

*Помаза-Пономаренко А.Л., д.держ.упр., с.д., ННВЦ НУЦЗУ,
м. Харків, ORCID: 0000-0001-5666-9350,*

*Батур Ю.Г., к.е.н., доц., ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0001-5282-3680,*

*Лопатченко І.М., к.держ.упр., ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0002-4838-2154*

*Pomaza-Ponomarenko A., Doctor in Public Administration, Senior Re-
searcher, Head of the Scientific Department for State Security Problems of the
Training Research and Production Centre of National University of Civil De-
fence of Ukraine, Kharkiv,*

*Batur Yu., PhD of Economic Sciences, associate professor, National University
of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv,*

*Lopatchenko I., PhD of Public Administration, Lecturer of the Depart-
ment of Public Administration in the sphere of Civil Defence of the Training Re-
search and Production Centre of National University of Civil Defence of
Ukraine, Kharkiv*

ВПЛИВ ВАНІ-СВІТУ НА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНУ МОЛОДІЖНУ ПОЛІТИКУ

INFLUENCE OF BANI WORLD ON STATE REGULATION OF THE LABOR MARKET AND STATE YOUTH POLICY

Проаналізовано проблеми реалізації державного регулювання ринку праці молоді в умовах ВАНІ-світу. Визначено шляхи вирішення цих проблем, зокрема, оновлення Стратегії людського розвитку фізичної в Україні із урахуванням закордонного досвіду забезпечення розвитку ринку праці молоді. Дана рекомендація здійснена на підставі досліджених світових трендів розвитку ринку праці та реалізації державної молодіжної політики, частина яких притаманна також й Україні. Серед них виокремлено цифровізацію й інформатизацію молодіжної роботи, важливість ведення здорового способу життя серед молоді, забезпечення її гармонійного розвитку, підтримання місцевих молодіжних ініціатив та ін.

***Ключові слова:** державне регулювання, ринок праці, зайнятість населення, молодь, державна молодіжна політика, молодіжна робота, ВАНІ-світ, інформатизація, цифровізація, сталий розвиток, стратегії, програми, здоровий спосіб життя, професії майбутнього.*

The problems of implementing state regulation of the youth labor market in the conditions of the BANI world are analyzed. Ways to solve these problems have been determined, in particular, updating the Strategy of human development of physical in Ukraine, taking into account foreign experience in ensuring the development of the youth labor market. This recommendation is made on the basis of researched global trends in the development of the labor market and the implementation of the state youth policy, some of which are specific to Ukraine as well. Among them, the digitization and informatization of youth work, the importance of leading a healthy lifestyle among young people, ensuring their harmonious development, supporting local youth initiatives, etc. are highlighted.

Key words: *state regulation, labor market, population employment, youth, state youth policy, youth work, BANI world, informatization, digitalization, harmonious development, sustainable development, strategies, programs, professions of the future.*

Постановка проблеми. Сьогодні український і світовий ринок праці переживає один із найбільших викликів, особливо для молодосвідченої молоді. Повномасштабна війна, розпочата росією, спричинила ситуацію, коли багато робочих місць в Україні вимушено позакривали або безстроково призупинили дії трудових договорів, певні професії втратили актуальність, а українські роботодавці й працівники були змушені неодноразово пристосовуватися до умов, що змінюються. Крім того, значна частина працездатних громадян була змушена виїхати за кордон, що створило додаткові труднощі як самим українцям, так й іноземних державам.

На початок 2023 року можна було побачити, що відбулася певна стабілізація та поступове збільшення кількості вакансій і навіть очікувалося зростання заробітних плат. Чого слід чекати від ринку праці найближчим часом Україні та у світі у 2024 році, – це те питання, що гостро стоїть і потребує вирішення в державно-управлінській площині, зокрема в межах державної молодіжної політики та державного регулювання ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування державної політики у сфері ринку праці досліджували зарубіжні вчені А. Сміт, К. Маркс, Дж. Кейнс, П. Самуельсон та ін. Дослідження різних аспектів функціонування та розвитку ринку праці молоді також є предметом наукових праць вітчизняних науковців: В. Антонової, С. Бандури, П. Богині, В. Бодрова, В. Василенко, Н. Дацій, С. Домбровської, Н. Єсінової, І. Кравченко, О. Кратт, В. Князева, Е. Лібанової, В. Мороз, С. Мороз, І. Парубчака, В. Сиченка, В. Троня, С. Шевченка та ін. [2; 3; 6]. У той же час, вплив різних зовнішніх факторів останніми роками дає підстави наполягати на важливості дослідження світових і вітчизняних тенденцій щодо розвитку ринку праці молоді, що відбувається за принципом «метелика».

