УДК 331.108

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-11\(17\)-305-313](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-11(17)-305-313)

Огнєва Альона Вадимівна здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії спеціальності 051 «Економіка», Донецький державний університет управління, вул. Карпінського, 58, м. Маріуполь, 87513, тел.: (0629) 56-07-30, e-mail: ognevaa15@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0001-7697-2795>

ПРОФЕСІЙНА ТРАЄКТОРІЯ РОЗВИТКУ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ ПОКОЛІННЯ Z

Анотація. Цифрова економіка визначає напрями трансформації традиційних секторів економіки, виникнення нових ринків і ніш. Впровадження цифрових технологій один із ключових драйверів економічного зростання. Щоб відповідати стрімким темпам розвитку та залишатися затребуваним на ринку праці, необхідно вчитися протягом усього життя та адаптуватися до безперервних, швидких та несподіваних змін. Ключовим фактором успіху процесів цифровізації є наявність висококваліфікованих кадрів у достатньому обсязі та відповідних робочих місць, а також системи підготовки фахівців, які мають певні компетенції для розробки та впровадження цифрових технологій.

Важливою складовою професіонала є професійна компетентність, під якою розуміють сукупність професійних знань, умінь, і навіть способи виконання професійної діяльності. Говорити про кар'єру майбутнього - означає прогнозувати, що буде затребуваним і, можливо, принесе задовільну фінансову вигоду за кілька років. Але концепція успіху також зазнає змін. Молодь, яка потрапляє на ринок праці, шукає затишну та невимушену обстановку, мета якої відповідає їх майбутнім цілям.

Покоління Z - перше покоління, що народилось в цифрову еру. Виховані на інформаційних технологіях, воліють бути на зв'язку завжди, але працювати з будь-якого зручного для них місця, швидко змінюють цілі та переваги, не визнають авторитетів та не хочуть бути найманими працівниками, прагнуть зробити своє захоплення роботою. Ключовим мотиваційним чинником для них стає можливість особистісного розвитку, а не тільки кар'єрне зростання та рівень оплати праці, як у попередніх поколінь.

У статті досліджено цінності, прагнення та установки молодого покоління, що виходить на ринок праці, стосовно своєї професійної сфери. Відзначено перспективні професії високої кваліфікації, затребувані ринком в умовах цифровізації. Визначено проблему невідповідності умов праці та методів управління персоналом сучасним вимогам. Рекомендовано низку факторів, які роботодавець повинен запропонувати для залучення молоді.

Ключові слова: молоде покоління, революція, професія, цифрові технології, мотивація, ринок праці, кар'єра.

Ohnieva Alona Vadimovna Postgraduate student of specialty 051 Economics, Donetsk State University of Management, Karpinskogo St., 58, Mariupol, 87513, tel.: (0629) 56-07-30, e-mail: ognevaal15@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0001-7697-2795>

THE TRAJECTORY OF DEVELOPMENT OF A YOUNG Z-GENERATION PROFESSIONAL

Abstract. The digital economy determines the transformation directions of traditional economic sectors, the emergence of new markets and niches. The implementation of digital technologies is one of the key drivers of economic growth. To meet the rapid pace of development, and remain demanded in the labour market, lifelong education and adaptation to continuous, rapid and unexpected changes are essential. The sufficient amount of highly qualified personnel and appropriate jobs, as well as the personnel training system for professionals with certain competencies in the development and implementation of digital technologies, are the key factors for the digitalization processes success.

Professional competence is an important component of every professional, which is a set of professional knowledge, skills, and even methods of performing professional activities. Talking about a career of the future means predicting what will be in demand and, possibly, yield some financial benefits in a few years. But the concept of success is exposed to changes. Young people who enter the labour market are looking for a cosy and relaxed environment, that corresponds to their future goals.

Z-generation is the first generation born in the digital era. Brought up on information technology, they prefer to always stay in touch, and work from any convenient place, quickly change their goals and advantages, they do not recognize authorities and do not want to be employees, they strive to make their hobby become their work. The key motivating factor for them is the ability of personal development, and not only career growth and salary level, as for the previous generations.

