Прикладами такого заміщення є роботизовані колл-центри, чати-роботи, банківські і касові термінали, GPS-навігація, виробничі роботи тощо.

Екосистема “Інфраструктура” охоплює різноманітні установи, що забезпечують функціонування ринку праці. Традиційними елементами інфраструктури є: Державна служба зайнятості України та її регіональні структурні підрозділи; кадрові та рекрутові агенції. Водночас із поширенням самозайнятості до елементів інфраструктури ринку праці доцільно включити новітні, зокрема акселератори, бізнес-інкубатори, що сприяють розвитку стартапів та інновацій. Щодо останніх, згідно з дослідженням “Стартап-екосистем 24 країни Центральної і Східної Європи”², Україна належить до країн із початковою стадією розвитку (на відміну від Росії, Польщі та Угорщини, які вже перейшли стадію, що наближається до зрілості). Насамперед це пов’язано з несприятливим інвестиційним кліматом. Для порівняння, в Естонії залучення венчурних інвестицій складає 50 дол. США на одну особу, натомість в Україні — від 1 до 5 дол. США. У 2016 р. в Україні уклали договорів на понад 75 млн дол. США³.

Цифрова екосистема забезпечує взаємозв’язок усіх екосистем, а також швидкість, доступність, відкритість, прозорість та зручність у користуванні. Цифрова екосистема складається з різноманітних платформ, агрегаторів та інших цифрових ресурсів, що надають інформацію, забезпечують взаємодію і комунікацію зацікавлених сторін, а також фінансові розрахунки. Цифрова екосистема значно полегшує взаємодію, знижує ризики корпоративних домовленостей та недоброчинності її учасників, а також забезпечує можливість громадського контролю.

У цілому екосистема ринку праці України є сформованою, проте їй бракує ефективної комунікації та налагодженої взаємодії між елементами, що входять до її складу. З метою оцінювання ефективності екосистеми національного ринку праці ми розробили критерії на основі запропонованих Д. Айзенбергом у рамках

¹ Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році : аналітичний огляд [Ел. ресурс] // PwC. — 2017. — Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>.

² Startup investment & innovation emerging Europe. Country sections (2018) [El. resource] / CEE. — URL: <http://cee.ewdn.com>.

³ Ibid.

проекту “Babson Entrepreneurship Ecosystem Project” (БЕЕР)¹. Цей проект був реалізований Бебсон-коледжем з метою вивчення бізнес-екосистем різних країн та розроблення пропозицій з їх поліпшення. Результати оцінювання ефективності екосистеми національного ринку праці наведено в табл. 5.7.

Таблиця 5.7. Критерії оцінювання ефективності екосистеми національного ринку праці

Критерій	Відповідність критерію		
	Так	Не повністю	Ні
Наявність стратегії розвитку країни	+		
Ефективні механізми забезпечення реалізації стратегії економічного розвитку			+
Розвинута інфраструктура ринку праці	+		
Підтримка розвитку інноваційних структур державою		+	
Наявність фахівців на ринку праці та утримання їх у країні		+	
Налагоджена взаємодія навчальних закладів із підприємницькими структурами		+	
Лояльність національної культури до підприємництва	+		
Активні професійні спільноти		+	
Налагоджена взаємодія між урядовими, професійними, освітніми, громадськими спільнотами		+	
Наявність єдиного цифрового агрегатора, що забезпечує взаємодію й узгодженість усіх екосистем			+

Джерело: розроблено автором на основі критеріїв оцінювання ефективності національних бізнес-екосистем Деніела Айзенберга.

Результатом реалізації *першого критерію* стала розроблена і схвалена у 2015 р. Стратегія сталого розвитку “Україна—2020”². Метою названої стратегії визначено “впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі”³. В основу реалізації стратегії покладено суспільний

¹ *Isenberg D.J.* How to start an entrepreneurial revolution / D.J. Isenberg // Harvard Business Review. — 2010. — Iss. 88. — P. 40—50.

² Про Стратегію реалізації сталого розвитку “Україна-2020” : Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

³ Там само.

догорів між владою, підприємництвом та суспільством. Суспільний договір передбачає взаємодію і співпрацю його учасників для забезпечення розвитку країни. Саме суспільний договір мав би сприяти досягненню 25 ключових показників, передбачених Стратегією. Більшість показників сьогодні для України є недосяжними, зокрема високі позиції (ТОР 30-50) у світових рейтингах, збільшення тривалості життя населення на 3 роки, ВВП на одну особу за ПКС 16 000 дол. США тощо.

Для обґрунтування негативної оцінки за *другим критерієм* скористаємося методом порівняння планових показників, передбачених у Стратегії, із проміжними показниками за 2016—2017 рр. (табл. 5.8). Зазначимо, що оцінювалися лише кілька показників, оскільки не всі з них порівнянні. Це пов'язано з розмитим формулюванням самого показника, або показник визначається за результатами всеукраїнського опитування, або немає даних у відкритому доступі.

Середня тривалість життя населення за даними Світового банку у 2015 і 2014 рр. становила 71,19 року, у 2013 р. — 71,16 року. Отже, можна припустити, що тривалість життя у 2020 р. не може збільшитися на три роки, з огляду на наведену динаміку.

Інформації стосовно частки випускників шкіл, які мають відповідні сертифікати про володіння іноземною мовою, немає. Водночас можна припустити, що цей показник може корелювати з часткою тих, хто успішно склав ЗНО хоча б з однієї іноземної мови. Найбільша кількість випускників шкіл обрали англійську мову. Так, у 2018 р. їхня частка складала лише 26,5 % від загальної кількості випускників. З них половина — 13 % не подолали поріг “склав/не склав”¹. Аналогічна ситуація з подоланням порогового значення спостерігається щодо інших іноземних мов. Отже, можна припустити, що цей показник поки що недосяжний.

У цілому результати порівняння свідчать про низьку ймовірність досягнення показників, запланованих Стратегією сталого розвитку “Україна—2020”. Це свідчить про низьку ефективність механізмів реалізації стратегії.

Третій критерій виконується повною мірою, це пов'язано з тим, що інфраструктура ринку праці в нашій країні створена та функціонує. До її складу входять Державна служба зайнятості України, кадрові агенції, рекрутові компанії, діяльність яких спрямована на допомогу в пошуку робочого місця та підборі персоналу на вакантні місця. Позитивний момент — розробка та за-

¹ Офіційний звіт про проведення ЗНО у 2018 р. [Ел. ресурс] / Український центр оцінювання якості освіти. — Режим доступу: <http://testportal.gov.ua/tag/rezultati-zno/>.

Таблиця 5.8. Аналіз індикаторів реалізації Стратегії сталого розвитку “Україна—2020”

№	Індикатор реалізації стратегії	Значення		
		планове	фактичне	
			2016 р.	2017 р.
1	ВВП на одну особу на ПКС, тис. дол. США	16 000	6763,2	8666,9
2	Місце у рейтингу “Doing Business”	≤30	80	76
3	Місце за глобальним індексом конкурентоспроможності (WEF)	≤40	85	81
4	Місце за індексом сприйняття корупції	≤50	131	130
5	Середня тривалість життя населення, збільшення	+ 3 роки	*	*
6	Рейтинг за глобальним індексом конкурентоспроможності талантів	≤30	69	61
7	Частка випускників ЗНЗ з володінням міні двома іноземними мовами, що підтверджуватиметься міжнародними сертифікатами, %	75	**	**

Джерело: за даними: GDP based on purchasing-power-parity (PPP) per capita (2019) [El. resource] / IMF. — URL: <http://www.imf.org/external/>; Doing business 2017 : A World Bank Group Flagship Report [El. resource]. — URL: <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Full-Report.pdf>; The Global Competitiveness Report 2016—2017 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf; The Global Competitiveness Report 2017—2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>; Corruption Perceptions Index 2016 [El. resource] / Transparency International. — URL: https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016; Life expectancy at birth, total (years) (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>; The Global Talent Competitiveness Index 2017 [El. resource] / INSEAD. — URL: http://www.gtci2017.com/documents/GTCI_2017_web_r3.pdf.

пуск Державною службою зайнятості України онлайн-агрегатора, що дає можливість розміщувати резюме, здійснювати пошук вакансій, користуватися калькулятором розрахунку допомоги по безробіттю. Портал містить агреговані дані про кількість вакан-

сій та резюме з усіх областей України. Так, станом на початок травня 2019 р. було заявлено 81 602 вакансії, 358 пропозицій за цивільно-правовим договором та розміщено 388 382 резюме¹.

Четвертий критерій визначає рівень сприяння держави розвитку інновацій через підтримку науково-дослідних центрів, бізнес-інкубаторів, акселераторів, інноваційних центрів тощо. Державна політика розвитку інновацій полягає насамперед у створенні сприятливого клімату для залучення інвестицій в інноваційні розробки та здійснюється відповідно до Закону України “Про інноваційну діяльність”². Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти у червні 2010 р. рекомендував Парламенту прийняти проект постанови про Рекомендації парламентських слухань на тему “Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів”. Постанова була прийнята у жовтні 2010 р.³ У 2015 р. Кабінет Міністрів схвалив Концепцію розвитку національної інноваційної системи⁴, термін реалізації якої передбачений до 2025 р.

В Україні створено та діє декілька інкубаторів, акселераторів, технолабів, серед них слід відзначити: EatsLabs, GrowthUp, WannaBiz, iHub, Polyteco, 1991 Open Data Incubator, Startup Depot Lviv. Водночас наша країна характеризується нерозвинутим ринком стартапів, у результаті бізнес-інкубатори тимчасово припиняють роботу або переїжджають до інших країн. Так, EatsLabs тимчасово зупинив набір нових команд, Harry Farm переїхав до Казахстану.

Попри несприятливу ситуацію, в Україні з’являються нові інноваційні структури, прикладом такої є Unit City — інноваційний парк, що включає технолабораторії, акселератори, освітні центри, коворкінги, соціальні та культурні простори. Це інноваційна екосистема, яка забезпечує взаємодію, синергію й концентрацію інноваційного людського капіталу та бізнесів, що займа-

¹ За даними офіційного сайту Державної служби зайнятості України: <https://www.dcz.gov.ua/>.

² Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 №40-IV [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

³ Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів : Постанова Верховної Ради України від 21.10.2010 № 2632-VI [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2632-17>.

⁴ Концепція розвитку національної інноваційної системи [Ел. ресурс] / затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 №680-р. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80>.

ються дослідженнями та інноваціями розробками¹. Зазначимо, що стартап є однією із форм самозайнятості, привабливою для молоді.

П'ятий критерій визначає наявність фахівців на ринку праці, здатних виконувати складну інтелектуальну роботу, бо саме вони забезпечують економічний розвиток країни, продукують інновації. В Україні спостерігається брак професіоналів, проте є й певні складнощі з їх утриманням у країні. Так, за складовою “утримання талантів” Глобального індексу конкурентоспроможності Україна декілька років поспіль займає останні позиції, зокрема 132-ге місце у 2014—2015 рр.; 114-те місце у 2015—2016 рр.; 127-ме місце у 2016—2017 рр.²

Відплив фахівців починається зі студентства, коли молоді люди обирають навчання за кордоном, так, кількість українських студентів, які здобувають освіту за кордоном, постійно збільшується: з 2008/2009 по 2016/2017 навч. р. цей показник зріс більш ніж утричі.

За даними аналітичного центру CEDOS, у 2016/2017 навч. р. 77 424 особи з громадянством України навчалися за кордоном, це становить 8 % від загальної кількості студентів денної форм навчання. Найбільш привабливими країнами для здобуття освіти стали Польща (33 370 осіб), Росія (11 440 осіб), Німеччина (9638 осіб), Канада (3425 осіб)³.

За прогнозами CEDOS, у 2017/2018 навч. р. кількість українських студентів, які навчаються за кордоном, мала скласти 83 тис. осіб, або 9 % від загальної кількості осіб, що здобувають освіту за денною формою навчання⁴.

Слід зауважити, що на відміну від України, яка втрачає свій інтелектуальний людський капітал, вигоду мають Польща, де українські громадяни складають 55 % від загальної кількості іноземних студентів, Словаччина — 30 % та Болгарія — 20 %⁵. Пи-

¹ Почему украинские стартапы гибнут в инкубаторах. 2016 [Ел. ресурс] // Liga. — Режим доступу: <http://www.liga.net>.

² The Global Competitiveness Report 2017—2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%20%80%932018.pdf>.

³ Стадний Є. Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року [Ел. ресурс] / Є. Стадний // SEDOS. — Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku>.

⁴ Там само.

⁵ Там само.

тання, чи повернеться молодь після здобуття освіти до України, є відкритим. Проте слід пам'ятати, що більшість з них самостійно інвестували у розвиток особистого освітнього капіталу, а отже, обирати перше місце роботи та подальшу професійну кар'єру будуть за принципом економічної доцільності.

Шостий критерій характеризує якість взаємодії між навчальними закладами та підприємницькими структурами. На жаль, змушені констатувати невідповідність навичок і компетенцій переважної більшості випускників українських закладів вищої освіти потребам ринку праці. Це зумовлює значні труднощі з пошуком першого робочого місця. Водночас з'являються альтернативні форми навчання, які пропонують інші принципи і підходи, методи навчання та забезпечують відповідні компетенції.

Прикладом може бути навчальний заклад Unit factory, що працює за стандартами інноваційної французької "Ecole 42" та навчає необхідних на сучасному ринку праці навичок: програмувати, працювати в команді та знаходити неординарні рішення. До альтернативних форм навчання слід віднести онлайн-навчання, що надає широкі можливості доступу до курсів і програм з усього світу.

Сьомий критерій виконується повною мірою. Україна пройшла шлях від цілковитого неприйняття підприємництва до його розуміння і підтримки. Цьому процесу сприяв складний етап формування українського національного ринку праці від 1991 р., коли багато найманих працівників втратили роботу. Саме у цей період з'явилися перші підприємці, а підприємництво стало гарною можливістю забезпечити себе роботою, а свою родину засобами для існування. У таких умовах в Україні відбувалося формування лояльного ставлення до підприємництва. Водночас підприємництво в Україні перебуває переважно на перших стадіях розвитку, воно тільки почасти намагається стати соціально відповідальним.

Відповідність *восьмому критерію* виявляється через наявність професійних спільнот. В Україні існують фахові товариства, які об'єднують зусилля професіоналів для досягнення спільних інтересів. Соціальні мережі спростили взаємодію членів професійних спільнот. Прикладами таких спільнот є: ІТ-кластери, формальні і неформальні спільноти за галузевими ознаками. Водночас, тільки зараз налагоджується взаємодія професійних спільнот з навчальними закладами. Першими і найбільш активними тут є ІТ-спільноти, які, відчувши "фаховий голод", почали активно співпрацювати з навчальними закладами. Співпраця реалізується через відкриті лекції, майстер-класи, хакатони, а також через узгодження навчальних планів із потребами ІТ-бізнесу.

Дев'ятий критерій виконується не повною мірою, оскільки існують бюрократичні бар'єри, що ускладнюють взаємодію зацікавлених сторін. Ця ситуація обтяжується значним рівнем корупції, який обумовлює закриті інформацію та ускладнений доступ до неї. Використання цифрових ресурсів може виправити наявний розрив у взаємодії влади із зацікавленими спільнотами, через спрощений доступ до інформації, унеможливлення прийняття рішень “у ручному режимі” та забезпечення взаємодії і комунікації.

Розробка та впровадження єдиного цифрового агрегатора, що містить всю актуальну інформацію, забезпечує комунікацію та взаємодію, є необхідною умовою для ефективної діяльності екосистеми ринку праці. Саме це і забезпечить виконання *десятого критерію*.

У цілому розвиток екосистеми національного ринку праці потребує розробки державної політики, спрямованої на сприяння інноваціям, налагодження діалогу між урядовими структурами, професійними і громадськими спільнотами, поліпшення взаємодії між навчальними закладами та підприємцями, професійними спільнотами. Це передбачає запровадження нових принципів, на основі яких буде розвиватися та еволюціонувати екосистема.

На нашу думку, основними принципами екосистеми ринку праці України мають стати: децентралізація, глокалізація, взаємодія, відкритість, адаптивність, інноваційність.

Децентралізація стосується вертикалі управління і передбачає залучення професійних та громадських спільнот до участі в розробці правил регулювання діяльності її суб'єктів. Екосистема є соціальним організмом, який самостійно розвивається через взаємодію його суб'єктів, що зумовлює зміну методів та перехід від управління до регулювання.

Глокалізація означає поєднання та конвергенцію всіх систем, мереж екосистеми з одночасним збереженням та посиленням регіональних і локальних особливостей на фоні глобальних процесів. З одного боку, глокалізація сприяє проникненню глобальних тенденцій на регіональний, місцевий рівень, а з іншого — зберігає та посилює місцеві особливості.

Взаємодія всіх зацікавлених спільнот забезпечує синергетичний ефект і дає можливість створювати інноваційні продукти. Взаємодія сприяє формуванню якісно нових соціальних та економічних відносин всередині екосистеми. Водночас взаємодія можлива тільки за умови забезпечення відкритості й прозорості.

Відкритість і прозорість полягають у доступності інформації для всіх зацікавлених спільнот, тобто забезпечення розуміння

та прийняття державної політики. У сучасних умовах прозорість і відкритість є провідними чинниками ефективної політики та забезпечення взаємодії органів влади, професійних і громадських спільнот.

Адаптивність означає, що екосистема є “живим організмом”, який розвивається і трансформується під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Адаптивність передбачає здатність екосистеми перетворюватися та забезпечити якісно новий результат. Таким результатом можуть бути інноваційні трудові послуги.

