

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2025. № 11.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.11.142>

УДК 331.5:330.341.1:004

Г. О. Куликов,

аспірант, Центральноукраїнський національний технічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-5186-042X>

РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

G. Kulykov,

Postgraduate student, Central Ukrainian National Technical University

REGULATING THE INNOVATION-DRIVEN TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Стаття присвячена обґрунтуванню теоретико-методологічних засад регулювання інноваційної трансформації зайнятості в Україні в умовах цифровізації економіки. Розкрито зміст ключових понять, доведено, що технологічні зрушення змінюють характер праці, організацію процесів і статус зайнятих. Обґрунтовано потребу в регулюванні цих процесів та систематизовано науково-методологічні підходи (інституційно-правовий, компетентнісний, ринково-структурний, соціально-захисний, індикаторно-орієнтований). Підкреслено вагу компетентнісного підходу як «моста» між бізнесом і освітою. Визначено умови керованих трансформацій зайнятості. Розроблено структурно-логічну схему механізму регулювання з

чітко визначеними метою, принципами, блоками та інструментами на макро-, регіональному й мікрорівнях, що сприятиме швидкому підвищенню кваліфікації, зростанню продуктивної зайнятості, якісних цифрових робочих місць.

The article substantiates the theoretical and methodological foundations for regulating the innovative transformation of employment in Ukraine in the context of economic digitalization. It clarifies the essence of the key concepts –digitalization of the economy, innovative changes in labor, and innovative transformation of employment – and demonstrates that technological progress simultaneously transforms the way work is performed, the organization of production and management processes, the legal and social status of workers. The necessity of purposeful regulation of employment transformation under digitalization is justified. The article systematizes scientific and methodological approaches to such regulation, including institutional-legal, competence-based, market-structural, social-protective, and indicator-oriented approaches, with particular attention to the growing importance of the competence approach as a bridge between business demands and educational outcomes. This approach ensures continuous professional development, rapid upskilling and reskilling of adults, measurability of digital job quality. Based on generalization of international experiences, the conditions for guided transformation of employment through the competence approach are identified: a unified framework of skills and micro-qualifications, mass short learning programs for adults, pilot regulatory regimes, updated standards for remote, hybrid, and platform work, as well as multilevel partnerships between the state, business, education, and regions. A structural-logical model of the regulatory mechanism is developed, integrating clearly defined goals, principles, complementary components, and instruments at macro, regional, and micro levels. This model translates policy intentions into consistent managerial actions that reduce regulatory uncertainty, encourage innovation adoption by employers, increase productivity and formal employment, reduce digital skills deficits and regional imbalances, strengthen social protection in nonstandard work forms and enhance the adaptability and resilience of the labor market.

Ключові слова: цифровізація економіки, інноваційні зміни праці, інноваційна трансформація зайнятості, компетентнісний підхід, регулювання, механізм, інструменти, освіта, цифрові робочі місця.

Keywords: digitalization of the economy, innovative changes in labor, innovative transformation of employment, competence-based approach, regulation, mechanism, instruments, education, digital jobs.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В Україні цифровізація стрімко змінює зміст праці, формати та умови її виконання, висуваючи нові вимоги до компетентностей і організації роботи, тоді як регуляторні рамки, політика зайнятості, освіта і соціальний захист адаптуються повільніше. Це породжує суперечності: поряд із новими можливостями посилюється поляризація зайнятості (зростає частка висококваліфікованих і низькокваліфікованих робіт за одночасного звуження сегмента робіт середнього рівня складності), поширюються платформна та гіг-зайнятість із нестабільними доходами й недостатніми гарантіями, поглиблюються регіональні цифрові розриви та міжпоколіннєві відмінності в доступі до можливостей. Дефіцит актуальних навичок і розрив між освітніми траєкторіями та потребами цифрової економіки обмежують продуктивність і мобільність робочої сили. Отже, ключова колізія полягає в тому, що трансформація зайнятості відбувається швидше, ніж оновлюються регуляторні рамки, інструменти політики та освітні практики, що ставить під сумнів її справді інноваційний характер. Виникає нагальна потреба у визначенні дієвих інструментів і цілісного механізму регулювання, який поєднає сучасні регуляторні рамки, прискорене нарощування компетентностей і стимулювання створення якісних цифрових робочих місць.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У працях українських і зарубіжних авторів останніх років [1-14] послідовно доведено, що