The paper examines the values, aspirations and attitudes of the younger generation entering the labour market in their professional sphere. Determined perspective highly qualified professions that are demanded on the market under digitalization conditions. The issue of the inconsistency of working conditions and methods of personnel management with modern requirements is determined. Recommended several factors that an employer should offer to attract young people.

Keywords: the younger generation, revolution, profession, digital technologies, motivation, labour market, career.

Постановка проблеми. Історія людства пам'ятає три промислові революції, кожна з яких кардинально змінила світ та визначила подальший

вектор розвитку всієї планети. Перша промислова революція відбулася в 1760 – 1840 роках, пов'язана з винаходом парового двигуна та будівництвом залізниць. В результаті революції відбувся перехід від ручної праці до механічного виробництва. Кінець XIX початок XX століття визначився другою промисловою революцією, каталізатором якої стало поширення електрики й впровадження конвеєра. В результаті революції був здійснений перехід до масового виробництва. Головними результатами третьої промислової революції, яка охоплює 1960 – 1990 роки, став винахід комп'ютера та поширення мережі Інтернет.

Сьогодні ми є очевидцями переходу на новий рівень розвитку економіки. Кардинальні зміни, що спираються на впровадження цифрових технологій, на початку 2000 років стали новим стрибком розвитку в рамках четвертої промислової революції. Цифрові технології кардинально змінюють усі сфери суспільного життя. Четверта промислова революція призведе до кардинальної трансформації, у тому числі й на ринку праці, оскільки це пов'язано з потребою в працівниках нового типу, з іншими професійними та соціальними навичками та вміннями [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження питань пов'язаних із цінностями та ціннісними орієнтаціями відображено в роботах У. Штрауса, Н. Хоу, М. Бебера, А. М. Колота, Е. М. Лібанової. Питання трудових цінностей розглянуті в працях Д. Доуз, Д. Супера, Д. Зутовського. Однак, дослідження трудових цінностей молодого покоління, що тільки виходить на ринок праці залишаються відкритими, а це потребує подальших досліджень даного питання.

Мета статті полягає у дослідженні впливу цифрової економіки на трудові цінності покоління Z та визначенні факторів, необхідних роботодавцям для завоювання лояльності молодого покоління.

Виклад основного матеріалу. Існує багато різних точок зору щодо визначення поняття «цифрова економіка». Таблиця 1 демонструє дефініцію поняття «цифрова економіка» вітчизняними та зарубіжними науковцями.

Таблиця 1

Визначення поняття «цифрова економіка»

Д. Тапскотт [2]	Цифрова економіка – це економіка, яка базується на використанні інформаційних комп'ютерних технологій.
М. Руденко [3, с. 63]	Цифрова економіка – це процес еволюції економічних, соціальних, виробничих, техніко-технологічних, організаційних, управлінських та інших суспільних відносин і зміни суб'єктно-об'єктної орієнтованості, що пов'язана з розвитком цифрових технологій.
Світовий банк [4]	Цифрова економіка – система економічних, соціальних та культурних відносин, що ґрунтуються на використанні цифрових інформаційно-комунікаційних технологій.

О. А. Баранов [5]	Цифрова економіка – це економіка трансформована на основі максимального використання цифрових технологій таких як: Інтернет речей, Індустрія 4.0, штучний інтелект, робототехніка, обробка великих даних, хмарні обчислення, електронні комунікації, а також, нано- та біотехнологій, генної інженерії та багатьох інших.
Л. З. Кіт [6]	Цифрова економіка – трансформація всіх сфер економіки завдяки перенесенню інформаційних ресурсів та знань на комп'ютерну платформу з ціллю їх подальшого використання (включаючи там, де це можливо) на цій платформі.

Як видно з таблиці 1, підходи науковців до визначення поняття суттєво не перечать один одному, акцент робиться на технологіях та пов'язаних з їх використанням змінах у способах взаємодії економічних суб'єктів. На нашу думку, більш наближене до сучасних тенденцій соціально - економічного розвитку суспільства має трактування поняття «цифрова економіка», як діяльність зі створення, поширення й використання цифрових технологій та пов'язаних із ними продуктів і послуг [7].