Інноваційність забезпечується взаємодією учасників, їх спільними інтересами та мотивацією до досягнення найкращого результату. Інноваційна трудова послуга формується під впливом злагодженої взаємодії таких екосистем ринку праці: державне регулювання, підприємництво, освіта і наука, інфраструктура, Інтернет.

Дотримання цих принципів допоможе екосистемі ринку праці органічно розвиватися та створювати новітній продукт завдяки взаємодії всіх її суб'єктів.

Інструментом стимулювання розвитку екосистеми ринку праці є впровадження стратегії “смарт-спеціалізації”. Смарт-спеціалізація полягає у фокусуванні знань та поєднанні їх з обмеженою кількістю пріоритетних видів економічної діяльності регіону/країни. Стратегія передбачає взаємодію чотирьох складових: бізнесу, науковців, влади та громадськості. Успішним прикладом реалізації смарт-спеціалізації є країни ЄС. Результатом реалізації смарт-спеціалізації у країнах ЄС стала розробка 120 стратегій на загальну суму 67 млрд євро¹.

В Україні обрано три пілотні регіони: Харківська, Запорізька, Одеська області. Наразі відбувається формування регіональних команд експертів.

На нашу думку, впровадження стратегії смарт-спеціалізації регіонів дозволить стимулювати розвиток екосистем регіональних ринків праці. В основі стратегії смарт-спеціалізації — концепція. Основними завданнями, що вирішуються в рамках названої стратегії щодо екосистеми ринку праці, є:

- розвиток інновацій, що сприяє розвитку наукового потенціалу регіону;
- розвиток підприємництва, що збільшує попит на робочу силу, створює нові робочі місця та призупиняє відплив кадрів з регіонів;

¹ Smart specification platform [El. resource] / European Commission. — URL: <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/home>.

- розвиток освітньої системи, результатом стануть посилення наукової інфраструктури, розвиток кадрового потенціалу, зростання попиту на наукові дослідження;
- налагодження взаємодії університетів та підприємництва у справі підготовки фахівців, комерсализації прикладних досліджень;
- формування цифрового агрегатора екосистеми ринку праці, що дозволить налагодити взаємодію між її елементами;
- залучення громадськості, що дозволить забезпечити зворотний зв'язок щодо формування комфортної екосистеми для проживання населення на території.

У цілому реалізації регіональних стратегій смарт-спеціалізації дозволить стимулювати розвиток екосистеми ринку праці через налагодження взаємодії між підприємництвом, наукою, владою та громадськістю.

Успішна реалізація Стратегії смарт-спеціалізації в регіонах можлива за умови, якщо вона стане частиною Стратегії та соціально-економічного розвитку країни. Водночас вона має узгоджуватися зі стратегіями розвитку міст, маленьких містечок та селищ обласного підпорядкування. Це зумовлено формуванням єдиних цінностей, що спрямовані на розвиток економіки країни, розвиток і утримання людського потенціалу та адаптацію названих процесів під формування цифрової економіки та суспільства.

Ми розробили концептуальну схему взаємодії, гармонізації та взаємної підтримки стратегій розвитку, яка узгоджує інтереси національного, регіонального, локального рівнів (рис. 5.4).

Ця концептуальна схема ґрунтується на ефективній взаємодії між чотирма спільнотами: владою, бізнесом, освітою і наукою, громадськістю, а її ефективність забезпечується впровадженням цифрових інструментів взаємодії.

Слід підкреслити, що політика зайнятості, котра реалізується в нашій країні, має фрагментарний характер і спрямована на розв'язання нагальних питань, таких як облік безробітних, допомога у працевлаштуванні, консультування, навчання. Ми погоджуємося з висновками Ю. Маршавіна¹, що державна політика зайнятості “не пов'язується зі складовими макроекономічної політики, інвестиційною, кредитно-грошовою, зовнішньоекономічною, податковою і бюджетною політикою”.

Водночас її доцільно пов'язувати та узгоджувати не тільки з названими сферами державного регулювання, а й із системою

¹ *Маршавін Ю.М.* Державна політика зайнятості в Україні: необхідність переважання / Ю.М. Маршавін // Економіка та суспільство. — 2016. — № 7. — С. 679—685.

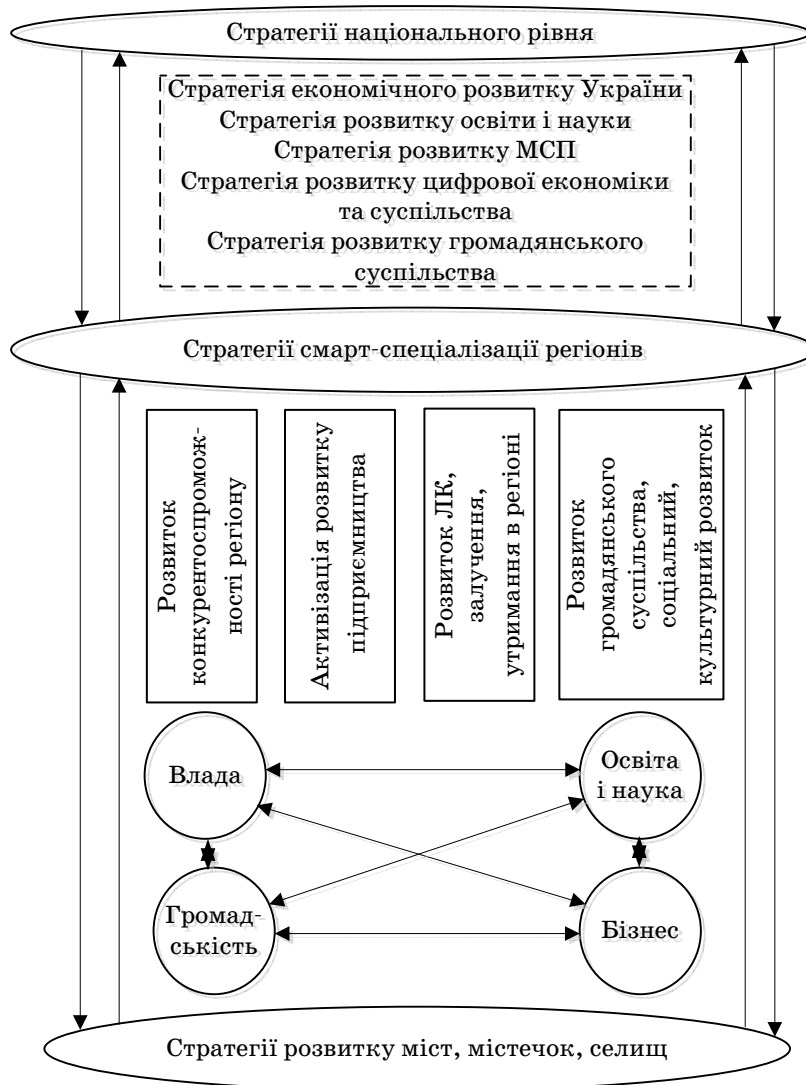


Рис. 5.4. Концептуальна схема взаємодії стратегій розвитку різних рівнів управління

Джерело: розроблено автором.

освіти і науки, політикою зі стимулювання інновацій, розвитку цифрової економіки та суспільства, формування громадського суспільства. Це дозволить створити сприятливі умови для формування, розвитку та утримання людського капіталу всередині країни.

Запропонована схема взаємодії дозволяє розв'язати названу проблему, збалансувати всі складові державної політики та узгодити відповідні стратегії розвитку.

Серед цілей, що об'єднують та пов'язують різнорівневі стратегії, доцільно назвати такі:

- Розвиток конкурентоспроможності країни, регіону, міста.
- Стимулювання інновацій, науково-дослідних розробок, запуску нових технологічних компаній.
- Формування інноваційного людського капіталу та утримання його в країні, регіоні, місті.
- Збалансування освітньої системи та ринку праці.
- Розвиток цифрової економіки та інфраструктури.
- Формування громадських просторів та розвиток креативної культури.
- Залучення інвестицій у країну, регіон, місто.

Реалізація наведеної концепції взаємодії різнорівневих стратегій розвитку допоможе гармонізувати основні вектори розвитку національної економіки: інновації, бізнес, освіту і науку, трудовий потенціал та громади.

Висновки

Екосистема ринку праці базується на використанні цифрових технологій та забезпечує взаємодію спільнот фахівців, роботодавців, державних і комерційних структур, навчальних закладів, взаємодія яких базується на функціональній єдності і сприяє створенню продуктів з новими характеристиками.

Екосистема ринку праці складається зі стратегії економічного розвитку країни, регіонів, міст; підприємницької екосистеми; екосистеми "Освіта, наука, інновації"; ресурсів для праці; цифрової екосистеми; інфраструктури.

Аналіз показників ефективності екосистеми ринку праці України засвідчив її недостатню ефективність та наявність бар'єрів всередині системи. До бар'єрів, що перешкоджають розвитку і еволюції національної екосистеми ринку праці, належать: недосконалі механізми забезпечення реалізації стратегії економічного розвитку країни; низький рівень підтримки державою інноваційних структур; недостатній рівень якості вищої та професійної освіти; відсутність єдиного цифрового агрегатора, що пов'язує в єдине ціле та забезпечує ефективну взаємодію всіх структурних елементів екосистеми.

Базовими принципами розвитку екосистеми ринку праці мають стати: децентралізація, глокалізація, взаємодія, відкритість,

адаптивність, інноваційність. Реалізація стратегій смарт-спеціалізації на регіональному рівні покликана стимулювати розвиток екосистеми ринку праці. Це дозволить активізувати розвиток підприємництва, створення нових робочих місць, стимулювати розвиток трудового потенціалу та налагодить взаємодію між підприємцями, наукою, владою, громадськістю.

Упровадження стратегії смарт-спеціалізації регіонів в Україні стимулюватиме розвиток регіональних систем освіти, наукових досліджень, промисловості та дасть змогу збалансувати екосистему ринку праці.

Ефективна реалізація стратегії смарт-спеціалізації можлива за умови налагодження взаємодії на різних рівнях управління економікою: національному, регіональному та локальному за умови взаємної підтримки цілей, задекларованих у національних стратегіях, регіональних та локальних стратегіях.

Запропонована концепція взаємодії різнорівневих стратегій розвитку допоможе узгодити цілі, збалансувати взаємодію окремих екосистем, розвинути цифрову інфраструктуру, впровадити інструменти формування та утримання людського капіталу всередині країни, регіону, міста.

Основні результати дослідження розділу 5 опубліковані у таких статтях та виданнях

1. Пропозиції до забезпечення реалізації Концепції цифрової економіки та суспільства на 2018—2020 роки та формування стратегічних пріоритетів цифрових трансформацій до 2030 року : наук.-довідна записка / ред. О.Ф. Новікова ; Інститут економіки промисловості НАН України. — Київ, 2019.

2. *Азьмук Н.А.* Екосистема ринку праці / Н.А. Азьмук // Ринок праці і зайнятість населення. — 2018. — № 3. — С. 33—41.

3. *Азьмук Н.А.* Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок / Н.А. Азьмук // Проблеми економіки. — 2017. — № 4. — С. 376—383.

4. *Азьмук Н.А.* Система мотивації праці як фактор розвитку малих підприємств / Н.А. Азьмук // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. — № 237. — Т. IV. — С. 1008—1017.

5. *Азьмук Н.А.* Волонтерська діяльність як форма нестандартної зайнятості / Н.А. Азьмук // Нові нерівності — нові конфлікти: шляхи подолання : тези доповідей III конгресу Соціологічної асоціації України. — Київ, 2017. — С. 133—134.

6. *Азьмук Н.А.* Мотивація праці в інформаційній економіці / *Н.А. Азьмук* // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Людина і праця в економіці регіону” / Центральнoукраїнський національний технічний університет. — Кропивницький, 2016. — С. 36—38.

7. *Азьмук Н.А.* Інформаційна регіональна інфраструктура підтримки малого та середнього бізнесу / *Н.А. Азьмук* // Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. “Теорія і практика економіки і підприємництва”. — Сімферополь : ТНУ, 2009. — С. 92—93.

8. *Азьмук Н.А.* Мотивація персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності малих підприємств / *Н.А. Азьмук* // 36. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. “Проблеми та перспективи розвитку підприємництва”. — Харків : ХНАДУ, 2007. — С. 10—11.

9. *Азьмук Н.А.* Волонтерська діяльність як траєкторія реалізації трудового потенціалу в Україні [Ел. ресурс] / *Н.А. Азьмук* // Ефективна економіка. — 2019. — № 8. — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7216>.

ВИСНОВКИ

Цифрові технології змінюють бізнес-процеси, умови, зміст і характер праці, формують нові форми зайнятості, способи організації трудової діяльності та групової взаємодії. Названі чинники тісно взаємопов'язані та співзалежні з формуванням цифрового сегмента ринку праці. Це потребує наукового осмислення, формування теоретичних підходів та розробки рекомендацій щодо напрямів розвитку та механізмів регулювання ринку праці при переході до цифрової економіки.

Наукові результати, отримані автором, полягають у розвитку теоретико-методологічних, методичних і прикладних засад дослідження трансформації ринку праці, інституту зайнятості, змісту і характеру праці та розробці науково-практичних рекомендацій із регулювання діяльності суб'єктів ринку праці при переході до цифрової економіки.

Результати дослідження еволюції теорій ринку праці свідчать про тісний зв'язок та обумовленість зміною технологічних укладів в економіці. Зміна хвиль економічних циклів активізує технологічний розвиток, що, у свою чергу, передбачає формування нових інструментів регулювання ринку праці, форм зайнятості та соціально-трудова відносин.

Результати оцінювання гнучкості національного ринку праці свідчать про достатній рівень його гнучкості з одночасно низьким рівнем соціального захисту. Недоліками національного ринку праці є низький рівень оплати праці, прихована дискримінація, наявність тіньового сектору, недосконале регулювання. Названі недоліки гнучкості ринку посилюються соціальними ризиками для економічно активного населення, що пов'язано з недостатнім

рівнем соціального захисту, а в деяких випадках — з повною його відсутністю. Зокрема потребують посиленого захисту такі сфери взаємодії роботодавця і працівника, як наймання та звільнення, сприяння навчанню та підвищенню кваліфікації працівників, оплата праці, соціальні виплати.

За результатами порівняльного аналізу традиційних та гнучких форм зайнятості виявлено відмінності за такими елементами організації праці: тип виробництва, власність на засоби виробництва, організаційна структура, поділ праці, час роботи і відпочинку, організаційна культура і цінності, система контролю, оплата праці. Особливостями нестандартної зайнятості є власність за засоби виробництва, нові форми організації роботи та взаємодії, гнучкий графік роботи й відпочинку, портфель замовлень та кілька джерел отримання доходу, індивідуальна угода про виконання замовлення або її відсутність, частковий соціальний захист.

Розроблено концепцію цифрового ринку праці, що трактується як сегмент глобального ринку праці, суб'єкти якого через використання інформаційно-комп'ютерних технологій залучені, з одного боку, у глобальний цифровий розподіл праці, а з іншого — у глобальне цифрове виробництво. Визначено функції та особливості цифрового ринку праці. Ознаками цифрового ринку праці є глобальність, гнучкість, динамічність, цифрова інфраструктура, цифрові працівники, цифрова трудова міграція.

Удосконалено поняттєвий апарат, зокрема запропоновано авторське трактування понять: “цифрова зайнятість”, “цифровий працівник”, “цифрове робоче місце”, “цифрова посада”. Запропоновано класифікацію цифрової зайнятості на основі отриманого результату (інноваційності отриманого результату) на “смарт-зайнятість” та “базову зайнятість”. Обґрунтовано зростання попиту на цифрову смарт-зайнятість при переході до V та VI технологічних укладів.

Визначено сутність, особливості “цифрової трудової міграції”, виявлено її переваги та недоліки для країн-реципієнтів та країн-донорів. Головною особливістю цифрової міграції є можливість працювати у складі бізнес-команди будь-якої країни над будь-яким проектом без зміни місця проживання. Головною відмінністю від експорту цифрових послуг є укладання трудової угоди, контракту.

Виявлено тісний взаємозв'язок та взаємообумовленість між трансформацією людського капіталу і формами зайнятості. Нагромадження носієм особистого людського капіталу зумовлює схильність до інноваційних форм зайнятості.

Сформовано авторський підхід до визначення місця і ролі штучного інтелекту в процесі праці, що ґрунтується на класифікації праці за ступенем взаємодії людини і штучного інтелекту. Визначено передумови зміни статусу штучного інтелекту на ринку праці з об'єкта на суб'єкт.

Досліджено можливості заміщення людської праці штучним інтелектом, в основу покладено класифікацію праці за рівнем участі в трудовому процесі людини. Сформовано двофакторну модель трудової діяльності, яка базується на рівні складності завдань, що підлягають розв'язанню, та креативності.

На окрему увагу заслуговує взаємодія людини зі штучним інтелектом. У монографії досліджено трансформації місця і ролі живої праці у цифровій економіці, що пов'язано зі зміною процесу праці під впливом ІКТ та використання у ньому штучного інтелекту.

Розвинуто теоретичні положення про креативну працю і зайнятність; запропоновано класифікацію трудової діяльності, що базується на основі поєднання у процесі праці креативності та діджиталізації трудової діяльності. У результаті вдалося виокремити п'ять основних типів креативно-цифрової зайнятості: виконавець, митець, профі, діджитал, інноватор, що дозволяє сформулювати нові підходи до мотивації праці.

Результати проведеного аналізу засвідчують поширення в Україні нестандартних форм зайнятості. Найбільш поширеними серед нестандартних форм зайнятості є неповна, самозайнятність, неформальна та цифрова. Поширення названих форм зайнятості супроводжується підвищеними соціальними ризиками.