Постановка завдання. Метою статті є дослідження світових і вітчизняних тенденцій державного регулювання ринку праці та державної

молодіжної політики з урахуванням впливу на нього ВАНІ-світу.

Виклад основного матеріалу. Якщо говорити про загальносвітові тенденції, то у 2023 році очікувалося збільшення кількості офіційно безробітних осіб у всьому світі на 3 млн. [2]. Світовий ринок досі перебуває у фазі відновлення після пандемії COVID-19. Проте тепер війна проти України викликала нову хвилю проблем. Експерти зазначають, що подолати наслідки спаду, зумовлених пандемією COVID-19, вдасться не раніше 2025 року [там же].

Крім того, прогнозують, що світовий ринок праці стане більш орієнтованим на роботодавців, підвищиться рівень неофіційного працевлаштування, від працівників вимагатимуть більше, а платитимуть менше, і збільшиться цифровізація економіки та ринку праці особливо серед молоді, яка швидше адаптується до зміни в оточуючому середовищі. Це, безумовно, позначиться на рівні добробуту людей і зумовить необхідність їхнього навчання протягом усього життя більш актуальним знанням, які мають враховувати тренди web-економіки та ринку праці. Чим довше продовжуватиметься війна РФ проти України, тим більше негативних наслідків це зумовить для вітчизняної інституційної системи публічного управління, яка змушена здійснювати не стратегічне планування, а антикризове управління [5].

У 2022 р. в Україні внаслідок повномасштабної війни проти неї відбулася переорієнтація вітчизняного ринку праці на роботодавців. Протягом цього складного року в кілька разів поменшало вакансій, у т.ч. для молоді, а третина українців залишилася без роботи [3].

Навіть незважаючи на те, що багато молоді та інших працездатних громадян виїхали за кордон, і багато приєдналися до лав ЗСУ, ситуація залишається напруженою й по теперішній час. Як відомо, за минулий рік свої резюме на сайтах із пошуку роботи розмістили понад 2 млн українців. З іншого боку, вітчизняний ринок праці адаптувався до реалій воєнного часу, пошуків способів подолати виклики на кшталт масштабних і довгих блекаутів і виїзду значної частини молоді за кордон. Поступово ситуація стабілізувалася у 2023 році, і сьогодні експерти прогнозують зростання заробітних плат на 8–30% та зменшення безробіття. У той же час, війна проти України триває, і її завданням сьогодні є визначити комплекс публічно-управлінських заходів, що дозволять забезпечити зайнятість населення, зменшення безробіття особливо серед молоді та її здорового способу життя, а, відтак, розвиток ринкових відносин й економіки в умовах цифровізації. На цій підставі можемо наполягати на важливості дослідження тенденцій у сучасному формуванні ринку праці та реалізації державної молодіжної політики в Україні й за кордоном.

Розгляд чинної нормативно-правової бази України (зокрема, Стратегії людського розвитку [4]) дає підстави стверджувати, що на вітчизня-

них теренах необхідним є оновлення такої нормативно-правової бази в напрямку врахування світових трендів у функціонуванні та розвитку ринку праці особливо серед молоді. Оскільки ця Стратегія була прийнята у 2021 році і не могла враховувати вплив позасистемного фактору – повномасштабної війни РФ проти України. Крім того, зазначена Стратегія не відзначається врахуванням й інших позасистемних факторів, які зумовлюють деструктивний розвиток України, що унеможливорює гармонійний розвиток молоді, а також артикуляцію й агрегацію серед неї місцевих ініціатив. На цій підставі рекомендуємо доопрацювати Стратегію людського розвитку [там же], якому має перебувати дослідження позитивних практик управління ринком праці та результативної реалізації державної молодіжної політики.