Цифрові технології, цифрові дані та нові зв'язки й відносини, що виникають у процесі їх використання, призводять до кардинальних змін у нашому житті, навчанні, роботі та дозвіллі, дозволяють нам по-новому думати, планувати та приймати рішення. Всесвітній економічний форум прогнозує, що до 2030 року у світі доведеться перекваліфікувати більше 1 мільярда людей, оскільки робочі місця трансформуються в результаті четвертої промислової революції. Це стосуватиметься як наявних робочих місць, так і тих, які ще мають з'явитися [8]. Відзначимо наступні перспективні професії високої кваліфікації (табл.2), затребувані ринком в умовах цифровізації.

Таблиця 2

Професії затребувані ринком в умовах цифровізації

Професія	Характеристика
Біоінформатик	аналізує експериментальні медико-біологічні дані, розробляє і застосовує на практиці обчислювальні методи для вирішення, зокрема, таких завдань, як пророцтво функції генів і зашифрованих в них білків, генетична діагностика захворювань, конструювання лікарських препаратів, побудова моделей походження видів.
Дата-журналіст	створює різні типи репортажів на основі даних, завдяки яким зміст тексту, викладені в ньому факти і думки автора отримують кількісне обґрунтування.
Дизайнер віртуального середовища	займається розробкою технічного обладнання та програмного забезпечення для транслявання віртуального світу, створює його дизайн, розробляє інтерактивні сюжетні лінії.
Дизайнер голосових інтерфейсів	проектує інтерфейси для голосової взаємодії з цифровими помічниками, чатботами, персональними роботами, будує алгоритми відповідних реакцій штучного інтелекту.

Інженер з безпеки даних	відповідає за забезпечення конфіденційності, шифрування і запобігання несанкціонованого доступу до даних як усередині компанії, так і ззовні.
Інженер-оператор робототехніки	вирішує завдання з управління і підтримки працездатності робототехнічних комплексів на виробництві та в сфері послуг.
Дослідник даних	займається обробкою і аналізом великих масивів даних, за допомогою методів статистичного аналізу і математичних моделей знаходить закономірності та розробляє прогнози з метою вирішення завдань бізнесу й науки.
ІТ-юрист	займається юридичним супроводом бізнесу в умовах цифрової економіки.
Комп'ютерний лінгвіст	розробляє програми і алгоритми на основі природної мови, створює інструменти розпізнавання тексту й мови, системи переказу, тим самим беручи участь в розвитку штучного інтелекту.
Проектувальник роботів	розбирається в морально-етичних, соціальні та юридичні аспекти взаємодії роботів і людей, розробляє рішення з таких питань, як визначення зон відповідальності системних архітекторів, операторів, власників за «вчинки» машин, права і свободи робототехнічних систем, визначення робота як суб'єкта права.
Розробник кіберпротезів і імплантатів	займається розробкою функціональних штучних пристроїв (кіберпротезів) і органів, сумісних з живими тканинами.
Цифровий маркетолог	просуває продукти та послуги за допомогою цифрових каналів взаємодії з аудиторією, включаючи Інтернет, цифрове телебачення і соціальні медіа, з використанням різних цифрових пристроїв (смартфони, ігрові консолі, «розумні годинник», фітнес-браслети та ін.).
Цифровий продюсер	управляє складними медіапроектами, які передбачають многоплатформенність і використання цифрових можливостей виробництва контенту, в тому числі мобільних додатків, мультимедійних книг, відеоігор, онлайн-курсів, веб-серіалів.

Джерело: сформовано автором на основі [9].

Слід відзначити, що цифрова революція та технічний прогрес у більш широкому значенні вплинули на ринок праці у трьох основних аспектах: зміна видів праці, яких вимагає ринок праці; необхідність освоєння працівниками нових навичок; впровадження нових платформ для роботи та розповсюдження нестандартних форм зайнятості [10].

