

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-134>

УДК 331.5:005.591.4+331.101.262+005.342

УПРАВЛІННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА УКРАЇНИ

MANAGING TRANSFORMATIONAL PROCESSES IN THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF WAR CHALLENGES: THEORY AND PRACTICE OF UKRAINE

Бондаренко Світлана Анатоліївна

доктор економічних наук, професор,
Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
SGH Варшавська школа економіки, Польща
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1687-1172>

Милян Руслан Васильович

доктор філософії з економіки,
Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6785-2492>

Bondarenko Svitlana

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
SGH Warsaw School of Economics, Poland

Mylyanyk Ruslan

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Стаття присвячена актуальним питанням управління трансформаційними процесами на ринку праці України в умовах воєнних викликів. Розроблено теоретико-методологічні засади та комплексну методологію оцінювання трансформаційних процесів з урахуванням глобальних факторів, воєнних викликів та локальних особливостей. Проаналізовано структурні зміни на ринку праці внаслідок повномасштабної війни та систематизовано основні тенденції трансформації. Запропоновано SMAILE-модель та механізми антикризового управління, спрямовані на подолання структурних дисбалансів, забезпечення ефективного перерозподілу трудових ресурсів, адаптацію систем соціального захисту до нових форм зайнятості. Обґрунтовано умови ефективної реалізації запропонованих механізмів в контексті післявоєнного відновлення та євроінтеграції України.

Ключові слова: ринок праці, трансформаційні процеси, механізми управління, воєнні виклики, цифровізація, SMAILE-модель, антикризове управління.

The article addresses theoretical and methodological substantiation of mechanisms for managing labor market transformation processes under multiple crises including war challenges. The comprehensive methodology for assessing transformational processes has been developed considering global factors (digitalization, international mobility), war challenges (mass migration, mobilization, infrastructure destruction), and local specificities (regional disparities, sectoral changes). Based on systematic analysis of statistical data and empirical research, unprecedented structural changes in Ukraine's labor market have been identified including workforce reduction, large-scale external migration, internal displacement, with persistent staff shortages despite high unemployment. The SMAILE model has been developed reflecting relationship between transformation stages and value creation in economy. The model identifies five key stages of labor market transformation and provides strategic guidelines based on developed countries' experience. A comprehensive anti-crisis management mechanism has been proposed aimed at overcoming structural imbalances, ensuring effective labor resource redistribution, adapting social protection systems to new employment forms, integrating internally displaced persons and veterans. The mechanism includes differentiated approaches to transformation stages balancing innovative development with social protection integrating digital and

traditional employment forms and developing adaptive personnel management systems. Implementation conditions have been determined requiring phased deployment considering institutional readiness development of monitoring systems ensuring inclusivity and international cooperation intensification. Results can be applied for developing state labor market policies regional employment programs corporate management systems and professional training. Research prospects involve developing methodological approaches for evaluating mechanism effectiveness and adaptation to post-war recovery considering European integration and digital transformation requirements.

Keywords: labor market, transformation processes, management mechanisms, war challenges, digitalization, SMAILE model, crisis management.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці переживає період фундаментальних трансформацій, зумовлених взаємодією глобальних викликів та безпрецедентних локальних факторів, серед яких військова агресія, масштабна міграція та структурні економічні зміни. Ця ситуація вимагає переосмислення традиційних підходів до управління трудовими відносинами та розробки нових механізмів регулювання ринку праці.

Дослідження Wang et al. (2025) [26] демонструють, що цифровізація та автоматизація кардинально змінюють структуру зайнятості, призводячи до подовження періодів безробіття серед працівників рутинних професій. Особливо вразливими є працівники з низькою кваліфікацією, що актуалізує потребу в розробці ефективних механізмів їх перекваліфікації та соціальної адаптації. Трансформується сама природа трудових відносин. За результатами досліджень Giannellis & Tzanaki (2025) [13], зростає нестабільність зайнятості та посилюються розриви в оплаті праці між різними категоріями працівників. Поширення нестандартних форм зайнятості та прекарізація (від англ. "precarious" – ненадійний, нестабільний) робочої сили вимагають модернізації систем соціального захисту та трудового законодавства.

Malika & Badr (2025) [16] наголошують на радикальній зміні вимог до компетенцій працівників. Здатність до постійного навчання, цифрові навички та soft skills стають визначальними факторами конкурентоспроможності на ринку праці, що потребує відповідної трансформації освітніх систем та програм професійного розвитку.

Істотно змінюються механізми рекрутингу. Дослідження Martínez-Nicolás et al. (2025) [17] фіксують домінування цифрових платформ у процесах працевлаштування, що створює нові можливості, але й породжує ризики цифрової нерівності. Це вимагає розробки інклюзивних підходів до організації працевлаштування. Особливої гостроти набувають територіальні та галузеві дисбаланси. У роботі Bez (2025) [1] обґрунтовано поглиблення нерівності між

регіонами та секторами економіки щодо можливостей працевлаштування та умов праці, що актуалізує потребу в розробці диференційованих підходів до регулювання регіональних ринків праці. Каталізатором трансформаційних процесів стала пандемія COVID-19, яка, згідно з дослідженням Dagorn & Moulin (2025) [3], прискорила цифровізацію трудових відносин та змінила поведінкові патерни учасників ринку праці. В українському контексті додатковим потужним фактором трансформації стала повномасштабна війна, яка спричинила масштабну міграцію робочої сили та критичні зміни у структурі зайнятості.

У цих умовах наукова проблема полягає в необхідності теоретичного обґрунтування та розробки комплексного механізму управління трансформаційними процесами на сучасному ринку праці, який би враховував як глобальні тренди цифровізації та автоматизації, так і специфічні виклики воєнного та післявоєнного періоду в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управління трансформаційними процесами на сучасному ринку праці є предметом активних наукових досліджень, які можна систематизувати за кількома ключовими напрямками. Перший напрям охоплює дослідження впливу цифровізації та автоматизації на управління ринком праці. Wang et al. (2025) [26], аналізуючи дані Chinese General Social Survey, виявили критичну необхідність управлінського реагування на зростання технологічного безробіття серед працівників рутинних професій. Водночас, як показує дослідження Luo et al. (2025) [15], впровадження промислових роботів за умови ефективного управління може сприяти підвищенню безпеки праці.

Другий напрям зосереджений на управлінні новими формами зайнятості. Webster & Zhang (2025) [27] досліджують специфіку регулювання гіг-економіки та механізми соціального захисту працівників цифрових платформ на прикладі Швеції. García & López Rago (2025) [12] оцінюють ефективність державних механізмів підтримки жіночої зайнятості через систему фінансових субсидій.

Третій напрям стосується управління проблемами нерівності на ринку праці. Dudek (2025) [8] аналізує інституційні механізми подолання гендерної дискримінації в оплаті праці, а Zhang & Zhu (2025) [29] досліджують роль освітньої політики у формуванні егалітарних гендерних установок.

