

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра «Міжнародні економічні відносини та іноземних мов»

«Допущено до захисту»

Зав. кафедрою МЕВтаІМ

д.е.н., професор

_____ Іван МИЦЕНКО
« ____ » _____ 2026 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти
на тему:
«ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ»

Виконала здобувачка вищої освіти

4 курсу, групи МЕВ-22

ОПП «Міжнародні економічні
відносини»

спеціальності 292 «Міжнародні
економічні відносини»

_____ Лавінюкова Є.В.

« ____ » _____ 2026 р.

Керівник роботи

к.е.н., доцент

_____ Микола СУХОМЛИН

« ____ » _____ 2026 р.

Рецензент _____

Центральноукраїнський національний технічний університет

Факультет економічний

Кафедра Міжнародних економічних відносин та іноземних мов

Рівень вищої освіти Бакалавр

Галузь знань 29 «Міжнародні відносини»

Спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»

Освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Іван МИЦЕНКО

«_____» _____ 2026 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗА ПЕРШИМ (БАКАЛАВРСЬКА) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗДОБУВАЧКИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Лавінюкової Єлизавети Володимирівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

Трансформація ринку праці в умовах глобалізації та цифровізації економіки

2. Керівник роботи

Сухомлин Микола Олексійович к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи до захисту _____

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи Метою дослідження є дослідження впливу глобалізації та цифровізації на трансформацію ринку праці та обґрунтування напрямів його адаптації в сучасних умовах.

Завдання: здійснити аналіз теоретичних засад впливу цифровізації та глобалізації на ринок праці; дослідити сучасні тенденції трансформації зайнятості у світовій економіці; провести порівняльний аналіз впливу цифровізації на ринки праці розвинених країн і держав, що розвиваються; оцінити вплив цифрових технологій на продуктивність праці та моделі організації зайнятості; проаналізувати сучасний стан і специфіку трансформації ринку праці України; обґрунтувати основні напрями адаптації національного ринку праці до умов цифрової економіки.

5. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	доц. Сухомлин М.О.		
Розділ 2	доц. Сухомлин М.О.		
Розділ 3	доц. Сухомлин М.О.		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір теми і об'єкта дослідження, призначення наукового керівника	02.02.2026-13.02.2026	
2	Розробка завдання на кваліфікаційну роботу, складання календарного плану його виконання	16.02.2026-06.03.2026	
3	Опрацювання навчальної та наукової літератури і складання плану роботи	09.03.2026-10.04.2026	
4	Проведення наукових досліджень, обробка фактичного матеріалу	13.04.2025-08.05.2026	
5	Написання тексту 1-го розділу роботи та подання його на рецензування керівникові	11.05.2026-17.05.2026	
6	Написання тексту 2-го розділу роботи та подання його на рецензування керівникові	18.05.2026-31.05.2026	
7	Написання тексту 3-го розділу роботи та подання його на рецензування керівникові	01.06.2026-07.06.2026	
8	Усунення недоліків, написання остаточного варіанта тексту, оформлення кваліфікаційної роботи	08.06.2026-11.06.2026	
9	Перевірка на плагіат	12.06.2026-16.06.2026	
10	Отримання відгуку наукового керівника	17.06.2026-21.06.2026	
11	Рецензування кваліфікаційної роботи	22.06.2026-25.06.2026	
12	Захист кваліфікаційної роботи на засіданні екзаменаційної комісії		

Дата видачі завдання

« ____ » _____ 2026 року

Підпис керівника

(прізвище та ініціали)

Завдання прийнято до виконання

« ____ » _____ 2026 року

Підпис здобувача

Анотація

Трансформація ринку праці в умовах глобалізації та цифровізації економіки. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття вищої освіти ступеня “бакалавр” за освітньо-професійною програмою «Міжнародні економічні відносини» зі спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини» – Центральноукраїнський національний технічний університет. – Кропивницький. – 2026.

У роботі досліджено вплив глобалізації та цифровізації на трансформацію сучасного ринку праці. Проаналізовано основні тенденції змін у структурі зайнятості, розвитку нових форм праці та підвищення вимог до професійних компетенцій. Проведено порівняльний аналіз впливу цифровізації на ринки праці розвинених країн і країн, що розвиваються, а також оцінено особливості цих процесів в Україні. Обґрунтовано напрями адаптації ринку праці до умов цифрової економіки, зокрема через модернізацію системи освіти, розвиток цифрових навичок і вдосконалення механізмів державної політики зайнятості.

Ключові слова: глобалізація, цифровізація, ринок праці, зайнятість, цифрова економіка, трансформація, продуктивність праці, цифрові компетенції, гіг-економіка, адаптація.

Abstract

The Transformation of the Labor Market in the Context of Globalization and the Digitalization of the Economy. – Manuscript.

Qualifying bachelor's thesis for the degree of higher education in the educational and professional program "International Economic Relations" in the specialty "International Economic Relations". – Central Ukrainian National Technical University. - Kropyvnytskyi. - 2026.

The paper examines the impact of globalization and digitalization on the transformation of the modern labor market. The main trends in changes in employment structure, the development of new forms of work, and increasing requirements for professional competencies are analyzed. A comparative analysis of the impact of digitalization on labor markets in developed and developing countries is conducted, as well as the specific features of these processes in Ukraine are identified. The study substantiates key directions for adapting the labor market to the conditions of the digital economy, including the modernization of the education system, the development of digital skills, and the improvement of employment policy mechanisms.

Keywords: globalization, digitalization, labor market, employment, digital economy, transformation, labor productivity, digital skills, gig economy, adaptation

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	9
1.1. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: міжнародний досвід компаній	9
1.2. Теоретико-методологічні засади дослідження цифровізації зайнятості	18
1.3. Сучасні тенденції трансформації ринку праці в умовах цифровізації	23
Висновки до розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ	28
2.1. Оцінка впливу цифрової економіки на ринок праці: емпіричний підхід	28
2.2. Цифровізація ринку праці: порівняльний аналіз розвинених і перехідних економік	36
2.3. Цифрова трансформація продуктивності праці та сучасних моделей зайнятості	42
Висновки до розділу.....	47
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ АДАПТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ДО УМОВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	50
3.1. Особливості цифрової трансформації ринку праці в Україні та шляхи її вдосконалення	50
3.2. Стратегічні напрями адаптації ринку праці в умовах цифровізації .	55
Висновки до розділу.....	59
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується глибокими трансформаційними процесами, зумовленими взаємодією двох ключових тенденцій — глобалізації та цифровізації. Ці процеси істотно змінюють функціонування національних економік, формують нові моделі господарської діяльності та безпосередньо впливають на структуру і динаміку ринку праці. У результаті відбувається переосмислення ролі людського капіталу, змінюються вимоги до професійних компетенцій, а також трансформуються форми зайнятості та організації праці.

Цифровізація економіки сприяє впровадженню новітніх технологій, таких як штучний інтелект, автоматизація, великі дані та цифрові платформи, що, з одного боку, відкриває нові можливості для підвищення продуктивності праці та створення інноваційних робочих місць, а з іншого — породжує низку соціально-економічних викликів. Серед них — витіснення працівників із традиційних секторів економіки, зростання нестандартних форм зайнятості, посилення нерівності доходів та формування компетентнісного розриву між вимогами ринку праці та рівнем підготовки робочої сили.

В умовах глобалізації ці процеси набувають ще більшої складності, оскільки ринок праці стає більш відкритим і конкурентним. Зростає мобільність робочої сили, розширюється доступ до міжнародних ринків праці, а також посилюється конкуренція за висококваліфіковані кадри. Це, своєю чергою, вимагає від держав та економічних суб'єктів формування нових підходів до управління зайнятістю, розвитку системи освіти та забезпечення соціального захисту населення.

Особливої актуальності зазначені питання набувають для України, яка перебуває у процесі економічної трансформації та інтеграції у глобальний економічний простір. В умовах повоєнного відновлення, обмежених ресурсів та структурних дисбалансів на ринку праці необхідність адаптації до

цифрових змін стає одним із ключових завдань державної політики. Водночас Україна має значний потенціал для розвитку цифрової економіки, зокрема завдяки високому рівню цифрової грамотності населення та розвиненому ІТ-сектору.

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю комплексного аналізу впливу глобалізації та цифровізації на ринок праці, виявлення сучасних тенденцій його трансформації, а також розробки ефективних механізмів адаптації до нових умов функціонування економіки.

Метою роботи є дослідження впливу глобалізації та цифровізації на трансформацію ринку праці та обґрунтування напрямів його адаптації в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети у роботі сформульовано такі завдання дослідження:

- здійснити аналіз теоретичних засад впливу цифровізації та глобалізації на ринок праці;
- дослідити сучасні тенденції трансформації зайнятості у світовій економіці;
- провести порівняльний аналіз впливу цифровізації на ринки праці розвинених країн і держав, що розвиваються;
- оцінити вплив цифрових технологій на продуктивність праці та моделі організації зайнятості;
- проаналізувати сучасний стан і специфіку трансформації ринку праці України;
- обґрунтувати основні напрями адаптації національного ринку праці до умов цифрової економіки.

Об'єктом дослідження є ринок праці в умовах глобалізаційних та цифрових трансформацій.

Предметом дослідження виступають економічні відносини, що виникають у процесі трансформації зайнятості під впливом цифровізації та глобалізації.

У процесі дослідження використано такі методи: аналіз і синтез, порівняльний аналіз, статистичні та економетричні методи, узагальнення та систематизація наукових підходів.

Інформаційною базою дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних науковців, аналітичні звіти міжнародних організацій, статистичні дані, а також результати досліджень консалтингових компаній.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання при формуванні державної політики зайнятості, розробці освітніх програм та стратегій адаптації ринку праці до умов цифрової економіки.

Структура кваліфікаційної роботи побудована відповідно до логіки дослідження і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури з 49 найменувань, 7 рисунків та 12 таблиць . Загальна кількість сторінок – 67.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

1.1 Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: міжнародний досвід компаній

Процес формування глобального ринку праці безпосередньо пов'язаний із поглибленням інтеграційних процесів між національними економіками та поступовим вирівнюванням структур зайнятості в різних країнах. Важливу роль у цьому відіграє стрімкий розвиток сучасних технологій, який сприяє активізації транскордонної взаємодії та формуванню єдиного економічного простору праці. У таких умовах визначальними стають не стільки географічні обмеження, скільки рівень професійної підготовки працівників, їхні компетенції та здатність ефективно використовувати цифрові інструменти.

Цифровізація економіки формує якісно нове середовище функціонування трудових процесів. Зокрема, зростають можливості дистанційної зайнятості, активно впроваджуються автоматизовані рішення у бізнес-процесах, а також формуються новітні підходи до організації праці. Взаємодія між суб'єктами господарювання — підприємствами, підприємцями та фахівцями — дедалі частіше переноситься у цифровий простір, що сприяє скороченню трансакційних витрат і розширює доступ до міжнародних ринків. Разом із тим такі зміни зумовлюють необхідність модернізації системи освіти та професійної підготовки відповідно до вимог цифрового середовища [14].

Аналіз сучасних наукових джерел свідчить про зростання інтересу дослідників до проблематики цифрової економіки. У широкому трактуванні її розглядають як сферу економічної діяльності, у межах якої визначальну роль відіграють цифрові технології та інформаційні ресурси. Підприємства, що працюють із даними, дедалі більше впливають на формування валового внутрішнього продукту. Водночас відсутність універсального визначення

поняття «цифрова економіка» пояснюється різноманіттям наукових підходів і методологічних інтерпретацій, представлених у сучасній економічній науці [19].

Цифровізація суттєво трансформує діяльність підприємств. Сучасний бізнес активно інтегрує інноваційні технології, зокрема штучний інтелект, алгоритми машинного навчання, хмарні рішення та інструменти аналізу великих масивів даних, з метою підвищення ефективності управління та оптимізації операційної діяльності. Використання моделей SaaS (Software as a Service), наприклад, дає змогу зменшити витрати на програмне забезпечення, тоді як аналітичні системи забезпечують більш точне прогнозування ринкового попиту. У промисловому секторі спостерігається зростання використання технологій Інтернету речей (IoT), які сприяють підвищенню якості продукції, оптимізації енергоспоживання та забезпеченню своєчасного технічного обслуговування обладнання.

Серед ключових інновацій, що впливають на сучасні економічні процеси, особливе місце посідає технологія блокчейн. Її впровадження спостерігається в різних галузях, зокрема у фінансовому секторі, логістиці та юридичній сфері. Унаслідок цього спостерігається зростання попиту на фахівців у сферах кібербезпеки, цифрових фінансів, розробки смарт-контрактів і аналізу даних. Відповідно, змінюється структура затребуваних компетенцій, а також розширюється спектр нових цифрових професій.

Вплив цифрових технологій не обмежується внутрішніми процесами підприємств, а поширюється і на загальні підходи до ведення бізнесу. Яскравим прикладом є розвиток платформ Uber та Airbnb, які стали основою формування економіки спільного використання. Такі сервіси змінюють традиційні уявлення про власність, зміщуючи акцент із володіння ресурсами на можливість доступу до них.

Окремим напрямом цифрових трансформацій є подальший розвиток блокчейн-технологій, що сприяли формуванню нових підходів до цифрової власності. Зокрема, значного поширення набули невзаємозамінні токени

(NFT), які забезпечують створення унікальних цифрових активів із високим рівнем захисту та прозорості операцій. Це, своєю чергою, стимулює появу нових моделей монетизації в цифровому середовищі [42].

Загалом цифровізація здійснює вагомий вплив на трансформацію сучасного ринку праці. Вона зумовлює зміни у структурі попиту на професії, а також перегляд вимог роботодавців до рівня кваліфікації та компетентностей працівників. Для глибшого аналізу зазначених процесів доцільно звернутися до відповідної моделі, яка відображає ключові елементи трансформації та їх взаємозв'язки (рис. 1.1).

