

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-85-83>

УДК 331.5:004]:355.01(477)

# ІННОВАЦІЙНА ПАРАДИГМА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: ВИКЛИКИ ВОЄННОГО ЧАСУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

## INNOVATIVE EMPLOYMENT PARADIGM IN THE CONTEXT OF ECONOMY DIGITALIZATION: WARTIME CHALLENGES AND POST-WAR RECOVERY

**Шалімова Наталія Станіславівна**доктор економічних наук, професор,  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7564-4343>**Шалімов Володимир Володимирович**кандидат економічних наук, доцент,  
Донецький державний університет внутрішніх справ  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9462-8277>**Shalimova Nataliia**

Central Ukrainian National Technical University

**Shalimov Volodymyr**

Donetsk State University of Internal Affairs

Стаття присвячена обґрунтуванню інноваційної парадигми зайнятості в Україні як стратегічної відповіді на виклики цифровізації економіки та воєнного стану. Уточнено сутність цифровізації у сфері праці як системного процесу інтеграції інтелектуальних здібностей людини з цифровими екосистемами для динамічної капіталізації знань. Доведено, що в умовах воєнних ризиків нова парадигма зайнятості має базуватися на принципах інтелектуальної автономії, цифрової гнучкості та безперервної капіталізації знань. Визначено стратегічні орієнтири розвитку людського капіталу, що включають цифрову адаптивність, гнучкі форми трудової активності, розбудову екосистеми знань, глобальну інтеграцію вітчизняного інтелекту, визнання неформальної освіти та мікрокваліфікацій. Практична реалізація визначених пріоритетів формує ресурсний фундамент для прискореного післявоєнного відновлення національної економіки.

**Ключові слова:** інноваційна парадигма зайнятості, трансформація зайнятості, людський капітал, цифровізація економіки, новітні форми зайнятості, цифрові компетентності, безперервне навчання.

This article is devoted to the theoretical justification of an innovative employment paradigm in Ukraine as a strategic response to the challenges of economic digitalisation and martial law. It clarifies the essence of digitalisation in the labour sphere, defined as a systematic process of integrating human intellectual capabilities with digital ecosystems for the dynamic capitalisation of knowledge. It is argued that, under the influence of digitalisation, a transition is taking place from a traditional to an innovative model of employment, with a change in its essential characteristics in terms of work organisation, the format of labour relations, management methods, requirements for employees, and continuous education. It is demonstrated that, in the context of military risks, the new innovative employment paradigm should be viewed as a holistic system of theoretical perspectives and practical approaches to the organisation of labour, based on the principles of intellectual autonomy, digital flexibility, and the continuous capitalisation of knowledge and adaptability of human capital to dynamic technological changes in the context of the digitalisation of the economy. Strategic guidelines for the development of human capital have been defined in the context of implementing the new employment paradigm in the era of digitalisation, including digital adaptability (the development and implementation of intensive retraining programmes to prepare the workforce for the demands of the network economy), support for flexible forms of labour activity (legalisation and incentivised support for platform-based and project-based forms of work as means of ensuring professional resilience among specialists), the



development of a knowledge ecosystem (creating conditions for lifelong learning and legitimising alternative ways of acquiring professional skills) and the global integration of domestic intellectual capital (development of virtual infrastructure to engage domestic intellectual capital in high-tech international projects). A distinctive feature of the proposed approach is the emphasis on implementing mechanisms for the recognition of non-formal education and micro-qualifications to accelerate the adaptation of the workforce to the needs of innovative sectors. The practical implementation of these priorities helps to minimise the destructive impact of war and lays the resource foundation for the accelerated post-war recovery of the national economy.

**Keywords:** innovative employment paradigm, employment transformation, human capital, economy digitalization, newest forms of employment, digital competencies, lifelong learning.

**Постановка проблеми.** У сучасній світовій економіці цифрова трансформація виступає фундаментальним чинником перегляду класичних канонів організації праці. Глобальні технологічні зрушення зумовлюють відхід від жорстких індустріальних моделей зайнятості на користь гнучких мережевих структур, де ключову роль відіграють інформаційні потоки та цифрові платформи. Проте сьогодні спостерігається суттєвий розрив між стрімким поширенням новітніх форм трудової активності (гіг-економіка, дистанційна та хмарна зайнятість) і консервативним характером інституційного регулювання ринку праці.