Четвертий напрям присвячений антикризовому управлінню ринком праці. Giannellis & Tzanaki (2025) [13] порівнюють ефективність управлінських підходів до подолання фінансових криз у США та Єврозоні. Ding & Zhou (2025) [4] розробляють механізми управління wage rigidity (негнучкість заробітної плати) в контексті постпандемічного відновлення.

П'ятий напрям охоплює управління міграційними процесами. Freitas-Monteiro & Ludolph (2025) [11] досліджують механізми інтеграції гуманітарних мігрантів, а Shaheen (2025) [24] аналізує взаємозв'язок між управлінням експортною диверсифікацією та розвитком ринків праці.

Шостий напрям стосується трансформації механізмів рекрутингу. Martínez-Nicolás et al. (2025) [17] досліджують управління цифровими платформами працевлаштування, а Caliendo et al. (2025) [2] оцінюють ефективність регулювання мінімальної заробітної плати.

Сьомий напрям зосереджений на інституційних аспектах управління. Nguyen & Ho (2025) [21] аналізують вплив політичних рішень на розвиток неформальної економіки, а Jiménez & Rendon (2025) [14] досліджують ефективність регулювання аутсорсингу. Методологічні аспекти управління досліджують Zhang et al. (2025) [28], пропонуючи оптимізаційні стратегії для пенсійних планів в умовах ринкової коінтеграції.

Бібліометричний аналіз на основі бази даних Scopus (98 984 документів за період 2000 – 2025, станом на 2024 рік) свідчить про зростаючий інтерес до проблематики управління ринком праці. Якщо на початку 2000-х років публікувалося близько 1500 досліджень щорічно, то у 2023 році їх кількість сягнула 7186, що відображає підвищену увагу до управлінських викликів цифровізації та пост-пандемічного відновлення. Важливо відзначити тенденцію до комплексних довгострокових досліджень, що фінансуються провідними організаціями, що сприяє формуванню системного розуміння механізмів управління трансформаційними процесами на ринку праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз наукової літера-

тури та бібліометричних даних виявляє низку критичних прогалин у дослідженні управління трансформаційними процесами на ринку праці, особливо в умовах воєнних викликів.

Попри значну увагу до впливу цифровізації на ринок праці (Wang et al., 2025 [26]; Malika & Badr, 2025 [16]), залишається не розробленою методологія оцінювання та управління готовністю різних сегментів ринку праці до цифрової трансформації в умовах кризових явищ. Існуючі дослідження концентруються на технологічних аспектах, ігноруючи соціально-психологічні механізми адаптації працівників до нових умов праці.

Недостатньо дослідженою є проблема управління взаємозв'язками між різними формами трансформації ринку праці в умовах множинних криз. Як демонструє аналіз публікацій (Giannellis & Tzanaki, 2025 [13]), більшість досліджень розглядають окремі аспекти змін, не забезпечуючи розуміння їх синергетичного впливу та механізмів комплексного управлінського реагування.

Критично бракує досліджень щодо управління ринком праці в умовах воєнних конфліктів. За даними Bez (2025) [1], наявні дослідження зосереджені на мирному часі та розвинених країнах, тоді як специфіка управління трансформаційними процесами в умовах війни залишається майже недослідженою.

Потребує поглибленого вивчення ефективність різних механізмів управління ринком праці в умовах критичної невизначеності. Хоча Dudek (2025) [8] та Zhang & Zhu (2025) [29] розглядають окремі управлінські аспекти, відсутній системний підхід до оцінки результативності управлінських рішень в екстремальних умовах.

Недостатньо досліджені інституційні механізми забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників в умовах масштабних переміщень робочої сили. Webster & Zhang (2025) [27] аналізують цю проблему в контексті гіг-економіки, проте бракує комплексних досліджень інституційних трансформацій у кризових умовах.

Залишається відкритим питання розробки ефективних механізмів прогнозування та управління змінами на ринку праці в умовах множинних криз (війна, пандемія, цифровізація). Існуючі прогностичні моделі не враховують нелінійний характер трансформацій та специфіку управління в екстремальних умовах.

Таким чином, виявлені прогалини обумовлюють необхідність розробки комплексного

механізму управління трансформаційними процесами на ринку праці, який би враховував:

- специфіку управління в умовах воєнного стану;
- взаємозв'язок різних форм трансформації;
- регіональні особливості;
- інституційні механізми адаптації;
- вимоги соціального захисту вразливих категорій працівників.

Особливої актуальності набуває дослідження цих аспектів на прикладі України, досвід якої у подоланні множинних криз на ринку праці може бути корисним для розвитку теорії та практики антикризового управління.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування та розробка механізму управління трансформаційними процесами на сучасному ринку праці в умовах множинних криз, включаючи воєнні виклики, цифровізацію та регіональні диспропорції.

Для досягнення мети поставлено такі завдання:

1. Розробити комплексну методологію оцінювання трансформаційних процесів на ринку праці з урахуванням: глобальних факторів (цифровізація, міжнародна мобільність); воєнних викликів (масова міграція, мобілізація, руйнування інфраструктури); локальних особливостей (регіональні диспропорції, галузеві трансформації).

2. Обґрунтувати механізми антикризового управління трансформаційними процесами на ринку праці, спрямовані на: подолання структурних дисбалансів; забезпечення ефективного перерозподілу трудових ресурсів; адаптацію систем соціального захисту до нових форм зайнятості; інтеграцію внутрішньо переміщених осіб та ветеранів.

Об'єкт дослідження – трансформаційні процеси на сучасному ринку праці України під впливом воєнного стану, цифровізації та структурних змін в економіці.

Предмет дослідження – теоретико-методологічні засади та практичні механізми антикризового управління трансформаційними процесами на ринку праці в умовах множинних викликів.

Методологічна основа дослідження включає: системний підхід – для дослідження ринку праці як складної динамічної системи; компаративний аналіз – для вивчення регіональних особливостей трансформації та міжнародного досвіду подолання кризових явищ; економіко-статистичні методи – для оцінки

кількісних параметрів ринку праці та аналізу структурних змін; інституційний аналіз - для дослідження механізмів регулювання трудових відносин в умовах кризи; прогностичні методи – для визначення тенденцій розвитку ринку праці та оцінки сценаріїв післявоєнного відновлення.

Інформаційну базу дослідження становлять: міжнародні та національні статистичні дані; аналітичні звіти міжнародних організацій щодо ринку праці в умовах кризових явищ; нормативно-правові документи України та міжнародних організацій; результати наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених; дані опитувань роботодавців та працівників щодо трансформації ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження.

1. Теоретико-методологічні засади дослідження трансформацій ринку праці

Сучасний етап розвитку ринку праці характеризується безпрецедентною динамікою змін під впливом цифровізації, глобалізації та кризових явищ, що актуалізує потребу в переосмисленні теоретичних підходів до управління трансформаційними процесами. Дослідження механізмів управління цими процесами потребує насамперед чіткого визначення базового понятійно-категоріального апарату та теоретичного обґрунтування підходів до управління в умовах множинних криз.