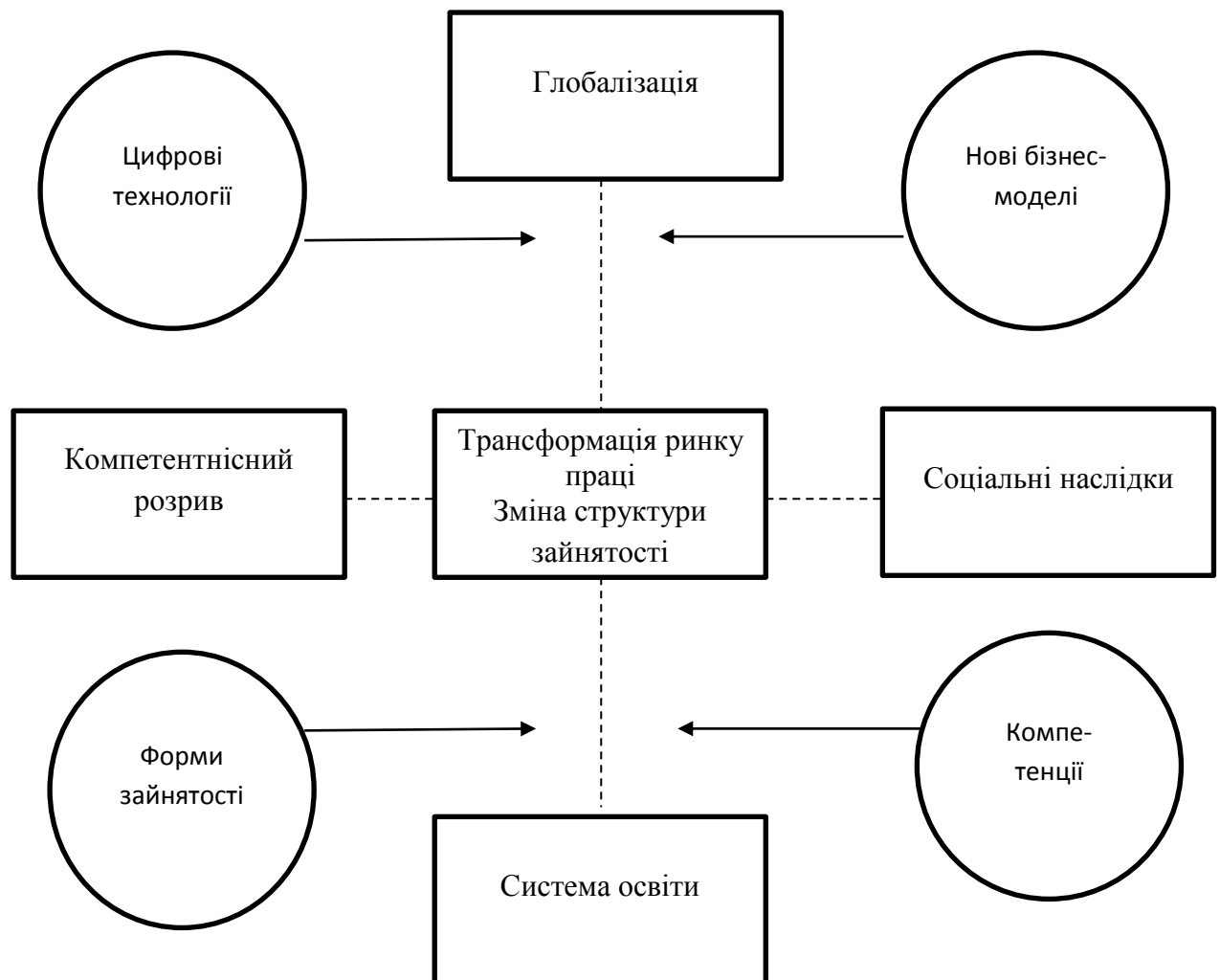


Рис. 1.1 Концептуальна модель взаємозв'язку цифровізації та трансформації ринку праці

Джерело: складено автором на основі [1]

Запропонована модель ілюструє вплив цифрової трансформації на ринок праці через систему взаємопов'язаних механізмів. Визначальне місце серед технологічних чинників посідають автоматизація, цифрові платформи та штучний інтелект. Саме вони сприяють витісненню рутинних операцій, водночас стимулюючи формування попиту на нові професії та види діяльності. Унаслідок цього трансформується зміст трудової діяльності. Паралельно трансформуються бізнес-моделі підприємств, що позначається на перерозподілі трудових ресурсів між різними секторами економіки. Крім того, еволюція трудових відносин сприяє поширенню гнучких форм зайнятості та появі нових форматів організації праці.

Важливим компонентом моделі виступає так званий компетентнісний розрив, який виникає через невідповідність між вимогами цифрової економіки та реальним рівнем підготовки працівників. Подолання цієї невідповідності передбачає розвиток системи безперервної освіти, а також активізацію процесів професійної перепідготовки. Це, своєю чергою, забезпечує адаптацію робочої сили до нових умов функціонування економіки. Водночас зазначені трансформації відбуваються в контексті глобалізаційних процесів, що посилюють мобільність кваліфікованих кадрів і загострюють конкуренцію між країнами за людський капітал.

На сучасному етапі цифровізація постає одним із ключових чинників економічної інтеграції та відіграє провідну роль у розвитку глобальної економіки. Її вплив проявляється у формуванні єдиного цифрового простору, який розширює можливості міжнародної електронної комерції, активізує транскордонний обмін інформацією та сприяє появі глобальних цифрових платформ. З часом саме такі платформи стають ключовими центрами створення економічної вартості [15].

Сучасна наукова література містить різноманітні підходи до трактування сутності цифрової економіки, що свідчить про відсутність єдиного усталеного визначення цього поняття. Зокрема, Добринін А. П. розглядає її як систему, що базується на широкому використанні цифрових

технологій. Натомість Карчева Г. М. акцентує увагу на інноваційній природі цього явища, підкреслюючи його динамічний розвиток та глибоку інтеграцію інформаційно-комунікаційних технологій у різні сфери економічного і соціального життя. На її переконання, цифрова економіка сприяє підвищенню ефективності господарських процесів, зміцненню конкурентоспроможності підприємств і національних економік, а також чинить позитивний вплив на рівень добробуту населення [40].

Становлення цифрової економіки нерозривно пов'язане з процесами діджиталізації, які передбачають широке впровадження цифрових технологій у всі сфери суспільного життя. Йдеться як про виробничі процеси, так і про міжособистісні комунікації, що поступово інтегруються в єдину кіберфізичну систему. У результаті значна частина економічних, соціальних і культурних процесів переміщується у цифрове середовище, що зумовлює переосмислення підходів до управління ресурсами, організації виробництва та моделей споживання [45].

У сфері виробничо-економічних відносин цифровізація зумовлює суттєві структурні трансформації. Впровадження інновацій, автоматизація та використання новітніх технологій формують нові принципи функціонування ринків і трансформують діяльність підприємств. Якщо раніше визначальними були матеріальні ресурси, то нині ключового значення набувають знання, інформація та цифрові компетенції. Це впливає не лише на ефективність окремих суб'єктів господарювання, а й на конкурентоспроможність національної економіки в цілому. Отже, цифровізація охоплює всі рівні економічної системи, формуючи нові умови функціонування та розвитку виробничої, фінансової й соціальної сфер, а також державного управління (рис. 1.2).

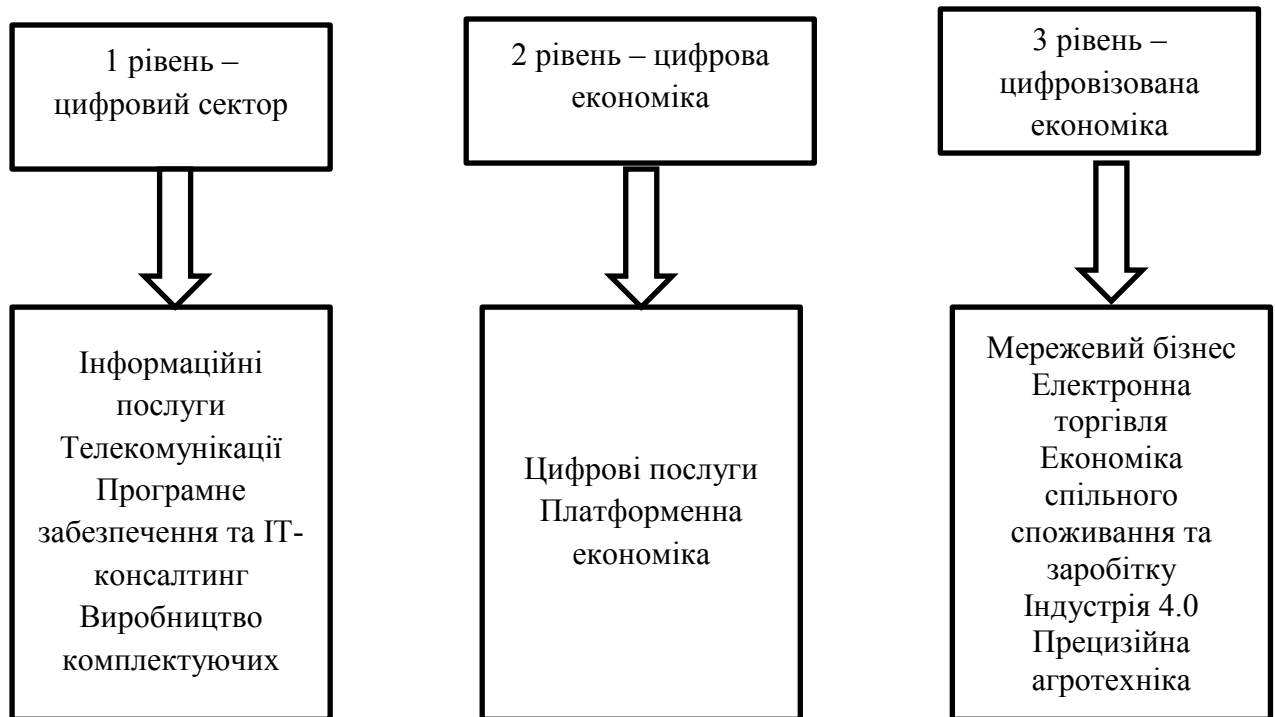


Рис. 1.2 Рівні цифрової економіки

Джерело: складено автором на основі [29]

У вузькому трактуванні діджиталізацію доцільно розглядати як процес формування комплексних цифрових екосистем і операційних середовищ, що супроводжується активним розвитком інформаційно-комунікаційних технологій. Така трансформація створює передумови для впровадження універсальних цифрових рішень, орієнтованих на підвищення ефективності обробки, збереження та передачі даних. У підсумку це призводить до суттєвих змін традиційних економічних механізмів, що підтверджується результатами сучасних досліджень [46].

Цифрова трансформація справляє суттєвий вплив на структуру та напрями розвитку ринку праці. Зокрема, за оцінками Всесвітній економічний форум, до 2025 року автоматизація може призвести до скорочення близько 85 мільйонів робочих місць, водночас сприяючи створенню приблизно 97 мільйонів нових вакансій у секторах, пов'язаних із цифровою економікою. Додатковим каталізатором цих змін стала пандемія COVID-19, яка істотно прискорила їх перебіг. Це, зокрема, проявилось у різкому зростанні частки

дистанційної зайнятості серед працівників інтелектуальної праці — з 16% до 65% [35].

Сучасний ринок праці перебуває у стані глибокої структурної перебудови. Очікується, що впродовж найближчих років значна частина наявних професійних навичок — до 40% — втратить свою актуальність, що змушує працівників традиційних галузей переорієнтовуватися та опановувати нові компетенції. Водночас спостерігається стале зростання попиту на спеціалістів у сферах штучного інтелекту, кібербезпеки та аналітики даних. Поряд із професійними знаннями дедалі більшого значення набувають універсальні навички, зокрема критичне мислення, здатність до навчання впродовж життя та адаптивність до динамічних змін.

Діджиталізація також трансформує підходи до організації зайнятості.

З одного боку, автоматизація сприяє оптимізації чисельності персоналу та зменшенню потреби у виконанні рутинних операцій, а з іншого — стимулює виникнення нових професій, зокрема у сферах електронної комерції, логістики та дистанційного сервісного обслуговування. Посилення ролі цифрової економіки актуалізує необхідність безперервного оновлення знань і навичок, що стає визначальним чинником збереження конкурентоспроможності працівників на ринку праці [49].

У межах цифрової трансформації також спостерігається активне поширення нестандартних форм зайнятості. Зокрема, дедалі більшого поширення набувають фріланс і дистанційна робота, які відкривають додаткові можливості для професійної самореалізації та забезпечують гнучкість у використанні робочого часу. Зростання попиту на висококваліфікованих фахівців зумовлює активізацію міграційної політики в розвинених країнах, орієнтованої на залучення талантів. Такі стратегії передбачають застосування селективних підходів до відбору кадрів, а також використання спеціальних механізмів їх інтеграції в національні економічні системи. Основні інструменти реалізації цієї політики узагальнено на рис. 1.3.

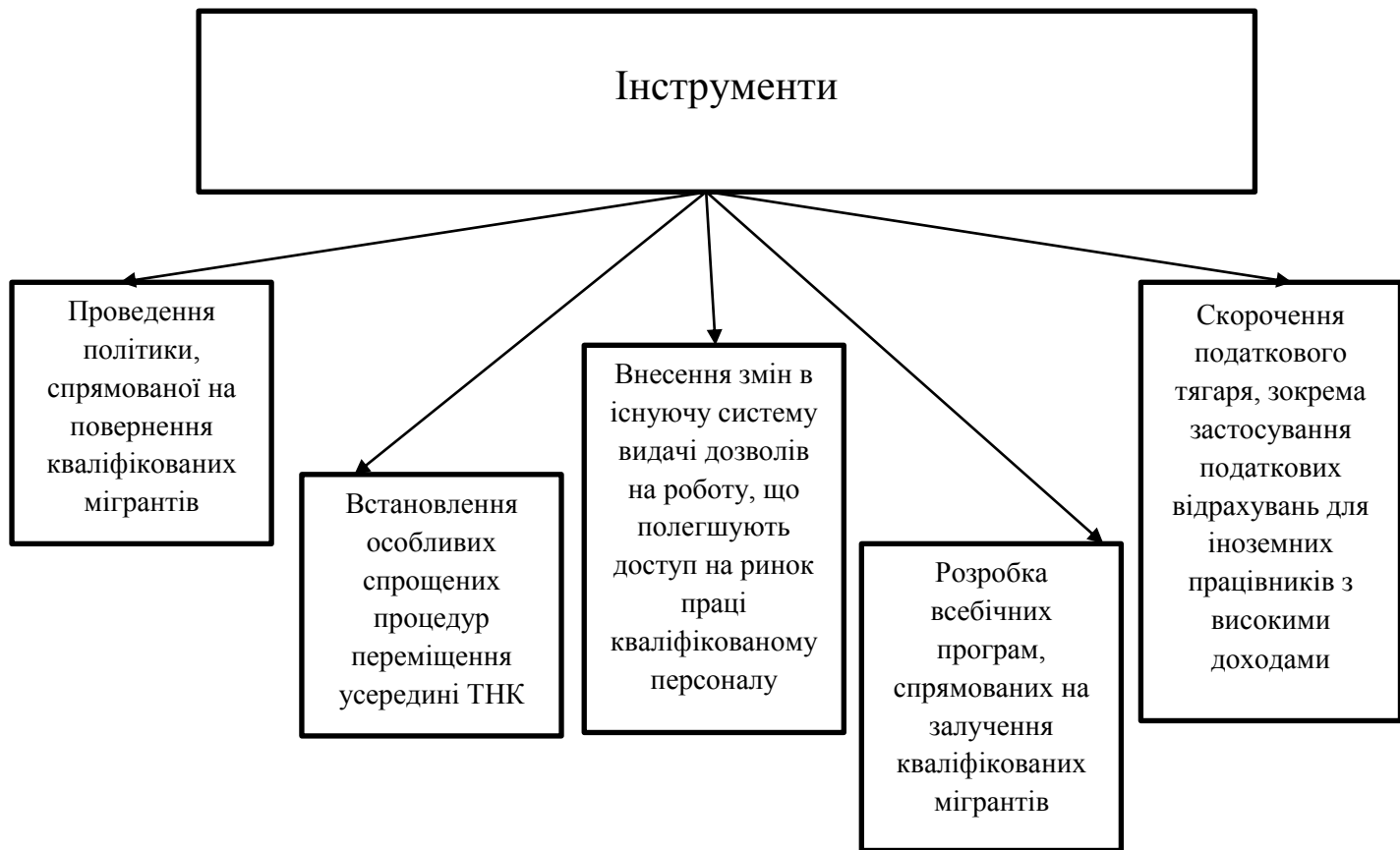


Рис. 1.3 Інструменти залучення кваліфікованих мігрантів

Джерело: створено автором на основі [31]

З метою більш глибокого дослідження впливу цифровізації на сферу зайнятості доцільно проаналізувати практичний досвід провідних міжнародних компаній, що демонструють реальні результати впровадження цифрових технологій.