Для України зазначені процеси набули особливої специфіки внаслідок збройної агресії та введення воєнного стану. Воєнні реалії спричинили масштабне переміщення трудових ресурсів, руйнування фізичної виробничої інфраструктури та дестабілізацію традиційних механізмів відтворення професійних компетенцій. У таких умовах цифровізація перетворилася на стратегічний інструмент підтримання життєздатності економіки, дозволивши частині підприємств та працівників інтегруватися у глобальні ланцюги створення вартості через віддалені формати роботи. Разом з тим, назріла гостра потреба у теоретичному обґрунтуванні нової інноваційної парадигми зайнятості, яка б дозволила нівелювати загрози деградації людського капіталу та сформувати надійне підґрунтя для післявоєнного відновлення держави на засадах цифровізації та інтелектуалізації праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні засади трансформації ринку праці в умовах цифрових викликів перебувають у центрі уваги широкого кола науковців. Фундаментальний внесок у розробку філософії змін у сфері праці належить А. Колоту та О. Герасименко [5]. Стратегії адаптації зайнятості до вимог цифрової економіки та подолання глобальних технологічних зрушень ґрунтовно проаналізовано у монографії Н. Азьмук [1]. Специфіку функціонування ринку праці України в період війни

та потенційні шляхи його післявоєнного відновлення розкрито у розвідках Е. Лібанової [7] та З. Галушки [2]. Вплив цифрових технологій на трансформацію зайнятості, трудових відносин та прояв мобільності працівників розкрито у працях І. Петрової [9], О. Дороніної [4], Ю. Сафонова [11] та ін. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах цифровізації досліджено М. Семикіною [10], Т. Костишиною [6] та О. Шеміновим [13] та ін. У працях О. Грішнєвої та Д. Марковця [3] розкрито особливості цифровізації корпоративного людського капіталу та визначено орієнтири модернізації кадрової політики. Вплив діджиталізації на сферу зайнятості вивчають Л. Лісогор [8], О. Христенко [12], О. Шемінов [13] та ін. Разом з тим, все ще залишається недостатньо вивченою нова парадигма зайнятості в умовах цифровізації економіки, можливості її імплементації в умовах екстремальної невизначеності та перспективних потреб повоєнної відбудови.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Попри активні наукові дискусії, теоретичне обґрунтування інноваційної парадигми зайнятості, адаптованої до безпекових викликів та цифрової екосистеми, залишається фрагментарним. Зокрема, потребує уточнення змісту глобальних трансформацій сфери зайнятості під впливом цифрових технологій. Також бракує системного підходу до визначення ключових орієнтирів розвитку людського капіталу через підтримку новітніх форм трудової активності, що є визначальним для успішного післявоєнного відновлення.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є обґрунтування інноваційної парадигми зайнятості в Україні як стратегічної відповіді на виклики цифровізації економіки та воєнного стану.

Досягнення цієї мети передбачає дослідження наслідків глобальних трансформацій сфери зайнятості під впливом цифрових технологій, визначення сутнісних характеристик нової парадигми професійної самореаліза-

ції людини в умовах мережевої економіки, а також обґрунтування стратегічних орієнтирів розвитку людського капіталу України через розширення цифрових компетентностей та підтримку новітніх форм трудової активності в період післявоєнного відновлення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Цифровізація економіки на сучасному етапі виступає потужним рушієм трансформації сфери зайнятості, що зумовлює відхід від традиційних індустріальних форм організації праці. Поділяємо думку Н. Азьмук [1], О. Дороніної [4], А. Колота [5], Т. Костишиної [6], Л. Лісогор [8], І. Петрової [9], М. Семикіної [10] та інших дослідників в тому, що цифровізація кардинально змінює зайнятість, зміст і характер трудових процесів, розмиває межі між професійним та особистим простором, а також формує нові вимоги до життєстійкості фахівців на ринку праці.

Розвиваючи наукові підходи [1-13], під *цифровізацією економіки* у контексті сфери зайнятості пропонуємо розуміти системний процес інтеграції інтелектуальних здібностей людини з цифровими екосистемами, що зумовлює перехід від статичного виконання посадових функцій до динамічної капіталізації знань у віртуальному та мережевому середовищах. Таке трактування підкреслює, що цифровізація створює середовище, в якому формується нова якість соціально-трудова відносин.

Аналіз глобальних трансформацій ринків праці під впливом цифрових технологій дозволяє виокремити низку фундаментальних зрушень, які докорінно змінюють сутність сфери зайнятості.