Аналіз закордонних наукових розробок у сфері зайнятості та ринку праці особливо серед молоді [3] дає змогу виокремити такі основні тренди в цій сфері, що можуть чинити значний вплив на стан соціально-економічного розвитку. Так, ще у 1991 році Роберт Райх, американський економіст і міністр праці в першій адміністрації Білла Клінтона, опублікував пророчу книгу під назвою «Робота націй» [6]. У ті часи Інтернет був ще в зародковому стані, концепції спільної економіки не існувало, і Тревіс Каланік, мільярдер, засновник компанії таксі Uber, яка стала втіленням спільної економіки та самозайнятості, усе ще вивчав комп'ютерне програмування. Для України 1991 рік є визначальним по своєму, а в США вже тоді розуміли важливість забезпечення соціально-економічного розвитку крізь призму ринку праці, у т.ч. молоді.

У своїй книзі Роберт Райх досить точно передбачив, що в майбутньому країни будуть отримувати своє процвітання завдяки *інфраструктурі, освіті та здатності людей співпрацювати*. При цьому молодь та інше працездатне населення можуть розраховувати на отримання робочих місць у межах таких категорій:

- 1) звичайні робітники (працюють на виробництві), кількість яких буде продовжувати скорочуватися, оскільки їх замінює штучний інтелект;
- 2) ті, що надають послуги «особисто» і «символічні аналітики», тобто ті, хто обробляє символи (у формі літер, шаблонів або одиниць і нулів);
- 3) категорія людей, які будуть генерувати найбільшу додану вартість, оскільки вона включатиме інноваційні ідеї, що перевернуть багато випробуваних виробничих процесів «з ніг на голову» [6].

Роберт Райх не міг знати, що одного дня буде вигадано слово «убери-зація», що газети будуть вести колонки під заголовком «Економіка 4.0» і що промисловий Інтернет та Інтернет речей пере насичать наше життя. Тим не менш, дослідник досить точно описав, що досить невелика група людей – символічні аналітики – одного дня опиниться в абсолютно відмінному становищі від решти людства, і капіталізм, заснований на певному

розподілі праці та навичках, приносячи користь усім сьогодні, у перспективі зазнає великих змін [6].

Прозорливі ідеї (такі, як у Роберта Райха та інших) змінюють ставлення до ринку праці, зайнятості молоді та молодіжної політики. Усе це йшло пліч-о-пліч із появою робототехніки та штучного інтелекту (далі – ШІ), що може замінити фізичних працівників. Такі далекоглядні ідеї, як електромобілі Ілона Маска, які можуть перевернути всю автомобільну промисловість, або подорожі в космос часто асоціюються з утопіями. Вони ваблять і водночас остаточно змінюють ставлення до роботи, нагадуючи більшовицьку революцію – омлету не зробиш, не розбивши яєць, а в даному випадку – роботи [там же].

Очевидно, що на розвиток ринку праці загалом і молодіжну роботу зокрема впливатиме декілька потужних сил, а саме: невидима рука ринку, м'які методи державного регулювання, цифровізація й інформація, розвиток ШІ тощо. Варто погодитися з науковцями-теоретиками й аналітиками, що ШІ у найближчій перспективі вийдуть на передній план як неспинно зростаюча сила (серед вищенаведених). У цьому контексті молоді та іншому працездатному населенню можна розраховувати на такі професії майбутнього:

1. *Тренер із майнд-фітнесу*, який допомагатиме досягти досконалості в інтелектуальному плані: розвиток феноменальної пам'яті, оволодіння скорочитанням та виявленням необхідної інформації, прийняття рішень, які потребують ретельних прорахунків.

2. *Ігромайстер*. Фахівець, який займається розробкою освітніх, ділових програм, що використовуються в освітніх закладах і засновані на симуляції.

3. *Ігропедагог (геймовикладач)*. Професія передбачає використання різноманітних ігрових методик, завдяки яким можна досягти найбільш ефективного надання інформації учням. У цьому контексті актуалізується також розвиток АІнтелектуальних студій серед науковців (див. проект О. Мандич [1]).

4. У продовження відзначимо, що попитом уже користуються *розробники освітніх траєкторій*. Фахівець, головною метою якого є створення відповідних «маршрутів» навчання, що складаються з курсів, онлайн-тренінгів, тренажерів та стимуляторів [там же].