Аналіз наукових публікацій у базі даних Scopus (98 984 документів, 2000–2025) свідчить про суттєву еволюцію теоретичних підходів до розуміння трансформацій ринку праці. Якщо традиційні дослідження фокусувались переважно на кількісних показниках попиту та пропозиції робочої сили, то сучасний науковий дискурс охоплює значно ширше коло питань, включаючи якісні характеристики людського капіталу, інституційні механізми регулювання та соціально-психологічні аспекти адаптації до змін.

Проведений теоретичний аналіз дозволив уточнити базові поняття дослідження. Ринок праці розглядається як динамічна система соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та інституційними суб'єктами щодо купівлі-продажу робочої сили, що забезпечує розподіл та перерозподіл трудових ресурсів відповідно до законів товарного виробництва і обігу (Wang et al., 2025 [26]).

Трансформаційні процеси на ринку праці визначаються як сукупність якісних змін у структурі, характері та механізмах функціону-

вання ринку праці під впливом технологічних, соціально-економічних та інституційних факторів (Giannellis & Tzanaki, 2025 [13]). В умовах множинних криз особливого значення набуває управлінський аспект цих процесів.

Управління трансформаційними процесами на ринку праці розглядається як цілеспрямована діяльність державних та недержавних інституцій щодо регулювання та координації змін у сфері трудових відносин для досягнення балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю (Ding & Zhou, 2025 [4]). В умовах воєнного стану це визначення потребує доповнення аспектами антикризового управління та забезпечення національної безпеки.

Концептуальною основою механізмів управління трансформаційними процесами виступають:

1. Цифрова трансформація ринку праці – процес фундаментальних змін у формах зайнятості та трудових відносинах під впливом цифровізації (Malika & Badr, 2025) [16]. Управління цим процесом потребує збалансування технологічних інновацій із соціальним захистом працівників.

2. Гнучкість ринку праці – здатність адаптуватися до змін через механізми коригування зайнятості, заробітної плати та умов праці (Webster & Zhang, 2025) [27]. В умовах війни

ця характеристика набуває особливого значення для забезпечення стійкості економічної системи.

3. Прекарізація – поширення нестабільних форм зайнятості (Dudek, 2025) [8], що вимагає розробки нових механізмів соціального захисту та регулювання трудових відносин.

4. Інституційне середовище – система формальних та неформальних правил, що визначають характер трудових відносин (Nguyen & Ho, 2025) [21]. В умовах трансформації воно потребує адаптації до нових форм зайнятості та викликів воєнного часу.

На основі систематизації теоретичних положень та з урахуванням специфіки сучасних викликів нами розроблено концептуальну модель (рис. 1), яка відображає взаємодію трьох ключових груп факторів впливу на трансформаційні процеси:

1. Глобальні фактори (цифровізація, глобалізація, міграційні процеси) – потребують механізмів адаптації національного ринку праці до світових трендів.

2. Локальні фактори (воєнний стан, регіональні особливості, демографічні зміни) – вимагають диференційованих підходів до управління на регіональному рівні.

3. Інституційні фактори (законодавче регулювання, соціальний захист, державна



Рис. 1. Концептуальна модель трансформаційних процесів на ринку праці

Джерело: розроблено автором

політика) – формують рамкові умови для управління трансформаційними процесами.

Запропонована концептуальна модель демонструє, що взаємодія визначених факторів формує складну систему викликів, яка потребує розробки інтегрованого механізму управління, здатного забезпечити:

- адаптивність ринку праці до швидких змін;
- соціальний захист вразливих категорій працівників;
- ефективне використання людського капіталу;
- стійкість ринку праці в умовах множинних криз.

Теоретико-методологічний аналіз дозволив обґрунтувати необхідність розробки комплексного механізму управління трансформаційними процесами на ринку праці (рис. 2), який, на відміну від існуючих підходів, передбачає взаємоузгоджену діяльність на трьох ключових рівнях.

На державному рівні механізм включає:

- нормативно-правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану;
- розробку та реалізацію державних програм підтримки зайнятості;

– впровадження фінансових стимулів для роботодавців;

– адаптацію освітньої та міграційної політики;

– забезпечення соціального захисту працівників.

Регіональний рівень охоплює:

– реалізацію регіональних програм зайнятості з урахуванням місцевої специфіки;

– розвиток інфраструктурних проектів для створення робочих місць;

– підтримку локального бізнесу та стимулювання підприємництва;

– організацію професійної перепідготовки;

– сприяння інтеграції ВПО;

– формування регіональних економічних кластерів.

Корпоративний рівень передбачає:

– впровадження гнучких форм зайнятості;

– розвиток програм навчання та підвищення кваліфікації персоналу;

– формування інклюзивної корпоративної культури;

– вдосконалення систем мотивації;

– забезпечення психологічної підтримки працівників;



Рис. 2. Механізми управління трансформаційними процесами на ринку праці

Джерело: розроблено автором

– реалізацію проектів цифрової трансформації.

Результатами впровадження запропонованого механізму мають стати:

- досягнення збалансованості ринку праці;
- забезпечення соціальної стабільності;
- підвищення економічної ефективності;
- стимулювання інноваційного розвитку.

Таким чином, розроблені теоретико-методологічні засади формують фундаментальну основу для подальшого дослідження трансформаційних процесів на ринку праці України в умовах воєнних викликів та обґрунтування практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів управління цими процесами.

2. Дослідження змін на ринку праці України внаслідок повномасштабної війни

Глобальні трансформації ринку праці, спричинені технологічними змінами та пандемією COVID-19, набули особливої специфіки в Україні внаслідок повномасштабної війни. Комплексний аналіз цих змін необхідний для розробки ефективних механізмів управління в умовах множинних криз.

Світовий досвід демонструє фундаментальні зрушення в організації трудових відносин. Як зазначають Dagorn & Moulin (2025) [3], пандемія COVID-19 прискорила цифровізацію та змінила поведінкові патерни учасників ринку праці, що необхідно враховувати при

розробці антикризових заходів. Водночас Bez (2025) [1] фіксує поглиблення територіальних та галузевих дисбалансів щодо можливостей працевлаштування та умов праці, що актуалізує потребу в розробці диференційованих підходів до регулювання регіональних ринків праці.

В українських реаліях повномасштабна війна стала потужним каталізатором трансформаційних процесів, спричинивши безпрецедентні зміни у структурі та характері зайнятості (рис. 3).

Дані рис. 3 демонструють масштабні трансформації вітчизняного ринку праці у 2024 році. Спостерігається значне скорочення робочої сили (25%) при одночасному дефіциті кадрів (30%), що свідчить про структурні дисбаланси. Позитивною тенденцією є зростання частки жінок серед нових підприємців (58,8%). Згідно з оцінками Національного банку України, чисельність робочої сили у віковій групі 15-70 років на початок 2024 року скоротилася на понад чверть порівняно з довоєнним 2021 роком. Майже половина цього зменшення зумовлена зовнішньою міграцією осіб, які не працюють дистанційно. Ще близько 40 відсоткових пунктів падіння спричинено демографічними втратами, окупацією територій та переходом частини населення до економічно неактивного стану [19; 20].