Першочергове значення, на нашу думку, має віртуалізація та детериторіалізація трудового простору, оскільки цифровізація економіки фактично нівелювала географічну прив'язаність трудових функцій до конкретного місця локалізації активів підприємства. Завдяки стрімкому розвитку хмарних технологій та засобів дистанційної комунікації відбулася інтеграція національних ринків праці у єдиний глобальний цифровий простір, що відкрило безпрецедентні можливості для експорту інтелектуальних послуг, але водночас суттєво посилило конкуренцію за таланти у світовому масштабі. Для України зазначений процес набуває особливої ваги, адже в сучасних реаліях саме цифрова мобільність стала ключовим механізмом збереження зайнятості в умовах безпекових загроз та вимушеної релокації значної частини кваліфікованих фахівців.

З віртуалізацією праці тісно пов'язана інша ключова тенденція – посилення алгоритмізації управління та масштабного розширення платформної зайнятості. Поява та домінування цифрових платформ у межах гігекономіки докорінно змінює роль традиційних посередників, оскільки соціально-трудова відносина дедалі частіше базуються на використанні короткострокових проектних завдань, де координація здійснюється за допомогою автоматизованих алгоритмів та систем обробки великих даних. Така трансформація, з одного боку, забезпечує надвисоку гнучкість ринку, проте з іншого – вимагає докорінного перегляду існуючих систем соціального захисту, які історично були розраховані на довгострокові стабільні контракти та фізичну присутність працівника на робочому місці.

Паралельно з інституційними змінами відбувається глибока структурна перебудова попиту на професійні компетенції, зумовлена витісненням рутинних операцій автоматизованими системами. Це призводить до поляризації ринку праці, де визначальним стає володіння високим рівнем когнітивної складності та специфічними цифровими компетентностями. У новій парадигмі людський капітал оцінюється не стільки за обсягом раніше накопичених знань, скільки за здатністю до швидкої адаптації в людино-машинних інтерфейсах та оперативного опанування нових програмних інструментів. Вказані процеси стимулюють процес індивідуалізації траєкторій професійної самореалізації, де працівник перетворюється на самостійного суб'єкта, який відповідає за формування власного професійного портфеля та безперервне оновлення компетенцій протягом усього життя.

Таким чином, глобальні цифрові трансформації формують середовище, в якому стійкість сфери зайнятості забезпечується не стабільністю займаних посад, а динамічною *адаптивністю людського капіталу* до технологічних циклів, що змінюються. Відтак, під впливом цифровізації відбувається перехід від традиційної до інноваційної моделі зайнятості зі зміною її сутнісних характеристик з позицій організації праці, формату трудових відносин, методів управління, вимог до працівників, безперервної освіти (табл. 1).

З огляду на зміст таблиці 2, зауважимо, що процеси інноваційної трансформації зайнятості під впливом цифровізації зумовлюють об'єктивний перехід до формування системи випереджального розвитку людського капіталу як в глобальному світі, так і в Україні.

Таблиця 1

**Порівняльний аналіз зміни сутнісних характеристик моделей зайнятості під впливом цифровізації економіки**

<b>Параметри порівняння</b>	<b>Традиційна модель зайнятості</b>	<b>Інноваційна модель зайнятості в умовах цифровізації</b>
Організація праці	Фізичне робоче місце, ієрархія	Віртуальний простір, мережевість
Формат відносин	Тривалі контракти, повна зайнятість	Проектна робота, самозайнятість
Метод управління	Адміністративний нагляд	Алгоритмічне керування даними
Вимоги до людського капіталу	Стабільні професійні навички	Цифрові компетентності, адаптивність
Освітній вектор	Одноразова кваліфікація	Навчання впродовж усього життя
Результативність	Фізична присутність, трудовитрати	Швидкість опрацювання даних, капіталізація цифрових компетентностей

*Джерело: сформовано авторами*

Пояснюємо це явище наступним чином. В умовах глобальної цифровізації та становлення мережевої економіки швидкість технологічного оновлення робочих процесів випереджає темпи традиційної професійної підготовки. Статична модель зайнятості, орієнтована на стабільні професійні стандарти та довгострокові трудові контракти, перестає відповідати динаміці цифрових платформ. Випереджальний розвиток сфери зайнятості дозволяє ідентифікувати потребу у новітніх цифрових компетентностях ще до моменту морального старіння наявних професійних кваліфікацій, що стає визначальним для збереження конкурентоспроможності працівників.