Приклад 1. Показовим є досвід Siemens, який ілюструє ефективність цифрової модернізації виробництва. На заводі в місті Амберг було здійснено комплексне оновлення виробничих процесів шляхом інтеграції технологій Інтернету речей, систем аналітичного прогнозування та алгоритмів машинного навчання. Унаслідок цього рівень автоматизації досяг приблизно 75%. Впроваджені зміни призвели до скорочення кількості працівників на виробничих лініях орієнтовно на 30%. Водночас компанія не обмежилася лише оптимізацією персоналу: було створено близько 450 нових робочих місць у сферах обслуговування цифрової інфраструктури, аналізу даних і

програмування. Важливо, що значну частину цих позицій зайняли колишні працівники підприємства, які пройшли перекваліфікацію в межах корпоративної освітньої програми Siemens Academy, орієнтованої на розвиток цифрових навичок [25].

Приклад 2. Аналогічні трансформаційні процеси спостерігаються у банківському секторі на прикладі ING Bank, який із 2016 року реалізує цифрову стратегію «Think Forward». У рамках цієї ініціативи активно застосовуються технології штучного інтелекту для автоматизації обробки клієнтських запитів і оцінювання кредитних ризиків. У період 2017–2021 років це спричинило скорочення приблизно 5800 робочих місць, переважно у сферах обслуговування клієнтів та бек-офісних операцій. Водночас банк створив близько 2500 нових вакансій у таких напрямках, як розробка програмного забезпечення, цифровий маркетинг і кібербезпека. Зазначені структурні зміни супроводжувалися підвищенням продуктивності праці на 28% та зростанням середнього рівня оплати праці на 17%, що свідчить про загальне покращення якості зайнятості [21].

Приклад 3. Вагомим проявом цифровізації є розвиток платформної економіки, який наочно відображає діяльність Upwork. Станом на 2023 рік платформа об'єднувала понад 20 мільйонів фрілансерів, які співпрацюють приблизно з 5 мільйонами компаній у різних країнах. За даними самої компанії, близько 38% користувачів змінили свою професійну сферу після переходу до фрілансу. Найбільш динамічне зростання попиту спостерігається у таких галузях, як розробка програмного забезпечення (збільшення на 132% за останні п'ять років), штучний інтелект (71%) та цифровий контент-маркетинг (64%). Крім того, понад 36% фахівців, які працюють на платформі, отримують вищий дохід порівняно з попередніми формами традиційної зайнятості, що підтверджує економічну ефективність нових моделей організації праці [48].

2.2 Теоретико-методологічні засади дослідження цифровізації зайнятості

Цифрову трансформацію доцільно розглядати як комплексне міждисциплінарне явище, що охоплює різні сфери суспільного розвитку — економічну, соціальну, технологічну та культурну. Саме така багатовимірність зумовлює необхідність застосування системного підходу до аналізу її впливу на ринок праці.

Дослідження трансформацій зайнятості та еволюції професійних компетенцій ґрунтується на широкому спектрі наукових концепцій, які активно розробляються в сучасній науковій літературі. У працях дослідників представлено різні теоретичні підходи до осмислення процесів цифровізації зайнятості, що відображають багатогранність цього явища.

З метою узагальнення існуючих наукових підходів доцільно систематизувати їх у вигляді структурованої таблиці, яка подана нижче.

Таблиця 1.1

Основні методологічні підходи до аналізу цифрової трансформації ринку праці

Підхід	Основна ідея	Методи аналізу	Сильні сторони
Неокласичний	Попит і пропозиція на ринку праці, теорія людського капіталу	Економетрія, моделі ринку праці	Кількісна оцінка змін у зайнятості
Інституційний	Роль держави, освіти, профспілок	Порівняльний аналіз, кейс-стаді	Аналіз соціального контексту
Компетентнісний	Попит на навички	Аналітика вакансій, опитування	Прогноз змін у компетенціях
Технологічно-детермінований	Вплив технологій на професії та автоматизацію	Сценарії, big data, класифікація ризиків	Виявлення професій “на межі зникнення”
Системний (інтегрований)	Поєднання всіх вищенаведених факторів	Комбіновані підходи	Комплексний, найповніший огляд

Джерело: складено автором на основі [13]

Передусім варто звернутися до неокласичного економічного підходу, який ґрунтується на концепціях ринкової рівноваги та теорії людського капіталу. У межах цього підходу праця інтерпретується як економічний

ресурс, чутливий до коливань попиту і пропозиції. У контексті цифровізації технологічні інновації розглядаються як зовнішній фактор, що спричиняє скорочення попиту на низькокваліфіковану працю та водночас стимулює зростання потреби у висококваліфікованих кадрах.

Вагомий внесок у розвиток цієї теоретичної традиції зробив Гері Беккер, який у межах теорії людського капіталу довів, що інвестиції в освіту, професійні знання та навички підвищують продуктивність працівників і їхню ринкову вартість. В умовах становлення інформаційної економіки ці положення набувають особливої значущості, оскільки ринок дедалі більше орієнтується на фахівців, здатних швидко адаптуватися до змін, ефективно працювати з цифровими технологіями та обробляти великі обсяги даних.

У межах неокласичного підходу застосовується широкий спектр аналітичних інструментів, серед яких — статистичний аналіз трансформацій у структурі зайнятості, моделювання попиту та пропозиції на ринку праці, а також оцінювання чутливості зайнятості до технологічних змін у різних секторах економіки.

Важливим елементом аналізу є поняття економічної премії за цифрові компетенції. За результатами емпіричних досліджень встановлено, що працівники з розвиненими цифровими навичками отримують у середньому на 18–23% вищу заробітну плату порівняно з фахівцями аналогічного профілю, які не володіють такими компетенціями. Це свідчить про значний вплив технологічного прогресу на формування попиту на робочу силу та структуру оплати праці [17].

Іншим важливим напрямом наукового аналізу є інституціональний підхід, який, на відміну від неокласичного, акцентує увагу не лише на ринкових механізмах, а й на ролі держави, освітніх систем та інших соціальних інститутів у регулюванні процесів зайнятості. У його межах досліджуються питання адаптації освітніх систем до вимог цифрової економіки, вплив державної політики — зокрема регуляторних інструментів, програм перепідготовки та фінансової підтримки — на функціонування

ринку праці, а також значення соціального діалогу у формуванні нових моделей зайнятості.

Інституціональний підхід є особливо актуальним для аналізу процесів адаптації робочої сили до цифрових змін і вивчення міжкраїнових відмінностей у трансформації ринку праці. Показовим прикладом у цьому контексті виступають країни Північної Європи, які досягли значних результатів у впровадженні цифрових технологій у сферу зайнятості завдяки послідовній державній політиці та високому рівню розвитку системи професійної освіти.

З методологічного погляду в межах інституціонального підходу переважають такі інструменти, як кейс-стаді, аналіз політичної економії трансформацій, порівняльні інституційні дослідження, а також вивчення стратегічних і нормативно-правових документів [26].

У дослідженнях цифрових трансформацій ринку праці важливе місце посідає компетентнісний (skills-based) підхід, який акцентує увагу не на формальних професіях чи посадах, а на сукупності знань, умінь і навичок, що визначають конкурентоспроможність працівника в умовах цифрової економіки. Такий підхід дозволяє більш гнучко оцінювати відповідність робочої сили сучасним вимогам ринку праці.

Зазначена концепція широко застосовується у аналітичній практиці провідних міжнародних інституцій, зокрема OECD, McKinsey & Company та World Economic Forum. Зокрема, у звіті «Future of Jobs» здійснюється системний аналіз змін у структурі попиту на ключові навички. Серед найбільш затребуваних виокремлюються аналітичне мислення, здатність до самонавчання, креативність, цифрова грамотність, а також компетенції у сфері кібербезпеки.

Перевага компетентнісного підходу полягає в його прогностичному потенціалі: він дає змогу передбачати зміни у вимогах до кваліфікації працівників, визначати міжгалузеві (трансферні) навички та формувати

підґрунтя для розробки індивідуалізованих освітніх траєкторій і стратегій професійного розвитку.

Важливим елементом цього підходу є концепція «періоду напіврозпаду навичок» (skills half-life), яка відображає часовий проміжок, протягом якого професійні компетенції втрачають приблизно половину своєї актуальності. Для більшості сучасних цифрових навичок цей показник становить у середньому від 2 до 5 років, що підкреслює необхідність постійного оновлення знань і розвитку систем безперервної освіти.

Суттєве значення також має технологічно-детермінований підхід, відповідно до якого ключовим чинником змін у сфері зайнятості виступає технологічний прогрес. Класичним прикладом є дослідження Карл Бенедикт Фрей та Майкл Осборн (2013 р.), у якому обґрунтовано, що близько 47% професій у Сполучені Штати Америки можуть бути автоматизовані в середньостроковій перспективі.

У межах цього підходу акцентується, що впровадження цифрових технологій зумовлює витіснення рутинних видів праці, водночас формуючи попит на діяльність, пов'язану з розробкою, впровадженням і обслуговуванням інформаційно-технологічних систем. Крім того, спостерігається поширення гібридних професій, які поєднують компетенції з різних галузей знань.

Методологічна база технологічно-детермінованого підходу включає використання сценарного моделювання, аналізу ринку вакансій, застосування алгоритмів машинного навчання для оцінки ризиків автоматизації, а також економетричних методів для вимірювання впливу технологічних змін на зайнятість.

Подальший розвиток цього підходу пов'язаний із переходом від аналізу професій як цілісних одиниць до дослідження окремих трудових завдань. Відповідно до результатів емпіричних досліджень, лише близько 9% робочих місць характеризуються високою ймовірністю повної автоматизації, тоді як понад 60% професій включають значну частку завдань, що можуть бути

автоматизовані. Такий підхід забезпечує більш точне прогнозування змін у структурі зайнятості та потреб у перекваліфікації.

Окремої уваги заслуговує системний і міждисциплінарний підхід, який набуває дедалі більшого значення в умовах зростаючої складності цифрових трансформацій. Він передбачає інтеграцію різних наукових перспектив, зокрема економічної, освітньої, соціологічної, політичної та технологічної.

Застосування цього підходу дозволяє комплексно досліджувати взаємозв'язки між різними секторами економіки, оцінювати соціально-економічні наслідки цифровізації та формувати обґрунтовані рекомендації щодо державної політики з урахуванням національної специфіки.

У межах міждисциплінарного підходу активно поєднуються якісні та кількісні методи дослідження. Зокрема, використовуються експертні інтерв'ю, SWOT-аналіз, економетричне моделювання, аналіз великих даних і дослідження ринку вакансій, що забезпечує більш глибоке та всебічне розуміння досліджуваних процесів [9].

Підсумовуючи викладене, доцільно зазначити, що вплив цифрової трансформації на ринок праці аналізується в межах кількох взаємодоповнювальних методологічних підходів. Неокласичний підхід акцентує увагу на ринкових механізмах, інституціональний — на ролі держави та освітніх інституцій, компетентнісний — на вимогах до професійних навичок, тоді як технологічно-детермінований аналізує наслідки впровадження інноваційних технологій.

У сучасних умовах найбільш результативним є інтегрований підхід, що передбачає поєднання кількох теоретичних концепцій. Такий підхід дає змогу здійснити комплексну оцінку трансформацій у сфері зайнятості та розвитку людського капіталу. Його практична значущість полягає у можливості використання результатів для розробки освітніх реформ, формування ефективної державної політики зайнятості та визначення стратегічних напрямів розвитку людського капіталу.

1.3 Сучасні тенденції трансформації ринку праці в умовах цифровізації

У попередніх підрозділах було розглянуто теоретичні засади цифрової трансформації та визначено основні методологічні підходи до її дослідження. Водночас для комплексного розуміння масштабів і напрямів змін на ринку праці доцільно проаналізувати сучасні глобальні тенденції. Емпіричні дані переконливо свідчать, що трансформація зайнятості вже не є лише прогнозом на майбутнє, а являє собою активний процес, який інтенсивно розгортається в сучасних умовах.

Однією з найбільш виражених тенденцій є поступове зменшення частки як фізичної, так і інтелектуальної рутинної праці. Якщо раніше автоматизаційні процеси були зосереджені переважно у сфері промислового виробництва, то сьогодні їхній вплив значно розширився й охоплює адміністративне управління, обслуговування клієнтів, логістику та фінансову діяльність. За оцінками дослідників, близько половини завдань, які виконуються працівниками, можуть бути автоматизовані вже на основі наявних технологій [16].

Відповідно до прогнозів World Economic Forum, до 2025 року очікується скорочення приблизно 85 мільйонів робочих місць унаслідок перерозподілу функцій між людиною та машиною. Водночас передбачається створення близько 97 мільйонів нових робочих місць, пов'язаних із формуванням нової моделі взаємодії між людьми, цифровими технологіями та алгоритмічними системами [33]. У таблиці 1.2 представлено порівняльний аналіз професій, що поступово втрачають актуальність, та тих, які формуються під впливом цифровізації.

Таблиця 1.2

Трансформація професійної структури ринку праці

Професії, що зникають	Нові професії
Оператори введення даних	Аналітики даних та вчені
Адміністративні секретарі	Спеціалісти з штучного інтелекту
Бухгалтери-обліковці	Розробники програмного забезпечення
Касири	Експерти з цифрової трансформації
Банківські клерки	Спеціалісти з кібербезпеки

Джерело: складено автором на основі [39]

Узагальнення даних, представлених у таблиці 1.2, дозволяє зробити висновок про суттєві зміни у професійній структурі ринку праці, зумовлені процесами цифровізації. Зокрема, спостерігається стійка тенденція до скорочення зайнятості у професіях, пов'язаних із виконанням рутинних операцій та обробкою інформації, таких як оператори введення даних, адміністративний персонал і бухгалтери. Водночас спостерігається зростання попиту на професії, що вимагають високого рівня цифрових компетенцій та аналітичного мислення, серед яких провідні позиції займають аналітики даних, спеціалісти у сфері штучного інтелекту та розробники програмного забезпечення.