У 1991 році американськими науковцями Вільямом Штраусом і Нілом Хоувом була розроблена теорія поколінь. Відповідно до теорії, соціальне покоління – це сукупність людей, народжених в один проміжок часу та об'єднаних трьома загальними ознаками: вікове становище в історії; єдине вірування; своя модель поведінки, що впливає на економіку. Автори виділяють шість поколінь: покоління переможців (народилися в 1900 - 1923); мовчазне покоління (1924 – 1943); бебі-бумери (1944 – 1960); покоління Х (1961 – 1980);

покоління Y (1981 – 1996); покоління Z (з 1996 року народження). Сьогодні на економіку впливають здебільшого три покоління: X, Y та Z.

Покоління X - працелюбне покоління одинаків націлених на завзяту роботу та індивідуальний успіх. У роботі цінують стабільність, можливість самореалізації, можливість приймати управлінські рішення, професійне зростання. Для адаптації до умов раптових криз або розв'язання глобальних проблем готові до навчання з метою підвищення своєї компетентності.

Покоління Y - найбільш важливим у роботі вважають навчання, гнучкий графік та грошові винагороди. Адаптовані до змін, мають високий рівень комп'ютерної грамотності, знаходять себе у творчості, поважають особисту свободу та незалежність. Не орієнтуються на стабільність і кар'єрне зростання всередині компанії, віддають перевагу горизонтальній траєкторії професійного розвитку.

Покоління Z - перше покоління, що народилось в цифрову еру. Виховані на інформаційних технологіях, воліють бути на зв'язку завжди, але працювати з будь-якого зручного для них місця, швидко змінюють цілі та переваги, не визнають авторитетів та не хочуть бути найманими працівниками, прагнуть зробити своє захоплення роботою. Ключовим мотиваційним чинником для них стає можливість особистісного розвитку, а не тільки кар'єрне зростання та рівень оплати праці, як у попередніх поколінь.

Найближчим часом ринок праці відчуватиме зростаючий вплив виходу молодих працівників, представників покоління Z. Згідно з дослідженнями Бостонської консалтингової групи частка трудових ресурсів покоління Z до 2025 року досягне 25% загальної чисельності зайнятих у світі [11]. В основі вибору кар'єрних траєкторій у молодого покоління лежать внутрішні цінності, прагнення та установки стосовно професійної сфери.

У праці Девіда та Йона Стіллманів «Покоління Z на роботі» визначено сім ознак, властивих представникам покоління Z щодо побудови своєї професійної сфери [12]:

1. фізично – цифровий світ. Для покоління Z віртуальний світ тотожний реальному.

2. надвисока персоналізація власного іміджу. Представники покоління Z не готові дотримуватися встановлених шаблонів, наполегливо працюють над визнанням власної індивідуальності та персоналізації власного іміджу.

3. реалістичність. Для досягнення професійного росту, на думку покоління Z, слід реально оцінювати необхідну для цього кількість зусиль та витрат.

4. страх пропустити. Представники покоління Z кидають виклик робочому середовищу, оскільки завжди прагнуть упевнитися, що максимально скористувалися ситуацією.

5. ми є економіка. Покоління Z орієнтовано на партнерські відносини з роботодавцями. Важливу роль при працевлаштуванні для молодого покоління відіграє ставлення компанії до суспільства.

6. *зроби сам*. Покоління Z – незалежне, вважає, що завдяки інформаційним технологіям можна навчитися всьому, тому керуються девізом «Хочеш зробити щось добре, зроби сам».

7. *умотивованість*. Покоління Z впевнені, що тільки участь не є нагородою, схильні до жорсткої конкуренції.

Найбільша проблема, з якою сьогодні стикаються рекрутери та роботодавці – це завоювати лояльність покоління Z. Враховуючи розглянуті цінності, прагнення та установки покоління Z стосовно професійної сфери, необхідно виділити наступні фактори, які роботодавець повинен запропонувати для залучення молоді:

- *гейміфікація*, тобто адаптація ігрових методів до неігрових процесів та подій прямо на робочому місці. Гра – спосіб збільшити продуктивність та підвищити мотивацію співробітників. З метою запобігання стресам та для покращення корпоративного духу протягом робочого дня, такі закордонні компанії як Forbes, HBO, Nike, Apple, Motorola, Google успішно впровадили для співробітників офісну йогу. Вітчизняним прикладом гейміфікації є компанія розробників MacPaw, яка запровадила свою внутрішню валюту за допомогою якої можна купити снеки в автоматах. На тиждень кожному співробітнику видається одна «фіксо-валюта», але й існує можливість додатково заробити, проявивши ініціативу або надавши допомогу колезі.