Окремою низкою причин, що зумовлюють потребу *випереджального розвитку людського капіталу*, є екстремальна невизначеність та воєнні реалії. Прикладом є Україна. Воєнні загрози змінили пріоритети функціонування сфери зайнятості, де людський капітал став найбільш вразливим і водночас найбільш цінним активом держави. Якщо раніше регулювання ринку праці було спрямоване на мінімізацію фактичного безробіття (реактивний підхід), то сьогодні національна економічна стійкість залежить від здатності передбачати загрози деградації інтелектуального ядра країни. Це потребує формування адаптивного середовища професійної самореалізації, де процеси збереження та переорієнтації трудового потенціалу запускаються превентивно, забезпечуючи мобільність людського капіталу (цифрову, когнітивну, професійну) в умовах безпекових ризиків.

Крім того, варто враховувати, що інноваційна трансформація зайнятості неодмінно пов'язана з переходом до економіки знань, де додана вартість створюється переважно через використання цифрових компетентностей, інтелектуальну активність та інновації. У сучасній економічній моделі зайнятості соціально-трудова відносина дедалі більше зміщуються у площину цифрової взаємодії, де професійна реалізація не обмежена географічними чи інституційними кордонами.

Усе це доводить, що нова парадигма зайнятості, що орієнтована на формування її інноваційної моделі, набуває стратегічного значення, оскільки будь-яка затримка у цифровій трансформації сфери праці може призвести до недовикористання (або втрати) необхідного інтелектуального ресурсу. Для України уповільнення процесів впровадження нової парадигми зайнятості загрожує послабленням інноваційного потенціалу як в умовах війни, так і на етапі повоєнної розбудови України.

Виходячи з окресленого, пропонуємо трактувати *інноваційну парадигму зайнятості* як цілісну систему теоретичних поглядів та практичних підходів до організації трудової діяльності, що ґрунтуються на принципах інтелектуальної автономії, цифрової гнучкості та безперервної капіталізації знань та адаптивності людського капіталу до динамічних технологічних змін в умовах цифровізації економіки. Зазначена парадигма передбачає переважну відмову від статичних форм праці на користь мережевих та проектних моделей, що дозволяють зберігати та розвивати людський капітал навіть в умовах воєнних ризиків.

Систематизація ключових рис нової парадигми зайнятості наведена у таблиці 2.

Виходячи з аналізу таблиці 2, важливо відзначити, що інноваційна парадигма зумовлює перехід до безперервної інтелектуальної капіталізації. Це означає постійну конвертацію знань, здібностей, цифрових компетентностей та інформаційних ресурсів працівників у реальну економічну цінність, дохід, що вимагає щоденного оновлення професійного профілю. У таких умовах навчання перестає бути окремим етапом, а повністю зливається з працею, де виконання кожного складного завдання у цифровому середовищі одночасно постає дієвим засобом саморозвитку.

Зазначені риси інноваційної парадигми зайнятості набувають виняткового значення у періоди екстремальної турбулентності, спричиненої агресією проти України. Зокрема, інтелектуальна автономія та цифрова гнучкість стають визначальними механізмами нейтралізації воєнних ризиків, оскільки дозволяють зберігати продуктивність навіть у разі руйнування промислових потужностей чи вимушеної релокації персоналу.

Отже, реалізацію інноваційної парадигми зайнятості розглядаємо в якості важливого стратегічного завдання для національної економіки, оскільки вона має перетворювати наявний людський капітал на гнучкий актив, здатний до оперативної інтеграції у високотехнологічні ланцюги створення вартості. При цьому сучасна політика збереження та розвитку людського капіталу України потребує переорієнтації з пасивних моделей соціаль-

ної підтримки на активне стимулювання професійної життєздатності громадян.

У центрі таких змін, на наш погляд, має перебувати розширення цифрових компетентностей, що перетворює інтелектуальний потенціал нації на мобільний та захищений ресурс, здатний ефективно функціонувати у безбар'єрному глобальному просторі. Такий підхід передбачає не лише технічне навчання, а й докорінну зміну моделі професійної поведінки, де готовність до безперервних технологічних оновлень стає базовою умовою підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