цифровізація економіки змінює зміст праці і соціально-трудові відносини. Колот А., Герасименко О., Грішнова О., Бутинська Р., аналізуючи ці процеси, доводять необхідність оптимізації зайнятості в умовах цифровізації в контексті розвитку робочих місць [1; 2; 3; 4]. Вплив цифрової економіки на структуру і зміст зайнятості досліджують Петрова І., Мельничук В., Немченко Т., акцентуючи увагу на тому, що прискорюється поширення платформної, гіг- та дистанційної зайнятості [6; 7; 8]. Такі зміни, як підкреслює Петрова І., Лісніченко М., Плинокос Д. та ін. зумовлюють підвищення вимог до цифрових і когнітивних навичок працівників, вимагають зміну стратегії управління людськими ресурсами [5; 8]. Семикіна М., Сорока О., Лісніченко М., Дегрис С., Краузе І. різноаспектно досліджують зміст інноваційних трансформацій праці під впливом цифровізації, визначають проблеми і ризики у сфері зайнятості, які виникають у зв'язку з цифровими викликами [9-13].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значний доробок, в сучасній науковій літературі ще не сформовано цілісного теоретико- методологічного підходу до регулювання інноваційної трансформації зайнятості в Україні під впливом цифровізації економіки, є потреба у визначенні механізмів та інструментів такого регулювання з урахуванням кращих світових практик.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретико- методологічних засад механізму та інструментів регулювання інноваційної трансформації зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз сучасних наукових джерел [1-14] засвідчує, що цифровізацію економіки доцільно розглядати як унікальний чинник впливу на сферу праці, бо вона одночасно змінює технологію, організацію і правовий статус роботи, зокрема: алгоритми й ШІ перерозподіляють завдання між людиною і машиною; платформи радикально знижують транзакційні витрати й перебудовують ринки праці; хмарні та мережеві сервіси знімають просторові й часові обмеження, масштабуючи

дистанційну та гібридну зайнятість. Іншими словами, цифровізація виявляє себе як технологічна хвиля, що охоплює майже всі види трудової діяльності, створює нові професії і формати (платформна, гіг- робота) і водночас прискорює поляризацію професій, потребує безперервного оновлення навичок протягом трудового життя. Саме така широта охоплення, швидкість дифузії та здатність перебудовувати інститути праці (контракти, гарантії, представництво, нагляд) вирізняють цифровізацію серед інших впливових факторів, оскільки вона породжує процеси інноваційної трансформації зайнятості у XXI столітті.

Зауважимо, що цифровізація не лише автоматизує окремі операції, а змінює саму архітектуру, зміст трудових процесів: поєднує людино-машинну взаємодію, переводить комунікації та координацію у цифрові середовища, впроваджує платформне посередництво та алгоритмічне управління завданнями й оцінюванням результатів. Унаслідок цього змінюються простір і час роботи (поширюються віддалені та гібридні формати), структуруються нові ланцюги створення вартості (мікрозадачі, он-деманд сервіси), зростають вимоги до цифрових і когнітивних компетентностей, а правові статуси працівників урізноманітнюються (найм, самозайнятість, гіг-угоди, змішані форми) [2; 4; 7; 8; 12; 13].

Під інноваційними змінами праці слід розуміти якісні зрушення у змісті та способах виконання завдань, що виникають через впровадження нових технологій та організаційних практик: перерозподіл трудових функцій між людиною і алгоритмами; модульність і проєктність роботи; цифрову відстежуваність процесів; нові стандарти якості, безпеки та персоніфікації робочого середовища [9; 10; 12; 13].

Поділяємо думку Колота А., Герасименко О. Семикіної М. [4; 8; 10], що в умовах стрімкої і масштабної цифровізації виникає об'єктивна потреба у регулюванні процесів інноваційних змін праці, трансформацій зайнятості в інтересах створення цифрових робочих місць, впровадження інновацій у трудові процеси. Це, у свою чергу, потребує визначення основних теоретико-

методологічних підходів, які дають розуміння, чому і як саме змінюється праця, чим і на яких даних оцінювати якість зайнятості та зміни у змісті праці, якими інституційними інструментами досягати цілей продуктивної зайнятості. У таблиці 1 пропонуємо систематизацію таких підходів.