За даними ООН, кількість українських мігрантів у світі сягнула 6,7 млн осіб, з яких близько 1,7 млн до виїзду були працевла-

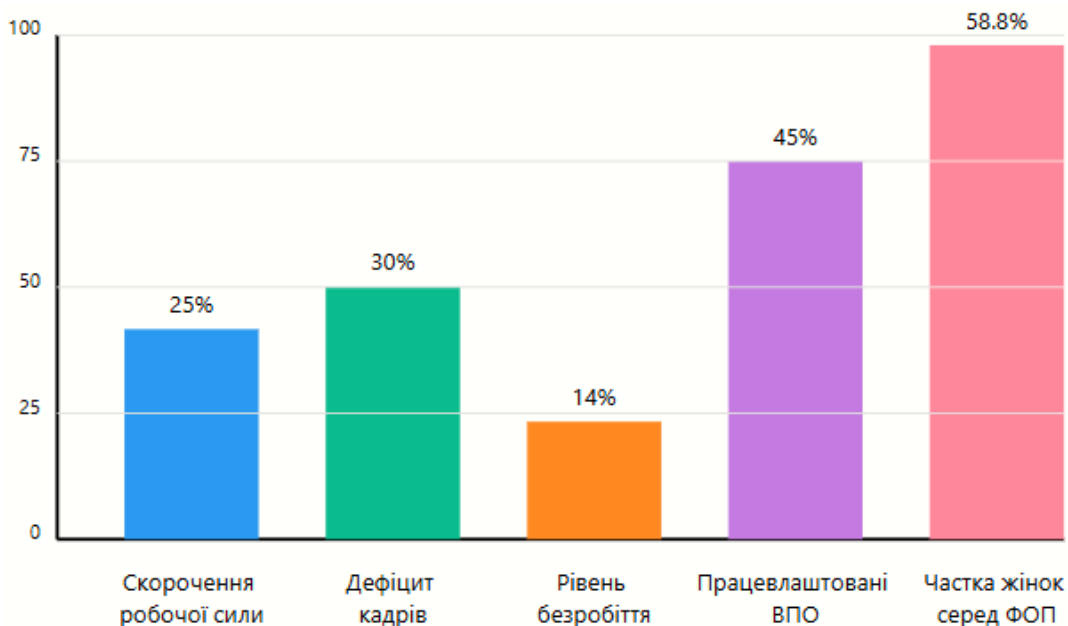


Рис. 3. Структурні зміни на ринку праці України, 2024 (%)

Джерело: розроблено автором за даними [5; 6; 7; 10]

штовані в Україні [25]. Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці приблизно в 30% [18]. Опитування Європейської бізнес-асоціації підтверджує гостроту кадрового дефіциту: на квітень 2024 року з нестачею кадрів стикалися 74% роботодавців, що на 19 в.п. більше, ніж восени 2023 року [9].

Водночас, попри скорочення робочої сили, в Україні зберігається високий рівень безробіття. За оцінками НБУ, рівень безробіття знизився з 21% у 2022 році до 14% у 2024 році, але все ще перевищує довоєнні показники [19; 20]. Особливо гостро стоїть проблема працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, яких налічується 4,7 млн. Станом на квітень 2024 року лише 45% ВПО працездатного віку були працевлаштовані за наймом і 7% – самозайняті [23].

Суттєвим викликом залишається структурне безробіття, зумовлене невідповідністю кваліфікацій шукачів роботи вимогам роботодавців. За результатами опитувань, 16% роботодавців відзначають брак необхідних навичок у претендентів на вакансії [6]. Для подолання цієї проблеми за підтримки міжнародних партнерів започатковано трирічну програму "Skills Alliance for Ukraine", націлену на перенавчання та підвищення кваліфікації українців у секторах будівництва, транспорту, ІТ, інженерії та охорони здоров'я. Війна спричинила суттєві зміни в соціально-демографічній структурі зайнятості. Зокрема, зросли роль і залученість жінок на ринку праці.

Кількість жінок-військовослужбовців збільшилася на 40% порівняно з 2021 роком, а частка жінок серед новозареєстрованих ФОП у I кварталі 2024 року досягла 58,8% (+7,8 в.п. до 2021 року) [22]. Отже, ключові виклики сучасного ринку праці України формуються під впливом декількох критичних факторів:

Масштабна міграція населення: кількість українських мігрантів у світі сягнула 6,7 млн осіб, з яких 1,7 млн були працевлаштовані до виїзду; внутрішнє переміщення охопило 4,7 млн осіб, з яких лише 45% працездатного віку працевлаштовані за наймом; 7% ВПО обрали шлях самозайнятості.

Структурні дисбаланси: дефіцит кадрів оцінюється Мінекономіки у 30%; 74% роботодавців відчувають нестачу працівників; 16% роботодавців відзначають невідповідність кваліфікацій претендентів.

Трансформація форм зайнятості: зростання частки дистанційної роботи (25% компаній повністю, 63% – частково); активізація жіночого підприємництва (58,8% серед нових ФОП); збільшення ролі жінок у різних сферах (зростання на 40% у військовій службі).

Для подолання зазначених викликів впроваджуються різноманітні адаптаційні механізми (рис. 4).

На державному рівні реалізується низка програм підтримки, серед яких:

- програма "єРобота" (19,6 тис. підприємців отримали 9,3 млрд грн грантів);
- створення 55 тис. нових робочих місць;

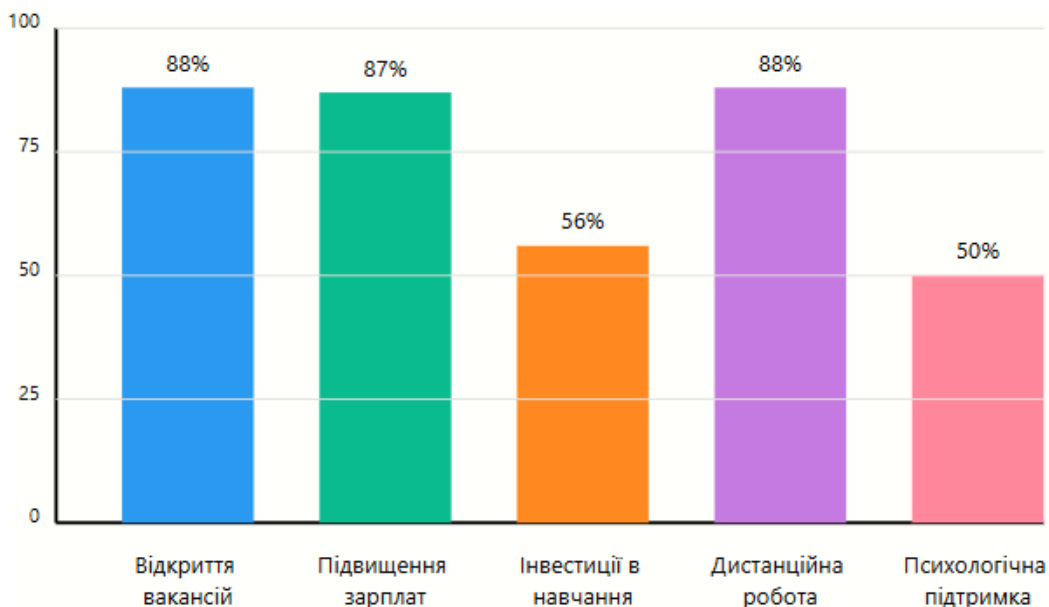


Рис. 4. Адаптаційні заходи бізнесу (2024), % компаній

Джерело: розроблено автором за даними [9; 10]

- програма "Skills Alliance for Ukraine" для перекваліфікації у пріоритетних секторах;
- дотації роботодавцям за працевлаштування ВПО та осіб з інвалідністю.