5. *ІТ-проповідник*. Фахівець, який займається просвітленням людей у галузі ІТ-технологій, інноваційних програмних засобів та робототехніки. Він допомагає необізнаним у цих справах, пояснюючи та розкручуючи значущість технологій.

6. *Тьютор*, тобто куратор, наставник. Його основним завданням більше не буде навчання учнів, здобувачів та ін., а лише спрямування їхньої діяльності та забезпечення отримання вмінь щодо знаходження необ-

хідної інформації та складання індивідуального плану отримання недостатніх навичок.

7. *Модератор*. Його головною метою є організація колективних обговорень та групових творчих робіт, під час яких учні, здобувачі та ін. завоюють набір навичок, необхідних для соціалізації. Ці фахівці покликані усувати конфлікти та підтримувати належну атмосферу.

8. *Координатор онлайн-платформ*. Такий фахівець займається підготовкою онлайн-курсів з якоїсь дисципліни та просуває конкретні курси інших викладачів, ставить вимоги до доопрацювання.

9. *Організатор проектного навчання*. Професія передбачає створення освітніх програм індивідуального призначення, на основі яких учні, здобувачі та ін. виконуватимуть проектні роботи.

10. *Ментор стартапів*. Фахівець займається командами, які прагнуть реалізувати свій стартап, показуючи на власній практиці, шляхи впровадження новітніх бізнес-систем.

Ці професії майбутнього дозволять швидше орієнтуватися у VANI-світі. Учені в галузі економіки намагаються описати зміни, що відбуваються довкола. Як відомо, спочатку світ був SPOD – це аббревіатура з англійських слів: steady (стійкий), predictable (передбачуваний), ordinary (простий), definite (визначений). Таким світ дослідники вважають був у першій половині 20-го сторіччя, і існував до стрімкого розвитку технологій та інформації. І ті, хто народився у 1960–70-ті роки, ще застали в дитинстві старий світ. Ту реальність вчені порівнюють з льодом узимку: твердим, прозорим, зі шматків якого легко щось скласти. А якщо кубик льоду падає, ви можете передбачити, куди саме потрапить і де залишиться лежати [7].

40 років тому придумали новий термін — VUCA. Він позначав, що світ змінився: став мінливим та складним, у ньому не існує гарантованої стабільності. Цей світ — уже в іншому стані: не лід, а вода. Вона змінює напрямок, форму, її течія не така передбачувана. Термін розшифровують так:

V – volatility (нестабільність) означає нестійкі ситуації та непередбачувані зміни.

U – uncertainty (невпевненість) означає відсутність інформації для прогнозування наслідків та планування необхідних дій. Те, що раніше вважалось безперечним, втратило свою силу, і люди більше не можуть ґрунтувати свої рішення на минулому досвіді.

C – complexity (складність) означає багато взаємопов'язаних елементів та величезний обсяг інформації.

A – ambiguity (двозначність) визначається відсутністю чіткого розуміння правил гри [там же].

Із початком пандемії, з 2020 року, світ став VANI. Цей термін торік запропонував провідний науковий співробітник Інституту майбутнього

(США) Джеймс Кашіо у роботі «Перед обличчям епохи хаосу» [7]. Якщо VUCA – вода, то реальність BANI схожа на пар. У тумані неможливо простежити за всім, складно розгледіти бодай щось. BANI розшифровують таким чином:

B – brittle (крихкий). У сучасному світі все взаємозалежне. Якщо один компонент виходить з ладу, результатом цілком може бути ціла низка систем, які вийдуть з ладу і впадуть, як доміно, одна за одною. Скажімо, немає країни, яка б мала змогу відгородитися від пандемії, що впливає на всі сфери життя громадян.

A – anxious (тривожний). Загрози сьогодні роблять людей вже не просто невпевненими. Вони відчувають тривогу з приводу майбутнього, страх обирати щось.

N – nonlinear (нелінійний). Те, що раніше було складним, потребувало аналізу причин та наслідків. Більше цього лінійного зв'язку не має.