Таблиця 1. Науково-методологічні підходи до регулювання інноваційних трансформацій зайнятості в умовах цифровізації

Підхід	Ціль регулювання	Ключові інструменти	Очікувані результати
Інституційно-правовий	Оновлення «правил гри» для платформної, дистанційної та змішаних форм зайнятості	Визначення статусів; мінімальні стандарти; прозорість алгоритмів; колективне представництво; процедури оскарження	Правова визначеність; менше зловживань; баланс прав і обов’язків
Компетентнісний підхід	Прискорене оновлення компетентностей і перепідготовка дорослих	Мікрокваліфікації; ваучери на навички; короткі курси; визнання неформального навчання; партнерства ЗВО–бізнес–регіони	Усунення дефіциту навичок; зростання продуктивності та мобільності
Ринково-структурний	Зменшення дисбалансів і поляризації зайнятості; підтримка кластерів	Стимули для якісних робочих місць; розвиток цифрової інфраструктури; регіональні програми	Більше якісних робочих місць; територіальна збалансованість; стійкі ланцюги вартості
Соціально-захисний	Адаптація гарантій до нетипових форм праці	Мінімальні стандарти оплати/відпочинку; портативні соціальні права; страхові внески для самозайнятих і гіг- працівників	Менша нестабільність доходів; ширший доступ до соціального захисту
Індикаторно-орієнтований	Моніторинг якості праці та швидке коригування політики	Набори показників (дохід/стабільність; умови/безпека; права/участь; навички); відкриті панелі даних; регулярна оцінка ефективності	Формування регуляторної політики на основі доказів, системи індикаторів ; швидша адаптація до технологічних змін
Комбінований (інтегрований)	Узгодження політик праці, освіти та інновацій для системного ефекту	Дорожні карти; міжвідомча координація; пілотні проекти, масштабування ефекту	Синергія інструментів; скорочення прогалин між підсистемами; вища результативність

Джерело: узагальнено наукову думку за джерелами [1; 2; 3; 4; 12; 13; 14].

Сформована таблиця 1 показує, що ефективне регулювання інноваційних трансформацій зайнятості потребує узгодженого поєднання підходів: від

оновлення «правил гри» для платформної й дистанційної праці та адаптації соціальних гарантій до нетипових форм – до політики навичок і безперервного навчання, економічних стимулів для створення якісних робочих місць і постійного індикаторного моніторингу для швидкого коригування рішень. Ілюструючи різні підходи до регулювання зайнятості, таблиця переводить загальні наміри в конкретні управлінські дії: визначає цілі (правова визначеність, оновлення компетентностей, зменшення дисбалансів, захист працівників, політика на основі доказів, міжвідомча синергія), закріплює відповідні інструменти (статуси й стандарти, мікрокваліфікації та ваучери, стимули для кластерів і цифрової інфраструктури, портативні соціальні права та страхові внески, відкриті панелі показників, дорожні карти й координація) та окреслює очікувані результати (підвищення якості роботи і продуктивності, розширення доступу до захисту, збалансований регіональний розвиток, менша нестабільність доходів, швидша адаптація політики). У підсумку, враховуючи, що цифровізація змінює зміст праці, формати зайнятості та вимоги до навичок, зазначимо, що запропонована систематизація допомагає цілеспрямовано зменшувати поляризацію зайнятості (коли в її структурі зростає частка висококваліфікованих і низькокваліфікованих робіт при скороченні «серединних») і вирівнювати регіональні відмінності (різницю між областями у доступі до цифрових можливостей, якісних робочих місць і навчальних сервісів), перетворюючи розрізнені ініціативи на цілісну, керовану політику.

Не зменшуючи роль різних окреслених вище підходів до регулювання інноваційних трансформацій зайнятості, зосередимо окрему увагу на зростаючій ролі компетентнісного підходу, адже майбутнє праці і перспективи розвитку цифрових робочих місць слід пов'язувати з розвитком людського капіталу. Компетентнісний підхід, по суті, переводить абстрактний попит на «цифровізацію» у вимір конкретних вимог до знань, умінь і поведінкових характеристик працівника, які визначають якість і

продуктивність праці в нових умовах. Роботодавці дедалі частіше формулюють запити не на «володіння ІТ», а на інтегровані компетентності: поєднання базових цифрових навичок (упевнена робота з даними, інформаційна безпека, цифрова комунікація), прикладних навичок конкретного домену (робота в галузевих платформах, ERP/CRM, RPA, аналітика в Excel/BI), а також надпрофесійних умінь, що не алгоритмізуються (критичне мислення, вирішення проблем, колаборація у розподілених командах, адаптивність). Така зміна структури запитів на ринку праці означає, що «посадові інструкції» швидко застарівають, а конкурентоспроможність працівника дедалі більше залежить від здатності до безперервного навчання, перенавчання та підтвердження результатів короткими, визнаними на ринку мікрокваліфікаціями.