Цифрова зайнятність швидко розвивається і поширюється, водночас інструменти регулювання такої зайнятості є застарілими й неадекватними в умовах цифрової економіки. Автором запропоновано низка заходів з регулювання та стимулювання розвитку цифрової та креативної зайнятості.

Запропонована мотиваційна модель праці у цифровій економіці дає змогу сформулювати систему мотивації відповідно до рівня діджиталізації та креативності трудової діяльності. Запропонована модель заснована на двовекторній оцінці індивіда, що базується на компетентнісному та цифровому підході та враховує тип діяльності.

Здійснено порівняльний аналіз гнучкої зайнятості та волонтерства, виявлено спільні та відмінні риси. Обґрунтовано доцільність розгляду волонтерської діяльності як форми гнучкої зайнятості, що дає додаткові можливості для реалізації трудового по-

тенціалу. Запропоновано заходи регуляторного та інформаційного порядку зі сприяння розвитку волонтерства у нашій країні.

Запропоновано та обґрунтовано концепт екосистеми ринку праці. Екосистема трактується нами як спільнота суб'єктів ринку праці та елементів інфраструктури, що взаємодіють один з одним, а результатом такої взаємодії є створення продукту нової якості.

За результатами проведеної оцінки ефективності екосистеми національного ринку праці виявлено, що її основними недоліками є: недосконала стратегія розвитку країни та її регіонів, несприятливий клімат для розвитку інноваційних структур; низька якість підготовки фахівців закладами вищої та професійної освіти, відсутність єдиного цифрового агрегатора.

Таким чином, швидкозмінне цифрове середовище зумовлює зміни регуляторного середовища та розробку інструментів регулювання цифрового ринку праці.

Вирішення окреслених проблем зумовлює необхідність продовження досліджень цифрової зайнятості, розробку відповідних інструментів регулювання такої зайнятості та заходів, спрямованих на посилення соціального захисту.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Азьмук Н.А.* Волонтерська діяльність як траєкторія реалізації трудового потенціалу в Україні [Ел. ресурс] / Н.А. Азьмук // Ефективна економіка. — 2019. — № 8. — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op-1&z=7216>.
2. *Азьмук Н.А.* Штучний інтелект в процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості / Н.А. Азьмук // Економічний вісник Донбасу. — 2019. — № 3.
3. *Азьмук Н.А.* Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні / Н.А. Азьмук // Ринок праці та зайнятість населення. — 2019. — № 2. — С. 30—38.
4. *Азьмук Н.А.* Флексік'юриті: виклики для ринку праці України [Ел. ресурс] / Н.А. Азьмук // Modern Economics. — 2019. — № 15. — С. 6—12. — Режим доступу: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-01).
5. *Азьмук Н.А.* Екосистема ринку праці / Н.А. Азьмук // Ринок праці і зайнятість населення. — 2018. — № 3. — С. 33—41.
6. *Азьмук Н.А.* Вплив технологій доповненої реальності на процес праці / Н.А. Азьмук // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: зб. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (19—20 квіт. 2018 р.) / Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. — Київ : КНЕУ, 2018. — С. 391—395.
7. *Азьмук Н.А.* Діджиталізація зайнятості в Україні / Н.А. Азьмук // Матеріали XVIII Міжнар. наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки”. — Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2018.
8. *Азьмук Н.А.* Волонтерська діяльність як форма нестандартної зайнятості / Н.А. Азьмук // Нові нерівності — нові конфлік-

ти: шляхи подолання : тези доповідей III конгресу Соціологічної асоціації України. — Київ, 2017. — С. 133—134.

9. *Азьмук Н.А.* Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок / Н.А. Азьмук // Проблеми економіки. — 2017. — № 4. — С. 376—383.

10. *Азьмук Н.А.* Євроінтеграція: цифрова зайнятість vs міграція / Н.А. Азьмук // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. “Економіка, фінанси та менеджмент: сучасний стан, тенденції, перспективи розвитку в Україні та світі”. — Полтава, 2017. — С. 14—15.

11. *Азьмук Н.А.* Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження / Н.А. Азьмук // Економіка розвитку. — 2016. — № 3 (79). — С. 12—19.

12. *Азьмук Н.А.* Цифрова зайнятість в Україні як фактор зниження молодіжного безробіття / Н.А. Азьмук // Матеріали XVI Міжнар. наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки” / КНУ ім. Т. Шевченка. — Київ, 2016. — С. 78—80.

13. *Азьмук Н.А.* Перспективы использования цифровой занятости в сфере высшего образования / Н.А. Азьмук // Материалы междунар. научн.-практ. конф. “Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы” / Харьковский гуманитарный университет “Народная украинская академия”. — Харків, 2016. — С. 32—35.

14. *Азьмук Н.А.* Мотивація праці в інформаційній економіці / Н.А. Азьмук // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Людина і праця в економіці регіону” / Центральнотраїнський національний технічний університет. — Кропивницький, 2016. — С. 36—38.

15. *Азьмук Н.А.* Цифровий сегмент ринку освітніх послуг / Н.А. Азьмук // Матеріали I Міжнар. конф. “Реформа вищої освіти в Україні: критичні питання у сфері законодавчих та інституційних трансформацій”. — 2016.

16. *Азьмук Н.А.* Взаимодействие рынков труда и высшего образования в контексте развития цифровых технологий / Н.А. Азьмук // Економічний часопис. — 2015. — № 7-8 (1). — С. 98—101.

17. *Азьмук Н.А.* Сутність, особливості і функції цифрового ринку праці [Ел. ресурс] / Н.А. Азьмук // Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. — Сер.: Економіка. — 2015. — № 5 (170). — С. 38—43. — Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/7>.

18. *Азьмук Н.А.* Нестандартная занятость как способ выживания населения в слаборазвитых странах / Н.А. Азьмук // Проблемы экономики — 2015. — № 2. — С. 6—10.

19. *Азьмук Н.А.* Фактори формування і розвитку людського капіталу / Н.А. Азьмук // Україна: Аспекти праці. — 2014. — № 3. — С. 47—51.

20. *Азьмук Н.А.* Трансформація процесу праці в інформаційній економіці / Н.А. Азьмук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 2 (8). — С. 217—223.

21. *Азьмук Н.А.* Трансформація зайнятості в країнах з розвинутою інформаційною економікою / Н.А. Азьмук // Проблемы экономики. — 2014. — № 3. — С. 7—12.

22. *Азьмук Н.А.* Перспективы развития нестандартных форм занятости населения в современных условиях хозяйствования / Н.А. Азьмук // Управление развитием человеческого потенциала. Текущие научные проблемы Восточной Европы : кол. монограф. / ред. Э. Милош. — Lublin : Politechnika Lubelska, 2014. — С. 72—82.

23. *Азьмук Н.А.* Людський капітал: фактори розвитку / Н.А. Азьмук // Матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки”. — Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2014. — С. 91—93.

24. *Азьмук Н.А.* Тенденції розвитку людського капіталу в Україні / Н.А. Азьмук // Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. “Актуальні проблеми економіки 2013—2014”. — Київ, 2014. — С. 5—8.

25. *Азьмук Н.А.* Перспективы использования нестандартных форм занятости в сфере высшего образования Украины / Н.А. Азьмук // Инновационное развитие высшего образования : кол. моногр. / ред. О.В. Куклин. — Черкассы : Черкасский нац. ун-т им. Б. Хмельницкого, 2013. — С. 83—101.

26. *Азьмук Н.А.* Сучасні аспекти використання нестандартних форм зайнятості в сфері вищої освіти / Н.А. Азьмук // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. — Сер.: Екон. науки. — 2013. — Т. 3, № 4. — С. 82—86.

27. *Азьмук Н.А.* Научный потенциал Украины в современной информационной среде / Н.А. Азьмук // Современные фундаментальные и прикладные исследования : междунар. науч. издание. — 2013. — Т. 2, № 1 (8). — Кисловодск : Изд-во УЦ “Магистр”, 2013. — С. 9—13.

28. *Азьмук Н.А.* Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці / Н.А. Азьмук // Матеріали XIII Міжнар.

наук.-практ. конф. “Конкурентоспроможність національної економіки”. — Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2013. — С. 159—162.

29. *Азьмук Н.А.* Науковий потенціал України: проблеми і перспективи / Н.А. Азьмук // Матеріали Кримського ПУЛу міжнар. наук.-практ. конф. “Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки”, Луганськ — Євпаторія. — 2013. — С. 3—5.

30. *Азьмук Н.А.* Тенденції розвитку вищої освіти в Україні / Н.А. Азьмук // Матеріали II наук.-практ. конф. “Інноваційний розвиток вищих навчальних закладів України”. — Черкаси : ЧДБЖ, 2012. — С. 18—28.

31. *Азьмук Н.А.* Інноваційна складова вищої освіти в Україні / Н.А. Азьмук // Соціально-трудова відносина: теорія і практика : зб. наук. праць. — 2012. — № 1 (3). — С. 65—70.

32. *Азьмук Н.А.* Трансформація структури зайнятості населення України: перспективи розвитку гнучких форм організації праці / Н.А. Азьмук // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спецвипуск: Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. — Київ : КНЕУ, 2012. — Т. 1. — С. 35—43.

33. *Азьмук Н.А.* Ринок праці України: тенденції і перспективи / Н.А. Азьмук // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. — Сер.: Екон. науки. — 2011. — № 4 (49). — Ч. II. — С. 32—36.

34. *Азьмук Н.А.* Інформаційна регіональна інфраструктура підтримки малого та середнього бізнесу / Н.А. Азьмук // Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. “Теорія і практика економіки і підприємництва”. — Сімферополь : ТНУ, 2009. — С. 92—93.

35. *Азьмук Н.А.* Система мотивації праці як фактор розвитку малих підприємств / Н.А. Азьмук // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. — № 237. — Т. IV. — С. 1008—1017.

36. *Азьмук Н.А.* Мотивація персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності малих підприємств / Н.А. Азьмук // Зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. “Проблеми та перспективи розвитку підприємництва”. — Харків : ХНАДУ, 2007. — С. 10—11.

37. *Альтшуллер Г.С.* О психологии изобретательского творчества / Г.С. Альтшуллер, Р.Б. Шапиро // Вопросы психологии. — 1956. — № 6. — С. 37—49.

38. *Анпилов С.М.* Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда / С.М. Анпилов, А.Н. Сорочай-

кин, Е.С. Шишкина // Основы экономики, управления и права. — 2013. — № 2 (8). — С. 12.

39. *Антонюк В.П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В.П. Антонюк. — Донецьк : Інститут економіки промисловості, 2007. — 348 с.

40. *Антонюк В.П.* Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер. — Київ : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2011. — 308 с.

41. Безробітне населення за причинами незайнятості, 2000—2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

42. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. / Д. Белл. — Москва : Academia, 1999.

43. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. / Д. Белл. — Москва : Academia, 2004. — 788 с.

44. Бліц: Які стартапи з України стали найзнаковішими станом на 2018 рік [Ел. ресурс] // Na Chasi. — Режим доступу: <https://nachasi.com/2018/12/04/startups-which-inspire-us/>.

45. *Брич В.Я.* Креативний менеджмент / В.Я. Брич, М.М. Корман. — Тернопіль : ТНЕУ, 2018. — 220 с.

46. *Безтелесна Л.* Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 42—48.

47. *Веблен Т.Б.* Теория праздного класса / Т.Б. Веблен. — Москва : Прогресс, 1984. — 356 с.

48. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. 2016 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

49. Використання комп'ютерів та комп'ютерних мереж на підприємствах. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

50. Вищі навчальні заклади, 1990—2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

51. Волонтерський рух в Україні. 2014 [Ел. ресурс] / GfK Ukraine. — Режим доступу: <https://www.gfk.com/fileadmin/>

user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_press_releases/data/ua/Documents/Presentations/report_vyshlisky.pdf.

52. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики 2015 : аналіт. доп. [Ел. ресурс] / НІСД. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/volonter-697e4.pdf>.

53. Восемь ключевых технологий. Искусственный интеллект. (2017). Отчет РwC [Эл. ресурс]. — Режим доступа: https://www.pwc.ru/ru/assets/pdf/technology-hub/Artificial%20Intelligence_rus.pdf.

54. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2006. — № 1. — С. 122—143.

55. Генкин Б.М. Теоретические и прикладные аспекты формирования инновационной экономики России [Эл. ресурс] / Б.М. Генкин // Креативная экономика. — 2009. — Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2912/>.

56. Генкин Б.М. Структура деятельности человека и принципы оптимизации параметров общественного строя / Б.М. Генкин // Экономика труда. — 2015. — № 2 (2).

57. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. — Москва : Норма, 2007.

58. Гринькевич О.С. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в Україні: інституційний аналіз і моніторинг : монографія / О.С. Гринькевич. — Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2018. — 462 с.

59. Гринькевич О.С. Глобальні чинники трансформації та конкурентоспроможності національних систем вищої освіти у ХХІ ст. / О.С. Гринькевич // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки. — 2017. — № 3 (11). — С. 13—20.

60. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — Київ : Знання, 2001. — 254 с.

61. Грішнова О.А. Інтелектуалізація праці — визначальна ознака постіндустріального суспільства / О.А. Грішнова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. — Маріуполь : Приазов. держ. техн. ун-т, 2009. — С. 147—150.

62. Грішнова О.А. Світовий і український ринок праці у сфері веб-технологій: порівняльна оцінка привабливості професій /

О.А. Грішнова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2018. — № 1. — С. 59—68.

63. *Гришнова Е.А.* Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85—96.

64. *Гришнова О.А.* Фіктивізація людського капіталу та нові ризики у сфері зайнятості / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева, С.Я. Шурпа // Науковий вісник Полісся. — 2017. — № 1 (9). — Ч. 2. — С. 91—98.

65. *Гришнова О.А.* Людський капітал в умовах кризи: оцінка та пошук можливостей збереження / О.А. Грішнова, С.М. Дмитрук. — Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. — 2015. — № 5 (170). — С. 11—16.

66. *Гришнова О.А.* Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики / О.А. Грішнова, О.С. Заїчко // Вісник економічної науки України. — 2016. — № 2 (31). — С. 52—57.

67. *Гришнова О.А.* Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О.А. Грішнова, О.О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 1. — С. 8—12.

68. *Дейнека Т.А.* Суперечності сучасної техніко-економічної парадигми в умовах інформаційної глобалізації / Т.А. Дейнека // Економіка розвитку. — 2015. — № 4. — С. 13—21.

69. Державна служба зайнятості України [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/>.

70. Динаміка зарплат програмістів (2018) [Эл. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://jobs.dou.ua/salaries/dynamics/>.

71. Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999—2012 рр. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

72. Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999—2012 рр. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

73. Доклад о наименее развитых странах за 2013 г. [Эл. ресурс] / UNCTAD. Конференция ООН по торговле и развитию. — Режим доступу: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ldc2013overview_ru.pdf.

74. *Дятлов С.А.* Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике [Эл. ресурс] / С.А. Дятлов, М.А. Доброхотов

// Известия Санкт-Петербургского гос. экон. ун-та. — 2018. — № 4 (112). — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_35304373_88229195.pdf.

75. *Дятлов С.А.* Сетевые формы человеческого капитала в информационной экономике / С.А. Дятлов, С.А. Звездина // Достижения и инновации в науке, технологиях и медицине : сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. — 2016. — С. 41—45.

76. *Дятлов С.А.* Регионально-пространственные характеристики и пути преодоления цифрового неравенства в России / С.А. Дятлов, Т.А. Селищева // Экономика образования. — 2014. — № 2. — С. 48—52.

77. *Зелінська Г.О.* Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу / Г.О. Зелінська, У.Я. Садова, Я.С. Витвицький. — Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2006.

78. *Жалило Я.А.* Экономическая стратегия формирования информационного общества / Я.А. Жалило // Информационное общество. — 2014. — № 2. — С. 37—42.

79. Економічна активність населення в Україні 2008 р. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

80. Економічна активність населення в Україні 2011 р. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

81. Економічна активність населення в Україні 2013 р. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

82. Економічна активність населення в Україні 2014 р. [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

83. Економічна активність населення України 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf.

84. *Иванова Н.Л.* Профессиональная идентичность как фактор конкурентоспособности личности в современном бизнесе / Н.Л. Иванова // Модернизация экономики и глобализация. — 2009. — № 3. — С. 383—390.

85. Идеи оптом и в розницу: креативный класс меняет будущее [Ел. ресурс] // Креативна країна. — 2016. — Режим доступу: <https://creativecountry.org/kreativnyu-klas/>.

86. Індекс культурного та креативного потенціалу міст України (2018) [Ел. ресурс] / CEDOS : Аналітичний центр. — Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/17JKmJBCiOwICpQL7FF9GFauagTmKSFbk/view>.

87. *Каленюк І.С.* Економічні ризики розвитку вищої освіти в Україні / *І.С. Каленюк, О.В. Куклін* // *Економіка та держава*. — 2017. — № 11. — С. 52—55.

88. *Каленюк І.* Ризик-менеджмент у системі вищої освіти України / *І. Каленюк, О. Куклін* // *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. — Сер.: *Економіка*. — 2015. — № 5 (170).

89. *Каленюк І.С.* Развитие высшего образования и экономика знаний : монография / *И.С. Каленюк, О.В. Куклин*. — Москва : Новое знание, 2014. — 383 с.

90. *Калініна С.П.* Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект : монографія / *С.П. Калініна, Л.П. Гетьманенко, Ю.О. Давидюк*. — Вінниця: ТОВ “Нілан-ЛТД”, 2016. — 240 с.

91. *Калужский М.Л.* Сетевой рынок труда : монография / *М.Л. Калужский*. — Москва : Directmedia, 2018. — 122 с.

92. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / *Р.И. Капелюшников* // *Экономическая социология*. — 2001. — № 2 (2).

93. *Капелюшников Р.И.* Трансформация человеческого капитала в российском обществе / *Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова*. — Москва : Фонд “Либеральная миссия”, 2010.

94. *Карпенко О.* Кудя деваться стареющим программистам? [Ел. ресурс] / *О. Карпенко* // *AIN*. — 2019. — Режим доступу: <https://ain.ua/2019/05/08/starejushie-programmista/>.

95. *Касаева Т.В.* Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики / *Т.В. Касаева, Т.А. Бондарская* // *Вестник Тамбовского университета*. — Сер.: *Гуманитар. науки*. — 2014. — № 2 (130).

96. *Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / *М. Кастельс*. — Москва : Litres, 2019.

97. *Караяннис Э.* Четырехзвенная спираль инноваций и “Умная специализация”: производство знаний и национальная конкурентоспособность / *Э. Караяннис, Э. Григорудис* // *Форсайт*. — 2016. — № 10 (1). — С. 31—42.

98. *Кейнс Д.М.* Общая теория занятости, процента и денег / *Д.М. Кейнс*. — Москва : Директмедиа, 2008. — 278 с.

99. *Кичко І.* Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії / *І. Кичко, М. Горбаченко* // *Пробле-*

ми і перспективи економіки та управління. — 2017. — № 1. — С. 7—14.

100. *Кичко І.І.* Методичні підходи до оцінки креативного потенціалу України / І.І. Кичко, А.В. Холодницька // Вісник Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка. — 2019. — № (202). — С. 28—34.

101. *Козак М.* Штучний інтелект: добро чи зло? / М. Козак, Г. Щигельська // Зб. тез міжнар. наук. конф. молодих учених та студентів “Філософські виміри техніки”. — Тернопіль, 2016. — С. 69—70.

102. *Козлов А.В.* Об уровневой структуре креативного класса / А.В. Козлов, О.В. Сидоркина, Т.В. Погребная // Инженерное образование. — 2015. — № 18. — С. 34—39.

103. *Колот А.М.* Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 93—101.

104. *Колот А.М.* Дефіцит гідної праці: причини виникнення, форми прояву, стратегічні вектори подолання [Ел. ресурс] / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Вісник Прикарпатського ун-ту. — Сер.: Економіка. — 2017. — Т. XII. — С. 151—159. — Режим доступу: https://econ.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/39/2018/03/Visnuk_12_R-3.pdf#page=10.

105. *Колот А.М.* Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Економіка і організація управління. — 2018. — № 1 (29). — С. 6—23.

106. *Колот А.М.* Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2011. — 397 с.

107. *Кондратьев Н.Д.* Большие циклы конъюнктуры / Н.Д. Кондратьев // Вопросы конъюнктуры. — 1925. — Т. II, Вып. I. — С. 28—79.

108. *Кондратьев Н.Д.* Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения / Н.Д. Кондратьев, Ю.В. Яковец, Л.И. Абалкин. — Москва : Экономика, 2002. — 767 с.

109. Концепція розвитку національної інноваційної системи [Ел. ресурс] / затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 №680-р. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80>.

110. *Котляров И.Д.* Трансформация занятости: как будет трудиться человек? [Эл. ресурс] / И.Д. Котляров // Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты :

эл. сб. статей II Междунар. науч.-практ. конф. / Полоцкий государственный университет, 2018. — Режим доступа: http://www.elib.psu.by:8080/bitstream/123456789/22636/5Котляров_c122-127.pdf.

111. *Кравченко І.С.* Фінансові інструменти розширення можливостей людського розвитку в інформаційній економіці / І.С. Кравченко, А.Г. Алексанян // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. — 2019. — № 1 (28). — С. 506—514.

112. Креативна країна. 2019 [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://creativecountry.org/projekt/>.

113. *Коротаев А.В.* Кондратьевские волны в мировой экономической динамике / А.В. Коротаев, С.В. Цирель // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие / ред. Д.А. Халтурина, А.В. Коротаев. — Москва : Либроком/URSS, 2009. — С. 189—229.

114. *Куклін О.В.* Основні тенденції розвитку освітнього потенціалу / О.В. Куклін. — Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. — 22 с.

115. *Лісогор Л.С.* Конкуренстоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку [Ел. ресурс] / Л.С. Лісогор, Н.В. Руденко, В.О. Чувардинський // Економіка і організація управління. — 2018. — № 3. — С. 24—36. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_3_5.

116. *Лутай Л.А.* Дослідження мотиваційного потенціалу персоналу в системі соціального управління / Л.А. Лутай, А.В. Черкасов, Ю.М. Рудь // Технологический аудит и резервы производства. — 2015. — № 6 (6). — С. 4—7.

117. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — Київ, 2016. — 328 с.

118. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — Київ, 2017. — 368 с.

119. *Ляшенко В.І.* Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку : монографія / В.І. Ляшенко, О.С. Вишневський. — Київ : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2018. — 252 с.

120. *Ляшенко В.І.* Україна ХХІ: неоіндустріальна держава або “крах проекту”? / В.І. Ляшенко, Є.В. Котов. — Київ : Інститут економіки промисловості НАН України ; Полтавський ун-т економіки і торгівлі, 2015. — 196 с.

121. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році : аналітичний огляд [Ел. ресурс] // PwC. — 2017. — Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>.

122. *Макарова О.В.* Методологічні підходи до ідентифікації та оцінювання ризиків людського розвитку / О.В. Макарова // Демографія та соціальна економіка. — 2018. — № 2. — С. 103—116.

123. *Маршавін Ю.М.* Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження / Ю.М. Маршавін // Економіка та суспільство. — 2016. — № 7. — С. 679—685.

124. *Махлуп Ф.* Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. — Москва : Прогресс, 1966. — 462 с.

125. *Мельничук Д.П.* Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. — Житомир : Полісся, 2015. — 564 с.

126. *Милль Дж.С.* Основы политической экономии : в 3 т. / Дж.С. Милль. — Москва : Прогресс, 1980. — Т. 1. — 131 с.

127. *Міщук Г.Ю.* Проблеми розвитку партнерських відносин в зайнятості та оплаті праці в Україні [Ел. ресурс] / Г.Ю. Міщук // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2015. — № 1. — С. 202—211. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_1_25.

128. *Назарова Г.В.* Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти : монографія / Г.В. Назарова, Е.Р. Степанова. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. — 175 с.

129. *Назарова Г.В.* Особливості функціонування ринку праці молоді в інституціональному середовищі [Ел. ресурс] / Г.В. Назарова, Д.С. Касьмін // Бізнес-Інформ. — 2016. — № 4. — С. 131—137. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_4_21.

130. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

131. Наукова та іноваційна діяльність, 1990—2017 [Ел. ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

132. Неформально зайняте населення за регіонами у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

133. *Новікова О.Ф.* Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. ; Ін-т економіки промисловості НАН України. — Київ, 2008.

134. *Новікова О.Ф.* Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху : монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. ; Ін-т економіки промисловості НАН України. — Київ, 2016. — 448 с.

135. *Новожилова Л.В.* Особливості використання гнучких форм зайнятості в постіндустріальних країнах / Л.В. Новожилова // Вісник аграрної науки Причорномор'я. — 2008. — № 3 (46). — С. 143—155.

136. *Одегов В.Н.* Трансформація труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / В.Н. Одегов, В.В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — № 4 (206).

137. Основні показники ринку праці (2000—2017) [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

138. Отчет по исследованию рынка аутсорс-программирования Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] // Top\$dev. — Режим доступу: [http://top\\$dev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm](http://top$dev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm).

139. Офіційний звіт про проведення ЗНО у 2018 р. [Ел. ресурс] / Український центр оцінювання якості освіти. — Режим доступу: <http://testportal.gov.ua/tag/rezultati-zno/>.

140. Официальный фонд Альтшуллера Генриха Сауловича [Эл. ресурс]. — Режим доступу: <https://www.altshuller.ru/triz/ariz85v.asp>.

141. Перелік видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.04.2019 № 256-р. [Ел. ресурс] — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80>.

142. Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі. 2018 / МОП [Ел. ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm.

143. *Петти В.* Трактат о налогах и сборах / В. Петти. — Петрозаводск : Петроком, 1993.

144. *Петрова І.Л.* Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості / І.Л. Петрова // Вісник Прикарпатського університету. — Сер.: Економіка. — 2015. — № 11. — С. 172—176.

145. *Пігу А.* Экономическая теория благосостояния : в 2 т. : пер. с англ. / А. Пігу. — Москва : Прогресс, 1985.

146. Побудова економіки творчості: інтерв'ю з Річардом Флоридою [Ел. ресурс] // Креативна країна. — 2017. — Режим доступу: <https://creativecountry.org/pobudova-ekonomiki/>.

147. Пропозиції до забезпечення реалізації Концепції цифрової економіки та суспільства на 2018—2020 роки та формування стратегічних пріоритетів цифрових трансформацій до 2030 року : наук.-дповідна записка / ред. О.Ф. Новікова ; Інститут економіки промисловості НАН України. — Київ, 2019.

148. Профессий будущего: что будет в 2015 году и позже? [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <https://www.ucheba.ru/article/3229#>.

149. Креативна країна [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://creativecountry.org/pobudova-ekonomiki/>.

150. Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

151. *Портер М.* Руководство по дополненной реальности [Эл. ресурс] / М. Портер, Д. Хешпелманн // Harvard Business Review. — 2017. — Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/strategiya/a24111/>.

152. Портрет ІТ-спеціаліста — 2018. Інфографіка [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/por-trait-2018/>.

153. Портрет українського ІТ-спеціаліста. 2015 [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступа: <http://dou.ua/lenta/articles/it-por-trait-2015/>.

154. Порядок розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегії і плану заходів : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 931 [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF>.

155. Почему украинские стартапы гибнут в инкубаторах. 2016 [Ел. ресурс] // Liga. — Режим доступу: <http://www.liga.net>.

156. Праця в Україні у 2008 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

157. Праця в Україні у 2011 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

158. Праця в Україні у 2013 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

159. Праця в Україні у 2014 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

160. Праця в Україні у 2015 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: України <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

161. Праця в Україні у 2016 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

162. Праця в Україні у 2017 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

163. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці : Проект закону України [Ел. ресурс] / Мінсоцполітики України. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/projects/401/>.

164. Про внесення змін до Закону України “Про культуру” щодо визначення поняття “креативні індустрії” : Закон України від 19.06.2018 № 2458-VIII [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2458-19#n6>.

165. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

166. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 №40-IV [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

167. Про Стратегію реалізації сталого розвитку “Україна-2020” : Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

168. Професійно-технічні навчальні заклади. 2017 [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

169. *Рикардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо // Сочинения : в 3 т. / Давид Рикардо. — Москва : Госполитиздат, 1955. — Т. 1.

170. Ринок праці і зайнятість в Україні: реалії та перспективи : монографія / за ред. С. Кожем'якіна, С. Калініна ; Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. — Київ, 2018. — 423 с.

171. Ринок праці 2018: рекордні темпи росту і 160 тисяч спеціалістів [Ел. ресурс] / DOU. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2018/?from=doufp>.

172. Ринок праці у 2015 р. Аналітична доповідь [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

173. Робинсон Д. Экономическая теория несовершенной конкуренции / Д. Робинсон. — Москва : Прогресс, 1986. — 472 с.

174. Розподіл науковців за індексом Гірша за даними Scopus (2019) Бібліометрика української науки [Ел. ресурс] / Центр досліджень соціальних комунікацій. — Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/bpnu/index.php?page_sites=kol_h_ind_scopus.

175. Рынок IT-образования. 2016 [Эл. ресурс] / DOU. — Режим доступа: <https://dou.ua/lenta/articles/it-schools-rankings-2016/?from=doufp>.

176. Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] / Top\$dev. — Режим доступа: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm>.

177. Садова У. Структурні дисбаланси якості людського потенціалу у фокусі викликів політики зайнятості населення України / У. Садова, Т. Степура // Наукові записки Національного університету “Острозька академія”. — Сер.: Економіка. — 2016. — № 1 (29). — С. 76—80.

178. Садова У. Людський розвиток у світлі нових підходів до вимірювання якості трудового життя [Ел. ресурс] / У. Садова // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 8. — С. 25—32. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2013_8_5.pdf.

179. Садова У.Я. Якість людського потенціалу в методологічних вимірах енергетичної парадигми [Ел. ресурс] / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Регіональна економіка. — 2017. — № 1. — С. 90—97. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2017_1_13.

180. Середня заробітна плата за відпрацьовану годину за видами економічної діяльності за квартал у 2018 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

181. Сизова И. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда [Эл. ресурс] / И. Сизова,

Т. Хясяинов // Вестник Санкт-Петербургского университета социологии. — 2017. — Т. 10, вып. 4. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/trud-i-zanyatost-v-tsifrovoy-ekonomike-problemy-rossiyskogo-rynka-truda>.

182. *Синева Н.Л.* Управление развитием интеллектуально-креативной деятельности персонала современной организации [Эл. ресурс] / Н.Л. Синева, Е.В. Яшкова // Наукоеведение : интернет-журнал. — 2015. — Т. 7. — № 5. — Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/210EVN515.pdf>.

183. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов [Эл. ресурс] / А. Смит // Litres. — Режим доступа: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf.

184. *Стадний Є.* Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року [Ел. ресурс] / Є. Стадний // SEDOS. — Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku>.

185. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів : Постанова Верховної Ради України від 21.10.2010 № 2632-VI [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2632-17>.

186. *Стребков Д.О.* Фрилансери на російському ринку праці / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Соціологічні дослідження. — 2010. — № 2. — С. 45—55.

187. Топ 10 установ за кількістю бібліометричних портретів учених. (2019) : Бібліометрика української науки [Ел. ресурс] / Центр досліджень соціальних комунікацій. — Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/bpnu/index.php?page_sites=ustanova_scorus.

188. *Тоффлер Э.* Третья волна / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 1999.

189. *Тоффлер Э.* Метаморфозы власти: Знание, богатство и сила на пороге 21 века / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 2001.

190. Українські студенти у Польщі об'єднуються в організацію. 2016 // Польське радіо. — Режим доступу: <http://www.polradio.pl/5/198/Artykul/284949>.

191. *Федулова Л.І.* Інноваційні екосистеми: сутність та методологічні засади формування / Л.І. Федулова, О.С. Марченко // Економічна теорія та право. — 2015. — № 2. — С. 21—33.

192. *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые создают будущее / Р. Флорида. — Москва : МИФ, 2016.

193. *Флорида Р.* Кто твой город? Креативная экономика и выбор места жительства [Эл. ресурс] / Р. Флорида // Litres. — 2017. — Режим доступа: <https://hmarochos.kiev.ua/2018/09/11/yak-avtor-ponyattya-kreativniy-klas-zmusiv-ves-svit-poviriti-u-svoyi-ideyi-ta-pomilivsyu/>.

194. *Фридмен М.* Количественная теория денег / М. Фридмен. — Москва : Эльф-пресс, 1996. — 131 с.

195. *Харазішвілі Ю.М.* Стратегічні орієнтири конкурентоспроможної освіти України / Ю.М. Харазішвілі // Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. — Київ : ІЕП НАНУ, 2017. — С. 39—52.

196. *Хокинс Дж.* Об интеллекте / Дж. Хокинс, С. Блейкли. — Москва ; СПб ; Киев : Вильямс, 2007. — 240 с.

197. *Цветков В.Я.* Распределенное управление [Эл. ресурс] / В.Я. Цветков // Современные технологии управления. — 2017. — Режим доступа: <http://sovman.ru/article/7602/>.

198. *Ціжма Ю.І.* Концепція флексік'юріті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю.І. Ціжма // Бізнес-Інформ. — 2013. — № 7. — С. 197—202.

199. Человеческий капитал 2.0 [Эл. ресурс] / Презентация ВШЭ. 2018. — Режим доступа: <https://www.hse.ru/news/community/220143017.html>.

200. *Черкасов А.В.* Продуктивна зайнятість та соціальний розвиток України: стан та перспективи / А.В. Черкасов, О.В. Родионов // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 1 (42). — С. 25—29.

201. *Шаульська Л.В.* Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу [Ел. ресурс] / Л.В. Шаульська, О.М. Лаушкін // Економіка і організація управління. — 2014. — № 1-2. — С. 13—18. — Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_1-2_3.

202. *Шаульська Л.В.* Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л.В. Шаульська // Вісник Приазовського держ. тех. ун-ту. — Сер.: Економічні науки. — 2014. — № 28. — С. 278—283.

203. *Шевчук А.В.* О будущем труда и будущем без труда / А.В. Шевчук // Общественные науки и современность. — 2007. — № 3. — С. 44—54.

204. Що таке 5G і як мережі нового покоління змінять світ : лекторій [Ел. ресурс] / О. Бондарев // НВ. — 2017. — 8 квітня. — Режим доступа: <https://techno.nv.ua/ukr/popscience/lektorij->

shcho-take-5g-i-merezhi-novogo-pokolinnja-zminjat-svit-938166.html.

205. *Эренберг Дж.Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика : пер. с англ. / Дж.Р. Эренберг, С. Смит. — Москва : Изд-во МГУ, 1996.

206. Academia.edu [El. resource]. — URL: www.academia.edu.

207. Adult learning statistics — characteristics of education and training [El. resource] / Eurostat. — 2019. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics_-_characteristics_of_education_and_training.

208. *Algan Y.* Civic attitudes and the design of labor market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model? [El. resource] / Yann Algan, Pierre Cahuc // EconPapers. — 2006. — № 1928. — URL: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp1928.htm>.