- *командна праця*. Під час роботи у складі команди її члени мають рівні права та виконують обов'язки згідно з цілями і завданнями команди. Робота командою передбачає самостійність мислення включених до неї співробітників і залучення їх до спільної справи.

- *гнучкий графік роботи*, тобто режим праці при якому співробітник може визначити самостійно початок та закінчення робочого дня. Обов'язковою умовою є підписання між співробітником та роботодавцем офіційного трудового договору з описом умов роботи. Молоде покоління більшість питань вирішує за допомогою гаджетів, тому віддалена або частково віддалена робота для них більш властива.

- *різні системи нематеріальної мотивації*: публічне визнання, додаткові вихідні, оплата фітнес-абонементів, навчання працівників за кордоном. Наприклад, компанія Microsoft, лише для працівників корпорації, має власний торговий центр «The Commons» з бутіками, банками та кафе. Для залучення молодих кандидатів компанія Google робить свої офіси креативними, комфортними та обладнає під кімнати для відпочинку кілька кабінетів.

- *лояльне ставлення до раніше звільнених співробітників компанії*, які бажають повернутися. Оскільки, молоде покоління розвивається постійно, повертаючись в компанію може мати абсолютно інший рівень кваліфікації, знань та цікаві ідеї спрямовані на розвиток компанії.

Висновки. Технічні революції завжди створюють більше не просто робочих місць, а цілих областей зайнятості. Сьогодні ми живемо в рамках

концепції гуманізації праці, яка багато в чому пов'язана з цифровізацією сучасного суспільства та зміною поколінь. Покоління Z народилося в епоху цифрових технологій. Це молоді люди, які роблять все одночасно. Саме покоління Z уособлює технологічне майбутнє ринку праці та рухає цією тенденцією. Зміна методів управління персоналом та формування умов праці відповідно до вимог молодого покоління стає необхідністю, адже завдяки таланту, розумінню трендів та наполегливості вони здатні модернізувати національну економіку.

Література:

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб – «Эскиммо», 2016 – (Top Business Awards)
2. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество. Плюсы и минусы сетевого интеллекта/ Д. Трапскотт. К.: INT Пресс: М.: Рефл. Бук, 1999. 432 с
3. Руденко М. В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. Економіка та держава. 2018. № 11. С. 61–65.
4. World Bank Group; Institute of the Information Society. 2016. Digital Government 2020: Prospects for Russia. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24402> (дата звернення 21.10.2021).
5. Баранов О. А. Особливості визначення терміну «Цифрова економіка» Парламентський контроль в умовах децентралізації державної влади та цифрової трансформації в Україні: стан і проблеми: матеріали Першої всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Київ, 30 березня 2021 р. / упор.: В. М. Фурашев, С. О. Дорогих. Київ, 2021. 30 - 35 с.
6. Кіт Л. З. Еволюція мережевої економіки / Л. З. Кіт // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. No 3. Т. 2. С. 187-194.
7. Цифровізація як нова реальність України URL: <https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/tsyfrovizatsiya-yak-nova-realnist-ukrayiny/> (дата звернення 28.10.2021).
8. Людський капітал 2030. Глобальні навички майбутнього. URL: https://nqa.gov.ua/news/ludskij-kapital-2030-globalni-navicki-majbutnogo/?fbclid=IwAR0_Rg4d17N8DkrFvKwLWUn8oXq5_9CelkjOPtIet1G7iIyansNZdM4DxfQ (дата звернення 28.10.2021).
9. Куди піти вчитися: озвучено професії майбутнього в світі URL: <https://narodna-pravda.ua/2019/06/19/kudy-pity-vchytysya-ozvucheno-profesiyyi-majbutnogo-v-sviti/> (дата звернення 03.11.2021).
10. Public Employment Services and the Future of Work. Training Manual for the CIS Regional Network for Youth Employment Promotion.
11. The Boston Consulting Group URL: <https://www.ccachicago.org/partners/fellowships/boston-consulting-group/> (дата звернення 02.11.2021).
12. Девід Стіллман, Йона Стіллман. Покоління Z на роботі. Як наступне покоління змінює сферу трудових відносин. «Фабула», 2019. 304 С.
13. Кухарева О.О. Тенденції зовнішньоекономічної безпеки України // Бізнес-навігатор. – Випуск 3 (64) (2021). – С. 75-79.