Бізнес демонструє високу адаптивність до нових умов. За даними Європейської Бізнес Асоціації [9]:

- 88% компаній активно відкривають нові вакансії;
- 87% підприємств підвищують заробітні плати;
- 56% інвестують у навчання персоналу;
- 50% забезпечують психологічну підтримку працівників;
- 21% надають допомогу з житлом;

Попри складні умови, спостерігаються позитивні тенденції у планах бізнесу на 2025 рік:

- 46% роботодавців планують розширення штату;
- 88% мають намір підвищувати зарплати;
- третина збільшуватиме бюджети на навчання.

Водночас виявлено проблемні аспекти:

- лише 27% працівників зберегли довоєнний рівень ефективності;
- 39% перебувають у стані професійного вигорання;
- прогнозується дефіцит робочої сили до 4,5 млн осіб у наступному десятилітті.

Виявлені тенденції та проблеми актуалізують потребу в розробці системної політики управління трансформаційними процесами на ринку праці, яка має бути спрямована на подолання структурних дисбалансів, підвищення ефективності використання людського капіталу та забезпечення сталого післявоєнного відновлення.

3. Механізми управління трансформаційними процесами на ринку праці України

Емпіричний аналіз трансформаційних процесів на ринку праці України, та виявлені структурні дисбаланси, міграційні виклики та кваліфікаційні розриви потребують системних управлінських рішень на всіх рівнях.

Теоретичний аналіз сучасних досліджень демонструє фундаментальні зміни у вимогах до системи управління ринком праці. Malika & Badr (2025) [16] наголошують на радикальній трансформації вимог до компетенцій працівників, де здатність до постійного навчання, цифрові навички та soft skills стають визначальними факторами конкурентоспроможності. Martínez-Nicolás et al. (2025) [17] від-

значають домінування цифрових платформ у процесах працевлаштування, що створює нові можливості, але й породжує ризики цифрової нерівності, вимагаючи інклюзивних підходів рекрутингу.

Для візуалізації та систематизації управлінських процесів нами запропоновано адаптовану модель за концепцією SMAILE (Strategic Management Artificial Intelligence Labor Enhancement), яка відображає взаємозв'язок між різними етапами трансформації ринку праці та їх впливом на створення доданої вартості в економіці (рис. 5).

Запропонована SMAILE-модель демонструє необхідність системного підходу до управління змінами на всіх етапах трансформації. Концепція кривої посмішки, початково розроблена Stan Shih для аналізу ланцюгів створення вартості, адаптована нами для відображення трансформаційних процесів на ринку праці. U-подібна форма кривої показує, що найвищу додану вартість створюють види діяльності на початку та в кінці трансформаційного ланцюга – високотехнологічні професії та інноваційні сервіси.

Модель виділяє п'ять ключових етапів трансформації, для кожного з яких необхідні специфічні механізми управління:

1. Цифрові компетенції – формування базових навичок для цифрової економіки.
2. Гнучкі форми зайнятості – розвиток нових моделей організації праці.
3. Традиційна зайнятість – класичні форми трудових відносин.
4. Адаптивне управління – впровадження сучасних підходів до управління персоналом.
5. Цифрові платформи – розвиток нових форматів працевлаштування.

Для практичної реалізації запропонованої моделі нами розроблено комплекс механізмів управління трансформаційними процесами (табл. 1), який враховує специфіку кожного етапу та забезпечує системний підхід до управління змінами.

Аналіз даних таблиці 1 свідчить про необхідність диференційованого підходу до управління різними етапами трансформації. Особливу увагу приділено цифровим компетенціям та платформним рішенням як ключовим драйверам створення високої доданої вартості. Механізми управління на цих етапах спрямовані на стимулювання інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Гнучкі форми зайнятості та адаптивне управління формують проміжну ланку транс-

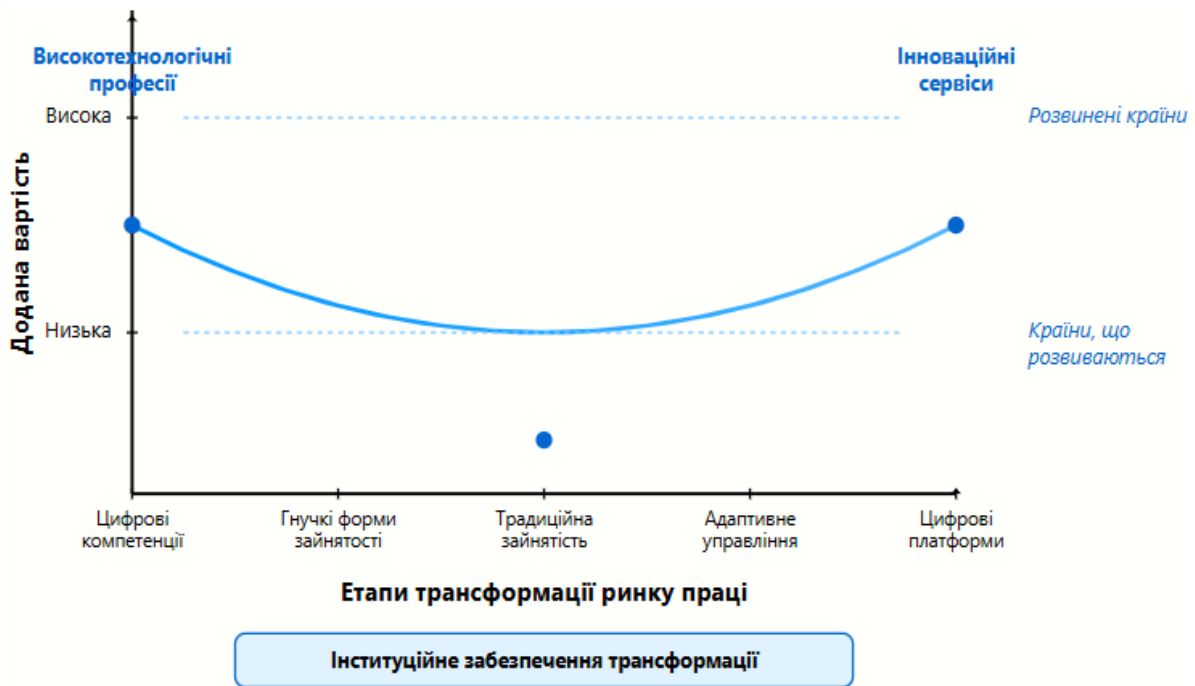


Рис. 5. SMAILE-модель трансформації ринку праці України

Джерело: розроблено авторами

формації, забезпечуючи баланс між інноваційністю та стабільністю. Запропоновані механізми управління на цих етапах орієнтовані на диверсифікацію форм зайнятості при збереженні соціальних гарантій та розвитку людського капіталу. Особливої актуальності це набуває в умовах воєнного стану, коли необхідно забезпечити максимальну гнучкість ринку праці при збереженні соціальної захищеності працівників.