209. *Amabile T.M.* Creativity in Context / T.M. Amabile. — Boulder, CO: Westview Press, 1996.

210. *Atkinson J.* Flexibility, uncertainty and manpower management / J. Atkinson ; Institute of Manpower Studies. — 1985. — Report 89.

211. *Azariadis C.* Implicit contracts and underemployment equilibria / C. Azariadis // Journal of political economy. — 1975. — № 83 (6). — P. 1183—1202.

212. *Azariadis C.* Implicit contracts and fixed price equilibria / C. Azariadis, J.E. Stiglitz // The Quarterly Journal of Economics. — 1983. — P. 2—22.

213. *Azuma R.T.* Survey of Augmented Reality / R.T. Azuma // Presence: Teleoperators and Virtual Environments. — 1997. — № 6. — P. 355—385.

214. *Azmuk N.* Human vs artificial intelligence in the process of labor / N. Azmuk // The 16th International Conference information technologies and management “Information Systems Management Institute”, Riga, April 26—27. — 2018. — P. 132—134.

215. *Azmuk N.* Higher education in Ukraine in the context of labour potential of the informative society / N. Azmuk // Social and economic changes of contemporary society : monograph / ed. T. Nestorenko, T. Pokusa ; The Academy of Management and Administration in Opole. — Opole, 2017. — P. 194—201.

216. *Baily M.N.* Wages and employment under uncertain demand / M.N. Baily // The Review of Economic Studies. — 1974. — № 41 (1). — P. 37—50.

217. *Becker G.S.* Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G.S. Becker. — University of Chicago press, 2009.

218. Behance [El. resource]. — URL: <https://www.behance.net/>.

219. *Boden M.A.* The creative mind: Myths and mechanisms / M.A. Boden. — Routledge, 2004.

220. *Brynjolfsson E.* The productivity paradox of information technology / E. Brynjolfsson // Communications of the ACM. — 1993. — № 36 (12). — P. 66—77.

221. *Burston J.* Digital labour: Workers, authors, citizens / J. Burston, N. Dyer-Witheford, A. Hearn // Special issue, ephemera: theory and politics in organization. — 2010. — № 10 (3/4). — P. 214—221.

222. Business ecosystems come of age (2015) [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/strategy/Business%20Transformation.pdf>.

223. Converting the Virtual Economy into Development Potential : Knowledge Map of the Virtual Economy (2019) [El. resource] / InfoDev. — URL: <http://www.infodev.org/>.

224. Corruption Perceptions Index 2016 [El. resource] / Transparency International. — URL: https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016.

225. Coursera (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.coursera.org/>.

226. Creativite and Education: Why is matters? (2012) [El. resource]. — URL: Adobe. https://www.adobe.com/aboutadobe/pressroom/pdfs/Adobe_Creativity_and_Education_Why_It_Matters_study.pdf.

227. Creativity and Prosperity (2015): The Global Creativity Index [El. resource] / Martin Prosperity Institute. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

228. Criteria for Identification of LDCs (2019) [El. resource] / United Nations Department of Economic and Social Affairs, Development Policy and Analysis Division. — URL: <http://unohrlls.org/about-lDCs/criteria-for-lDCs/>.

229. Crowdfunding Industry Report (2015) [El. resource] // Crowdsourcing.org. — URL: http://reports.crowdsourcing.org/index.php?route=product/product&product_id=54.

230. Digital Agenda for Europe [El. resource] / European Commission. — 2010. — URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/>.

231. Digital labor: The Internet as playground and factory / T. Scholz (ed.). — Routledge, 2012.
232. Doing business 2017 : A World Bank Group Flagship Report [El. resource]. — URL: <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Full-Report.pdf>.
233. Dribbble [El. resource]. — URL: <https://dribbble.com/about>.
234. Economic Report (2018) [El. resource] / World Employment Confederation. — URL: <https://www.wecglobal.org/economicreport2018/south-america.html>.
235. EdEra (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.ed-era.com/about/>.
236. E-Learning Market. Global Outlook and Forecast 2018—2023 [El. resource] / Docebo. — URL: <https://www.arizton.com/market-reports/e-learning-market#>.
237. Estimated hourly labour costs, 2018 [El. resource] / Eurostat. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs.
238. Eures: The European Job Mobility Portal [El. resource]. — URL: <http://ec.europa.eu/eures/>.
239. European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103 (INL)) [El. resource]. — URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9>.
240. Five technology trends augmenting the connected society (2018) [El. resource] / Ericsson. — URL: <https://www.ericsson.com/en/ericsson-technology-review/archive/2018/technology-trends-2018#2theemergenceoftheinternetofskills>.
241. Flexicurity [El. resource] // Wikipedia. — URL: <https://en.wikipedia.org/wiki/Flexicurity>.
242. *Florida R.* The rise of the creative class [El. resource] / R. Florida // The Washington Monthly. — 2002. — Vol. 9. — URL: https://www.os3.nl/_media/2011-2012/richard_florida_-_the_rise_of_the_creative_class.pdf.
243. *Florida R.* Bohemia and Economic Geography / R. Florida // Journal of Economic Geography. — 2002. — № 2. — P. 55—71.
244. *Frey T.* 162 Future Jobs: Preparing for Jobs that Don't Yet Exist [El. resource] / Thomas Frey. — URL: <http://www.futurist-speaker.com/2014/03/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>.

245. *Frey C.B.* The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne // Technological forecasting and social change. — 2017. — Vol. 114. — P. 254—280.

246. *Friedman T.L.* The world is flat: A brief history of the twenty-first century / T.L. Friedman. — Macmillan, 2005.

247. *Fuchs C.* Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production / C. Fuchs // The Political Economy of Communication. — 2014. — Vol. 1 № 2.

248. *Fuchs C.* What Is digital labour? What Is digital work? What's their difference. And why do these questions matter for understanding social media / C. Fuchs, S. Sevignani // Communication, Capitalism & Critique : Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society. — 2013. — Vol. 11, № 1.

249. GDP based on purchasing-power-parity (PPP) per capita (2019) [El. resource] / IMF. — URL: <http://www.imf.org/external/>.

250. GDP per capita (current US\$) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

251. Global Human Capital Trends (2019) [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>.

252. Global human capital trends. The rise of the social enterprise (2018) [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-hc-trends-rise-social-enterprise.pdf>.

253. Google Scholar (2019) [El. resource]. — URL: <https://scholar.google.com.ua/>.

254. *Gordon D.F.* A neo-classical theory of keynesian unemployment / D.F. Gordon // Economic inquiry. — 1974. — № 12 (4). — P. 431—459.

255. *Grishnova O.* The estimation of the labour digital market development in Ukraine / O. Grishnova, N. Azmuk // The 13th International conference information technologies and management, Information Systems Management. Riga, 16—17 April, 2015. — Riga, 2015.

256. Talent diversity to fuel the future of work [El. resource] / GTCI. — URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/#gtci-rankings-table>.

257. Hacker Dojo (2019) [El. resource]. — URL: <http://www.hackerdojo.com/>.

258. *Hanushek E.A.* Economic growth in developing countries: The role of human capital [El. resource] / E.A. Hanushek // Econom-

ics of Education Review. — 2013. — № 37. — P. 204—212. — URL: <https://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%202013%20EER%2037.pdf>.

259. Human Capital Index 2018 : The Human Capital Project / The World Bank. — Washington, DC : World Bank, 2018.

260. Human Capital Trends, 2018 [El. resource] / Deloitte. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-hc-trends-rise-social-enterprise.pdf>.

261. iGov. Портал державних послуг [Ел. ресурс]. — Режим доступу: <https://igov.gov.ua/>.

262. Internet Stats and Facebook Usage in Europe 2018 Mid-Year Statistics [El. resource] / Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

263. *Isenberg D.J.* What an entrepreneurship ecosystem actually is / D.J. Isenberg // Harvard Business Review. — 2014. — Iss. 5. — P. 1—7.

264. *Isenberg D.J.* How to start an entrepreneurial revolution / D.J. Isenberg // Harvard Business Review. — 2010. — Iss. 88. — P. 40—50.

265. IT Transformation Maturity Curve (2017) [El. resource] / ESG // Dell. — URL: <https://www.dell.com/learn/ua/ru/uacorp1/press-releases/2017-04-25-esg-study-it-transformation-maturity-curve>.

266. Jobbatical [El. resource]. — URL: <https://jobbatical.com/>.

267. Jobsinnetwork [El. resource]. — URL: <https://www.jobsin-network.com/>.

268. *Kuklin O.* Risks in the system of education: assessment and management / O. Kuklin // Economics & Education / ISMA University. — 2016. — № 1. — P. 11—18.

269. Labour Force Statistics 2008—2017 [El. resource] / OECD. — URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2018_oecd_lfs-2018-en#page1.

270. Labour Force Statistics by sex and age — indicators : StatExtracts [El. resource] / OECD. Stat. — URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R#.

271. *Laffer A.B.* The Laffer curve: Past, present, and future / A.B. Laffer. — Background, 1765.

272. LDCs in Facts and Figures 2018 [El. resource] / UN-OHRLLS. — URL: <http://unohrlls.org/about-ldcs/facts-and-figures-2/>.

273. Life expectancy at birth, total (years) (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>.
274. LinkendIn [El. resource]. — URL: www.linkedin.com.
275. List of least developed countries (2019) [El. resource] / UNCTAD. — URL: <http://unohrlls.org/custom-content/uploads/2018/12/list-of-least-developed-countries-rev1>.
276. *Maier N.M.* Nature's New Deal: The Civilian Conservation Corps and the Roots of the American Environmental Movement / Neil M. Maier. — NY : Oxford University Press, 2008. — 328 p.
277. *Malone T.W.* The dawn of the e-lance economy / T.W. Malone, R.J. Laubacher // Harvard business review. — 1998. — № 76 (5). — P. 144—152.
278. *McCarthy J.* What is Artificial Intelligence? [El. resource] / John McCarthy ; Computer Science Department. — 2007. — URL: <http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/node1.html>.
279. MDGs 2000—2015: ICT revolution and remaining gaps: ICT Facts and Figures — The world in 2015 [El. resource] / ITU. — URL: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx>.
280. Measuring the Information Society Report 2017. Executive summary [El. resource] / ITU. — URL: https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2017/MISR2017_ES_E.pdf.
281. *Milgram P.* Taxonomy of Mixed Reality Visual Displays / P. Milgram, F. Kishino // IEICE Transactions on Information and Systems. — 1994. — Vol. E77, № 12. — P. 1321—1329.
282. MIS 2013. Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013_infographics_3.pdf.
283. MIS 2017. Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/mis2017.aspx>.
284. MIS 2018: Measuring the information society [El. resource] / ITU. — URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>.
285. *Moore J.F.* Predators and prey: a new ecology of competition / J.F. Moore // Harvard business review. — 1993. — № 71 (3). — P. 75—86.
286. *Morrison M.* History of SMART Objectives (2010) [El. resource] // RapidBi. — URL: <https://rapidbi.com/history-of-smart-objectives/>.

287. *Mühleisen M.* The Long and Short of The Digital Revolution [El. resource] / M. Mühleisen // Finance & Development. — 2018. — Vol. 55, № 2. — URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2018/06/impact-of-digital-technology-on-economic-growth/muhleisen.htm>.
288. *Nachira F.* Towards a network of digital business ecosystems fostering the local development / F. Nachira // European Commission Discussion Paper. — Bruxelles, 2002. — 23 p.
289. *Neuberg B.* Coworking-Community for developers who work from home [El. resource] / B. Neuberg // Coding in Paradise. — 2005. — URL: <http://codinginparadise.org/weblog/2005/08/coworking-community-for-developers-who.html>.
290. *Nilles J.M.* Telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow / J.M. Nilles. — John Wiley & Sons, Inc., 1976.
291. *Okun A.* Prices and Quantities / A. Okun. — Washington, DC : Brookings Institution, 1981.
292. Onlinevolunteering [El. resource]. — URL: <https://www.onlinevolunteering.org/en>.
293. Part-time employment rate, women, % of employment, 2000—2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>.
294. Part-time work [El. resource] / International Labour Organization // Information Sheet. — 2004. — No. WT-4. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf.
295. Part-Time Work Convention [El. resource] / International Labour Organization. — 1994. — No. 175 — URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175.
296. Peace Corps [El. resource]. — URL: <https://www.peacecorps.gov/ukraine/>.
297. *Phelps E.S.* Microeconomic foundations of employment and inflation theory / E.S. Phelps, A.A. Alchian, C.C. Holt. — NY : Norton, 1970. — P. 124—166.
298. *Pigou A.C.* Theory of Unemployment / A.C. Pigou. — London : Macmillan & Co., 1933.
299. *Prensky M.* Digital natives, digital immigrants. Part 1 / M. Prensky // On the horizon. — 2001. — № 9 (5). — P. 1—6.
300. Prometheus (2019) [El. resource]. — URL: <https://prometheus.org.ua/>.

301. Report for discussion of the tripartite meeting of experts on non-standard forms of employment [El. resource] / International Labour Organization. — 2015. — URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_336934/lang-en/index.htm.

302. ResearchGate [El. resource]. — URL: <https://www.researchgate.net/about>.

303. *Sacco A.* Google glass takes flight at Boeing [El. resource] / A. Sacco. — URL: <http://www.cio.com/article/3095132/wearable-technology/google-glass-takes-flight-at-boeing.html>.

304. *Schiff F.W.* Working at home can save gasoline / F.W. Schiff // The Washington Post. — 1979. — № 2.

305. *Schumpeter J.A.* Business cycles: a theoretical, historical, and statistical analysis of the capitalist process / J.A. Schumpeter. — NY : McGraw-Hill, 1939.

306. *Schultz T.W.* Capital formation by education. Journal of political economy / T.W. Schultz. — 1960. — № 68 (6). — C. 571—583.

307. Self-employed, rate 2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>.

308. Self-employment rate. Total, % of employment, 2000—2017 [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart>.

309. *Seo H.J.* The impact of information and communication technology on skilled labor and organization types / H.J. Seo, Y.S. Lee, J.J. Hur, J.K. Kim // Information systems frontiers. — 2012. — № 14 (2). — P. 445—455.

310. *Sevignani S.* Review of the Book “Digital Labor: The Internet as Playground and Factory” / S. Sevignani ; ed. by T. Scholz // Communication, Capitalism & Critique : Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society. — 2013. — № 11 (1). — P. 127—135.

311. Share of youth not in education, employment, or training, total (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://data-bank.worldbank.org/>.

312. Smart specification platform [El. resource] / European Commission. — URL: <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/home>.

313. Social Protection & Labor (2019) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://databank.worldbank.org/>.

314. *Solow R.M.* We’d Better Watch Out / R.M. Solow // New York Times Book Review / New York Times. — NY, 1987. — C. 36.

315. *Standing G.* Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom / G. Standing ; International Labour Organisation. — Geneva, 1986.
316. *Standing G.* The Precariat — the new dangerous class / G. Standing // Amalgam. — 2014. — № 6 (6-7). — P. 115—119.
317. Startup investment & innovation emerging Europe. Country sections (2018) [El. resource] / CEE. — URL: <http://cee.ewdn.com>.
318. Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation (2013) [El. resource] / OECD. — URL: http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/supporting-investment-in-knowledge-capital-growth-and-innovation_9789264193307-en.
319. *Tapscott D.* The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence / D. Tapscott. — NY : McGraw-Hill, 1996.
320. Temporary employment (2019) [El. resource] / OECD. — URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I.
321. Temporary employment (2008—2017) [El. resource] / OECD. — URL: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>.
322. Temporary employment agency workers (2019) [El. resource] / Eurostat. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Temporary_employment_agency_workers.
323. *Terranova T.* Free labor: Producing culture for the digital economy / T. Terranova // Social text. — 2000. — № 18 (2). — P. 33—58.
324. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [El. resource] / WEF. — 2016. — URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer.
325. The 2017 Index of Globalization [El. resource] / KOF Swiss Economic Institute. — URL: <http://globalization.kof.ethz.ch/>.
326. The Changing Wealth of Nations 2018 (Forthcoming 2018) [El. resource] / G.M. Lange, Q. Wodon, K. Carey (ed.). — URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/115091521533836464/032218-seminar-the-changing-wealth-of-nations-2018.pdf>.
327. The Digital Skills and Jobs Coalition (2019) [El. resource] / European Commission. — URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.
328. The EU ICT sector and its R&D performance (2019) [El. resource] / European Commission. — URL: <http://ec.europa.eu/infor>

mation_society/newsroom/image/document/2018-20/6_desi_report_ict_sector_and_rd_E23773FD-DBDD-6B27-D9D289E-33FE95E9E_52246.pdf.

329. The Future of Jobs 2018 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

330. The Global Competitiveness Report 2016—2017 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf.

331. The Global Competitiveness Report 2017—2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>.

332. The Global Competitiveness Report 2018 [El. resource] // World Economic Forum. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

333. The Global Creativity Index 2015 [El. resource] / Martin Prosperity Institute. — URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.

334. The Global Information Technology Report 2015 [El. resource] / World Economic Forum. — URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_IT_Report_2015.pdf.

335. The Global Talent Competitiveness Index 2017 [El. resource] / INSEAD. — URL: http://www.gtci2017.com/documents/GTCI_2017_web_r3.pdf.

336. The Next Era of Human-Machine Partnerships (2017) [El. resource] / IFTF. — URL: http://www.iftf.org/home/http://www.iftf.org/fileadmin/user_upload/downloads/th/SR1940_IFTF-forDellTechnologies_Human-Machine_070717_readerhigh-res.pdf.

337. The Poverty and Shared Prosperity (2018) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>.

338. The Well-being of Nations: The role of human and social capital (2001) [El. resource] / OECD. — URL: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>.