Попит на формування інтегрованих компетентностей та розвинених цифрових навичок надає практичні орієнтири для вдосконалення політики регулювання зайнятості і розроблення відповідних механізмів:

по- перше, політика навичок має базуватися на індикаторах якості цифрових робочих місць: стабільність доходу й зайнятості, безпека та умови праці в цифровому середовищі, доступ до соціальних прав для нетипових форм, участь у прийнятті рішень і прозорість алгоритмів, а також наявність у працівників затребуваних компетентностей;

по- друге, роботодавці очікують швидких, модульних траєкторій підготовки та перепідготовки: короткі програми, ваучери на навчання, визнання неформального та інформального навчання, партнерства ЗВО–бізнес–регіони для оперативного оновлення програм під конкретні технології й платформи;

по- третє, у цифрових екосистемах критичною стає «інтероперабельність» компетентностей: вміння переносити навички між інструментами та ролями (від офлайн- процесів до роботи в середовищах даних і автоматизації), що без компетентнісної рамки неможливо ні виміряти, ні стимулювати.

Ознайомлення з досвідом таких країн, як Сінгапур, Фінляндія, Швеція, Німеччина, Нідерланди, Канада, Велика Британія підтверджує, що швидкі цифрові зміни в економіці відбуваються передусім в тих країнах, де пріоритетом уряду і підприємців стають спільні завдання подолання цифрових розривів, масштабного та швидкого цифрового навчання працівників. Узагальнення досвіду функціонування механізмів регулювання показує, що на успіх забезпечення керованих інноваційних трансформацій зайнятості впливає низка умов, проілюстрованих на рис.1.



Рис. 1. Умови керованих інноваційних трансформацій зайнятості на основі запровадження компетентнісного підходу

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення наукової думки [1-14].

Світовий досвід переконує в тому, що регулювання трансформацій зайнятості в інтересах інноваційних змін, у напрямі створення якісних цифрових робочих місць, приносить бажаний ефект тоді, коли держава і бізнес діють узгоджено: держава створює прості правила і фінансує швидке навчання, а роботодавці чітко формулюють потрібні компетентності та

отримують стимули за інвестиції в людей. В такому разі дія механізмів регулювання (попри специфіку в кожній країні) виявляє перспективні можливості:

- по- перше, «спільна мова навичок» через національну рамку компетентностей і мікрокваліфікації перетворює потреби бізнесу на зрозумілі програми навчання;

- по- друге, масові короткі курси з ваучерами для дорослих дають швидкий результат перекваліфікації або підвищення кваліфікації під конкретні технології;

- по- третє, так звані «пісочниці» (пілотні правові режими) дозволяють безпечно випробовувати ІІІ, автоматизацію і платформні моделі;

- по- четверте, оновлені норми для дистанційної/гібридної та платформної праці закріплюють прозорість алгоритмів, захист даних і базові стандарти гідної праці;

- по- п'яте, партнерства уряд–бізнес–університети й регіональні центри цифрових навичок дозволяють скорочувати наявні розриви в цифровому розвитку між областями та підтягувати кадри під місцевий попит.

Для України впровадження елементів найкращих світових практик у формування механізму регулювання інноваційних трансформацій зайнятості є на часі: це дозволяє значно прискорити адаптацію ринку праці до цифровізації, поєднавши чіткі «правила гри», швидке оновлення навичок і вигідні стимули для бізнесу.

Призначення механізму регулювання інноваційних трансформацій зайнятості – забезпечити керовані трансформації зайнятості, підвищивши якість, продуктивність і інклюзивність цифрових робочих місць; йдеться не лише про кількість робочих місць, а про їхню стійкість, безпеку, доступ до соціальних прав і можливості навчання на робочому місці.

На основі розвитку наукової думки та узагальнення практик регулювання зайнятості у розвинених країнах пропонується структурно-логічна схема відповідного механізму (рис. 2).