Традиційна зайнятість, хоча і створює меншу додану вартість, залишається важливим стабілізуючим елементом ринку праці, особливо в кризових умовах. Механізми управління цим сегментом фокусуються на забезпеченні стабільності трудових відносин, захисті прав працівників та розвитку соціального діалогу.

Наскрізним елементом запропонованої системи управління виступає інституційне забезпечення, яке створює нормативно-правову та організаційну основу для ефективної реалізації всіх інших механізмів. В умовах післявоєнного відновлення особливого значення набувають:

- розвиток державно-приватного партнерства;
- активізація міжнародної співпраці;
- адаптація регуляторної бази до нових форм зайнятості;

- модернізація систем соціального захисту.

Синергетичний ефект від взаємодії запропонованих механізмів управління проявляється у:

- підвищенні адаптивності ринку праці до змін;
- розвитку інноваційних форм зайнятості;
- забезпеченні соціального захисту працівників;
- стимулюванні професійного розвитку;
- створенні нових можливостей працевлаштування;
- посиленні інституційної спроможності.

Практична реалізація розроблених механізмів управління потребує:

1. На державному рівні:
 - розробки відповідної нормативно-правової бази;
 - впровадження цільових програм підтримки;
 - створення системи моніторингу ефективності.
2. На регіональному рівні:
 - адаптації загальнонаціональних підходів до місцевої специфіки;
 - розвитку регіональних центрів компетенцій;
 - підтримки локальних ініціатив.

Таблиця 1

**Комплекс механізмів управління трансформаційними процесами
на ринку праці України**

Етапи трансформації	Механізми управління	Інструменти реалізації	Очікувані результати
Цифрові компетенції	- Освітньо-кваліфікаційне регулювання - Стимулювання цифрового розвитку - Сертифікація навичок	- Програми цифрової грамотності - Освітні платформи - Грантові програми - Центри розвитку компетенцій	- Підвищення цифрової грамотності - Конкурентоспроможність працівників - Розвиток цифрових навичок
Гнучкі форми зайнятості	- Правове регулювання - Соціальний захист - Податкове стимулювання	- Законодавчі акти - Соціальні гарантії - Податкові пільги - Цифрові платформи	- Диверсифікація форм зайнятості - Соціальна захищеність - Адаптивність ринку праці
Традиційна зайнятість	- Стандартизація умов праці - Контроль дотримання прав - Колективні договори	- Трудове законодавство - Інспекції праці - Профспілкові механізми - Соціальний діалог	- Стабільність зайнятості - Захист прав працівників - Соціальні гарантії
Адаптивне управління	- Організаційний розвиток - Мотиваційні механізми - HR-інновації	- Програми розвитку персоналу - Системи мотивації - Digital HR-інструменти - Психологічна підтримка	- Підвищення продуктивності - Лояльність персоналу - Інноваційний розвиток
Цифрові платформи	- Регулювання платформної економіки - Захист даних - Стандартизація послуг	- Цифрові регламенти - Системи безпеки - Рейтингові системи - API-стандарти	- Розвиток цифрових ринків - Прозорість операцій - Інтеграція платформ
Інституційне забезпечення	- Державне регулювання - Міжсекторна взаємодія - Міжнародна співпраця	- Нормативна база - Державно-приватне партнерство - Міжнародні програми - Моніторингові системи	- Системність розвитку - Інституційна спроможність - Міжнародна інтеграція

Джерело: розроблено авторами

3. На корпоративному рівні:

- впровадження інноваційних HR-практик;
- розвитку систем навчання та адаптації;
- забезпечення соціального захисту працівників.

Ефективність запропонованих механізмів управління значною мірою залежить від спроможності державних та недержавних інституцій забезпечити їх узгоджену реалізацію на всіх рівнях. Це актуалізує потребу в розробці конкретних програм та проектів, спрямованих на практичне впровадження визначених механізмів з урахуванням специфіки поточного етапу розвитку ринку праці України.

Особливу увагу в контексті впровадження запропонованих механізмів управління необхідно приділити забезпеченню інклюзивності трансформаційних процесів. Це передбачає:

1. В сфері цифрових компетенцій:

- розробку диференційованих програм навчання для різних категорій працівників;
- створення доступних освітніх платформ;
- надання адресної підтримки вразливим групам населення;
- впровадження системи визнання неформальної освіти.

2. Щодо гнучких форм зайнятості:

- забезпечення правового захисту працівників нестандартних форм зайнятості;
 - розробку механізмів соціального страхування для самозайнятих;
 - підтримку соціального підприємництва;
 - розвиток інфраструктури дистанційної роботи.
3. У сфері традиційної зайнятості:
- модернізацію системи колективно-договірного регулювання;
 - посилення механізмів контролю за дотриманням трудових прав;
 - розвиток професійних стандартів;
 - підтримку галузевого соціального діалогу.
4. В адаптивному управлінні:
- впровадження інклюзивних практик управління персоналом;
 - розвиток програм психологічної підтримки;
 - створення систем раннього попередження кризових явищ;
 - формування культури безперервного навчання.
5. На рівні цифрових платформ:
- забезпечення рівного доступу до цифрових можливостей;
 - розробку стандартів захисту персональних даних;
 - впровадження механізмів рейтингування роботодавців;
 - розвиток систем верифікації компетенцій.

Принципово важливим елементом успішної реалізації запропонованих механізмів є розвиток міжнародного співробітництва, що особливо актуально в контексті євроінтеграційних процесів. Це передбачає:

- гармонізацію національного законодавства з європейськими нормами;
- участь у міжнародних програмах розвитку компетенцій;
- залучення найкращих практик управління ринком праці;
- розвиток транскордонної мобільності.

Для забезпечення ефективності запропонованих механізмів управління необхідна розробка комплексної системи моніторингу та оцінки.

Таким чином, розроблені механізми управління трансформаційними процесами на ринку праці формують комплексну систему, спрямовану на забезпечення збалансованого розвитку в умовах множинних криз та післявоєнного

відновлення. Їх практична реалізація створить підґрунтя для підвищення адаптивності та конкурентоспроможності національного ринку праці в довгостроковій перспективі.