339. Topcoder [El. resource]. — URL: www.topcoder.com/.

340. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Brussels, 27.06.2007 COM(2007) 359 final [El. resource] / Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social

Committee and the Committee of the Regions. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu/mt/news-and-press/news/towards-common-principles-flexicurity-more-and-better-jobs-through-flexibility-0>.

341. Our TRIZ Philosophy [El. resource] // Open Source TRIZ. — URL: <http://www.opensourcetriz.com/triz-philosophy.html>.

342. Upwork (2019) [El. resource]. — URL: <https://www.upwork.com/about/>.

343. Upwork To Report Third Quarter 2018 Financial Results on November 7, 2018 [El. resource] / Upwork Investors Relations. — URL: <https://investors.upwork.com/news-releases/news-release-details/upwork-report-third-quarter-2018-financial-results-november-7>.

344. Volunteermatch [El. resource]. — URL: <https://www.volunteermatch.org/>.

345. *Wanniski J.* Taxes, revenues, and the Laffer curve (1978) [El. resource] / J. Wanniski // The Public Interest. — URL: https://www.nationalaffairs.com/public_interest/detail/taxes-revenues-and-the-laffer-curve.

346. *Waters-Lynch J.* Coworking: A Overview Transdisciplinary / J. Waters-Lynch et al // SSRN. — January 26, 2016. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2712217.

347. What the future of work will mean for jobs, skills, and wages : Report McKinsey Global Institute [El. resource] / McKinsey & Company. — November 2017. — URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/>.

348. Why Coworcing? (2019) [El. resource] / GCUC. — URL: <https://gcuc.co/why-coworking/>.

349. *Wilthagen T.* Towards ‘flexicurity’? Balancing flexibility and security in EU Member States / T. Wilthagen, F. Tros, H. Van Lieshout // European journal of social security. — 2004. — № 6 (2). — P. 113—136.

350. Witmart (2019) [El. resource]. — URL: <http://www.witmart.com/>.

351. Work.ua [Ел. ресурс]. — Режим доступа: <https://www.work.ua/>.

352. World Development Indicators [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

353. World Employment and Social Outlook: Trends 2018 [El. resource] / ILO. — URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>

public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.

354. World Giving Index (2014) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2014-publications/caf-world-giving-index-2014>.

355. World Giving Index (2015) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2015-publications/caf-world-giving-index-2015>.

356. World Giving Index (2016) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2016-publications/caf-world-giving-index-2016>.

357. World Giving Index (2017) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/cafworldgivingindex2017_2167a_web_210917.pdf.

358. World Giving Index (2018) [El. resource] / Charities Aid Foundation. — URL: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf?sfvrsn=c28e9140_2.

359. World Internet Users and 2018 Population Stats [El. resource] / Internet World Stats. — URL: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

360. World University Rankings (2019) [El. resource] / WUR. — URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>.

361. Worldwide Spending on Augmented and Virtual Reality Expected to Double or More Every Year Through 2021 [El. resource] / IDC. — URL: <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS42959717>.

362. Xing [El. resource]. — URL: <https://www.xing.com/>.

363. Year in Review: 2017 in 12 Charts (2017) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/12/15/year-in-review-2017-in-12-charts>.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Середня заробітна плата за відпрацьовану годину
за видами економічної діяльності у 2018 році
(у розрахунку на одного штатного працівника), грн**

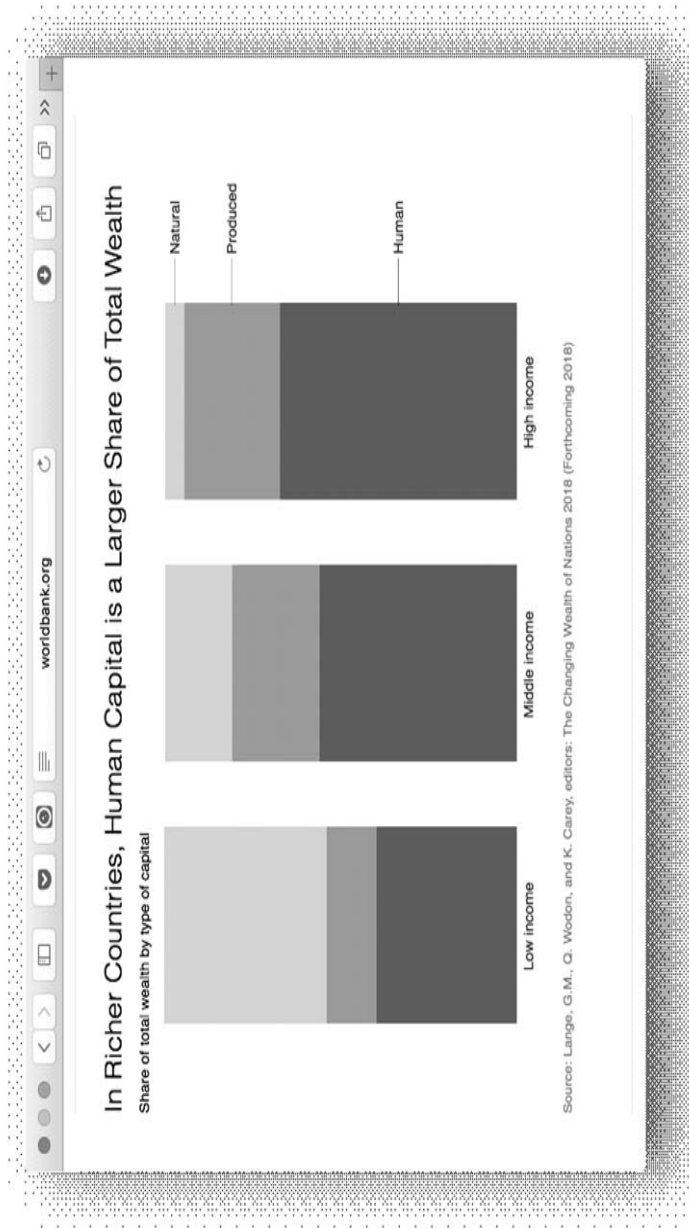
Вид діяльності	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Усього	55,36	63,77	67,42	64,79
Сільське господарство, лісо- ве господарство та рибне господарство	45,64	50,82	50,53	53,28
з них сільське господар- ство	42,05	48,32	47,76	50,68
Промисловість	59,94	67,40	69,53	71,14
Будівництво	47,33	51,75	53,85	56,72
Оптова та роздрібна торгів- ля; ремонт автотранспорт- них засобів і мотоциклів	58,35	64,24	64,50	65,86
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	62,53	69,39	73,90	70,28
наземний і трубопровід- ний транспорт	56,54	62,31	67,71	63,50
водний транспорт	67,97	80,34	75,56	81,18
авіаційний транспорт	232,48	244,08	274,73	265,01
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	68,33	76,28	80,33	76,63
поштова та кур'єрська ді- яльність	38,69	42,21	41,50	41,81
Тимчасове розміщування й організація харчування	39,13	41,60	42,18	42,69
Інформація та телекомуні- кації	87,23	102,58	98,96	99,26
Фінансова та страхова ді- яльність	106,10	110,41	111,61	111,67
Операції з нерухомим май- ном	44,44	49,79	54,25	51,00
Професійна, наукова та тех- нічна діяльність	74,94	88,05	88,90	90,37

Закінчення дод. А

Вид діяльності	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
з неї наукові дослідження та розробки	63,79	72,53	79,38	80,42
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	43,88	48,04	49,93	50,49
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	68,78	88,21	101,26	95,92
Освіта	47,75	60,18	71,88	53,65
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	35,72	41,45	42,56	42,07
з них охорона здоров'я	35,81	41,57	42,70	42,19
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	47,80	60,08	64,09	56,22
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	44,55	50,73	61,98	52,32
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	39,77	47,23	52,70	47,48
Надання інших видів послуг	52,80	57,75	58,79	58,91

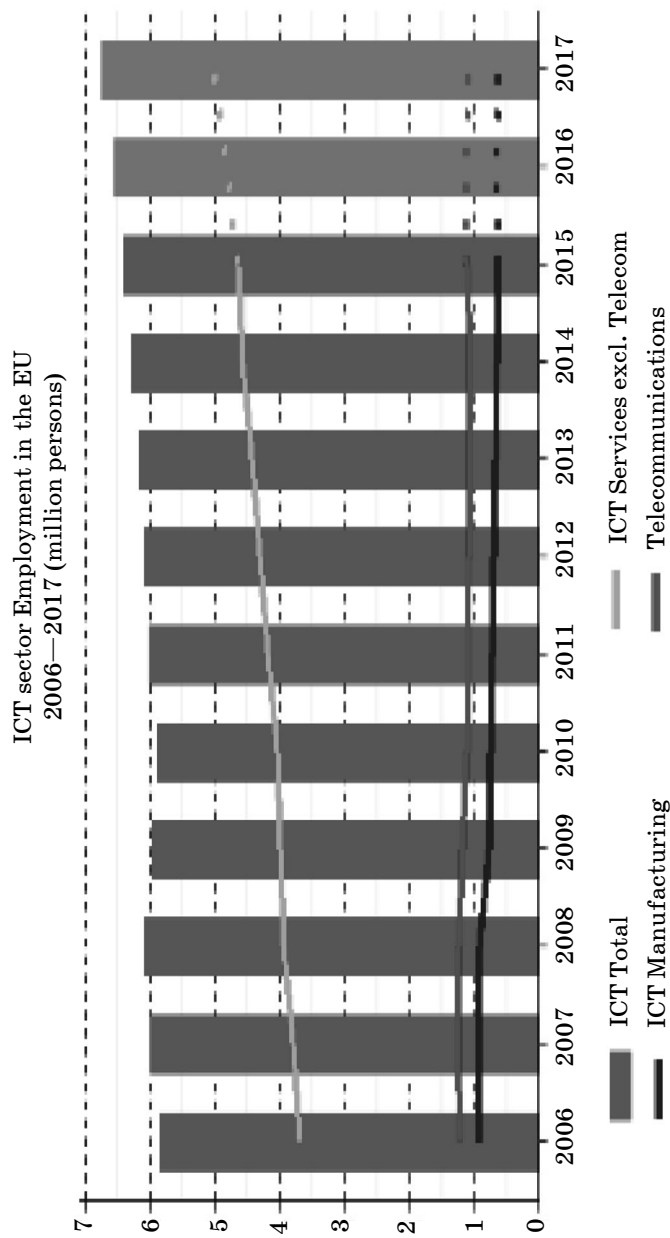
Джерело: за даними: Середня заробітна плата за відпрацьовану годину за видами економічної діяльності за квартал у 2018 році [Ел. ресурс] / Державний комітет статистики — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Дані державного статистичного спостереження “Обстеження підприємств із питань статистики праці”, яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Без урахування тимчасово окупованих територій).

Структура національного багатства світу



Джерело: Year in Review: 2017 in 12 Charts (2017) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/12/15/year-in-review-2017-in-12-charts>.

Зайнятість у ІТ-секторі у країнах Європейського Союзу



Note: Values for the years 2016 and 2017 are nowcasted data

Рис. 1. Зайнятість у ІТ-секторі, млн осіб

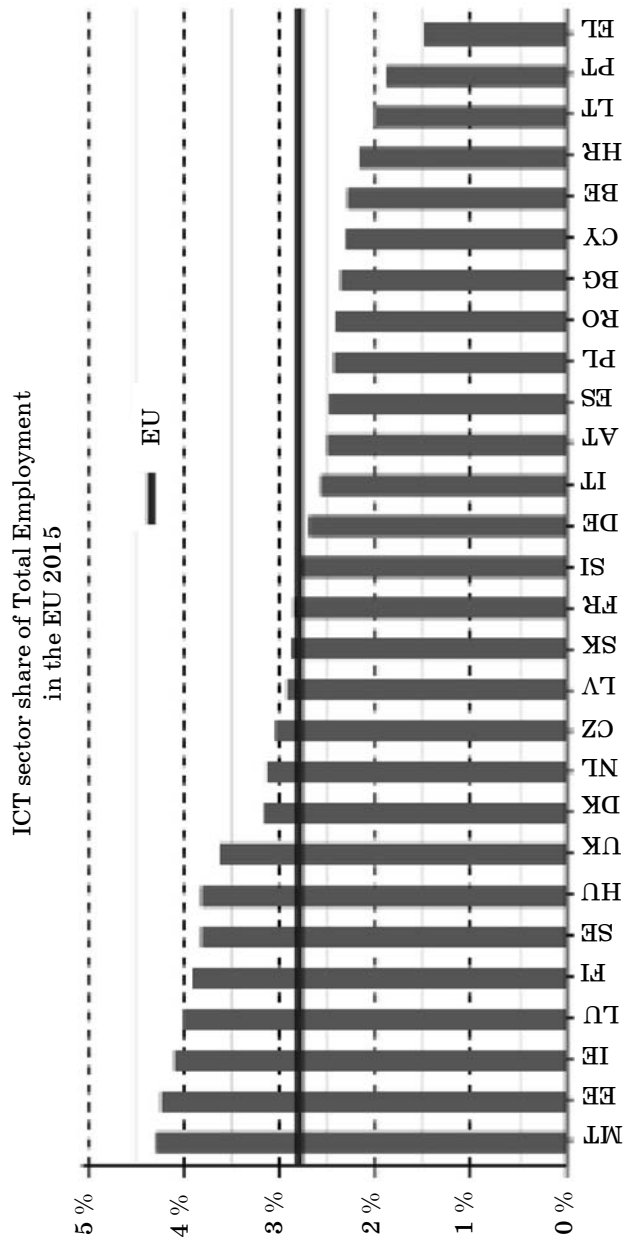


Рис. 2. Частка зайнятих у секторі ІТ у країнах Європейського Союзу

Джерело: Digital Economy and Society Index Report 2018 [El. resource] / The EU ICT sector and its R&D performance. — URL: http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/6_desi_report_ict_sector_and_rd_E23773FD-DBDD-6B27-D9D289E33FE95E9E_52246.pdf.

Додаток Г

Зайнятість у сфері сільського господарства, у сфері виробництва та сфері послуг

Таблиця 1. Зайнятість у сфері сільського господарства (за даними МОП), % від загальної кількості зайнятих

Країна	2000	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Гонконг, особливий адміністративний район Китаю	0,3	0,2	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Фінляндія	6,2	4,6	4,4	4,2	4,2	4,1	4,3	4,2	3,9	3,9	3,8
Сполучені Штати Америки	1,8	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7	1,6
Норвегія	4,3	2,7	2,5	2,4	2,2	2,2	2,3	2,0	2,1	2,1	2,0
Нідерланди	3,3	2,8	3,1	2,8	2,7	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2	2,2
Швейцарія	4,8	3,2	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,4	3,4	3,5	3,4
Сінгапур	0,1	0,1	0,1	1,0	1,1	1,1	1,0	0,9	0,1	0,1	0,1
Швеція	2,4	2,2	2,1	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8
Люксембург	2,4	1,4	1,1	1,2	1,3	1,6	1,4	1,0	1,0	1,0	1,0
Японія	5,1	4,2	4,1	4,0	3,9	3,7	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4
Південна Корея	10,6	7,0	6,6	6,4	6,2	6,1	5,7	5,2	4,9	4,9	4,8
Велика Британія	1,5	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1

Таблиця 2. Зайнятість у сфері виробництва (за даними МОП), % від загальної кількості зайнятих

Країна	2000	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Гонконг, особливий адміністративний район Китаю	20,3	13,7	13,3	13,1	12,8	13,1	13,3	13,3	13,2	13,0	12,9
Фінляндія	28,0	23,9	23,3	23,0	22,8	22,8	21,9	21,7	22,2	22,3	22,1
Сполучені Штати Америки	23,3	18,9	18,5	18,6	18,5	18,8	19,0	18,9	18,8	18,9	18,8
Норвегія	21,8	20,2	19,7	20,2	20,2	20,3	20,4	20,1	19,5	19,5	19,5
Нідерланди	21,6	18,0	17,6	17,2	17,2	16,5	16,2	16,4	16,5	16,5	16,4
Швейцарія	25,0	22,1	22,4	22,3	21,6	21,8	21,3	20,8	20,6	20,7	20,6
Сінгапур	33,9	31,4	30,4	19,8	19,4	18,7	16,7	16,4	16,3	16,3	16,2
Швеція	24,6	20,2	19,9	19,9	19,6	19,2	18,6	18,3	18,2	18,1	18,0
Люксембург	20,8	12,9	13,3	13,4	12,7	12,0	11,0	12,5	12,1	11,9	11,7
Японія	31,4	26,3	25,7	25,5	26,2	26,2	25,2	25,9	25,6	25,6	25,3
Південна Корея	28,1	24,4	24,9	24,8	24,5	24,4	24,6	25,1	24,9	24,8	24,6
Велика Британія	25,2	19,6	19,2	19,2	19,1	18,9	19,0	18,7	18,5	18,4	18,2

Таблиця 3. Зайнятість у сфері послуг (за даними МОП), % від загальної кількості зайнятих

Країна	2000	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Гонконг, особливий адміністративний район Клятау	79,4	86,1	86,4	86,7	87,2	86,7	86,4	86,5	86,6	86,7	86,8
Фінляндія	65,8	71,4	72,3	72,8	73,1	73,0	73,8	74,1	74,0	73,8	74,1
Сполучені Штати Америки	74,8	79,6	79,9	79,8	79,9	79,7	79,4	79,5	79,5	79,4	79,5
Норвегія	73,9	77,1	77,8	77,4	77,5	77,5	77,3	77,9	78,4	78,5	78,5
Нідерланди	75,1	79,2	79,3	80,0	80,1	81,4	81,5	81,2	81,3	81,3	81,5
Швейцарія	70,2	74,6	74,1	74,2	74,9	74,7	75,1	75,8	76,0	75,8	76,0
Сінгапур	66,0	68,5	69,5	79,2	79,5	80,1	82,3	82,7	83,6	83,6	83,7
Швеція	73,0	77,7	78,0	78,1	78,3	78,8	79,4	79,7	79,9	80,0	80,2
Люксембург	76,8	85,7	85,6	85,4	86,0	86,4	87,6	86,4	86,9	87,1	87,3
Японія	63,5	69,5	70,2	70,5	69,9	70,1	71,1	70,5	70,9	70,9	71,3
Південна Корея	61,3	68,5	68,5	68,9	69,3	69,5	69,7	69,7	70,2	70,3	70,6
Велика Британія	73,3	79,3	79,6	79,6	79,7	80,1	79,8	80,2	80,4	80,5	80,7

Джерело: World Development Indicators (2018) [El. resource] / The World bank. — URL: <https://databank.worldbank.org/data/source/world-development-indicators>.