I – incomprehensible (незрозумілий). Якщо раніше доводилося враховувати інше світобачення, власні помилки у сприйнятті реальності, шукати підтекст та інший сенс одного й того ж, то зараз чимала частина життя залишається просто незрозумілою для конкретної людини. Наприклад, ми користуємося гаджетами, які стають дедалі складнішими, і вже не цікавимося, як вони працюють. Достатньо запам'ятати, яку кнопку натискати. Є й інша причина [7]. У нелінійному світі причини віддалені або здаються безглуздими, тому зрозуміти наслідки важко, але можливо. Допомогти в цьому може виважене застосування технологій ШІ [5].

З огляду на умовний план дослідження слід також виокремити тенденції в розвитку ринку праці та державної молодіжної політики:

1. Поступове відновлення до довоєнних показників зайнятості. МВФ прогнозує, що рівень доходів українців знизиться протягом 2023 року, втім, не так сильно, як раніше. Крім того, очікується покращення рівня безробіття до 2%. Проте ситуація неоднакова у різних регіонах, є міста й області, які постраждали менше, тому можуть продемонструвати таку чи навіть кращу динаміку розвитку. Однак у регіонах прифронтової зони, на жаль, ситуація залишатиметься складнішою. Необхідно брати до уваги й професії: там, де не буде вистачати кваліфікованих кадрів, зарплати будуть вищими, а неактуальні спеціальності залишатимуться низькооплачуваними. Втім, українські роботодавці у 2023 році планують збільшувати зарплати своїм працівникам (йдеться про 8–30%), а також оптимізувати витрати, займатися маркетингом [3].

2. Синергія роботодавців та працівників. Ракетні обстріли та значні проблеми з електропостачанням значною мірою вплинули на ринок праці. Втім, український бізнес, який ще з початку війни активно допомагає Збройним Силам України, виявив стійкість та адаптивність, закупивши генератори, подбавши про Інтернет, навчившись працювати без світла та ко-

ригувати графік. Офіси багатьох компаній стали корпоративними пунктами незламності, де працівники мали необхідні умови для роботи. Персонал також пристосовувався до нових вимог на роботі та відповідально виконував свої обов'язки. В цей час було важливо не просто відпрацювати робочий день, а й відпрацювати на результат. Останній квартал минулого року та перші місяці цього року пройшли під знаком солідарності. Очевидно, що тренд з такої "оптимізації" співпраці залишиться і 2023 року [там же].

3. Ринок роботодавця. Слід розуміти, що 2023 має бути роком, орієнтованим на роботодавця. В Україні роботодавці повинні застосовувати різні стратегії для оптимізації витрат: наймати виключно найкращих та досвідчених кандидатів, брати на роботу нових працівників і навчати їх з нуля, утримувати співробітників шляхом внутрішньої мобільності та підвищення кваліфікації тощо. Частина чоловічого населення зараз перебуває у лавах ЗСУ, інша частина може бути мобілізована, тому в разі потреби у «чоловічих професіях» їх опанувати можуть жінки. І це, власне, передбачає врахування гендерно орієнтованих підходів [3].

4. Підвищення кваліфікації та внутрішня мобільність. Сьогодні роботодавці мають приділяти більше уваги внутрішній мобільності працівників та підвищенню їх кваліфікації. В умовах, коли перспектива кар'єрного зростання і підвищення заробітної плати незначна, стає важливим, щоб працівники все ж таки могли розвивати свої навички. Роботодавцям слід інвестувати у підвищення кваліфікації працівників, оскільки це відповідає їхнім потребам щодо виконання завдань і зменшення витрат за наймом нових кадрів. Працівники, звичайно, теж охоче вибирають компанії, які мають можливість для забезпечення їхнього розвитку. У цьому контексті важливо демонструвати активну позицію, готовність навчатися та розвиватися [там же].

6. Наймання на роботу з працівників із «м'якими» навичками. В останні роки «м'які» навички (soft skills) стали дуже важливим фактором, на який під час прийняття на роботу звертали увагу більшість роботодавців. Понад третину роботодавців очікують від майбутніх працівників розвинених міжособистісних навичок для побудови високоефективних команд, створення інклюзивного (включеного) середовища. Крім того, дуже важливо, щоб працівники мали навички самоконтролю та самомотивації. Сьогодні велике значення надається стресостійкості кандидатів на посаду, їхньому вмінню працювати в різних умовах. Особа, яка має такі навички, є цінним кандидатом, оскільки вона готова рухатися вперед, спонукати до руху інших та покращувати результати компанії [там же].