Найбільш виразно зазначені трансформації проявляються у фінансовому секторі. Тут спостерігається поступове скорочення традиційних посад, зокрема банківських службовців і касирів, що зумовлено активним розвитком цифрових технологій та поширенням онлайн-банкінгу. Натомість зростає потреба у фахівцях, здатних забезпечувати цифрову трансформацію фінансових установ і гарантувати належний рівень кібербезпеки, що пов'язано з підвищенням значущості захисту цифрових активів і управління цифровими процесами.

Характерною рисою сучасного етапу розвитку ринку праці є також активне формування гіг-економіки — моделі зайнятості, що передбачає виконання короткострокових проєктів або поєднання кількох видів діяльності одночасно. Значну роль у цьому процесі відіграють цифрові платформи, зокрема Upwork та Fiverr, які забезпечують ефективну взаємодію

між попитом і пропозицією праці. Водночас, попри очевидні переваги, такі як гнучкість робочого часу, гіг-економіка супроводжується низкою проблем, серед яких — нестабільність доходів і обмежені соціальні гарантії для працівників.

Суттєвим елементом дослідження сучасних трансформацій є також процес глобалізації ринку праці. Завдяки розвитку дистанційної роботи та цифрової інфраструктури підприємства дедалі частіше залучають фахівців не лише з національного, а й з міжнародного ринку. Це посилює конкуренцію за висококваліфіковані кадри на глобальному рівні та спонукає держави до розробки спеціалізованих політик, спрямованих на залучення і утримання талантів. Зокрема, йдеться про впровадження програм цифрової міграції та спрощення процедур працевлаштування іноземних спеціалістів [22].

Таблиця 1.3

Основні тенденції трансформації ринку праці в умовах цифровізації та глобалізації

Тенденція	Характеристика	Наслідки для ринку праці
Автоматизація та штучний інтелект	Виконання рутинних завдань за допомогою алгоритмів і роботів	Скорочення низькокваліфікованої праці, потреба у високих цифрових компетенціях
Гіг-економіка та фріланс	Гнучка зайнятість, виконання проєктів через цифрові платформи	Нові можливості, нестабільність доходу, проблеми соціального захисту
Глобалізація ринку праці	Робота в міжнародних компаніях незалежно від місця проживання	Зростання конкуренції, мобільність кадрів, потреба в адаптації політик
Цифрова нерівність	Обмежений доступ до технологій або цифрових навичок	Поглиблення соціально-економічного розшарування
Переосмислення ролі освіти	Перехід до навчання упродовж життя, короткі курси, онлайн-платформи	Формування мікрокваліфікацій, зростання ролі неформальної освіти

Джерело: складено автором на основі [22]

Таким чином, вплив цифровізації та глобалізаційних процесів спричиняє глибокі структурні трансформації ринку праці, що проявляються як у зміні професійної структури, так і у трансформації форм і характеру

зайнятості. Сучасні тенденції зумовлюють необхідність переосмислення ролі системи освіти, модернізації соціальних інститутів та адаптації державної політики до нових економічних умов.

Такі зміни є важливою передумовою не лише підвищення ефективності економічної системи, але й забезпечення соціальної інклюзивності, а також формування основ для її довгострокового та сталого розвитку.

Висновки до розділу

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, доцільно зазначити, що цифрова трансформація виступає ключовим фактором сучасних змін на ринку праці, охоплюючи економічні, соціальні та технологічні аспекти розвитку суспільства. Проведений теоретичний аналіз засвідчив, що цифровізація зумовлює глибокі структурні зрушення у сфері зайнятості, зокрема трансформацію професійної структури, зміну характеру трудових відносин та посилення ролі знань і цифрових компетенцій як визначального ресурсу.

Розгляд основних методологічних підходів — неокласичного, інституціонального, компетентнісного та технологічно-детермінованого — дозволив комплексно охарактеризувати різні аспекти впливу цифровізації на ринок праці. Встановлено, що кожен із підходів акцентує увагу на окремих механізмах трансформації, однак їх інтеграція забезпечує більш повне розуміння сучасних процесів та дозволяє сформулювати обґрунтовані аналітичні висновки.

Аналіз сучасних глобальних тенденцій показує, що цифровізація зумовлює скорочення обсягів рутинної праці, водночас сприяючи формуванню нових професій, які потребують високого рівня цифрових та аналітичних компетенцій. Важливими тенденціями також є розвиток гіг-економіки, поширення дистанційних форм зайнятості та посилення глобальної конкуренції за кваліфіковані кадри. У цих умовах особливого

значення набуває здатність працівників до безперервного навчання та адаптації до швидких технологічних змін.

Таким чином, трансформація ринку праці в умовах цифровізації потребує системного підходу до формування освітньої політики, удосконалення інституційного середовища та розробки ефективних механізмів державного регулювання. Це є необхідною передумовою забезпечення конкурентоспроможності економіки, підвищення якості людського капіталу та досягнення сталого соціально-економічного розвитку.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Оцінка впливу цифрової економіки на ринок праці: емпіричний підхід

Упродовж останніх десятиліть цифрові технології стали одним із ключових чинників економічного розвитку, що спричинило істотні трансформації у функціонуванні ринку праці. Зокрема, відбулися глибокі трансформації у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили, способах організації трудових процесів, змісті професійної діяльності та вимогах до кваліфікації працівників. Сучасна трудова діяльність характеризується зростанням рівня автономності, гнучкості та мобільності, а виконання професійних функцій дедалі частіше передбачає поєднання цифрових і універсальних (трансверсальних) компетенцій. У цьому контексті особливого значення набувають здатність до безперервного навчання, адаптивність мислення та високий рівень цифрової грамотності.

Зазначені зміни спричиняють поступовий відхід від традиційних форм зайнятості та формування нових моделей трудових відносин. Зокрема, дедалі ширшого поширення набувають гнучкі формати організації праці, такі як дистанційна та проєктна зайнятість. Паралельно формується новий тип зайнятості — цифрова, яка функціонує у глобальному просторі та передбачає виконання професійних завдань у віддаленому форматі з використанням цифрових каналів взаємодії. За таких умов значно зменшується залежність від конкретного робочого місця чи організації, а визначальним чинником стає рівень сформованих компетенцій, а не формальна посада.

Під впливом цифровізації спостерігається зростання частки працівників, залучених до дистанційної зайнятості, зокрема у таких сферах, як програмування, маркетинг, бухгалтерський облік, медицина, освіта та управління. Водночас, попри активне використання поняття «цифрова зайнятість» у наукових дослідженнях, воно досі не має єдиного усталеного визначення. Водночас доцільно виокремити її основні характеристики, серед

яких — широке використання цифрових технологій для організації трудових процесів і забезпечення комунікації між учасниками трудових відносин. Глобальною тенденцією останніх років є зростання частки працівників, які здійснюють професійну діяльність дистанційно, що значною мірою зумовлено розвитком цифрових платформ, онлайн-офісів та електронних торговельних середовищ [18].

Цифровізація також сприяє підвищенню мобільності учасників ринку праці. Працівники отримують можливість самостійно вибудовувати індивідуальні кар'єрні траєкторії, поєднувати різні види професійної діяльності, взаємодіяти з кількома роботодавцями або виконувати завдання на проєктній основі. Відсутність жорсткої прив'язаності до конкретного робочого місця забезпечує гнучкість у виборі локації праці та сприяє ефективнішому управлінню робочим часом. Такий формат організації зайнятості створює передумови для досягнення балансу між професійною діяльністю та особистим життям, а також розширює можливості для самореалізації.

Зі свого боку роботодавці отримують доступ до нових інструментів оперативного залучення висококваліфікованих фахівців. Завдяки використанню цифрових платформ значно розширюється географія пошуку персоналу, а процес рекрутингу стає більш динамічним, гнучким і адаптованим до потреб бізнесу.

Характерною рисою сучасної цифрової економіки є трансформація ієрархічних моделей організації праці у мережеві форми взаємодії, що функціонують у цифровому середовищі. У цьому контексті цифрові платформи виконують роль посередників між роботодавцями, виконавцями та споживачами послуг, сприяючи формуванню комплексних екосистем, у межах яких інтегруються ресурси як окремих спеціалістів, так і підприємств.

Важливою особливістю цифрової зайнятості є її спрямованість на створення цифрового продукту. Йдеться не лише про сферу інформаційних технологій, а й про широкий спектр галузей, пов'язаних із наданням

віртуальних послуг, зокрема онлайн-освіту, цифровий маркетинг, електронну комерцію, фінансову аналітику та управління цифровими процесами.

Отже, цифрову зайнятість доцільно трактувати як специфічну форму нестандартної праці, що функціонує на основі цифрової інфраструктури та характеризується високим рівнем гнучкості, дистанційністю виконання завдань і багатовекторною взаємодією між учасниками трудових відносин. Її ключовим результатом є створення нематеріального, проте економічно цінного продукту — цифрового контенту або різноманітних цифрових послуг [41].

З метою емпіричного підтвердження окреслених тенденцій доцільно звернутися до аналізу кількісних показників, що відображають динаміку змін у зайнятості в окремих секторах економіки за останнє десятиліття. Далі наведено узагальнені статистичні показники, що відображають зміни рівнів зайнятості під впливом процесів цифровізації.

Таблиця 2.1

Зміна зайнятості за секторами економіки у 2013–2023 рр.

№	Сектор економіки	Темп зміни зайнятості (2013–2024)
1	Інформаційні технології (ІТ)	+76%
2	Фінансовий сектор	+32%
3	Промисловість	–14%
4	Адміністративний персонал	–22%
5	Сільське господарство	–10%
6	Онлайн-освіта	+55%
7	Цифровий маркетинг	+61%

Джерело: складено автором на основі [7]

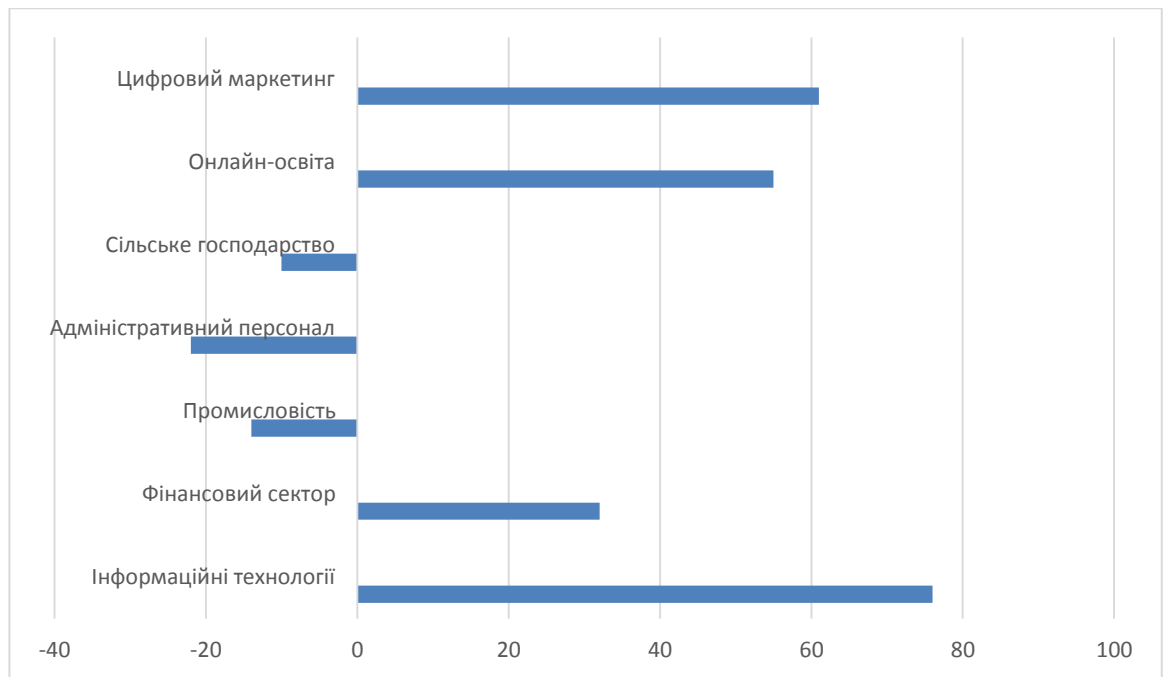


Рис 2.1 Динаміка зміни зайнятості за секторами (2013–2024)

Джерело: складено автором на основі [7]

Узагальнення даних щодо змін у галузевій структурі зайнятості за 2013–2023 роки (табл. 2.1, рис. 2.1) свідчить про суттєве перерозподілення трудових ресурсів на користь секторів, пов'язаних із розвитком цифрової економіки. Найбільш інтенсивне зростання зайнятості зафіксовано у сферах інформаційних технологій (+76 %), цифрового маркетингу (+61 %) та онлайн-освіти (+55 %). Така динаміка обумовлена активним впровадженням цифрових рішень у бізнес-процеси, розширенням автоматизації послуг, поширенням дистанційних форматів праці, а також зростанням попиту на цифрові продукти й сервіси.

Водночас у традиційних секторах економіки фіксується скорочення рівня зайнятості. Зокрема, негативна динаміка характерна для промисловості (–14 %), сільського господарства (–10 %) та адміністративної діяльності (–22 %). Основними причинами таких змін є автоматизація виробничих і управлінських процесів, впровадження систем електронного документообігу, а також перехід підприємств до більш гнучких організаційних моделей. Зменшення зайнятості в цих секторах відображає не лише вплив

технологічного прогресу, але й глибші структурні зрушення в економіці, що потребують відповідного коригування кадрової політики, модернізації системи професійної освіти та вдосконалення механізмів державного регулювання.

Особливої уваги заслуговує розвиток цифрового сектору, який демонструє найвищі темпи зростання зайнятості. На рисунку 2.2 представлено статистичні дані, що відображають динаміку частки цифрової зайнятості за останнє десятиліття.

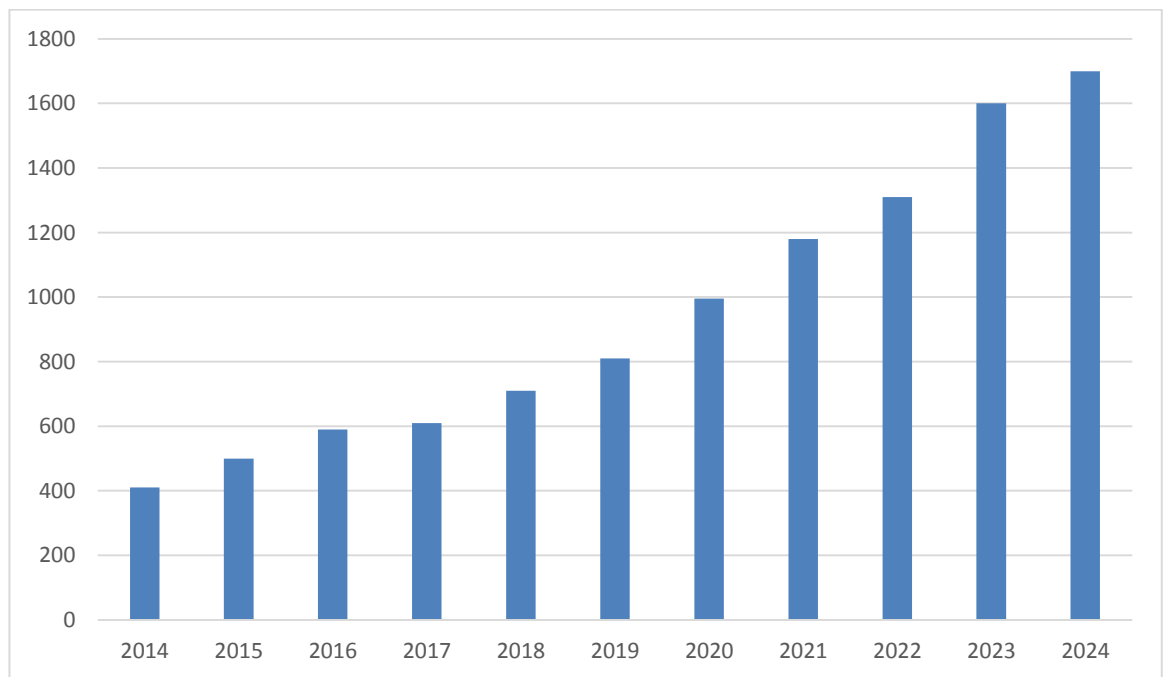


Рис. 2.2 Динаміка зайнятості в цифровому секторі економіки, 2014–2024 рр.