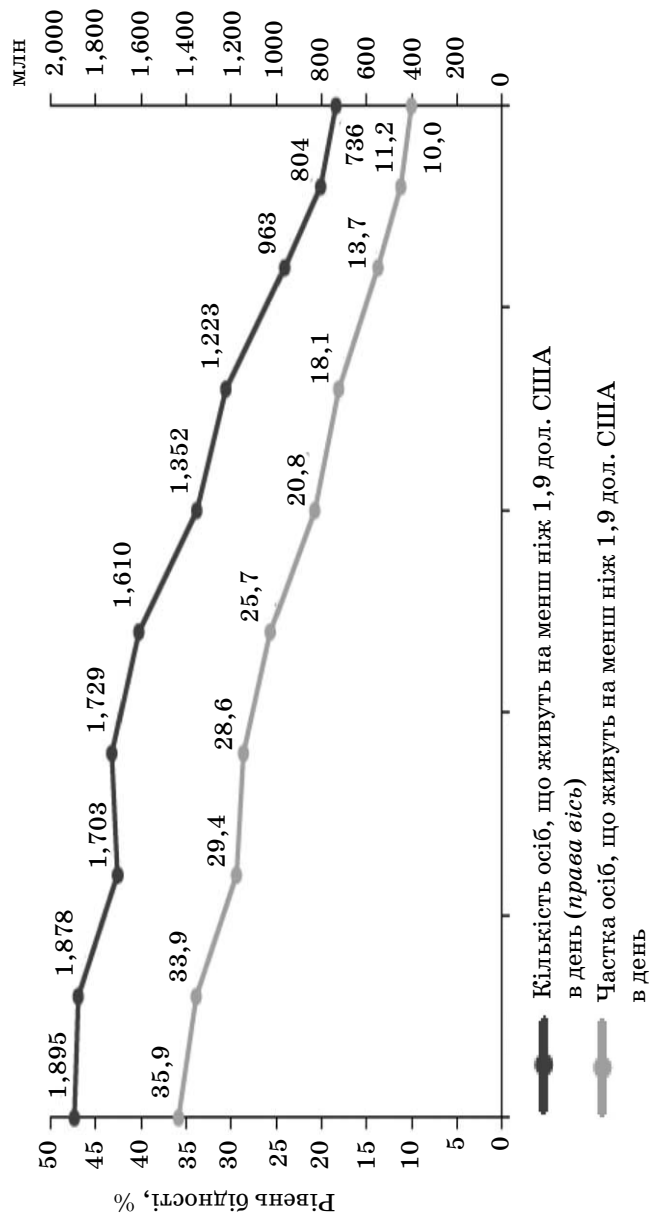
Додаток Д

**Перелік найменш розвинутих країн світу
на 13 грудня 2018 р.**

Афганістан	Малаві
Ангола <i>(буде виключено з переліку 12 лютого 2021)</i>	Малі
Бангладеш	Мавританія
Бенін	Мозамбік
Бутан <i>(буде виключено з переліку 13 грудня 2023)</i>	М'янма
Буркіна-Фасо	Непал
Бурунді	Нігер
Камбоджа	Руанда
Центрально-Африканська Республіка	Сан-Томе і Принсіпі <i>(буде виключено з переліку 13 грудня 2024)</i>
Чад	Сенегал
Коморські острови	Сьєрра-Леоне
Демократична Республіка Конго	Соломонові Острови <i>(буде виключено з переліку 13 грудня 2024)</i>
Джибуті	Сомалі
Еритрея	Південний Судан
Ефіопія	Судан
Гамбія	Східний Тимор
Гвінея	Того
Гвінея-Бісау	Тувалу
Гаїті	Уганда
Кірибату	Танзанія
Лаос	Вануату <i>(буде виключено з переліку 4 грудня 2020)</i>
Лесото	Ємен
Ліберія	Замбія
Мадагаскар	

Джерело: List of Least Developed Countries as of 13 December 2018 [El. resource] / UN-OHRLLS. — URL: <http://unohrlls.org/about-ldcs/criteria-for-ldcs/1>.

Бідність у світі в динаміці з 1990 по 2015 р.



Джерело: The Poverty and Shared Prosperity (2018) [El. resource] / The World Bank. — URL: <http://www.world-bank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>.

Показники країн на ринку аутсорс-послуг Східної Європи

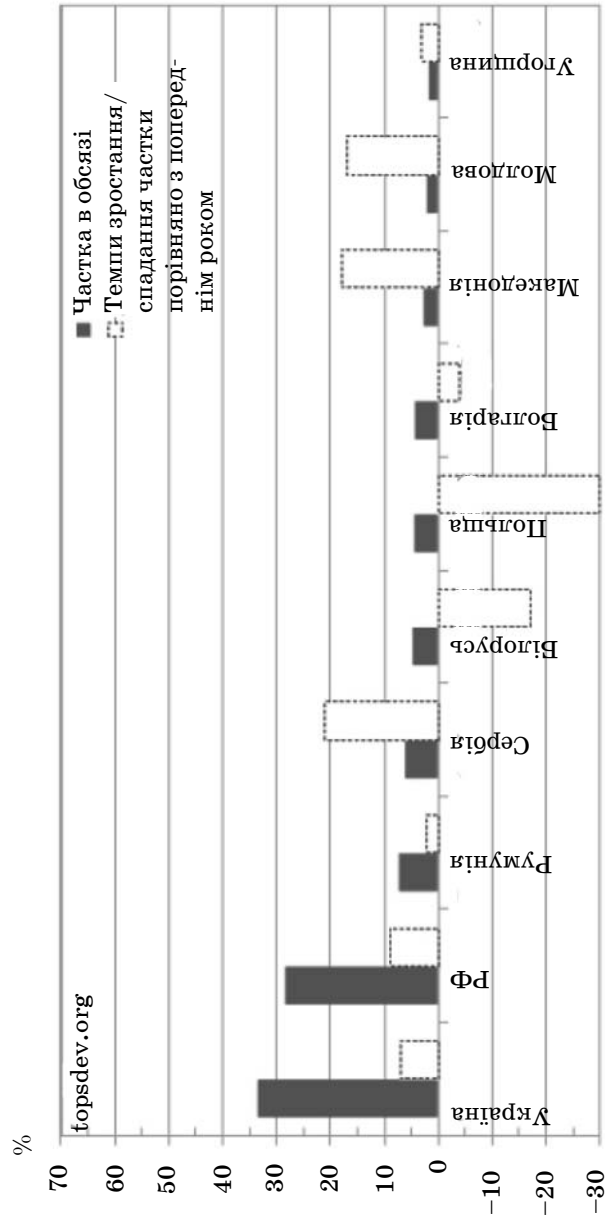


Рис. 1. Частки країн-фрілансерів на ринку Східної Європи, 2016 р.

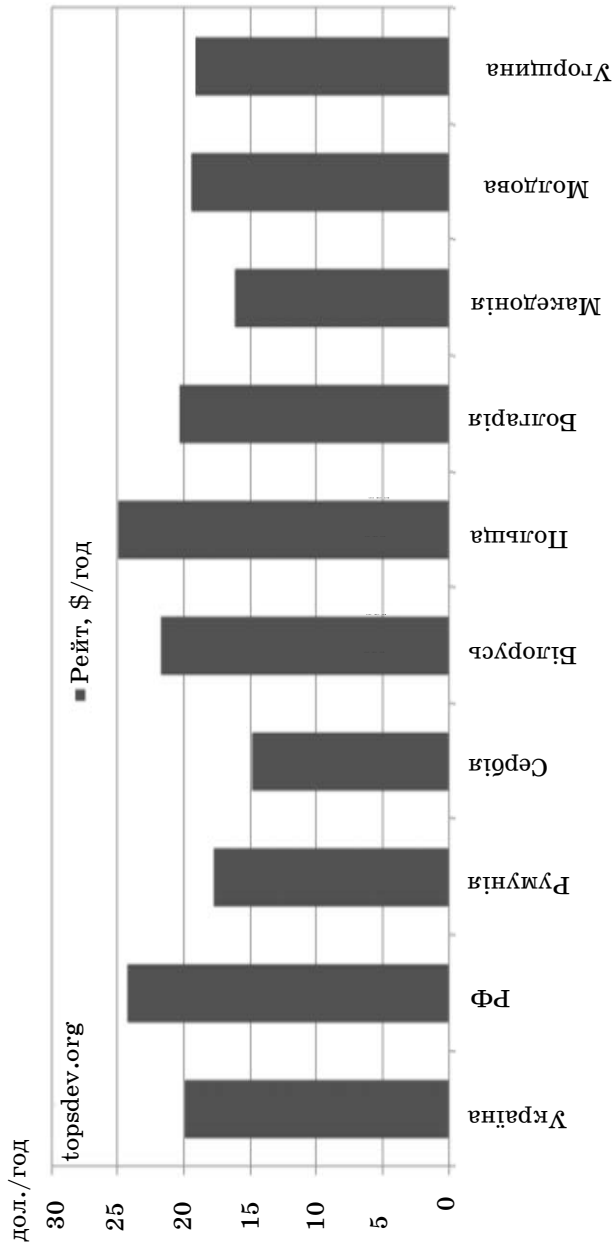


Рис. 2. Погодинна ставка за країнами на ринку аутсорс-послуг, 2016 р.

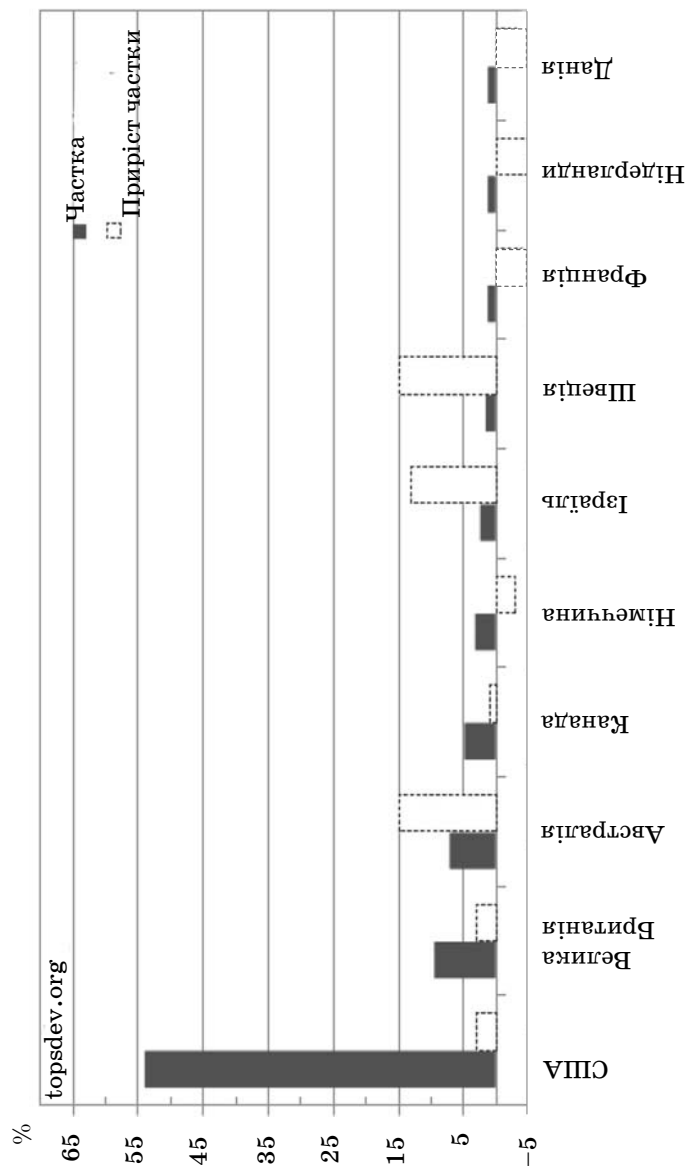


Рис. 3. Частки країн — замовників аутсорс-послуг, 2016 р.

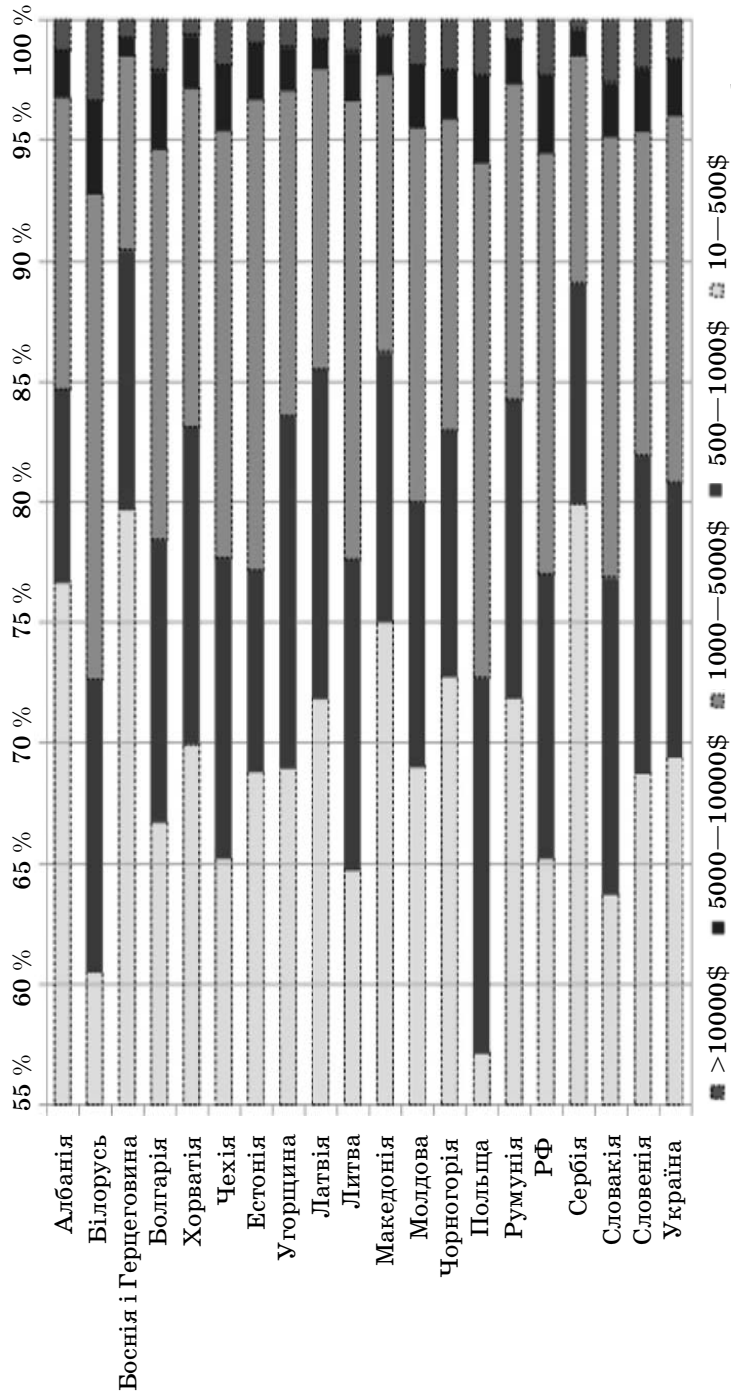


Рис. 4. Розподіл країн за частками обсягів замовлень, 2016 р., дол. США

Джерело: Рынок фриланс-аутсорса Восточной Европы в 2016 году [Эл. ресурс] / Top\$dev. — Режим доступа: [http://top\\$dev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm](http://top$dev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm).