7. Підтримка для працівників. Перед роботодавцями з'являтимуться нові виклики. Йдеться про те, щоб навчитися взаємодіяти з ветеранами та тими, хто тим чи іншим способом постраждав від війни. Людям з інвалідністю необхідно буде забезпечити зручний простір для роботи. Крім

того, більшості знадобиться психологічна підтримка для боротьби з пост-травматичним синдромом, стресом, апатією, емоційним вигоранням тощо. Розвиток емпатії, командності, взаємодопомоги – це ті аспекти, розвиток яких буде життєво необхідний для забезпечення успішного функціонування ринку праці. Заходи щодо підтримки належного психоемоційного стану співробітників займатимуть важливе місце у корпоративній політиці [там же].

8. Віддалена робота та фріланс. Важливим трендом минулого року, який збережеться й у короткостроковій перспективі, стала популярність віддаленого та гібридного формату праці, тобто пошук роботи на фрілансі. У сучасних умовах для багатьох співробітників такий формат є дуже зручним і додатковим джерелом доходу. Це популярне рішення серед тестувальників програмного забезпечення, копірайтерів/перекладачів та інших фахівців з роботи з текстами, маркетологів та SMM-фахівців, програмістів, операторів call-центрів, спеціалістів відділів підтримки клієнтів, веб-дизайнерів тощо. Тим, хто працює в такий спосіб, важливо розвивати навички управління часом, самоконтролю, самомотивації, ефективної та швидкої комунікації [3].

9. Активний пошук роботи. Незважаючи на деяке покращення загальної ситуації, знайти роботу в Україні досі нелегко. Кандидати залишають багато відгуків на вакансії, конкуренція у популярних напрямках висока. Щоб виділитися серед інших кандидатів із сильними «твердими» і «м'якими» навичками, претенденти повинні мати стратегію для пошуку роботи. Це значно підвищує шанси на успіх, адже якщо вам потрібна робота, але ви обрали шлях пасивного пошуку, ваш шлях до працевлаштування може виявитися набагато довшим [там же].

10. Найпопулярніші професії [3]. Вище в роботі обстоюється позиція щодо професій середньострокового майбутнього. Однак важливо також визначити список найпопулярніших професій у короткостроковій перспективі. Зрозуміло, що найближчим часом значних змін не відбудеться у списку найбільш актуальних професій; наразі зберігатимуться тренди 2022-2023 років. Отже, найбільший попит сьогодні є у лікарів, рятувальників, водіїв, працівників сфери торгівлі, логістики, кухарів, працівників сфери маркетингу та ін. Позитивна динаміка заробітної плати очікується у сфері будівництва, енергетики, агропромислового комплексу, оборонно-промислового комплексу. Популярність прогнозують інженерам з будівництва та машинобудування. Усі ці професії об'єднує те, що вони є важливими для забезпечення життєдіяльності України. Продовжує свій розвиток сфера ІТ. Висококваліфіковані фахівці потрібні багатьом компаніям, тому слід звернути увагу на професію адміністратора баз даних, розробника програмного забезпечення, аналітика обширних даних, аналітика з інформаційної безпеки та ін.

Висновки. На підставі проведеного аналізу теоретичних і практичних аспектів щодо особливостей реалізації державного регулювання розвитку ринку праці та державної молодіжної політики в Україні й у світі можна зробити такі висновки:

1. На розвиток цього виду ринку впливає низка зовнішніх і внутрішніх факторів, прогнозувати які складно у сучасному VANI-світі. Виявлено, що він представляє собою ніщо інше як туманність соціально-економічного розвитку в будь-якій країні світу. Вочевидь, для високорозвинених в найважливіших сферах суспільної життєдіяльності країнах подолання невизначеності власного функціонування буде проходити легше. На жаль, для України – це надскладне завдання, але його потрібно вирішувати, адже від цього залежить її цілісність, суверенітет тощо.