Висновки. У результаті проведеного дослідження досягнуто мету щодо теоретико-методологічного обґрунтування та розробки механізму управління трансформаційними процесами на ринку праці України в умовах множинних криз. Розроблено комплексну методологію оцінювання трансформаційних процесів, яка враховує взаємодію глобальних факторів (цифровізація, міжнародна мобільність), воєнних викликів (масова міграція, мобілізація, руйнування інфраструктури) та локальних особливостей (регіональні диспропорції, галузеві трансформації).

Виявлено безпрецедентні структурні зміни на ринку праці України внаслідок повномасштабної війни: скорочення робочої сили на 25-40%, масштабна зовнішня міграція (6,7 млн осіб), внутрішнє переміщення (4,7 млн осіб), формування стійкого дефіциту кадрів (30%) при збереженні високого рівня безробіття (14%). Встановлено критичну важливість адаптації систем соціального захисту до нових форм зайнятості та необхідність інтеграції внутрішньо переміщених осіб і ветеранів.

Розроблено та обґрунтовано SMAILE-модель трансформації ринку праці, яка забезпечує системний підхід до управління змінами та відображає взаємозв'язок між етапами трансформації та створенням доданої вартості. На її основі запропоновано комплексний механізм антикризового управління, спрямований на подолання структурних дисбалансів та забезпечення ефективного перерозподілу трудових ресурсів. Механізм передбачає диференційовані підходи до різних етапів трансформації, збалансування інноваційного розвитку та соціального захисту, інтеграцію цифрових та традиційних форм зайнятості.

Визначено умови ефективної реалізації запропонованих механізмів в контексті післявоєнного відновлення: поетапне впровадження з урахуванням готовності інституційного середовища, розвиток системи моніторингу та оцінки результативності, забезпечення інклюзивності трансформаційних процесів, активізація міжнародного співробітництва.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному теоретико-методологічному обґрунтуванні та розробці іннова-

ційних механізмів управління трансформаційними процесами на ринку праці України в умовах воєнних викликів, що, на відміну від існуючих підходів, базується на розробленій SMAILE-моделі, яка відображає взаємозв'язок між етапами трансформації та створенням доданої вартості, враховує взаємодію глобальних факторів, воєнних викликів та локальних особливостей, а також передбачає диференційовані підходи до управління різними етапами трансформації через збалансування інноваційного розвитку із соціальним захистом та інтеграцією цифрових і традиційних форм зайнятості.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання для розробки державної політики управління ринком праці, формування регіональних програм зайнятості, вдосконалення корпоративних систем управління персоналом та розвитку освітніх програм професійної підготовки.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на розробку методичних підходів до оцінювання ефективності запропонованих механізмів управління та їх адаптації до умов післявоєнного відновлення економіки України з урахуванням євроінтеграційних процесів та вимог цифрової трансформації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Bez, C. S. (2025). Conceptualising the environmental dimension of left-behind places. *Ecological Economics*, 228, 108448. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2024.108448>
2. Caliendo, M., Olthaus, R., & Pestel, N. (2025). Long-term employment effects of the minimum wage in Germany: New data and estimators. *Labour Economics*, 92, 102648. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102648>
3. Dagorn, E., & Moulin, L. (2025). Dropping out of university in response to the COVID-19 pandemic. *Economics of Education Review*, 104, 102604. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2024.102604>
4. Ding, J., & Zhou, Y. (2025). Anatomy of wage rigidity in China: Lessons from the global financial crisis for post-pandemic recovery. *Economic Modelling*, 142, 106932. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106932>
5. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. (2024). Work.ua. <http://surl.li/wfzcom>
6. Державна служба зайнятості України. (2024). Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-серпні 2024 року. <http://surl.li/rzidyq>
7. Дослідження ринку праці України 2024: ключові висновки та очікування на 2025. (2024). <http://surl.li/bqgeye>
8. Dudek, M. (2025). Seemingly baseless discrimination. *Games and Economic Behavior*, 149, 43–55. <https://doi.org/10.1016/j.gcb.2024.11.003>
9. Європейська Бізнес Асоціація. (2024). Дефіцит кадрів відчувають вже 74% компаній. <http://surl.li/sckayu>
10. Судаков М., Лісогор Л. (2023). Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. <http://surl.li/zkrmdy>
11. Freitas-Monteiro, T., & Ludolph, L. (2025). Barriers to humanitarian migration, victimization and integration outcomes: Evidence from Germany. *World Development*, 186, 106833. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2024.106833>
12. García, R. E., & López Rago, R. A. (2025). Financial subsidies, female employment, and plant performance – Evidence from a quasi-experiment. *Journal of Financial Stability*, 76, 101341. <https://doi.org/10.1016/j.jfs.2024.101341>
13. Giannellis, N., & Tzanaki, M.-A. (2025). Macroeconomic responses to financial stress shocks: Evidence from the US and the Eurozone. *International Economics*, 181, 100573. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2024.100573>
14. Jiménez, B., & Rendon, S. (2025). Labor market effects of bounds on domestic outsourcing. *Journal of Development Economics*, 173, 103406. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103406>
15. Luo, W., Tang, L., Yang, Y., & Zou, X. (2025). Robots as guardians: Industrial automation and workplace safety in China. *Journal of Development Economics*, 172, 103381. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103381>
16. Malika, O., & Badr, E. (2025). The internationalization of higher education and labor market transformations study current and future digital capabilities. *Multidisciplinary Science Journal*, 7(2), e2025088. <https://doi.org/10.31893/multiscience.2025088>
17. Martínez-Nicolás, M., Catalina-García, B., & García-Galera, M. del C. (2025). Access to the labour market in the digital society: The use and assessment of employment websites [El acceso al mercado de trabajo en la sociedad digital. Uso y valoración de los portales de empleo en Internet]. *Revista Latina de Comunicación Social*, 83, 2025. <https://doi.org/10.4185/rlds-2025-2316>
18. Міністерство економіки України. (2024). eРобота: Гранти від держави на відкриття чи розвиток бізнесу. <http://surl.li/btfjmm>

19. Національний банк України. (2024a). Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. <http://surl.li/femhcb>
20. Національний банк України. (2024b). Інфляційний звіт. Липень 2024 року. <http://surl.li/goznxo>
21. Nguyen, T. C., & Ho, T. T. (2025). Understanding the informal economy: The influence of political ideology during financial crises. *Economic Modelling*, 142, 106934. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106934>
22. Опендатабот. (2024). Розподіл ФОП за статтю у першому кварталі 2021-2024 років. <http://surl.li/cmпуhg>
23. Інститут глобальних даних (2024). Україна – Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні – Опитування загального населення – Раунд 17 (Серпень 2024 року). <http://surl.li/rmdzqz>
24. Shaheen, R. (2025). Labor market consequence of exports diversification and terms of trade shocks in EMDEs. *International Economics and Economic Policy*, 22(1), 14. <https://doi.org/10.1007/s10368-024-00641-9>
25. The UN Refugee Agency. (2024). Ukraine refugee situation. Operational data portal. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
26. Wang, L., Zhou, H., & Wan, G. (2025). The impact of robots on unemployment duration: Evidence from the Chinese General Social Survey. *China Economic Review*, 89, 102305. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2024.102305>
27. Webster, N. A., & Zhang, Q. (2025). Strategic silences for normative work: Inclusions and exclusions of migrant labour in policy foregrounding of the Swedish gig economy. *Geoforum*, 158, 104157. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2024.104157>
28. Zhang, J., Chen, P., Jin, Z., & Li, S. (2025). Optimal strategies for collective defined contribution plans when the stock and labor markets are co-integrated. *Applied Mathematics and Computation*, 490, 129210. <https://doi.org/10.1016/j.amc.2024.129210>
29. Zhang, L., & Zhu, J. (2025). Can higher education improve egalitarian gender role attitudes? Evidence from China. *China Economic Review*, 88, 102311. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2024.102311>