Додаток К

Позиції України за компонентами Індексу глобальної конкурентоспроможності

ІНДЕКС ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ (позиції України за всіма компонентами Індексу)		2018 рік (140 країн)
1.ІНСТИТУЦІЇ		110
1.01	Організована злочинність	111
1.02	Показники вбивств	99
1.03	Випадки тероризму	131
1.04	Надійність поліцейських служб	97
1.05	Соціальний капітал	107
1.06	Прозорість бюджету	49
1.07	Незалежність судів	117
1.08	Ефективність правової бази	107
1.09	Свобода преси	82
1.10	Рівень державного регулювання	67
1.11	Ефективність правової бази при вирішенні спорів	103
1.12	Індекс електронного урядування	72
1.13	Перспективна орієнтованість влади	115
1.14	Масштаби корупції	109
1.15	Право власності	129
1.16	Захист інтелектуальної власності	114
1.17	Якість управління земельними ресурсами	74
1.18	Стійкість стандартів аудиту та звітності	120
1.19	Врегульованість конфлікту інтересів	95
1.20	Корпоративне управління	56
2. ІНФРАСТРУКТУРА		57
2.01	Індекс дорожньої сітки	51
2.02	Якість доріг	123
2.03	Щільність покриття залізничними шляхами	23
2.04	Ефективність залізничних послуг	37
2.05	Охопленість аеропортами	53
2.06	Ефективність авіасервісу	94
2.07	Індекс обслуговування лінійним судноплавством	43
2.08	Ефективність сервісу у морських портах	77
2.09	Рівень електрифікації	1
2.10	Коефіцієнт втрат при розподілі та передачі електроенергії	67
2.11	Вплив небезпечної питної води	68
2.12	Надійність водопостачання	81

Продовження дод. К

3. ВПРОВАДЖЕННЯ ІКТ	77
3.01 Охопленість мобільним стільниковим зв'язком	33
3.02 Охопленість мобільним широкосмуговим зв'язком	105
3.03 Охопленість фіксованим широкосмуговим підключенням до Інтернету	66
3.04 Охоплення волокно-оптичним підключенням до Інтернету	38
3.05 Інтернет-користувачі	83
4. МАКРОЕКОНОМІЧНА СТАБІЛЬНІСТЬ	131
4.01 Інфляція	130
4.02 Динаміка боргу	113
5. ЗДОРОВ'Я	94
5.01 Очікувана тривалість життя	93
6. КВАЛІФІКАЦІЯ	46
6.01 Середня тривалість шкільного навчання	51
6.02 Охопленість підготовкою персоналу	74
6.03 Якість професійної підготовки	63
6.04 Кваліфікація випускників	62
6.05 Навички роботи з цифровими технологіями	55
6.06 Зручність пошуку кваліфікованих співробітників	54
6.07 Очікувана тривалість шкільного навчання	54
6.08 Критичне мислення у викладанні	41
6.09 Рівень навантаження на вчителів у початковій школі	32
7. РИНОК ТОВАРІВ	73
7.01 Спотворюючий вплив податків та субсидій на конкуренцію	114
7.02 Масштаби монополізації ринку	110
7.03 Конкуренція на ринку послуг	80
7.04 Поширеність нетарифних бар'єрів	104
7.05 Торговельні тарифи	44
7.06 Складність тарифів	67
7.07 Ефективність процесу оформлення товарів	90
7.08 Відкритість торгівлі послугами	60
8. РИНОК ПРАЦІ	66
8.01 Виплати при звільненні працівників	47
8.02 Практики найму та звільнення працівників	36
8.03 Взаємовідносини працівник-роботодавець	79
8.04 Гнучкість визначення зарплати	130
8.05 Активна політика у сфері зайнятості	59
8.06 Права працівників	97
8.07 Легкість найму іноземців	73
8.08 Внутрішня мобільність робочої сили	91
8.09 Акцент на професійний менеджмент	108
8.10 Оплата та продуктивність	53
8.11 Частка жінок у загальній кількості працюючих	47
8.12 Рівень податків на працю	106

Закінчення дод. К

9. ФІНАНСОВА СИСТЕМА	117
9.01 Внутрішнє кредитування приватного сектора	56
9.02 Фінансування МСП	118
9.03 Доступність венчурного капіталу	92
9.04 Ринкова капіталізація	77
9.05 Страхові внески	76
9.06 Платоспроможність банків	135
9.07 Проблемні позики	136
9.08 Кредитні ставки	4
9.09 Ставка регулятивного капіталу банків	84
10. ЄМНІСТЬ РИНКУ	47
10.01 Валовий внутрішній продукт	49
10.02 Імпорт	42
11. ДИНАМІКА БІЗНЕСУ	86
11.01 Вартість започаткування бізнесу	18
11.02 Час для започаткування бізнесу	37
11.03 Відновлення платоспроможності	129
11.04 Нормативно-правова база у сфері банкрутства	93
11.05 Ставлення до ризику підприємницької діяльності	17
11.06 Готовність делегувати повноваження	97
11.07 Зростання інноваційних компаній	112
11.08 Компанії, охоплені деструктивними ідеями	84
12. ІННОВАЦІЙНА СПРОМОЖНІСТЬ	58
12.01 Диверсифікованість трудових ресурсів	62
12.02 Ситуація з розвитком кластерів	106
12.03 Міжнародне співробітництво у сфері реєстрації спільних винаходів	56
12.04 Багатостороннє співробітництво	56
12.05 Наукові публікації	50
12.06 Заявки на патенти	62
12.07 Витрати на науково-дослідні роботи	56
12.08 Якість дослідницьких установ	44
12.09 Досвідченість покупця	74
12.10 Заявки на товарні знаки	60

Джерело: World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2018

Додаток Л

162 майбутні професії: підготовка до вакансій, яких ще не існує

Personal Rapid Transit Systems (PRTs)

1. Station Designers & Architects.
2. Circulation Engineers.
3. Traffic Flow Analyzers.
4. Command Center Operators.
5. Traffic Transitionists.
6. Impact Minimizers.
7. Demand Optimizers.
8. Secondary Opportunity Developers.
9. Feedback Loopers.
10. Construction Teams.

Atmospheric Water Harvesters

11. Site Collection Lease Managers.
 12. System Architects.
 13. Water Supply Transitionists.
 14. Purification Monitors.
 15. Impact Assessors.
- Creating the God Globe
16. Global System Architect.
 17. Data Integration Manager.
 18. Inflectionists — Those who can pinpoint the optimal intersection of time, place, and information for change to occur.
 19. Fear Containment Managers.
 20. Privacy Theorists, Philosophers, and Ethicists.

The Sharing Economy

21. Sharability Auditors — People who analyze homes and businesses for sharable assets.
 22. Corporate Sharing Managers.
 23. Opportunity Spotters.
 24. Impact Assessors.
 25. Involvement Specialists.
- The Quantified Self
26. Quantified Self Assessment Auditors.
 27. Data Contextualists.
 28. Deficiency Analyzers.

29. Skill Quantifiers.
30. Bio-Waste Optimizers.
31. Guardians of Privacy.

Future Sports

32. Simulation Specialists.
33. Genetic Modification Designers and Engineers.
34. Body Modification Ethicists.
35. Athlete Qualification Analyzers.
36. Cradle to Grave Lifecycle Managers.
37. Super Baby Designers.
38. Super Baby Psychologists.
39. Super Baby Advocates.

Commercial Drone Industry

40. Drone Classification Gurus — Different laws will apply to different classifications of drone vehicles.
41. Drone Standards Specialists.
42. Drone Docking Designers and Engineers.
43. Operator Certification Specialists.
44. Environmental Minimizers.
45. Drone Traffic Optimizers.
46. Automation Engineers.
47. Backlash Minimizers.
- Our Trillion-Sensor Future
48. Sensor Inventors, Designers, and Engineers.
49. Data Stream Organizers.
50. Failure Point Assessors.
51. Data Transmission Optimizers.
52. System Anthropologists.
53. Data Actuaries.
54. Last Milers.

3D Printing

55. Automation Auditors — Assessing what parts, processes, and systems can be automated.
56. Material Experts.
57. Design Engineers.
58. Cost Estimators.
59. 3Dimensionalists — Those with an innate ability to think three dimensionally.
60. 3D Printer “Ink” Developers.
61. 3D Food Printer Chef.

62. 3D Printed Clothing Fashion Designers, Material Specialists, and Stylists.

63. Organ Agents — 3D printed organs are now being created and are in hot demand.

64. Manufacturing Process Consultants.

65. Maintenance Guys.

Internet of Things

66. Locationists.

67. Lifestyle Auditors.

68. Efficiency Consultants.

69. Ownership Network Setup Specialists.

70. Augmented Reality Architects.

71. Avatar Relationship Managers.

Big Data

72. Data Interface Mavens.

73. Opportunity Spotters.

74. Waste Data Managers.

75. Computer Personality Designers.

76. Data Hostage Specialists.

77. Smart Contact App Developers.

Crypto Currencies & Alternative Financial Systems

78. Crypto Currency Bankers, Regulators, and Lawyers.

79. Currency Adoption Specialists.

80. Anonymity Advocates.

81. Theft Recovery Specialists.

82. Crypto Currency Theorists, Philosophers, and Evangelists.

83. Currency Strategists.

84. Monetary Exchange Interface Experts.

85. Standards Developers.

86. Lending Tacticians.

87. Seed Capitalists.

88. Privacy Managers.

89. Secondary Opportunity Maximizers.

Micro Grid Conversion

90. Micro Grid Strategists.

91. Mass Energy Storage.

92. System Transitionists.

93. Power Conversion Specialists.

94. Efficiency Optimizers.

- 95. Benefits Translators.
- 96. Secondary Opportunity Expansionists.
- 97. Backlash Minimizers.

Contour Crafted Houses

- 98. Construction Material Designers.
- 99. Structural Engineers.
- 100. Site Planners.
- 101. Setup Teams.
- 102. Tear-Down Teams.
- 103. Cleanup Teams.

Driverless Everything

- 104. Delivery Dispatchers.
- 105. Traffic Monitoring System Planners, Designers, and Operators.
- 106. Automated Traffic Architects and Engineers.
- 107. Driverless “Ride Experience” Designers.
- 108. Driverless Operating System Engineers.
- 109. Emergency Crews for when things go wrong.

Bio-Factories

- 110. Nano-Medics.
- 111. Bio-Factory Doctors, Strategists, and Developers.
- 112. DNA Scientists.
- 113. Gene Sequencers.
- 114. Treatment Monitors.

Micro-Colleges

- 115. School Designers.
- 116. Policy Advisors.
- 117. Career Transitionists.
- 118. Goal Counselors.
- 119. Student Relationship Managers.
- 120. Student Mentors, Coaches, and Counselors.

Senior Living

- 121. Legacists — Managing people’s legacy.
- 122. Lifestyle Housing Designers.
- 123. Aging Specialists.
- 124. Situational Therapists.
- 125. Life-Stage Attendants.
- 126. Memorial Designers.
- 127. Octogenarian Service Providers.

Future Agriculture

- 128. Plant-Jackers and Tree-Jackers.
- 129. Molecular Gastronomists.
- 130. Bio-Meat Factory Engineers.
- 131. Supply Chain Optimizers.
- 132. Urban Agriculturalists — Why ship food all the way around the world when it can be grown next door.
- 133. Bio-Hacking Inspectors and Security.
- 134. Swarmbot and Drone Operators and Managers.
- 135. Plant Educators.
- 136. Plant Psychologists & Plant Therapists.

The Dismantlers

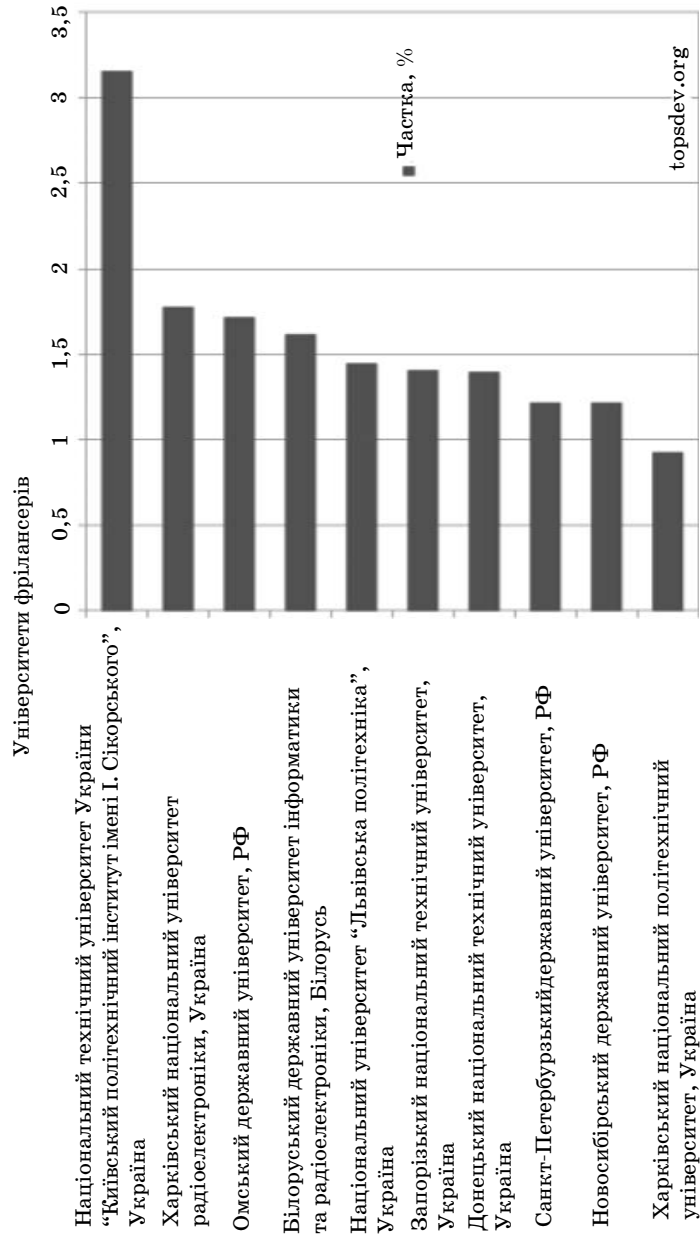
- 137. Prison System Dismantlers.
- 138. Hospital and Healthcare Dismantlers.
- 139. Income Tax System Dismantlers.
- 140. Government Agency Dismantlers.
- 141. Education System Dismantlers.
- 142. College and University Dismantlers.
- 143. Airport Security Systems Dismantlers.
- 144. Airport Customs Dismantlers.

Extreme Innovation

- 145. Extinction Revivalists.
- 146. Robotic Earthworm Drivers.
- 147. Avatar Designers.
- 148. Gravity Pullers.
- 149. Time Hackers.
- 150. Clone Ranchers.
- 151. Body Part & Limb Makers.
- 152. Global System Architects.
- 153. Memory Augmentation Therapists.
- 154. Time Brokers — Time Bank Traders.
- 155. Space-Based Power System Designers.
- 156. Brain Quants.
- 157. Nano-Weapons Specialists.
- 158. Lip Designers.
- 159. Earthquake Forecasters.
- 160. “Heavy Air” Engineers.
- 161. Amnesia Surgeons.
- 162. Geoengineers.

Джерело: Frey T. 162 Future Jobs: Preparing for Jobs that Don't Yet Exist [El. resource] / Thomas Frey. — URL: <http://www.futuristspeaker.com/2014/03/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>.

Частка випускників ЗВО на ринку аутсорсу ІТ-послуг Східної Європи



Джерело: Рынок IT-образования. 2016 [Эл. ресурс] / DOU. — Режим доступа: <https://dou.ua/lenta/articles/it-schools-rankings-2016/?from=doufr>.

Додаток Н

Результати опитування: переважна більшість опитаних вважає, що креативність є цінністю для успішності (2012 р., n = 1000)



Q4. Please indicate how much you agree or disagree with each of the following statements.
Base: Total (n=1,000), Biological Science Majors (n=85), Education Majors (n=91), Engineering Majors (n=120)
© 2012 Adobe Systems Incorporated. All rights reserved.

Джерело: Creativity and Education: Why is matters? (2012) [El. resource]. — URL: Adobe. https://www.adobe.com/aboutadobe/pressroom/pdfs/Adobe_Creativity_and_Education_Why_It_Matters_study.pdf.

Додаток О

Перелік видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій

(Додаток до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.04.2019 № 265-р)

Код згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010	Назва виду економічної діяльності
32.12	Виробництво ювелірних і подібних виробів
32.13	Виробництво біжутерії та подібних виробів
32.20	Виробництво музичних інструментів
58.11	Видання книг
58.13	Видання газет
58.14	Видання журналів і періодичних видань
58.19	Інші види видавничої діяльності
58.21	Видання комп'ютерних ігор
58.29	Видання іншого програмного забезпечення
59.11	Виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм
59.12	Компонування кіно- та відеофільмів, телевізійних програм
59.13	Розповсюдження кіно- та відеофільмів, телевізійних програм
59.14	Демонстрація кінофільмів
59.20	Видання звукозаписів
60.10	Діяльність у сфері радіомовлення
60.20	Діяльність у сфері телевізійного мовлення
62.01	Комп'ютерне програмування
62.02	Консультування з питань інформатизації
63.91	Діяльність інформаційних агентств
70.21	Діяльність у сфері зв'язків із громадськістю
71.11	Діяльність у сфері архітектури
72.20	Дослідження і експериментальні розробки у сфері суспільних і гуманітарних наук
73.11	Рекламні агентства
73.12	Посередництво в розміщенні реклами в засобах масової інформації
74.10	Спеціалізована діяльність із дизайну
74.20	Діяльність у сфері фотографії

Закінчення дод. О

Код згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010	Назва виду економічної діяльності
74.30	Надання послуг з перекладу
85.52	Освіта у сфері культури
90.01	Театральна та концертна діяльність
90.02	Діяльність щодо підтримання театральних і концертних заходів
90.03	Індивідуальна мистецька діяльність
90.04	Функціонування театральних і концертних залів
91.01	Функціонування бібліотек і архівів
91.02	Функціонування музеїв

Наукове видання

Серія “Сучасна наука”

АЗЬМУК Надія Анатоліївна

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ
ПРИ ПЕРЕХОДІ ДО ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ:
ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ АДАПТАЦІЇ**

Монографія

Підп. до друку 05.08.2019. Формат 60×90 1/16.
Папір офс. Друк офс. Ум. друк. арк. 21. Обл.-вид. арк. 22,03.
Наклад 500 пр. Зам. №

Видавництво “Знання”,
01030, м. Київ, вул. Стрілецька, 28.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 3596 від 05.10.2009.
Тел.: (044) 234-80-43, 234-23-36
E-mail: sales@znannia.com.ua
<http://www.znannia.com.ua>