2. Окреслено професії майбутнього, що будуть актуальними у коротко- і середньостроковій перспективі. Починаючи з перших днів військової агресії проти України і по теперішній час, найважливішими професіями є лікарі, рятувальники, водії, працівники сфери торгівлі, логістики, кухарі та ін. З'ясовано, що в подальшому актуалізуватиметься роль професій, що передбачають використання технологій ШІ. Даний висновок зроблено з огляду на наявні сили, які впливають на розвиток ринку праці та соціально-економічний розвиток. До цих сил віднесено, окрім сферу цифровізації, також ринкові та державні механізми.

3. Наполягається на тому, що для України є важливим урахування вищевказаних тенденцій ринку праці та реалізації державної молодіжної політики. Відтак, обґрунтовується необхідність оновлення Стратегії людського розвитку (2021 р.) у напрямку визначення державно-управлінських заходів щодо забезпечення зайнятості населення особливо серед молоді, зниження рівня безробіття тощо з урахуванням парадигмального розвитку. У цьому контексті акцентуємо увагу на тому, що державно-управлінські заходи щодо забезпечення розвитку ринку праці та державної молодіжної політики в Україні мають бути комплексними (спрямовуватися як на працівників, так і на роботодавців). Зважаючи на актуальність зазначеної проблематики, вважаємо, що вона має становити предмет подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. АІнтелектуальних студій // Офіс підтримки вченого. URL: <https://sso.org.ua/mozhlyvosti/>.

2. Експерти ООН погіршили прогноз щодо рівня зайнятості в світі на 2023 рік. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/eksperti-oon-pogirshili-prognoz-shchodo-rivnya-zaynyatosti-v-sviti-na-2023-rik-12111564.html>.

3. Основні тренди на ринку праці у 2023 році. URL:

<https://borgexpert.com/ru/news/hlavnye-trendy-na-rynke-truda-v-2023-hodu>.

4. Стратегія людського розвитку // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text>.

5. Pomaza-Ponomarenko A., Hren M., Durman O., Bondarchuk N., Vorobets V. Management mechanisms in the context of digitalization of all spheres of society. Revista San Gregorio. SPECIAL EDITION-2020. 2020. Núm. 42. URL: <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/issue/view/RSAN42/showToc>.

6. The Future of Work 4.0. URL: https://www.aspeninstitutece.org/article/2017/future-work-4-0/?gclid=CjwKCAjw4P6oBhBsEiwAKYVvkq5QyDTsr_bNOsR795OYQvmSI7QOoXMBOcQbMmloI8ZGESxnGMck-2BoCjLQQAuD_BwE.

7. VUCA, BANI, RUPT OR TUNA. URL: <https://www.vuca-world.org/vuca-bani-rupt-tuna/>.

References:

1. Intellectual Studies [Intel'ektual'nykh studiy] // Scientist Support Office. URL: <https://sso.org.ua/mozhlyvosti/>.

2. UN experts worsened the forecast for the level of employment in the world for 2023 [Eksperty OON pohirshyly prohnoz shchodo rivnya zaynyatosti v sviti na 2023 rik]. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/eksperti-oon-pogirshili-prognoz-shchodo-rivnya-zaynyatosti-v-sviti-na-2023-rik-12111564.html>.

3. Main trends in the labor market in 2023 [Osnovni trendy na rynku pratsi u 2023 rotsi]. URL: <https://borgexpert.com/ru/news/hlavnye-trendy-na-rynke-truda-v-2023-hodu>.

4. Strategy of human development [Stratehiya lyuds'koho rozvytku] // Official website of the Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text>.

5. Pomaza-Ponomarenko, A., Hren, M., Durman, O., Bondarchuk, N. & Vorobets, V. (2020). Management mechanisms in the context of digitalization of all spheres of society. Revista San Gregorio. SPECIAL EDITION-2020. 2020. Núm. 42. Retrieved from <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/issue/view/RSAN42/showToc>.

6. The Future of Work 4.0. URL: https://www.aspeninstitutece.org/article/2017/future-work-4-0/?gclid=CjwKCAjw4P6oBhBsEiwAKYVvkq5QyDTsr_bNOsR795OYQvmSI7QOoXMBOcQbMmloI8ZGESxnGMck-2BoCjLQQAuD_BwE.

7. VUCA, BANI, RUPT OR TUNA. URL: <https://www.vuca-world.org/vuca-bani-rupt-tuna/>.