Рис. 2. Структурно-логічна схема механізму регулювання інноваційної трансформації зайнятості в Україні в умовах цифровізації економіки

Джерело: авторська розробка

Наведена структурно-логічна схема (рис.2) відображає авторське бачення механізму регулювання інноваційної трансформації зайнятості в

Україні в умовах цифровізації економіки. Специфіка дії механізму, на нашу думку, визначається дотриманням ключових принципів: людиноцентричність і гідна праця (пріоритет безпеки, прав і розвитку працівника), прозорість і підзвітність (зокрема алгоритмічна прозорість та зрозумілі процедури оскарження), адаптивність політики на основі даних (регулярний моніторинг індикаторів якості праці й навичок і швидке коригування інструментів), партнерство держава–бізнес–освіта–регіони (спільний вибір компетентностей, співфінансування навчання, регіональні центри навичок).

Зосередимо увагу на структурі та описі дії механізму.

Інституційно-правовий блок механізму підвищує передбачуваність і довіру: оновлює норми для дистанційної, гібридної та платформної праці, забезпечує прозорість алгоритмів, закріплює портативні соціальні права – це знижує ризики для бізнесу й захищає працівників.

Компетентнісний блок механізму переводить потреби ринку у конкретні результати навчання: узгоджує програми освіти з вимогами роботодавців, масштабує короткі курси та мікрокваліфікації, забезпечує швидкий апскілінг (підвищення кваліфікації) і рескілінг (перекваліфікація) дорослих – так оперативно закриваються дефіцити навичок.

Ринково-структурний блок механізму регулювання інноваційної трансформації зайнятості робить інновації вигідними: пропонує податкові й фінансові стимули для створення якісних робочих місць, розбудовує цифрову інфраструктуру, підтримує кластери та регіональні центри компетентностей, щоб ефекти були не лише у столиці, а по всій країні.

Схемою передбачається, що взаємодія блоків механізму працює як замкнений цикл: чіткі правила й стандарти задають рамку вимог, навчання забезпечує кадри під конкретні технології, а стимули та інфраструктура прискорюють інвестиції і масштабування позитивного ефекту (створення цифрових робочих місць).

Макрорівневі інструменти (оновлене трудове право для нетипових форм, мінімальні стандарти оплати та відпочинку, прозорі процедури

оскарження, національна рамка кваліфікацій і мікрокваліфікацій, ваучери на навчання, податкові стимули, регулярні панелі індикаторів якості праці та навичок) створюють єдині правила і фінансову підтримку. Регіональні рішення (перекваліфікація під місцевий попит, центри кар'єри й цифрових навичок, підтримка кластерів і технопарків, розвиток широкосмугової інфраструктури, партнерства ЗВО–бізнес–громади, адресна підтримка молоді, ВПО, 50+) вирівнюють можливості між областями. Заходи та інструменти впливу на мікрорівні (короткі модульні курси, наставництво, політики дистанційної/гібридної роботи та кібербезпеки, впровадження даних, автоматизації й ШІ, системи оцінювання компетентностей, соціальний діалог і прозорі кар'єрні траєкторії) перетворюють стандарти та навчання на щоденну практику на рівні підприємств та організацій.

Окремий блок у схемі стосується оцінки результатів регулювання та заохочення роботодавців до створення цифрових робочих місць. Йдеться про формування системи заохочення роботодавців до створення цифрових робочих місць, що логічно об'єднують стимули: податкові та фінансові (кредити/пільги, гранти й ваучери на ап- /рескілінг, співфінансування впровадження ШІ та автоматизації), регуляторні (пілотні «пісочниці» для безпечного тестування рішень, спрощена звітність, пріоритет у держзакупівлях за якість робочих місць), інфраструктурно- партнерські (доступ до кластерів і технопарків, партнерства з університетами, програми залучення та релокації талантів).