Джерело: складено автором на основі [3]

Дослідження динаміки зайнятості у цифровому секторі економіки за 2014–2024 роки, представлене на рисунку 2.2, свідчить про стійке та поступове зростання цього показника. Найбільш відчутне підвищення зафіксовано у 2020 році (+17,1 %), що безпосередньо пов'язано з прискоренням процесів цифрової трансформації бізнесу в умовах пандемії COVID-19. Загалом за досліджуваний період частка зайнятих у цифровому секторі зросла більш ніж на 190 %, тоді як загальна кількість робочих місць у

цій сфері збільшилася майже вчетверо — з 450 тис. у 2014 році до 1 580 тис. у 2024 році. Отримані результати свідчать про наявність глибоких структурних змін на ринку праці та формування нових напрямів професійної діяльності.

Водночас, попри загальну позитивну динаміку цифрової зайнятості, доцільним є проведення більш детального аналізу перерозподілу робочої сили між окремими секторами економіки. З цією метою у таблиці 2.2 представлено порівняльні показники структури зайнятості за період 2014–2024 років.

Таблиця 2.2

Зміни в галузевій структурі зайнятості під впливом цифровізації, 2014–2024 рр.

Галузь	Частка зайнятих 2014 (%)	Частка зайнятих 2024 (%)	Зміна (п.п.)
ІТ та телекомунікації	5,2	12,8	+7,6
Електронна комерція	2,1	8,5	+6,4
Фінтех	1,2	5,7	+4,5
Традиційна роздрібна торгівля	15,8	10,2	-5,6
Виробництво	18,5	14,3	-4,2
Фінансові послуги (традиційні)	8,9	6,4	-2,5

Джерело: складено автором на основі [3]

Проведене дослідження змін у галузевій структурі зайнятості підтверджує наявність суттєвого перерозподілу трудових ресурсів між окремими секторами економіки. Найбільш динамічне зростання відзначається у сфері інформаційних технологій і телекомунікацій, де частка зайнятих збільшилася на 7,6 відсоткових пункти. Водночас у традиційних секторах економіки спостерігається скорочення рівня зайнятості, зокрема у роздрібній торгівлі (–5,6 п.п.) та промисловості (–4,2 п.п.). Такі структурні зміни відображають загальносвітові тенденції цифровізації економіки та актуалізують необхідність розробки ефективних програм професійної перепідготовки працівників, зайнятих у традиційних секторах.

З метою більш глибокого оцінювання впливу цифровізації на ринок праці було проведено кореляційний аналіз взаємозв'язку між індексом цифрового розвитку економіки, розрахованим за методологією Digital Economy and Society Index, та основними показниками функціонування ринку праці за період 2014–2024 років [12].

Таблиця 2.3

Кореляційна матриця взаємозв'язку показників цифровізації та ринку праці

Показник	Індекс цифровізації	Рівень зайнятості	Продуктивність праці	Середня заробітна плата
Індекс цифровізації	1,00	0,85	0,92	0,89
Рівень зайнятості	0,85	1,00	0,78	0,82
Продуктивність праці	0,92	0,78	1,00	0,94
Середня заробітна плата	0,89	0,82	0,94	1,00

Джерело: розраховано автором на основі [12]

Отримані результати кореляційного аналізу свідчать про наявність тісного позитивного взаємозв'язку між рівнем цифровізації економіки та ключовими характеристиками ринку праці. Найбільш тісний кореляційний зв'язок виявлено між індексом цифровізації та продуктивністю праці (коефіцієнт кореляції — 0,92), що підтверджує суттєвий вплив цифрових технологій на підвищення ефективності трудової діяльності. Окрім цього, виявлено високий рівень зв'язку між цифровізацією та рівнем оплати праці (0,89), що свідчить про наявність так званої премії за цифрові компетенції в сучасних умовах.

На рисунку 2.3 представлено динаміку зміни рівня заробітної плати залежно від ступеня сформованості цифрових навичок працівників, а також відображено структурні трансформації у сфері зайнятості під впливом цифровізації. Наведені дані демонструють тенденцію до посилення розриву в оплаті праці між працівниками з високим і базовим рівнем цифрових

компетенцій. Це підтверджує процес формування диференціації доходів та підкреслює зростаюче значення цифрових навичок як одного з ключових чинників конкурентоспроможності на ринку праці.

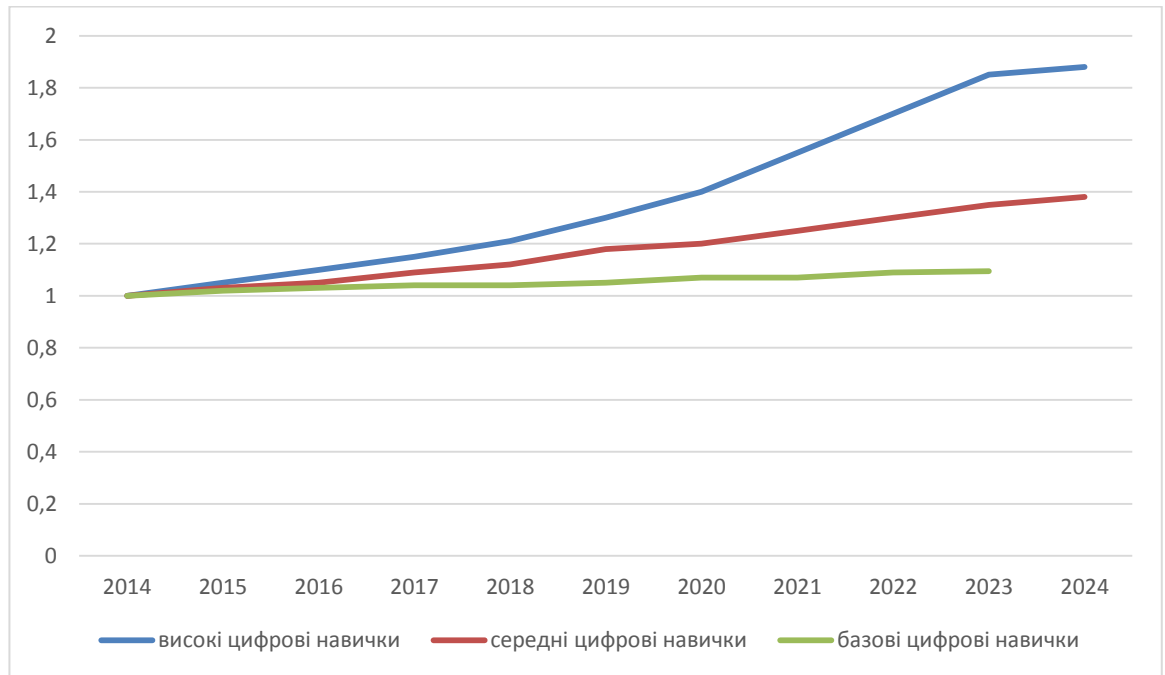


Рис. 2.3 Динаміка середньої заробітної плати за рівнем цифрових навичок (2014-2024рр)

Джерело: складено автором на основі [32]

Графічний аналіз динаміки оплати праці свідчить про посилення диференціації доходів залежно від рівня сформованості цифрових компетенцій працівників. Зокрема, середньорічні темпи зростання заробітної плати осіб із високим рівнем цифрових навичок (12,5%) більш ніж утричі перевищують аналогічні показники для працівників із базовими компетенціями (3,8%). Це підтверджує формування вираженої «цифрової премії» на ринку праці та підкреслює важливість розвитку цифрових навичок як ключового чинника підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Проведений емпіричний аналіз змін у динаміці та структурі зайнятості під впливом цифрових технологій дозволяє сформулювати низку узагальнюючих висновків щодо трансформації сучасного ринку праці. Зокрема, встановлено, що процеси цифровізації спричиняють глибокі

структурні зрушення, що підтверджується трикратним зростанням частки цифрового сектору в загальній структурі зайнятості за досліджуваний період. Крім того, встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем цифровізації та продуктивністю праці (коефіцієнт кореляції — 0,92), що свідчить про підвищення ефективності економічної діяльності під впливом технологічних змін.

Аналіз галузевої структури зайнятості також підтвердив істотний перерозподіл трудових ресурсів на користь високотехнологічних секторів. Найбільш відчутне зростання зафіксовано у сферах інформаційних технологій і телекомунікацій (+7,6 п.п.), електронної комерції (+6,4 п.п.) та фінтех-індустрії (+4,5 п.п.). Водночас у традиційних галузях спостерігається скорочення зайнятості, що актуалізує потребу у впровадженні ефективних програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Дослідження динаміки оплати праці додатково підтверджує наявність суттєвої цифрової премії, яка проявляється у випереджаючому зростанні доходів працівників із розвиненими цифровими компетенціями. Виявлена тенденція до посилення диференціації в оплаті праці між різними групами працівників потребує врахування при формуванні державної політики у сфері соціального захисту та розвитку людського капіталу.

Окремо варто підкреслити важливість розвитку цифрової інфраструктури на регіональному рівні. Це є необхідною умовою забезпечення рівного доступу до можливостей цифрової зайнятості та зменшення територіальних диспропорцій на ринку праці.

2.2 Цифровізація ринку праці: порівняльний аналіз розвинених і перехідних економік

Цифровізація чинить комплексний і багатовимірний вплив на розвиток світового ринку праці, проте її прояви, темпи та наслідки суттєво відрізняються залежно від рівня економічного розвитку окремих країн. У цьому контексті метою даного підрозділу є виявлення ключових

відмінностей у процесах цифрової трансформації ринків праці розвинених держав і країн, що розвиваються, а також визначення чинників, які обумовлюють ці відмінності.

На сучасному етапі цифрова економіка є одним із визначальних чинників глобальних технологічних і виробничих трансформацій. Використання таких технологій, як хмарні обчислення, блокчейн, штучний інтелект і аналіз великих даних, не лише підвищує продуктивність економічної діяльності, а й сприяє формуванню нових бізнес-екосистем. Водночас зазначені процеси істотно змінюють умови функціонування ринку праці.

Цифрова трансформація спричиняє глибокі перетворення у системі економічних відносин, організації зайнятості та діяльності підприємств. Оновлення бізнес-моделей і перегляд виробничих процесів призводять до зміни традиційних підходів до залучення робочої сили, трансформації форм зайнятості та підвищення вимог до професійних компетенцій. У результаті під впливом процесів цифровізації та глобалізації формується нова конфігурація ринку праці, для якої характерні такі виклики, як необхідність адаптації державної політики зайнятості, посилення диференціації доходів та нерівномірність доступу до цифрових ресурсів [36].

Водночас варто наголосити, що цифрова трансформація відбувається в різних країнах із різною інтенсивністю. Найбільш системний і послідовний характер впровадження цифрових технологій спостерігається в економічно розвинених державах, які розпочали ці процеси на більш ранніх етапах. Натомість країни, що розвиваються, часто стикаються з низкою обмежень, серед яких — недостатній рівень розвитку цифрової інфраструктури, нерівномірність технологічного впровадження та фрагментарність цифрових перетворень.

Розвинені країни відзначаються високим рівнем технологічної зрілості, що проявляється у широкому використанні автоматизації, наявності розвиненої цифрової інфраструктури та високому рівні цифрових

компетенцій населення. У таблиці 2.4 наведено порівняльний аналіз ключових показників цифровізації ринку праці провідних світових економік [5].

Таблиця 2.4

Статистичні показники цифровізації ринку праці в розвинених країнах

Показник	США	Німеччина	Японія	Велико- британія	ЄС (середнє)
Рівень автоматизації (%)	47	42	40	45	43
Частка цифрової економіки у ВВП (%)	22	19	18	21	20
Зайнятість у tech-галузях (%)	7.5	6.2	5.8	6.9	6.5
Дистанційна зайнятість (%)	43	37	32	40	38
Частка населення з цифровими навичками (%)	82	76	73	79	77
Інвестиції в цифрові технології (% ВВП)	3.2	2.9	2.7	3.0	2.9
Прогноз створення нових цифрових робочих місць до 2025 р. (млн)	4.5	3.2	2.8	3.9	3.5

Джерело: складено автором на основі [43]

Аналіз узагальнених даних, представлених у таблиці 2.4, свідчить про те, що цифровізація істотно змінює ринок праці, однак характер і масштаби цих трансформацій суттєво варіюються залежно від країни. Провідні позиції за ключовими показниками цифрового розвитку займають Сполучені Штати Америки, де рівень автоматизації досягає 47%, частка населення з базовими цифровими навичками становить 82%, а внесок цифрової економіки у ВВП — 22%. Крім того, прогнозується створення близько 4,5 млн нових робочих місць у цифровому секторі до 2025 року.

Японія демонструє дещо нижчі, але все ж високі показники: рівень автоматизації становить 40%, частка дистанційної зайнятості — 32%, а цифровий сектор формує близько 18% ВВП. У свою чергу, Європейський Союз характеризується більш збалансованою моделлю розвитку, поєднуючи середній рівень автоматизації (43%) із часткою цифрової економіки на рівні 20%.

Для країн із перехідною економікою характерна інша траєкторія цифрової трансформації ринку праці. Згідно з дослідженнями GIGA, цифрові ініціативи в цих державах значною мірою пов'язані з розвитком платформної економіки, яка забезпечує доступ до глобального ринку праці для фахівців у сферах фрілансу, IT-послуг, перекладу та дизайну. Водночас значного поширення набувають і платформи, орієнтовані на виконання локальних завдань — у сферах побутових послуг, доставки та перевезень, що передбачають фізичну присутність працівників і, відповідно, обмежують їх інтеграцію у міжнародний ринок праці [5].

Однією з визначальних перешкод розвитку цифрової зайнятості є низький рівень цифрової грамотності населення. Значна частина працівників не має стабільного доступу до якісного інтернет-з'єднання або не володіє базовими цифровими навичками, що обмежує їхню участь у високотехнологічних секторах і сприяє поглибленню соціально-економічної нерівності.