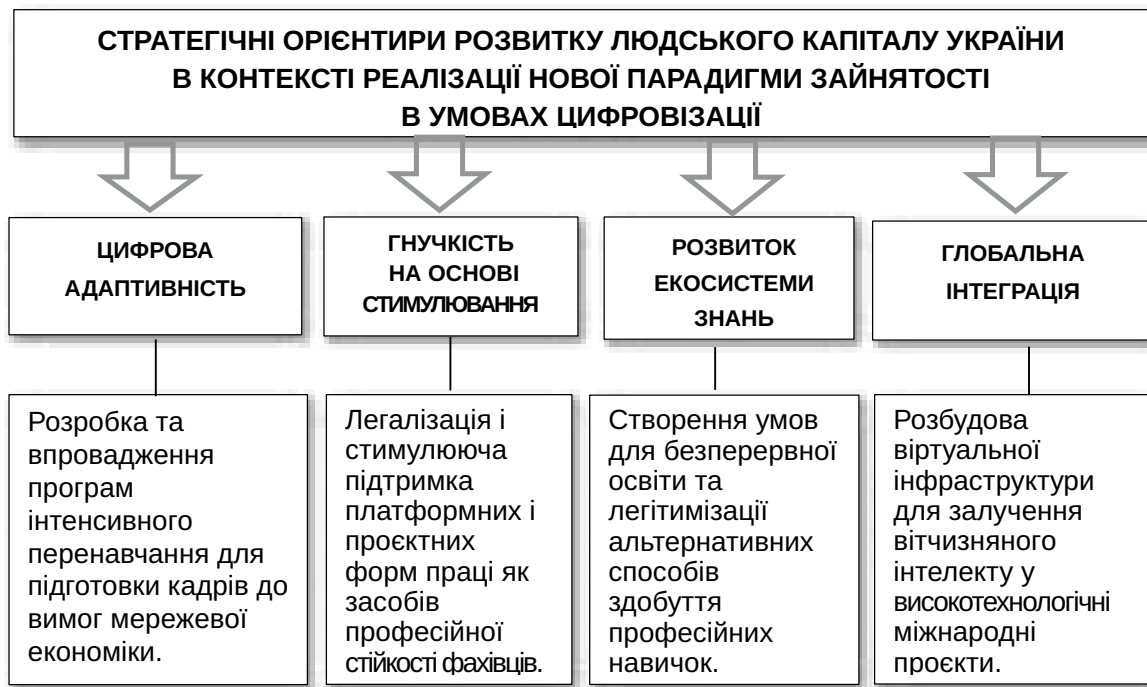
У період післявоєнного відновлення особливої ваги набуватиме державна підтримка новітніх форм трудової активності, зокрема дистанційної та проєктної роботи у межах цифрових платформ. Це дозволить ширше залучати до відновлювальних процесів внутрішньо переміщених осіб та ветеранів, нівелюючи фізичні й територіальні обмеження традиційного ринку праці. Механізми регулювання у цій сфері мають бути спрямовані на стимулювання розбудови сприятливої цифрової екосистеми, де самореалізація людини базується на принципах інтелектуальної автономії та безперервної капіталізації знань. До важливих стратегічних пріоритетів розвитку та збереження людського капіталу відносимо також впровадження механізмів визнання неформальної освіти та мікрокваліфікацій, що прискорить адаптацію кадрів до потреб інноваційних секторів. Стратегічні орієнтири розвитку людського капіталу в умовах інноваційних змін у сфері зайнятості ілюструє рисунок 1.

Таблиця 2

**Інноваційна парадигми зайнятості та її риси в умовах цифровізації економіки**

<b>Риси</b>	<b>Змістовна характеристика</b>
Інтелектуальна автономія	Перетворення працівника на самостійного суб'єкта, якому притаманна мобільність людського капіталу (цифрова, когнітивна, професійна) незалежно від фізичних активів конкретних підприємств.
Цифрова гнучкість	Перехід до мережевих та проєктних форм взаємодії, що дозволяють миттєво адаптувати трудові зусилля до ринкових та безпекових запитів.
Безперервна капіталізація	Постійний розвиток цифрових компетентностей, оновлення знань та навичок безпосередньо у робочому процесі для запобігання моральному знеціненню професійного потенціалу.
Технологічна конвергенція	Тісна інтеграція інтелекту людини з алгоритмічними системами та цифровими платформами для досягнення вищої результативності праці.
Адаптивна мобільність	Здатність до швидкої зміни форматів та галузей діяльності в умовах високої воєнної невизначеності та потреб відбудови країни.