Отже, за схемою, модель зазначеного механізму поєднує «правила гри», швидке нарощування компетентностей і ринкові стимули, аби інноваційні трансформації зайнятості були керованими, а цифрові робочі місця – якісними, продуктивними та інклюзивними. Така логіка робить схему механізму практично корисною: «правила» знижують ризики, «навички» забезпечують кадри під технології, «стимули та інфраструктура» прискорюють інвестиції, – разом це передбачає отримання керованого і відчутного ефекту для економіки та суспільства. Переваги розробленої схеми

механізму бачимо також в тому, що вона показує, які саме інструменти слід запускати спільно й послідовно, щоб швидко підняти компетентності працівників, зафіксувати стандарти гідної праці в цифрі та зробити інновації економічно вигідними для роботодавців. Реалізація наданих пропозицій сприятиме зростанню продуктивності, розширенню формальної зайнятості, скороченню дефіциту цифрових навичок, зменшенню регіональних дисбалансів і підвищенню стійкості ринку праці до технологічних змін в умовах цифровізації економіки.

Висновки. Шляхом аналізу та розвитку наукової думки обґрунтовано необхідність регулювання інноваційної трансформації зайнятості в Україні в умовах цифровізації економіки, визначено зміст базових понять (цифровізація економіки, інноваційні зміни праці, інноваційна трансформація зайнятості), показано, що технологічні зрушення одночасно змінюють спосіб виконання праці, організацію процесів і правовий статус зайнятих. Розкрито й систематизовано науково-методологічні підходи до регулювання інноваційних трансформацій зайнятості в умовах цифровізації (інституційно- правовий, компетентнісний, ринково- структурний, соціально- захисний, індикаторно- орієнтований), із обґрунтуванням підвищення ролі компетентнісного підходу як «моста» між потребами бізнесу та результатами освіти, що забезпечує швидке підвищення кваліфікації та перекваліфікацію дорослих і робить якість цифрових робочих місць вимірюваною. На основі узагальнення світової практики визначено умови керування трансформацій зайнятості через запровадження компетентнісного підходу (спільна рамка навичок і мікрокваліфікацій, масові короткі програми для дорослих, пілотні регуляторні режими, оновлені норми для дистанційної/гібридної та платформної праці, партнерства держава–бізнес–освіта–регіони). Розроблено структурно- логічну схему механізму регулювання з чітко визначеними метою, принципами, взаємодоповнювальними блоками та інструментами на макро-, регіональному й мікрорівнях, що переводить наміри у послідовні управлінські дії: знижує

регуляторну невизначеність, забезпечує швидке підвищення кваліфікації та перекваліфікацію під конкретні технології, робить інновації економічно вигідними для роботодавців і сприяє зростанню продуктивності й формальної зайнятості, скороченню дефіциту цифрових навичок і регіональних дисбалансів, посиленню соціального захисту у нетипових формах та підвищенню стійкості ринку праці.

Перспективи подальших досліджень пов'язані із визначенням ролі соціального партнерства у забезпеченні ефективності механізму регулювання інноваційної трансформації зайнятості в Україні в умовах цифровізації економіки, дієвості мікрокваліфікацій, формуванні індикаторів якості праці цифрових робочих місць.

Література

1. Бутинська Р. Я., Яновицька А. В. “Цифровізація трудових відносин в Україні: специфіка трудової зайнятості в рамках цифрової економіки.” *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2023. Вип. 2. С. 32-39. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/5647> (дата звернення: 27.10.2025).
2. Грішнова О. А., Копилов Д. В. Особливості залучення та утримання персоналу в умовах війни та діджиталізації праці. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць*. Київ: ТОВ ЦП “КОМПРИНТ”. 2023. Вип. 2 (47). С. 35-48.
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Інститути зайнятості і доходів в новій економіці: глобальні тренди. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 195-235.
4. Колот А., Герасименко О., Шатарська І. Оптимізація зайнятості в умовах цифровізації як форсайт-інструмент стратегічного планування розвитку робочих місць: сценарії для економіки України. *Вчені записки*. Київ:

КНЕУ. 2022. Вип. 29. С. 6-26. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/39722> (дата звернення: 27.10.2025).

5. Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально- трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-50-52. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52> (дата звернення: 27.10.2025).

6. Мельничук В. Е., Бояринова К. О. Цифровізація розвитку людського капіталу. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»*. 2023. № 25. С. 21-25.

7. Немченко Т. А., Коваленко Є. В. Розвиток людських ресурсів в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-62-19. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-19> (дата звернення: 27.10.2025).

8. Петрова І. Л., Бараш А. Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 9 (279). С. 78-86. URL: https://economicscience.net/wp-content/uploads/2024/09/9.24._topic_Iryna-Petrova-Alina-Barash-78-86.pdf (дата звернення: 27.10.2025).