Ця проблема є особливо актуальною для сільських регіонів країн, що розвиваються, де слабкий розвиток цифрової інфраструктури гальмує поширення нових форм зайнятості. Унаслідок цього цифрова трансформація концентрується переважно у великих містах, тоді як периферійні території поступово втрачають можливості для економічного розвитку.

Разом із тим міжнародний досвід свідчить, що за умови реалізації ефективної державної політики навіть країни з нижчим рівнем економічного розвитку можуть успішно інтегруватися у цифрову економіку. Зокрема, Індія, Філіппіни та Кенія демонструють позитивні результати завдяки інвестиціям у цифрову освіту, підтримці платформної економіки та розширенню доступу до інтернету.

У цілому для країн, що розвиваються, цифровізація має нерівномірний і фрагментарний характер, що пояснюється обмеженими можливостями технологічного розвитку. За оцінками Світового банку, лише близько 20–30% підприємств у таких країнах реалізують комплексні цифрові стратегії.

Водночас цифрові платформи відіграють важливу роль у подоланні інфраструктурних бар'єрів, забезпечуючи доступ до глобального ринку праці. При цьому рівень автоматизації залишається відносно низьким (15–20%), що супроводжується збереженням значного попиту на ручну працю [43].

Таблиця 2.5

Статистика цифровізації в країнах, що розвиваються

Показник	Індія	Бразилія	Китай	Індонезія	Середнє
Рівень автоматизації (%)	14	12	16	11	13.5
Частка цифрової економіки у ВВП (%)	9	7	11	6	8.3
Зайнятість у tech-галузях (%)	3.5	2.8	4.2	2.5	3.3
Дистанційна зайнятість (%)	22	18	25	16	20.3
Частка населення з цифровими навичками (%)	38	35	45	32	37.5
Інвестиції в цифрові технології (% ВВП)	1.2	0.9	1.5	0.8	1.1
Прогноз створення нових цифрових робочих місць до 2025 р. (млн)	1.8	1.3	2.2	1.1	1.6

Джерело: складено автором на основі [43]

Узагальнення даних, наведених у таблиці 2.5, свідчить про те, що країни, які розвиваються, попри нижчий рівень цифровізації порівняно з розвиненими економіками, демонструють окремі конкурентні переваги. Зокрема, Китай займає провідні позиції серед цієї групи за рівнем автоматизації (16%) та часткою цифрової економіки у ВВП (11%), при цьому прогнозується створення близько 2,2 млн нових робочих місць у цифровому секторі до 2025 року.

Індія характеризується високими темпами розвитку цифрової економіки, маючи рівень автоматизації на рівні 14% та частку зайнятих у технічних галузях близько 3,5%, із прогнозом створення 1,8 млн нових робочих місць. Водночас Індонезія та Бразилія демонструють більш помірну динаміку цифрових змін: рівень автоматизації становить відповідно 11% і 12%, а внесок цифрової економіки у ВВП не перевищує 7%.

Серед досліджуваних країн найвищий рівень дистанційної зайнятості зафіксовано у Китай (25%), тоді як в інших державах цей показник не перевищує 22%. У середньому частка цифрової економіки у ВВП становить близько 8,3%, а обсяг інвестицій у цифрові технології — лише 1,1%, що обмежує швидкість цифрової трансформації. Водночас перспективи подальшого розвитку значною мірою залежать від активізації інвестицій у цифрову інфраструктуру та систему освіти, що, за прогнозами, може забезпечити створення приблизно 1,6 млн нових робочих місць у цифровому секторі до 2025 року.

Водночас цифровізація створює нові можливості для працівників, стимулюючи підвищення професійної мобільності та розширення доступу до глобального ринку праці. Онлайн-платформи виконують важливу роль у цьому процесі, забезпечуючи інтеграцію до міжнародного економічного простору, а також стимулюючи розвиток цифрових навичок і професійних компетенцій, необхідних для успішної конкуренції на світовому рівні.

З метою більш глибокого порівняльного аналізу доцільно узагальнити ключові чинники впливу цифровізації, представлені у таблицях 2.4 та 2.5, на ринки праці розвинених країн і держав із перехідною економікою (рис. 2.4).

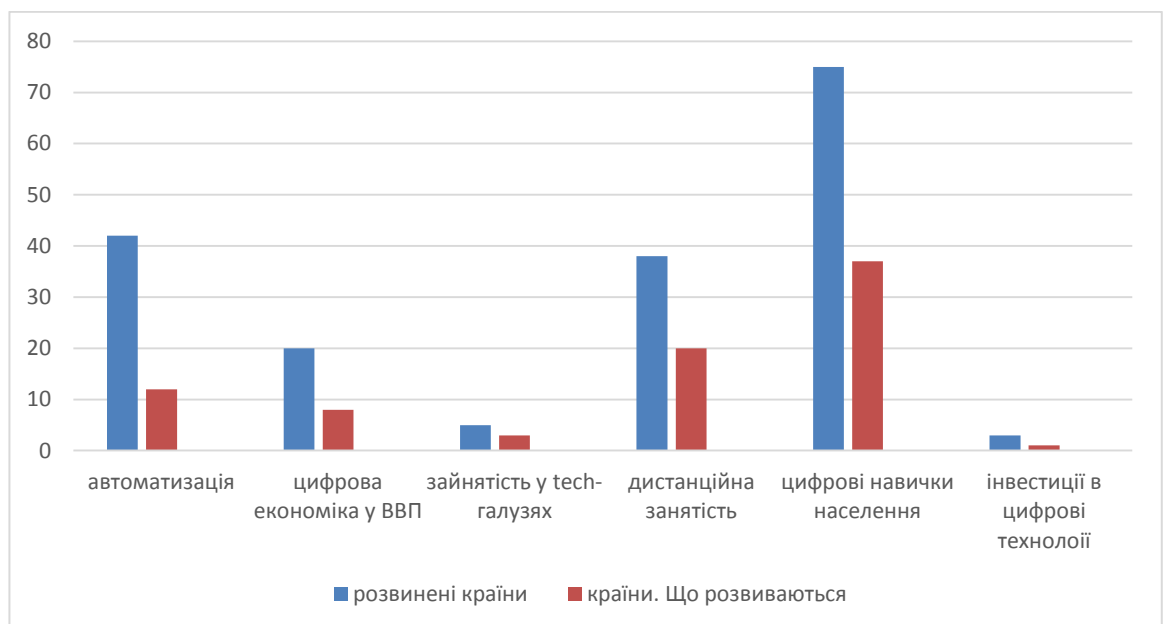


Рис. 2.4 Порівняння ключових показників цифровізації ринку праці у розвинених країнах та країнах, що розвиваються, у 2023 році (%)

Джерело: складено автором на основі [43]

Узагальнення даних, представлених на рисунку 2.4, дає змогу зробити висновок про наявність суттєвих диспропорцій у рівнях цифровізації між економічно розвиненими країнами та державами з перехідною економікою. Найбільш помітні відмінності простежуються за такими показниками, як обсяг інвестицій у цифрові технології, рівень сформованості цифрових компетенцій населення та ступінь автоматизації виробничих і управлінських процесів. Так, у розвинених країнах частка населення, що володіє відповідними цифровими навичками, перевищує 75%, тоді як у країнах, що розвиваються, цей показник становить приблизно 40%. Водночас розрив у рівні автоматизації досягає близько 30 відсоткових пунктів, що свідчить про значні відмінності у рівні технологічного розвитку національних економік.

Разом із тим, навіть за умов обмеженості ресурсів, країни Глобального Півдня демонструють поступове нарощування потенціалу цифрового розвитку. Це значною мірою забезпечується завдяки поширенню платформної економіки та розвитку фрілансу, що дозволяє частково компенсувати інфраструктурні обмеження та сприяє інтеграції до глобального ринку праці. Таким чином, між країнами спостерігаються відмінності не лише у масштабах цифровізації, а й у підходах до її реалізації: для розвинених економік характерний системний та інституційно підтриманий характер цифрових перетворень, тоді як у країнах із перехідною економікою вони мають більш фрагментарний і нерідко неформалізований характер.

2.3 Цифрова трансформація продуктивності праці та сучасних моделей зайнятості

Цифрові технології є визначальним чинником трансформації сучасного ринку праці, впливаючи не лише на рівень зайнятості, але й на форми організації трудової діяльності та підходи до оцінювання її результативності. Найбільш відчутний ефект цифровізації проявляється у зростанні

продуктивності праці, що є особливо характерним для секторів економіки з високим рівнем технологічного розвитку.

Порівняльний аналіз динаміки змін продуктивності праці в галузях із різним ступенем цифровізації за період 2014–2024 років здійснено на основі узагальнення статистичних даних OECD та результатів аналітичних досліджень провідних консалтингових компаній (табл. 2.6) [4].

Таблиця 2.6

Динаміка зростання продуктивності праці у секторах з різним рівнем цифровізації, 2014–2024 рр. (%)

Рік	ІТ та комунікації	Фінтех	Цифрова промисловість	Традиційна промисловість
2014	5.1	3.0	2.0	1.0
2015	5.5	3.4	2.3	1.1
2016	5.9	3.7	2.6	1.2
2017	6.2	4.1	2.9	1.3
2018	6.5	4.5	3.1	1.3
2019	6.8	4.8	3.4	1.4
2020	7.0	5.1	3.7	1.4
2021	7.2	5.4	3.8	1.4
2022	7.4	5.6	4.0	1.5
2023	7.5	5.9	4.1	1.5
2024	7.6	6.2	4.2	1.5

Джерело: складено автором на основі [4]

Узагальнення даних, наведених у таблиці 2.6, дозволяє встановити чітку залежність між рівнем цифровізації окремих галузей та темпами зростання продуктивності праці. Зокрема, сектори з вищим ступенем цифрової інтеграції демонструють значно кращі показники ефективності порівняно з традиційними видами економічної діяльності. Лідуючі позиції посідає сфера інформаційних технологій і комунікацій, де темпи зростання продуктивності праці коливаються в межах 5,1–7,6% протягом досліджуваного періоду. Друге місце належить сектору фінансових технологій, у якому відповідні показники зросли з 3,0% до 6,2%. Цифрова індустрія також демонструє позитивну динаміку — від 2,0% до 4,2%, тоді як

у традиційній промисловості темпи зростання залишаються значно нижчими (у межах 1,0–1,5%).

Суттєвим результатом проведеного аналізу є збільшення розриву між галузями з найвищим і найнижчим рівнями цифровізації: упродовж досліджуваного періоду він зріс із 4,1 до 6,1 відсоткових пунктів. Це вказує на поглиблення структурних диспропорцій у розвитку економіки під впливом процесів цифрової трансформації. Водночас варто відзначити, що цифрові сектори зберігали стабільну позитивну динаміку продуктивності навіть у період економічної нестабільності 2020–2021 років, що підтверджує їхню відносну стійкість до зовнішніх шоків.

Розрахунок середньорічних темпів зростання продуктивності праці за 2014–2024 роки додатково підтверджує виявлені тенденції. Так, у сфері інформаційних технологій і комунікацій цей показник становить 4,1%, у фінансових технологіях — 7,5%, а в цифровій індустрії — 7,7%, що є найвищим значенням серед досліджуваних секторів. Водночас традиційна промисловість демонструє подібний рівень середньорічного зростання до ІТ-сектору (4,1%), однак значно поступається за загальною динамікою розвитку.

Таким чином, саме цифрова індустрія демонструє найвищі темпи зростання продуктивності праці, що зумовлено активним впровадженням технологій Індустрії 4.0, зокрема промислового Інтернету речей, адитивного виробництва та предиктивної аналітики, а також ефектом низької бази порівняння.

Таблиця 2.7

Порівняльний аналіз моделей організації праці в цифровому середовищі

Модель праці	Продуктивність (оцінка)	Гнучкість	Контроль з боку роботодавця	Рівень стресу	Соціальні гарантії
дистанційна	висока	висока	середній	середній	стандартні
гібридна	найвища	висока	високий	низький	стандартні
платформ (гіг-екон.)	змінна	дуже висока	низький	високий	мінімальні
традиційна (офісна)	середня	низька	високий	середній	стандартні

Джерело: складено автором на основі [10]

Аналіз узагальнених даних, представлених у таблиці 2.7, свідчить про те, що найвищу ефективність забезпечують гібридні моделі організації праці, які інтегрують дистанційний та офісний формати. Водночас платформна (гіг-економічна) модель зайнятості характеризується підвищеним рівнем стресу та недостатнім рівнем соціального захисту, що знижує її стабільність і актуалізує необхідність розробки ефективних механізмів захисту прав працівників, залучених до онлайн-праці.

Висока ефективність гібридної моделі зумовлена оптимальним поєднанням автономності працівників і можливостей для командної взаємодії. За результатами досліджень, у порівнянні з традиційною офісною формою зайнятості працівники гібридного формату демонструють зростання рівня задоволеності працею на 23% та зниження ризику професійного вигорання на 18%. Крім того, впровадження гібридної моделі дозволяє роботодавцям скоротити витрати на утримання офісної інфраструктури приблизно на 30–40% без суттєвого негативного впливу на корпоративну культуру та якість внутрішньої комунікації.

Попри значну гнучкість, платформна модель зайнятості супроводжується низкою системних ризиків. Зокрема, обмежений або відсутній доступ до соціальних гарантій сприяє поширенню прекарних форм зайнятості, що може негативно вплинути на стабільність систем соціального забезпечення та обсяг податкових надходжень у довгостроковій перспективі. За наявними оцінками, до 68% працівників платформної економіки не мають доступу до оплачуваних лікарняних і відпусток, а близько 73% — до пенсійного забезпечення.

Водночас трансформація моделей організації праці в умовах цифровізації набуває не лише економічного, а й соціального характеру. Зокрема, соціологічні дослідження свідчать про зростання рівня соціальної ізоляції серед дистанційних працівників приблизно на 18% порівняно з офісними співробітниками, а також про розмиття меж між робочим і

особистим часом, що призводить до збільшення тривалості робочого дня в середньому на 50 хвилин [10].

У цьому контексті особливо важливим є встановлення взаємозв’язку між технологічними змінами, трансформацією моделей зайнятості та якісними характеристиками людського капіталу. З цією метою проведено аналіз ключових секторів економіки за показниками розвитку персоналу та умов праці, результати якого узагальнено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Взаємозв'язок цифровізації, моделей організації праці та розвитку людського капіталу, 2024 р.

Сектор економіки	Домінуюча модель організації праці	Середній рівень оплати праці (тис. євро/рік)	Інвестиції у навчання персоналу (% від ФОП)	Рівень залученості працівників (%)	Плинність кадрів
ІТ та комунікації	Гібридна (63%), дистанційна (24%)	65,4	7,8	84	12,3
Фінтех	Гібридна (57%), дистанційна (31%)	72,1	6,5	79	15,7
Цифрова промисловість	Гібридна (42%), традиційна (45%)	51,8	5,2	71	9,2
Традиційна промисловість	Традиційна (78%)	38,5	2,3	56	7,4
Роздрібна торгівля	Традиційна (65%), платформна (21%)	29,7	1,8	63	22,5
Транспорт та логістика	Традиційна (52%), платформна (28%)	34,2	2,1	58	18,3

Джерело: складено автором на основі [23, 28]

Узагальнення даних, представлених у таблиці 2.8, дозволяє виявити чіткий взаємозв’язок між рівнем цифровізації галузей, розвитком людського капіталу та моделями організації праці. Зокрема, сектори з високим ступенем

цифрової інтеграції, для яких характерне домінування гібридних і дистанційних форм зайнятості (передусім сфери інформаційних і фінансових технологій), демонструють високі показники оплати праці (у межах 65,4–72,1 тис. євро на рік), значні інвестиції у розвиток персоналу (6,5–7,8% фонду оплати праці) та високий рівень залученості працівників (79–84%).