References:

1. Shvab, K. (2016). *Chetvertaja promyshlennaja revoljucija [The Fourth Industrial Revolution]*. K. Shvab – «Jeskimo», 2016 – (Top Business Awards) [in Russian].

2. Tapskott, D. (1999). *Jelektronno-cifrovoe obshchestvo. Pljusy i minusy setevogo intellekta [Electronic and digital society. Pros and cons of network intelligence]*. K.: INT Press: M.: Refl. Buk [in Russian].
3. Rudenko, M. V. (2018). Cifrovizacija ekonomiki: novi mozhlivosti ta perspektivi [Digitalization of the economy: new opportunities and prospects]. *Ekonomika ta derzhava - Economy and state*, 11, 61–65 [in Ukrainian].
4. World Bank Group; Institute of the Information Society. 2016. Digital Government 2020: Prospects for Russia. World Bank, Washington, DC. Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24402> (дата звернення 21.10.2021) [in English].
5. Baranov, O. A. (2021). Osoblivosti viznachennja terminu «Cifrova ekonomika» Parlaments'kij kontrol' v umovah decentralizacii derzhavnoi vladi ta cifrovoi transformacii v Ukraïni: stan i problem [Peculiarities of defining the term "Digital Economy" Parliamentary control in the context of decentralization of state power and digital transformation in Ukraine: status and problems]: *materiali Pershoï vseukrains'koï naukovopraktichnoi konferencii - materials of the First All-Ukrainian scientific-practical conference* [in Ukrainian].
6. Kit, L. Z. (2014). Evoljucija merezhevoi ekonomiki [Evolution of network economy]. *Visnik Hmel'nic'kogo nacional'nogo universitetu. Ekonomichni nauki - Bulletin of Khmelnytsky National University. Economic sciences*, 3, 187-194 [in Ukrainian].
7. Cifrovizacija jak nova real'nist' Ukraïni [Digitalization as a new reality of Ukraine]. Retrieved from: <https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/tsyfrovizatsiya-yak-nova-realnist-ukrayiny/> (data zvernennja 28.10.2021) [in Ukrainian].
8. Ljuds'kij kapital 2030. Global'ni navichki majbutn'ogo [Human capital 2030. Global skills of the future]. Retrieved from: https://nqa.gov.ua/news/ludskij-kapital-2030-globalni-navicki-majbutnogo/?fbclid=IwAR0_Rg4d17N8DkrFvKwLWUn8oXq5_9CeIkjOPTlet1G7iIyansNZdM4DxfQ (data zvernennja 28.10.2021) [in Ukrainian].
9. Kudi piti vchitisja: ozvucheno profesii majbutn'ogo v sviti [Where to go to study: voiced professions of the future in the world] Retrieved from: <https://narodna-pravda.ua/2019/06/19/kudy-pity-vchytysya-ozvucheno-profesiyi-majbutnogo-v-sviti/> (data zvernennja 03.11.2021) [in Ukrainian].
10. Public Employment Services and the Future of Work. Training Manual for the CIS Regional Network for Youth Employment Promotion [in English].
11. The Boston Consulting Group URL: <https://www.ccachicago.org/partners/fellowships/boston-consulting-group/> (дата звернення 02.11.2021) [in English].
12. Devid, Stillman, Jona, Stillman. Pokolinnja (2019). Z na roboti. Jak nastupne pokolinnja zminjue sferu trudovih vidnosin [Generation Z at work. As the next generation changes the scope of labor relations]. «Fabula» [in Ukrainian].
13. Kuhareva, O.O. (2021). Tendencii zovnishn'oekonomichnoi bezpeki Ukraïni [Trends in foreign economic security of Ukraine]. *Biznes-navigator – Business Navigator*, 3 (64) (2021), 75-79 [in Ukrainian].