REFERENCES:

1. Bez, C. S. (2025) Conceptualising the environmental dimension of left-behind places. *Ecological Economics*, vol. 228, 108448. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2024.108448>
2. Caliendo, M., Olthaus, R., & Pestel, N. (2025) Long-term employment effects of the minimum wage in Germany: New data and estimators. *Labour Economics*, vol. 92, 102648. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102648>
3. Dagorn, E., & Moulin, L. (2025) Dropping out of university in response to the COVID-19 pandemic. *Economics of Education Review*, vol. 104, 102604. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2024.102604>
4. Ding, J., & Zhou, Y. (2025) Anatomy of wage rigidity in China: Lessons from the global financial crisis for post-pandemic recovery. *Economic Modelling*, vol. 142, 106932. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106932>
5. Dobrobut u kompanii ta defitsyt kadriv [Company welfare and staff shortage]. (2024) Work.ua. Available at: <http://surl.li/wfzcom> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
6. Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy (2024) Sytuatsiia na rynku pratsi ta dialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-serpni 2024 roku [Labor market situation and activities of the State Employment Service in January-August 2024]. Available at: <http://surl.li/rzidyq> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
7. Doslidzhennia rynku pratsi Ukrainy 2024: kliuchovi vysnovky ta ochikuvannia na 2025 [Ukraine Labor Market Research 2024: Key Findings and Expectations for 2025]. (2024) Available at: <http://surl.li/bqgeye> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
8. Dudek, M. (2025) Seemingly baseless discrimination. *Games and Economic Behavior*, vol. 149, pp. 43–55. <https://doi.org/10.1016/j.geb.2024.11.003>
9. Yevropeiska Biznes Asotsiatsiia (2024) Defitsyt kadriv vidchuvaiut vzhe 74% kompanii [74% of companies already experience staff shortages]. Available at: <http://surl.li/sckayy> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
10. Sudakov, M., & Lisohor, L. (2023) Rynok pratsi Ukrainy 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy [Ukraine's labor market 2022–2023: state, trends and prospects]. Available at: <http://surl.li/zkrmdy> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
11. Freitas-Monteiro, T., & Ludolph, L. (2025) Barriers to humanitarian migration, victimization and integration outcomes: Evidence from Germany. *World Development*, vol. 186, 106833. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2024.106833>
12. García, R. E., & López Rago, R. A. (2025) Financial subsidies, female employment, and plant performance – Evidence from a quasi-experiment. *Journal of Financial Stability*, vol. 76, 101341. <https://doi.org/10.1016/j.jfs.2024.101341>
13. Giannellis, N., & Tzanaki, M.-A. (2025) Macroeconomic responses to financial stress shocks: Evidence from the US and the Eurozone. *International Economics*, vol. 181, 100573. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2024.100573>

14. Jiménez, B., & Rendon, S. (2025) Labor market effects of bounds on domestic outsourcing. *Journal of Development Economics*, vol. 173, 103406. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103406>
15. Luo, W., Tang, L., Yang, Y., & Zou, X. (2025) Robots as guardians: Industrial automation and workplace safety in China. *Journal of Development Economics*, vol. 172, 103381. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103381>
16. Malika, O., & Badr, E. (2025) The internationalization of higher education and labor market transformations study current and future digital capabilities. *Multidisciplinary Science Journal*, vol. 7(2), e2025088. <https://doi.org/10.31893/multiscience.2025088>
17. Martínez-Nicolás, M., Catalina-García, B., & García-Galera, M. del C. (2025) Access to the labour market in the digital society: The use and assessment of employment websites. *Revista Latina de Comunicacion Social*, vol. 83, 2025. <https://doi.org/10.4185/rlcs-2025-2316>
18. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy (2024) yeRobota: Hrany vid derzhavy na vidkryttia chy rozvytok biznesu [eWork: State grants for business opening or development]. Available at: <http://surl.li/btfjmm> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
19. Natsionalnyi bank Ukrainy (2024a) Infliatsiinyi zvit. Kviten 2024 roku [Inflation Report. April 2024]. Available at: <http://surl.li/femhcb> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
20. Natsionalnyi bank Ukrainy (2024b) Infliatsiinyi zvit. Lypen 2024 roku [Inflation Report. July 2024]. Available at: <http://surl.li/goznxo> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
21. Nguyen, T. C., & Ho, T. T. (2025) Understanding the informal economy: The influence of political ideology during financial crises. *Economic Modelling*, vol. 142, 106934. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106934>
22. Opendatabot (2024) Rozpodil FOP za stattiu u pershomu kvartali 2021-2024 rokiv [Distribution of individual entrepreneurs by gender in the first quarter of 2021-2024]. Available at: <http://surl.li/cmpuhg> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
23. Instytut hlobalnykh danykh (2024) Ukraina – Zvit pro vnutrishnie peremishchennia naselennia v Ukraini – Opytuvannia zahalnoho naselennia – Raund 17 (Serpen 2024 roku) [Ukraine - Report on internal displacement in Ukraine - General population survey - Round 17 (August 2024)]. Available at: <http://surl.li/rmdzqz> (accessed August 29, 2024) (in Ukrainian)
24. Shaheen, R. (2025) Labor market consequence of exports diversification and terms of trade shocks in EMDEs. *International Economics and Economic Policy*, vol. 22(1), 14. <https://doi.org/10.1007/s10368-024-00641-9>
25. The UN Refugee Agency (2024) Ukraine refugee situation. Operational data portal. Available at: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (accessed August 29, 2024)
26. Wang, L., Zhou, H., & Wan, G. (2025) The impact of robots on unemployment duration: Evidence from the Chinese General Social Survey. *China Economic Review*, vol. 89, 102305. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2024.102305>
27. Webster, N. A., & Zhang, Q. (2025) Strategic silences for normative work: Inclusions and exclusions of migrant labour in policy foregrounding of the Swedish gig economy. *Geoforum*, vol. 158, 104157. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2024.104157>
28. Zhang, J., Chen, P., Jin, Z., & Li, S. (2025) Optimal strategies for collective defined contribution plans when the stock and labor markets are co-integrated. *Applied Mathematics and Computation*, vol. 490, 129210. <https://doi.org/10.1016/j.amc.2024.129210>
29. Zhang, L., & Zhu, J. (2025) Can higher education improve egalitarian gender role attitudes? Evidence from China. *China Economic Review*, vol. 88, 102311. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2024.102311>