Натомість галузі, де переважають традиційні моделі організації праці, характеризуються суттєво нижчими показниками як у сфері розвитку персоналу, так і в рівні оплати праці. Особливо показовим є високий рівень плинності кадрів (18,3–22,5%) у секторах із домінуванням платформної зайнятості, що свідчить про нестабільність таких форм трудових відносин і їх обмежену привабливість у довгостроковій перспективі.

Узагальнюючи результати проведеного аналізу, можна стверджувати, що вплив цифрових технологій на ефективність праці та організацію трудових процесів сприяє формуванню нової парадигми трудових відносин. Цифровізація не лише сприяє зростанню продуктивності в окремих секторах економіки, але й змінює саму сутність трудової діяльності, формуючи попит на фахівців, здатних ефективно працювати в умовах гнучких форм зайнятості та володіти розвиненими цифровими компетенціями.

Водночас виявлені тенденції актуалізують необхідність удосконалення трудового законодавства, розвитку систем соціального захисту та модернізації освітніх програм, що є важливою передумовою забезпечення інклюзивного, збалансованого та сталого характеру цифрових трансформацій на ринку праці.

Висновки до розділу

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, доцільно зазначити, що цифровізація виступає одним із ключових драйверів трансформації сучасного ринку праці, зумовлюючи глибокі структурні, функціональні та інституційні зміни. Емпіричні дослідження підтверджують наявність стійкої тенденції до зростання частки цифрового сектору у загальній структурі зайнятості, що

супроводжується перерозподілом трудових ресурсів на користь високотехнологічних галузей.

Встановлено, що рівень цифровізації економіки тісно корелює з показниками продуктивності праці та рівнем заробітної плати, що свідчить про формування так званої цифрової премії. Водночас спостерігається посилення диференціації доходів між працівниками з різним рівнем цифрових компетенцій, що актуалізує необхідність розвитку людського капіталу та забезпечення доступу до якісної освіти і професійної підготовки.

Проведений аналіз галузевої структури зайнятості показав значне зростання ролі секторів інформаційних технологій, електронної комерції та фінансових технологій, тоді як традиційні галузі демонструють тенденцію до скорочення зайнятості. Паралельно відбувається трансформація моделей організації праці, зокрема поширення гібридних і дистанційних форматів, які характеризуються підвищеною продуктивністю та гнучкістю, але водночас супроводжуються новими соціальними викликами.

Порівняльний аналіз розвинених країн і країн, що розвиваються, виявив суттєві диспропорції у рівнях цифровізації, що проявляються у відмінностях у технологічній інфраструктурі, рівні цифрових навичок населення та обсягах інвестицій у цифрові технології. Водночас країни з перехідною економікою характеризуються значним потенціалом цифрового розвитку, зокрема завдяки поширенню платформної економіки та інтеграції у глобальний ринок праці.

Отже, цифровізація не лише сприяє підвищенню ефективності економічної діяльності, але й трансформує сутність трудових відносин, формуючи нові вимоги до працівників і сучасні моделі зайнятості. У цих умовах особливого значення набуває необхідність удосконалення державної політики у сфері зайнятості, розвитку цифрової інфраструктури, забезпечення соціального захисту працівників та впровадження ефективних програм професійної перепідготовки. Це є передумовою забезпечення

збалансованого, інклюзивного та сталого розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ АДАПТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ДО УМОВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

3.1 Особливості цифрової трансформації ринку праці в Україні та шляхи її вдосконалення

Цифрова трансформація створює значний потенціал для розвитку економіки та ринку праці, проте водночас супроводжується низкою складних соціально-економічних викликів. Серед основних із них варто виокремити обмежений доступ до цифрових навичок, поступове витіснення традиційних професій, а також зростання ролі нестандартних форм зайнятості. У сукупності ці чинники впливають на рівень соціально-економічної стабільності суспільства. У зв'язку з цим державна політика має бути спрямована не лише на стимулювання розвитку цифрової економіки, а й на пом'якшення її потенційно негативних наслідків для сфери зайнятості.

Однією з ключових проблем сучасного ринку праці є невідповідність між наявними професійними компетенціями працівників і вимогами цифрової економіки, що зумовлює формування так званого компетентнісного розриву. У багатьох країнах попит на фахівців у сферах інформаційних технологій, аналізу даних, автоматизації та кібербезпеки зростає значно швидше, ніж можливості освітніх і соціальних інституцій щодо їх підготовки. Це свідчить про те, що створення нових робочих місць саме по собі не є достатнім без забезпечення ефективних механізмів адаптації працівників до нових професійних вимог [47].

Світова практика демонструє наявність ефективних інструментів, спрямованих на мінімізацію негативних наслідків цифровізації. Одним із найбільш поширених є впровадження програм безкоштовної або частково фінансованої професійної перепідготовки, що реалізуються за участю держави та бізнесу. Зокрема, у Сінгапур функціонує система індивідуальних освітніх рахунків, яка надає громадянам можливість самостійно фінансувати навчання. У Німеччина застосовуються податкові стимули для компаній, що інвестують у розвиток цифрових компетенцій працівників. У Канада,

Франція та Нідерланди активно впроваджуються онлайн-платформи професійної підготовки, орієнтовані передусім на доросле населення з низьким рівнем кваліфікації.

Досвід зазначених країн свідчить, що ефективне реагування на виклики цифрової трансформації можливе лише за умови інтеграції програм перекваліфікації у загальну державну політику зайнятості та забезпечення їх належного фінансування. Водночас важливим напрямом залишається вдосконалення правового регулювання нестандартних форм зайнятості. Зокрема, цифрові платформи, які залучають фрілансерів і гіг-працівників, повинні гарантувати дотримання базових соціальних стандартів. За відсутності відповідних механізмів гнучкість зайнятості може трансформуватися у фактор соціальної нестабільності та підвищення вразливості працівників [34].

Слід зазначити, що найефективніші підходи до мінімізації ризиків цифрової трансформації вже демонструють позитивні результати у ряді країн. У таблиці 3.1 узагальнено ключові інструменти, що застосовуються для адаптації робочої сили до нових умов функціонування ринку праці.

Таблиця 3.1

Приклади стратегій мінімізації ризиків цифровізації ринку праці

Країна	Інструмент	Основна мета
Сінгапур	Skills Future (освітній ваучер)	Підтримка професійного розвитку дорослих
Німеччина	Податкові пільги для компаній	Заохочення інвестицій у навчання персоналу
Франція	Платформа онлайн-навчання для безробітних	Перекваліфікація вразливих груп населення
США	Freelancers Union	Соціальний захист гіг-працівників
ЄС	Digital Skills Agenda	Системне впровадження цифрових навичок в освіту

Джерело: складено автором на основі [24]

Узагальнення даних, наведених у таблиці 3.1, свідчить про те, що в економічно розвинених країнах цифрова трансформація не зводиться

виключно до підвищення рівня технічної підготовки населення. Значна увага приділяється також підтримці працівників, які змушені змінювати сферу або характер зайнятості. Такий підхід передбачає поєднання розвитку цифрових компетенцій із функціонуванням ефективних систем соціального захисту, орієнтованих на підтримку осіб у період втрати роботи або професійної перекваліфікації.

Результати дослідження засвідчують, що найбільш ефективними є комплексні моделі, які одночасно враховують необхідність захисту трудових прав і розвиток сучасних освітніх інструментів. Інтеграція зазначених складових дає змогу не лише мінімізувати негативні наслідки цифрових трансформацій, але й сформувати сприятливе середовище для професійного розвитку населення в умовах цифрової економіки.

Практична ефективність таких підходів підтверджується міжнародним досвідом. Зокрема, у Сінгапур понад пів мільйона громадян взяли участь у програмі SkillsFuture станом на 2023 рік, причому більшість із них після завершення навчання змогли успішно працевлаштуватися [27]. У Німеччина використання податкових стимулів для компаній, що інвестують у підвищення кваліфікації персоналу, сприяло зростанню продуктивності праці та скороченню періоду адаптації працівників до нових технологій.

Позитивні результати спостерігаються також у Франція, де реалізація програми France Numérique, орієнтованої на безробітних, забезпечила повернення до зайнятості більш ніж половини її учасників. Водночас у Сполучені Штати Америки ініціатива Freelancers Union сприяла розширенню доступу самозайнятих осіб до базових соціальних гарантій, включаючи страхування та пенсійне забезпечення, що частково компенсує їхню вразливість у системі соціального захисту [44].

Адаптація міжнародного досвіду до умов України потребує врахування специфічних особливостей національного ринку праці. Серед ключових викликів варто виокремити високий рівень трудової міграції, значну частку тіньової зайнятості (за оцінками Міжнародна організація праці — до 30%),

нерівномірний доступ до цифрової інфраструктури в регіонах, а також обмежені фінансові можливості держави в умовах повоєнного відновлення економіки.

Водночас Україна володіє низкою суттєвих передумов для розвитку цифрової економіки. Зокрема, молоде населення (віком 18–35 років) демонструє високий рівень цифрової грамотності, який у деяких випадках перевищує середньоєвропейські показники. Крім того, наявність розвиненої ІТ-екосистеми та динамічного сектору цифрових послуг створює сприятливі передумови для впровадження ефективних міжнародних практик. У цьому контексті особливу увагу доцільно приділити досвіду Сінгапур та країн Балтії, які досягли значних результатів у сфері перекваліфікації навіть за умов обмежених ресурсів.

Наразі в Україні переважають окремі, фрагментарні ініціативи цифрової адаптації робочої сили. До них належать освітні платформи, зокрема Дія.Освіта, грантові програми навчання у сфері ІТ, а також локальні проєкти центрів зайнятості. Проте відсутність системного підходу унеможливорює формування цілісної моделі цифрової трансформації робочої сили. Найбільш уразливими категоріями залишаються працівники передпенсійного віку, мешканці депресивних регіонів і внутрішньо переміщені особи, що посилює ризики соціально-економічної нерівності.

Поглиблений аналіз ефективності наявних ініціатив свідчить про їх обмежену результативність. Станом на березень 2024 року платформа «Дія.Освіта» залучила понад 1,5 млн користувачів, однак лише близько 28% із них завершують навчання, тоді як рівень подальшого працевлаштування за новими цифровими спеціальностями не перевищує 20%. Корпоративні освітні програми здебільшого зосереджені у великих містах і орієнтовані на молодь, що залишає поза увагою старші вікові групи та мешканців малих населених пунктів. Водночас міжнародні проєкти, реалізовані за підтримки USAID, EU4Digital та Програма розвитку ООН, демонструють вищу ефективність (до 60% працевлаштування), однак їх масштаб охоплення

залишається обмеженим — на рівні 15–20 тис. осіб щорічно, що є недостатнім для досягнення системних змін на ринку праці [11].

З метою зменшення негативних наслідків цифровізації доцільним є формування комплексної моделі державної політики, орієнтованої на розвиток людського капіталу. Така модель повинна передбачати поєднання фінансової підтримки навчання, модернізації освітніх стандартів, забезпечення рівного доступу до цифрових ресурсів незалежно від територіального розташування, а також удосконалення системи соціального захисту працівників, залучених до гнучких форм зайнятості.

Серед ключових практичних інструментів варто виокремити створення Національного фонду цифрової перекваліфікації, що функціонуватиме на засадах співфінансування (50% — державний бюджет, 30% — кошти роботодавців, 20% — міжнародна допомога). Важливим напрямом також є запровадження податкових стимулів для підприємств, які інвестують у розвиток цифрових компетенцій персоналу, а також формування єдиної системи оцінювання цифрових навичок із її інтеграцією до Національної рамки кваліфікацій.

Додатковим ефективним заходом може стати створення мережі регіональних центрів цифрової адаптації на базі закладів професійно-технічної освіти. Їх діяльність доцільно спрямувати насамперед на підтримку найбільш уразливих груп населення, зокрема працівників віком 45+, внутрішньо переміщених осіб та мешканців сільських територій.

За оцінками Світовий банк та Міжнародна організація праці, реалізація комплексної стратегії цифрової адаптації може забезпечити до 2030 року зниження рівня технологічного безробіття на 40–45%, скорочення середньої тривалості пошуку роботи з 8,5 до 4,2 місяців, а також підвищення частки працівників із сучасними цифровими навичками до 60–65%. Очікуваний макроекономічний ефект проявлятиметься у додатковому зростанні ВВП на рівні 2,3–2,7% щорічно.

Водночас відсутність системних реформ може призвести до протилежних наслідків, зокрема до зростання структурного безробіття до 12–15% і поглиблення диференціації доходів між працівниками з різним рівнем цифрових компетенцій до 3,5–4 разів, що створює значні соціально-економічні ризики [37].

3.2 Стратегічні напрями адаптації ринку праці в умовах цифровізації

Результати дослідження соціально-економічних наслідків цифровізації, а також аналіз міжнародного досвіду мінімізації ризиків трансформації зайнятості, дають підстави для формулювання системи концептуальних рекомендацій, спрямованих на підвищення адаптивності національного ринку праці в умовах технологічних змін.

Теоретичним підґрунтям запропонованих рекомендацій виступає інтеграція інституційного та соціально-економічного підходів у поєднанні з принципами адаптивного управління. Такий підхід дозволяє інтерпретувати цифрову трансформацію як багатовимірний процес, що передбачає взаємодію інституційного середовища, освітньої системи, державної регуляторної політики, механізмів соціального захисту та інструментів регіонального розвитку.

Одним із пріоритетних напрямів формування адаптивного ринку праці є модернізація системи професійної освіти. На відміну від традиційної моделі, орієнтованої на вузьку спеціалізацію, сучасні умови потребують розвитку універсальних адаптивних компетенцій, зокрема здатності до швидкого засвоєння нових знань і навичок відповідно до темпів технологічних змін. Це передбачає впровадження гнучких освітніх траєкторій, використання міждисциплінарних підходів і регулярне оновлення змісту навчальних програм.

Результати емпіричних досліджень свідчать, що найбільш ефективною формою підготовки кадрів в умовах цифрової економіки є модульні освітні

програми, які поєднують теоретичну підготовку з практико-орієнтованими проєктами та забезпечують можливість постійного оновлення професійних навичок. Застосування таких підходів дозволяє скоротити період адаптації працівників до нових технологічних умов на 30–40% порівняно з традиційними формами навчання [30].

