

JEL Classification: L10; F20; M37; J 21

Гаврилюк Олег, д.е.н., професор,
Європейський університет
<https://orcid.org/0000-0001-6819-9296>
oleg10090@gmail.com

Oleh Havryliuk, Doctor of Economic Sciences, Professor
European University

Божидарнік Тарас, д.е.н., професор,
Луцький національний технічний університет
<https://orcid.org/0000-0002-0365-6027>
btv@lntu.edu.ua

Taras Bozhydarnik, Doctor of Economic Sciences, Professor Lutsk National Technical University

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ ТА РЕКРУТИНГУ

У статті розкрито вплив впровадження нових інноваційно-інформаційних технологій на трансформацію як самого ринку праці, так і методів/інструментів забезпечення його функціонування. Ідентифіковано останні тренди динаміки ринку праці та рекрутингу, зокрема, роботизацію з використанням штучного інтелекту, галузеву трансформацію, поширення дистанційної праці та необхідність практикування емпатії з урахуванням вікової ментальності поколінь. Показано, що цифрова трансформація рекрутингу акумулювала велику кількість цифрових інструментів, аргументовано положення, згідно якого використання архаїчних методів (паперові носії, очна співбесіда) стало неможливим в умовах онлайн. Засвідчено, що запорукою ефективної диджиталізації рекрутингу виступає застосування новітніх технологій на кшталт штучного інтелекту, доданої реальності та віртуальної реальності тощо. З'ясовано вплив міленіалів і особливо покоління Z на трансформацію та зникнення значимих для попереднього покоління індустрій. Аргументовано тезу, згідно якої роботодавцям необхідно усвідомлювати гендерні прояви емпатії і відповідним чином адаптувати підходи з метою мінімізації ризику втрати найкращих талантів, що прагнуть обійняти робочі місця, які кореспондують їхнім цінностям.

Наголошено, що особливу актуальність представляє урахування ментальності нової генерації – покоління Z, – яке вже активним чином впливає на модифікацію стратегій високотехнологічних фірм, тренди розвитку сфери дозвілля та інших важливих сфер життєдіяльності. Конкретизовано ряд головних пріоритетів покоління Z: подорожі, спілкування, нові відкриття та емоції, вільне переміщення між країнами, виконання завдань з будь-якої точки світу, сфери діяльності з можливістю вибору тривалості робочого дня та місцезнаходження; ключову їхню компетентність складає знаходження та уміле застосування необхідної інформації.

Результати дослідження можуть бути враховані при розробці стратегії поствоєнного розвитку України.

Ключові слова: диджиталізація, емпатія, рекрутинг, роботизація, покоління Z, цифрові технології.

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET AND RECRUITMENT

The article reveals the impact of introducing new innovative information technologies on the transformation of the labour market itself and the methods/tools for ensuring its functioning. The latest trends in the dynamics of the labour market and recruiting are identified, in particular, robotics using artificial intelligence, industry transformation, the spread of remote work and the need to practice empathy taking into account the age mentality of generations. It is shown that the digital transformation of recruiting has accumulated a large number of digital tools, the position is argued, according to which the use of archaic methods (paper media, face-to-face interview) has become impossible in online conditions. It is proven that the key to effective digitization of recruiting is the use of the latest technologies such as artificial intelligence (AI), augmented reality (AR), virtual reality (VR), etc.

The impact of millennials, and especially Generation Z, on the transformation and disappearance of industries significant for the previous generation, has been clarified. The thesis argues that employers need to be

aware of gendered manifestations of empathy and adapt approaches accordingly to minimize the risk of losing the best talents seeking to embrace workplaces that correspond to their values.

Attention is focused on the fact that taking into account the mentality of the new generation – generation Z, – which is already actively influencing the modification of strategies of high-tech companies, development trends in the sphere of leisure and other important spheres of life, is particularly relevant. The main priorities of Generation Z have been specified: travel, communication, new discoveries and emotions, free movement between countries, performing tasks from anywhere in the world, and areas of activity with the possibility of choosing the length of the working day and location. The study's results can be considered when developing a strategy for the post-war development of Ukraine. It was emphasized that their key competence is finding and skillfully using the necessary information.

Keywords: digitalization, empathy, recruiting, robotics, generation Z, digital technologies.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасний ринок праці зазнає стрімких змін: відмирають старі/традиційні види і з'являються нові види діяльності. Міленіали і особливо покоління Z сприяють трансформації або зникненню значимих для попереднього покоління індустрій. Прикладом слугує секс-індустрія, в якій дошкульних втрат зазнав стриптиз. Так, прибуток стриптиз-клубів у 2018 р. впав до 1,4 млрд дол. – більш ніж на 12% порівняно з 1,6 млрд дол. у 2012 р. Зменшилась і сама їхня кількість, наприклад, в Атланті (США) за 10 років – з 45 до 30, існує ризик закриття більше половини існуючих клубів у Нью-Йорку ([URL: https://www.bbc.com/news/world-us-canada-48667681](https://www.bbc.com/news/world-us-canada-48667681)). Вони втратили популярність серед молодих споживачів, які вважають за краще залишатися вдома, де наявний легкий доступ до порнографії в Інтернеті.