9. Семикіна М. В., Савеленко Г. В., Костишина А. І. Цифровізація економіки та зайнятості в умовах руху України до ЄС. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. Серія «Економічні науки». 2022. Т. 26. № 3-4. С. 12-22. URL: <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/view/356> (дата звернення: 27.10.2025).

10. Семикіна М. В., Сікорака В. І., Сікорака І. О. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. *Науковий вісник Льотної академії*. Серія: економіка, менеджмент та право. 2023. Вип. 8. С. 29-40. URL: <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf> (дата звернення: 27.10.2025).

11. Сорока О., Кучерина О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-62-83. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83> (дата звернення: 27.10.2025).

12. Degryse C. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *SSRN Electronic Journal*. 2016. DOI: 10.2139/ssrn.2730550. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550 (accessed: 27.10.2025).

13. Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? *Foresight and STI Governance*. 2019. 13(2). P. 52-60. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.52.60. URL: <https://foresight-journal.hse.ru/en/2019-13-2/286375994.html> (accessed: 27.10.2025).

14. OECD; ILO; European Commission/Eurostat. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris/Geneva/Brussels, 2023. URL: https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html (accessed: 27.10.2025).

References

1. Butyns'ka, R.Ya. and Yanovyts'ka, A.V. (2023), "Digitalization of labor relations in Ukraine: specificity of employment within the digital economy", *Naukovyj visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya iurydychna.*, vol. 2, available at: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/5647> (Accessed 27 October 2025).

2. Hrishnova, O.A. and Kopylov, D.V. (2023), "Attracting and retaining personnel peculiarities under the conditions of war and digitalization of work", *Theoretical and applied issues of economics*, vol. 2, no. 47, pp. 35-48.

3. Kolot, A.M. and Herasymenko, O.O. (2018), "Employment and income institutions in new economics: global trends", *Problems of economy and political economy*, vol. 1, no. 9, pp. 195-235.

4. Kolot, A. Herasymenko, O. and Shatarska, I. (2022), "Employment optimization in the context of digitalization as a foresight tool for strategic planning of job development: scenarios for Ukrainian economy", *Vcheni zapysky*, vol. 29, available at: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/39722> (Accessed 27 October 2025).
5. Lisnichenko, M. Plynokos, D. and Halan, O. (2023), "Problems of transformation of social and labor relations of employment in the conditions of digitalization of the economy", *Economy and society*, vol. 50. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>.
6. Mel'nychuk, V.E. and Boiarynova, K.O. (2023), "Digitalization of human capital development", *Economic Bulletin of National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"*, vol. 25, pp. 21-25.
7. Nemchenko, T.A. and Kovalenko, Ye.V. (2024), "Human resources development in the context of economic digitalization", *Economy and society*, vol. 62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-19>.
8. Petrova, I.L. and Barash, A.Yu. (2024), "The impact of digital economy on the transformation of employment and strategies of human resource management", *Actual problems of economics*, vol. 9, no. 279, available at: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/09/9.24._topic_Iryna-Petrova-Alina-Barash-78-86.pdf (Accessed 27 October 2025).
9. Semykina, M.V. Savelenko, H.V. and Kostyshyna, A.I. (2022), "Digitalization of economy and employment in the conditions of Ukraine's movement to the EU", *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Economic Sciences*, vol. 26, no. 3-4, available at: <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/view/356> (Accessed 27 October 2025).
10. Semykina, M.V. Sikoraka, V.I. Sikoraka, I.O. (2023), "Innovative changes in the work and employment content in the conditions of digitalization and movement towards European Union", *Scientific Bulletin of the Flight Academy. The series Economics, Management and Law*, vol. 8, available at:

<https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf> (Accessed 27 October 2025).

11. Soroka, O. and Kucheryna, O. (2024), “Transformation of employment under digitalization: prospects and risks”, *Economy and society*, vol.

62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>.

12. Degryse, C. (2016), “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>.

13. Krause, I. (2019), “Coworking space: A window to the future of work?”, *Foresight and STI Governance*, vol. 13, no. 2. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.2.52.60>.

14. OECD, ILO, & European Commission/Eurostat (2023), Report “Handbook on measuring digital platform employment and work”, available at: https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html (Accessed 27 October 2025).

Стаття надійшла до редакції 07.11.2025 р.