Важливим аспектом трансформації освітньої системи є перехід від окремих, фрагментарних ініціатив до цілісної системи безперервного професійного розвитку. За оцінками McKinsey & Company, до 2030 року середньостатистичний працівник буде змушений оновлювати свої професійні навички щонайменше 5–7 разів протягом кар'єри. Це зумовлює потребу в інституціоналізації механізмів безперервного навчання, інтеграції формальної та неформальної освіти, а також розвитку інфраструктури дистанційного навчання.

На інституційному рівні доцільним є впровадження механізму персональних освітніх рахунків як інструменту фінансування професійного розвитку. Такі рахунки можуть формуватися за рахунок поєднання державних коштів, внесків роботодавців і власних ресурсів працівників. Подібні практики, реалізовані у Франції, Сінгапур та Канада, продемонстрували здатність підвищувати рівень участі у навчанні на 25–30% серед працівників середнього та старшого віку.

Другим стратегічним напрямом є вдосконалення регуляторної політики у сфері зайнятості. У цьому контексті ключовим завданням є досягнення балансу між гнучкістю ринку праці та належним рівнем соціального захисту працівників. Поширення нестандартних форм зайнятості потребує диференційованого підходу до регулювання, що передбачає збереження базових соціальних гарантій при одночасному зниженні надмірного адміністративного навантаження [38].

Перспективним інструментом у цьому напрямі є впровадження концепції портативних соціальних прав, яка передбачає збереження соціальних гарантій незалежно від форми зайнятості та частоти зміни

роботодавців. Практична реалізація цієї концепції може включати створення єдиних цифрових реєстрів професійної діяльності, інтегрованих систем соціального страхування та персоніфікованих пенсійних рахунків, доступних як для традиційних форм зайнятості, так і для учасників платформної економіки.

Третім важливим напрямом є розвиток інфраструктури підтримки професійної мобільності. В умовах динамічних структурних змін на ринку праці особливого значення набувають механізми, що забезпечують ефективний перерозподіл трудових ресурсів між галузями, професіями та регіонами. Такі інструменти мають включати не лише цифрові платформи пошуку роботи, але й комплексні програми супроводу професійної переорієнтації, що сприяють адаптації працівників до нових умов зайнятості.

Міжнародний досвід країн, які успішно адаптуються до умов цифрової трансформації, підтверджує доцільність створення спеціалізованих центрів професійної навігації. Такі інституції поєднують функції оцінювання компетенцій, профорієнтаційного консультування та формування індивідуальних освітніх траєкторій. Їх інтеграція з системами прогнозування потреб ринку праці сприяє формуванню проактивної політики розвитку людського капіталу, орієнтованої на перспективні напрями економічного зростання.

Особливого значення набуває регіональний аспект цифрової трансформації ринку праці. Емпіричні дослідження свідчать про значну територіальну диференціацію як за рівнем цифровізації, так і за структурою зайнятості. Подолання таких диспропорцій потребує реалізації цілеспрямованої політики розвитку локальних ринків праці. У цьому контексті доцільним є створення регіональних центрів компетенцій, спеціалізованих відповідно до економічного профілю окремих територій та інтегрованих у міжнародні освітні й інноваційні мережі.

Результати аналітичного моделювання засвідчують, що формування 3–5 таких центрів у кожному регіоні України може забезпечити зниження

міжрегіональних відмінностей у рівні цифрової адаптованості робочої сили на 35–40% упродовж 5–7 років. Водночас необхідною умовою їх ефективного функціонування є розвиток цифрової інфраструктури, зокрема забезпечення доступу до високошвидкісного інтернету та сучасних технічних ресурсів [2].

Важливою складовою адаптаційної стратегії є також впровадження систем раннього виявлення змін у структурі зайнятості. Такі системи повинні базуватися на комплексному моніторингу ринку праці із застосуванням прогностичних аналітичних інструментів, що дозволить своєчасно ідентифікувати найбільш уразливі професійні групи, галузі та регіони. Проактивне реагування на потенційні ризики сприятиме зменшенню соціально-економічних втрат, пов'язаних із структурним безробіттям.

Реалізація запропонованих підходів потребує консолідації зусиль основних зацікавлених сторін, серед яких органи державної влади, місцевого самоврядування, бізнес, освітні установи та громадські організації. Ефективним механізмом взаємодії у цьому контексті можуть виступати галузеві та регіональні партнерства, спрямовані на координацію заходів цифрової адаптації ринку праці.

Підсумовуючи викладене, доцільно зазначити, що запропонована система рекомендацій формує цілісний підхід до трансформації ринку праці в умовах цифровізації. Її впровадження дасть змогу не лише зменшити негативні соціально-економічні наслідки технологічних змін, але й використати потенціал цифровізації для підвищення конкурентоспроможності національної економіки та якості трудового життя населення.

Таким чином, адаптацію ринку праці до цифрових трансформацій слід розглядати як безперервний процес інституційного й функціонального оновлення. Його ключовими принципами мають стати проактивність, системність та інклюзивність, що забезпечить досягнення балансу між

економічною ефективністю та соціальною справедливістю в умовах нової технологічної парадигми [45].

Висновки до розділу

Отже, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що ефективна адаптація ринку праці до цифрових трансформацій потребує комплексного та системного підходу, який поєднує освітні, інституційні та соціально-економічні інструменти. Досвід провідних країн свідчить, що найбільш результативними є ті моделі, які не обмежуються лише розвитком цифрових навичок, а охоплюють ширший спектр заходів — від модернізації освіти до впровадження нових механізмів соціального захисту та підтримки професійної мобільності населення.

Водночас для України ключовим завданням є не механічне запозичення міжнародних практик, а їх адаптація з урахуванням національних особливостей, зокрема регіональних диспропорцій, обмежених ресурсів та структури зайнятості. Важливим аспектом є також розвиток інституційної спроможності держави до стратегічного управління процесами цифрової трансформації, що передбачає узгодження дій між різними учасниками ринку праці.

Запропоновані рекомендації засвідчують, що перехід до адаптивної моделі ринку праці можливий лише за умови поєднання гнучкості економічних процесів із належним рівнем соціальної захищеності працівників. У цьому контексті цифровізацію доцільно розглядати не як загрозу, а як можливість для модернізації економіки та підвищення якості трудового життя. Водночас її потенціал може бути реалізований лише за умови своєчасного реагування на виклики та впровадження узгодженої державної політики.

Таким чином, адаптація ринку праці до цифрових змін є безперервним процесом, що вимагає постійного оновлення підходів, інструментів та

пріоритетів розвитку, орієнтованих на забезпечення стійкості, інклюзивності та конкурентоспроможності національної економіки.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна зробити висновок, що цифровізація є одним із ключових чинників трансформації сучасного ринку праці, який суттєво змінює його структуру, функціонування та вимоги до працівників. Вона впливає не лише на рівень зайнятості, а й на зміст трудової діяльності, форми організації праці та підходи до формування професійних компетенцій.

У ході дослідження встановлено, що розвиток цифрових технологій сприяє зростанню продуктивності праці, формуванню нових секторів економіки та появі сучасних моделей зайнятості, зокрема дистанційної, гібридної та платформної. Водночас ці процеси супроводжуються низкою викликів, серед яких — зростання нерівності доходів, витіснення працівників із традиційних галузей, поширення нестабільних форм зайнятості та формування компетентнісного розриву між вимогами ринку та наявними навичками робочої сили.

Порівняльний аналіз міжнародного досвіду засвідчив, що рівень та ефективність цифрової трансформації ринку праці значною мірою залежать від інституційної спроможності держави, розвитку цифрової інфраструктури, системи освіти та наявності комплексної політики підтримки зайнятості. Розвинені країни демонструють системний підхід до управління цими процесами, тоді як країни, що розвиваються, характеризуються більш фрагментарними моделями цифровізації, хоча й мають значний потенціал зростання.

Окрема увага була приділена оцінці впливу цифровізації на ринок праці України. Визначено, що, попри наявність суттєвих переваг, зокрема високого рівня цифрової грамотності молоді та розвитку ІТ-сектору, національний ринок праці стикається з рядом структурних проблем, таких як тіньова зайнятість, регіональні диспропорції та обмеженість ресурсів для реалізації масштабних реформ.

На основі проведеного аналізу запропоновано комплекс рекомендацій, спрямованих на формування адаптивної моделі ринку праці, яка включає модернізацію системи освіти, розвиток безперервного професійного навчання, удосконалення регуляторної політики, впровадження механізмів соціального захисту для працівників нестандартних форм зайнятості та розвиток інфраструктури професійної мобільності.

Таким чином, цифровізація виступає не лише джерелом викликів, а й потужним драйвером економічного розвитку. Її ефективне використання можливе за умови формування узгодженої державної політики, орієнтованої на розвиток людського капіталу, забезпечення інклюзивності ринку праці та підвищення його стійкості до технологічних змін. У цьому контексті адаптація до цифрової економіки має розглядатися як довгостроковий стратегічний процес, що визначатиме конкурентоспроможність національної економіки у майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки. Київ, 2020.
2. Azmuk N. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. Modern Economics. 2020.
3. Беспрозванна Ю. О. Розвиток системи регулювання міжнародного ринку праці в умовах цифровізації економіки. Київ, 2020. 112 с.
4. Від проривних технологій до цифрової економіки : монографія / за заг. ред. О. В. Кубатко, Б. Л. Ковальова. Суми : Сумський державний університет, 2022. 256 с.
5. Герасименко А. Г., Уманців Ю. М., Міняйло О. І. Економіка в умовах цифрової трансформації: перспективи розвитку в ХХІ столітті. Київ, 2024. 391 с.
6. Grachev S., Donichev O. Assessment of the impact of digitalization on the socio-economic development of the country. 2021.
7. Економічна статистика. Економічна діяльність. Діяльність підприємств. URL: [\[https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/size_20.htm\]](https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/size_20.htm)(https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/size_20.htm)
8. Impact of digitalization of the economy on transformation of the labor market: opportunities and threats / G. Nazarova et al. Харків, 2024.
9. ING Group. Our Strategy. URL: [\[https://www.ing.com/About-us/Annual-Reporting-Suite/Our-Strategy.htm\]](https://www.ing.com/About-us/Annual-Reporting-Suite/Our-Strategy.htm)(<https://www.ing.com/About-us/Annual-Reporting-Suite/Our-Strategy.htm>)
10. Kiernan J. Job skills vs. job competencies: what's the right approach? URL: [\[https://www.moshjd.com/post/job-skills-vs-job60-competencies/\]](https://www.moshjd.com/post/job-skills-vs-job60-competencies/)(<https://www.moshjd.com/post/job-skills-vs-job60-competencies/>).
11. Костенко С. Напрями удосконалення цифровізації управлінської діяльності організації в умовах глобальних викликів. Запоріжжя, 2024. 79 с.

12. Костик Є., Цимбал К. Ринок праці: виклики цифрової економіки та воєнного часу. Переяслав, 2024.
13. Кубатко О. Сталий розвиток та ресурсна безпека: від проривних технологій до цифрової трансформації економіки України. Суми : СумДУ, 2021. 164 с.
14. Кух С. П. Теоретико-методологічні підходи до трактування сутності цифровізації та цифрової трансформації публічної служби у сучасному науковому дискурсі. Київ, 2023.
15. Лук'яненко Д., Поручник А., Колот А. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія. Київ : КНЕУ, 2008. 417 с.
16. Мазурок П. П., Обягайло Б. М., Кулішов В. В., Сазонець О. М. Глобальна економіка. Львів : Магнолія 2006, 2009. 208 с.
17. Мосіна А. В. Тенденції на ринку праці під впливом глобалізації 4.0. Київ, 2024. 60 с.
18. Neoclassical economics. URL: [\[https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/neoclassical-economics/\]\(https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/neoclassical-economics/\)](https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/neoclassical-economics/).
19. Новікова О., Шамілева Л., Хандій О. Оцінка якості трудового життя за умов цифровізації економіки: стан та тенденції розвитку. Тернопіль : Журнал європейської економіки, 2021. 22 с.
20. OECD. Підвищення стійкості шляхом прискорення цифрової трансформації бізнесу в Україні. 2024. 118 с.
21. Осокіна В., Руденко Н. Вплив глобалізації світової економіки на розвиток національних ринків праці. Київ, 2011.
22. Подунай В. Трансформація світового ринку праці в умовах цифровізації. Маріуполь, 2023. 98 с.
23. Пилипенко Ю. І., Швець А. С. Цифровий вимір розвитку людського капіталу. 2024. 7 с.

24. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ : Заповіт, 2020.
25. Приклад цифрової трансформації Siemens з метою організаційного масштабування та успіху в галузі електротехнічного виробництва. URL: https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/158/151.
26. Sahin K., Mert K. Institutional theory in international business studies: the period of 1990–2018. 2021.
27. Семенов А. Ю. Аналіз світових рейтингів оцінки формування та розвитку цифрової економіки та місце України в них. 2020.
28. Сергій. Майбутнє праці: як технології змінюють ринок праці. URL: https://drukarnia.com.ua/articles/maibutnye-praci-yak-tekhnologiyi-zminyuyut-rinok-praci-CWEVg.
29. Skills Future Singapore. URL: https://www.skillsfuture.gov.sg/.
30. Стаканов Р. Д. Регулювання міжнародної трудової міграції на регіональному та глобальному рівнях. Київ, 2016.
31. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. 170 с.
32. Stryzhak O. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку людського капіталу й цифрових технологій у контексті формування суспільства. *Agricultural and Resource Economics*. 2022. С. 224–243.
33. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/.
34. The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.

35. The World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org/.
36. This is the state of digitalization in Europe in 2023 – Eurostat report. URL: https://www.weforum.org/stories/2023/09/digitalization-europe-eurostat-report/.
37. Тогобицька В. Д. Ризики для соціальної сфери під час цифрової трансформації. 2017.
38. Тренди та рекомендації щодо роботи майбутнього в Україні до 2025 року. URL: https://careerhub.in.ua.
39. Тріль О. Р. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення. Тернопіль, 2014. 139 с.
40. Тупкало В. М. Цифрова економіка: зміна парадигми менеджменту підприємств. Київ, 2021.
41. Уманець Т. В., Шаталова Л. С. Трансформація живої праці під впливом цифровізації економіки. 2022.
42. Уманців Ю. М. Економіка в умовах цифрової трансформації: перспективи розвитку в ХХІ столітті. Київ : Торгово-економічний інститут, 2024. 390 с.
43. Fietz K., Lay J. Digitalisation and labour markets in developing countries. 2023.
44. Хаустова М. Вигоди, ризики та проблеми цифровізації суспільства: загальнотеоретичний аспект.
45. Чалюк Ю. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Київ, 2023.
46. Червінська Т. М. Діджиталізація у сфері зайнятості. Київ, 2021.
47. Connecting clients in need to freelancers who deliver. URL: https://www.upwork.com/](https://www.upwork.com/
48. 10 principles of workforce transformation. URL: [https://www.strategy-business.com/article/10-principles-of-workforce-

transformation](<https://www.strategy-business.com/article/10-principles-of-workforce-transformation>).

49. Eurostat.

URL:

<https://ec.europa.eu/eurostat>](<https://ec.europa.eu/eurostat>).