Констатується модифікація набору персоналу: якщо раніше рекрутери мали можливість вибору багатьох достойних здобувачів, то наразі доводиться концентруватися на приверненні уваги хоча б одного гідного кандидата. Поширення дистанційної праці висунуло необхідність вирішення небачених раніше нових психологічних проблем – насамперед потреби активізації емпатичних підходів у взаємодії з персоналом. Підвищення соціально-економічної значущості останніх поколінь, особливо Z, також вимагає внесення коректив у здійснення підприємницької та сервісної діяльності. Усе це потребує аналізу та формулювання конкретних рекомендацій

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблематика впливу цифрових технологій на трансформацію функціонування ринку праці та рекрутингу не обділена увагою фахівців, за рубежом видаються професійні звіти та огляди (*State of Workplace Empathy Executive Summary, 2018 and URL: https://www.lawinsider.com/clause/elimination-of-jobs-and-layoffs*) щодо появи нових інструментів та модифікації уподобань споживачів. Проте нові тренди потребують постійного моніторингу та узагальнень.

Цілі статті пов'язані з розкриттям останніх тенденцій впливу цифрових технологій на ринок праці та рекрутингу, як от роботизація із використанням штучного інтелекту, необхідність посилення емпатії в умовах дистанційної праці та урахування ментальності поколінь.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Наразі констатується бурхлива роботизація виробництва: у 2022 р. компанії зі США, Канади та Мексики замовили понад 44,1 тис. роботів, що складає рекордну величину: сумарна вартість машин досягла 2,38 млрд дол, що на 18% більше, ніж у 2021 р. Багато компаній розглядають автоматизацію в якості вирішення проблеми з кадрами та уникнення масштабних втрат на ринку праці у зв'язку з неможливістю знаходження дешевого персоналу ([URL: https://infotechlead.com/devices/north-american-cos-order-44100-robots-worth-2-4-bn-a3-76821](https://infotechlead.com/devices/north-american-cos-order-44100-robots-worth-2-4-bn-a3-76821)).

Рекрутинг став ще більш конкурентним, а його диджиталізація – базовою необхідністю для будь-якої компанії, яка прагне залишатися конкурентоспроможною у своїй індустрії та привабливою для потенційних кандидатів. У 2022 р. в диджиталізації

управління людськими ресурсами і рекрутингу особливо затребуваними стали такі тренди, як омніканальність – інтеграція різних інструментів для забезпечення безперервності процесу, використання штучного інтелекту для обробки великих обсягів даних, добору кандидатів і автоматизації рутинних завдань. Крім цифрових аспектів на перший план вийшли психологічні детермінанти – емпатія, урахування ментальності, настроїв, гендерних і вікових особливостей персоналу.

Діджиталізація генерувала трансформацію не лише сфери HR, а й підходів до врахування перспективних професій, що пов'язані з інтелектуальними технологіями. Згідно експертних прогнозів, у найближчому майбутньому затребуваними насамперед будуть такі професії, як IT-фахівці, архітектори віртуальної реальності, розробники моделей Big Data, оцінювачі інтелектуальної власності, віртуальні адвокати, проектувальники “розумних будинків”, фахівці з кадрів, розробники блокчейну, цифрові маркетингологи, фахівці з хмарних обчислень, експерти зі штучного інтелекту та машинного навчання, розробники програмного забезпечення, експерти з кібербезпеки, фінансові менеджери [URL: <https://www.businessinsider.com/best-jobs-future-growth-2019-3> , URL: <https://www.themuse.com/advice/high-paying-jobs-in-demand-for-future>, URL: <https://www.businessinsider.com/best-jobs-future-growth-high-paying-careers-2021-9>).

Причому незалежно від обраного фаху, навчатися доведеться протягом усього життя, а зміна 8-12 професій вважатиметься нормою.

Цифрова трансформація рекрутингу акумулювала велику кількість цифрових інструментів. Використання архаїчних методів (паперові носії, очна співбесіда) в умовах онлайн вже стає неможливим. Запорука ефективної діджиталізації рекрутингу – застосування новітніх технологій на кшталт штучного інтелекту, доданої реальності та віртуальної реальності тощо.

Глобальна пандемія Covid-19 та перехід до дистанційної роботи детермінували необхідність переоцінки значущості та перегляду підходів до здійснення комунікацій. На Всесвітньому Економічному Форумі в Давосі у 2020 р. було оприлюднено список актуальних навичок 2020 р. і затребуваних у 2025 р. До них віднесено емоційний інтелект – уміння розпізнавати чужі емоції й усвідомлювати свої, здатність розуміти емоції, наміри та мотивацію інших людей, відчувати та підлаштовуватися під співрозмовника (*The Future of Jobs Report 2020*).

Констатується щільний взаємозв'язок між емпатією та ефективністю бізнесу. Люди визнали спілкування дієвим важелем психологічної підтримки і формування надійних відносин, а статистичні дані свідчать, що 58% кандидатів віддають перевагу праці в компанії, де спілкування і комунікації належать до головних чинників корпоративної культури (URL: <https://harver.com/blog/candidate-communication/>).

Емпатія, людяність та індивідуальний підхід дедалі сильніше цінуються персоналом та беруться на озброєння топ-менеджментом. Емпатія мотивує працівників і підвищує їхню продуктивність: великий відсоток персоналу за її наявності з боку роботодавця готовий працювати довше, що доводить наявність щільного зв'язку між емпатією та високою ефективністю бізнесу. Чуйні керівники мають більше шансів наймати та утримувати кращих талантів: емпатія стимулює колаборацію та інновації, скорочуючи функціональні витрати. 90% працівників віддають перевагу праці в установі, яка співчуває їхнім потребам, а 8 із 10 за наявності уважного роботодавця готові працювати довше. Створення сприятливого морально-психологічного клімату за всіма параметрами слугує ідеальною запорукою утримання найкращих кандидатів на сучасному ринку праці та підвищення ефективності бізнесу. За даними дослідження State of Workplace Empathy, прибуток компаній з емпатією до співробітників на 20% перевищує доходи байдужих конкурентів [State of Workplace Empathy Executive Summary, 2018 and URL: <https://infotechlead.com/devices/north-american-cos-order-44100-robots-worth-2-4-bn-a3-76821>, URL: <https://www.themuse.com/advice/high-paying-jobs-in-demand-for-future>).

Особливу актуальність представляє урахування ментальності нової генерації – покоління Z, – яке вже активним чином впливає на модифікацію стратегій високотехнологічних фірм, тренди розвитку сфери дозвілля та інших важливих сфер життєдіяльності. Для покоління Z сенс життя полягає далеко не в роботі, до пріоритетів належать подорожі, спілкування, нові відкриття та емоції. Представники покоління віддають перевагу вільному переміщенню між країнами і виконанню завдань з будь-якої точки світу, ними насамперед цінуються сфери діяльності з можливістю вибору тривалості робочого дня та місцезнаходження. Робочий день упродовж дев'яти годин в офісі для них є нонсенсом, усі компоненти робочого графіка – бізнес-зустрічі, мітапи, конференції та інші – здійснюються за допомогою Інтернету. Розуміючи це, вони з дитинства націлені на пошук саме такої праці.

Висновки та рекомендації. Резюмуючи, можна зробити висновок, що новітні тренди розвитку ринку праці вимагають від роботодавців посилення турботи до персоналу, проявів емпатії, урахування гендерних, ментальних і вікових особливостей. Пильної уваги також заслуговують HR-фахівці, які постійно працюють в напруженому режимі мультитаскінгу і потребують дієвого відпочинку задля уникнення/мінімізації ризику вигорання. Позаяк стан, професійність і залученість HR-фахівця складають важливі детермінанти успішного функціонування будь якої компанії. Особливу значущість набуває набувають емпатія та урахування ментальності поколінь.

Авторські внески

Концептуалізація: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Зберігання даних: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Формальний аналіз: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Придбання фінансування: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Розслідування: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Методика: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Адміністрація проекту: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Ресурси: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Нагляд: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Підтвердження: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Візуалізація: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас
Написання: Гаврилюк Олег, Божидарнік Тарас

Список бібліографічного опису:

1. Is the American strip club dying out? BBC News 5 July 2019. URL: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-48667681>
2. State of Workplace Empathy Executive Summary. Businessolver, 2018. 39 p. (accessed 21 October 2022).
3. Elimination of jobs, and layoffs. Sample Clauses. URL: <https://www.lawinsider.com/clause/elimination-of-jobs-and-layoffs> (accessed 20 October 2022)
4. North American cos order 44,100 robots worth \$2.4 bn: A3. 10/02/2023. URL: <https://infotechlead.com/devices/north-american-cos-order-44100-robots-worth-2-4-bn-a3-76821>
5. Kiersz A., Hoff M. The 30 best high-paying jobs of the future. Apr. 9, 2021. URL: <https://www.businessinsider.com/best-jobs-future-growth-2019-3> (accessed 17 October 2022).
6. 15 High-Paying Jobs That Are in Demand for the Future. URL: <https://www.themuse.com/advice/high-paying-jobs-in-demand-for-future> (accessed 20 October 2022).
7. Hoff M. Looking for a new career? Here are 30 high-paying, fast growing jobs that are set to boom over the next decade. Sep 9, 2022. URL: <https://www.businessinsider.com/best-jobs-future-growth-high-paying-careers-2021-9> (accessed 19 October 2022).
8. The Future of Jobs Report 2020. Geneva: World Economic Forum. October 2020. P.36.
9. A 9-Step Guide to Candidate Communication. URL: <https://harver.com/blog/candidate-communication/> (accessed 17 October 2022).

Дата подання публікації 27.01.2023 р.