*Джерело: сформовано авторами*



**Рис. 1. Стратегічні орієнтири розвитку людського капіталу України в контексті реалізації нової парадигми зайнятості в умовах цифровізації**

*Джерело: сформовано авторами*

Запропоновані стратегічні орієнтири (рис. 1) дозволять (на основі вибору прийнятних механізмів стимулювання та регулювання) перевести сферу зайнятості України у режим *випереджального розвитку*. Це означатиме, що людський капітал з розвиненими цифровими компетентностями стане драйвером післявоєнної відбудови економіки країни. На наше переконання, поєднання технологічної модернізації з інвестиціями у цифрову спроможність громадян має стати важливим фактором інноваційних зрушень та зміцнення національної економічної безпеки у довгостроковій перспективі.

**Висновки.** На основі проведеного дослідження обґрунтовано концептуальні засади інноваційної парадигми зайнятості в Україні, що розглядається як стратегічна відповідь на виклики цифровізації та умови воєнного стану.

Визначено, що трансформація сфери праці під впливом технологічних змін зумовлює перехід до мережевих моделей організації діяльності, де визначальними характеристиками стають інтелектуальна автономія пра-

цівника, цифрова гнучкість та безперервна капіталізація знань.

Доведено, що реалізація нової парадигми зайнятості в сучасних умовах сприяє збереженню та розвитку людського капіталу через механізми адаптивної мобільності, які дозволяють нівелювати наслідки руйнування виробничо-технічної інфраструктури в умовах воєнного стану.

Визначені стратегічні орієнтири розвитку людського капіталу в умовах трансформації сфери зайнятості створюють передумови для її переходу до моделі випереджального розвитку. Це сприятиме формуванню стійкої ресурсної бази для післявоєнного відродження України, де пріоритетами стають інтелектуалізація трудових процесів, адаптивна мобільність та високий рівень цифрової кваліфікації фахівців.

**Перспективи подальших досліджень** пов'язуємо з розробкою методичного інструментарію для оцінки ефективності капіталізації цифрових компетентностей та нормативним забезпеченням новітніх форм зайнятості в умовах відбудови.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації : монографія. Київ : Знання, 2019. 335 с.
2. Галушка З. І. Людський капітал економіки України: вплив війни та потенціал післявоєнного відновлення. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2024. № 328. С. 223–229. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-3>
3. Грішнова О., Марковець Д. Цифровізація розвитку корпоративного людського капіталу: тренди, виклики, ефективність (на прикладі консалтингових компаній). *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 1 (73). С. 28-39. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-28-39>
4. Дороніна О.А. Зайнятість молоді в умовах цифровізації економіки: інноваційні трансформації та регулювання міграційної мобільності. *Економіка і організація управління*. № 1 (61). 2026. С. 43-53. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2026.1.5>
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
6. Костишина Т., Гуртовий І., Шишов Г. Цифровізація економіки як драйвер інноваційних змін у зайнятості та HR-технологіях: виклики, загрози, перспективи. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*. 2025 (3), 118–122. DOI: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.3.118>
7. Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. Ринок праці та зайнятості в Україні: виклики воєнного часу й післявоєнної відбудови. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. № 2(56). С. 7–24. DOI: [10.15407/dse2024.02.007](https://doi.org/10.15407/dse2024.02.007)
8. Лісогор Л., Потапенко В. Трансформаційні зміни у сфері зайнятості України у контексті забезпечення соціальної безпеки. *Економіка і організація управління*. 2025. (№ 1). С. 72-79. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.3.8>
9. Петрова І. Соціальна мобільність у цифровій економіці. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 1 (77). С. 22-28. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-22-28>
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 Львівської академії*. Серія: економіка, менеджмент та право: збірник наукових праць. 2023. Вип.8. С. 29-40. <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf>
11. Сафонов Ю.М., Коротун О. П. Цифрові технології і трудові відносини: взаємовплив, особливості і тенденції розвитку. *Ефективна економіка*. 2024. (№ 4). URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.17>
12. Христенко О., Просович О. Вплив цифрової трансформації на ринок праці. 2025. *Економіка та суспільство*. (№ 73). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-100>
13. Шемінов О. Фактори розвитку діджиталізації праці в Україні. 2024. *Економіка та суспільство*. (№ 70). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-36>

## REFERENCES:

1. Azmuk, N. A. (2019). *Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii* [Employment transformation in the transition to the digital economy: global challenges and adaptation strategies]. Znannia.
2. Halushka, Z. I. (2024). *Liudskiy kapital ekonomiky Ukrainy: vplyv viiny ta potentsial pisliavoiennoho vidnovlennia* [Human capital of Ukraine's economy: the impact of war and the potential for post-war recovery]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 328, 223–229. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-328-3>.
3. Grishnova, O., & Markovets, D. (2024). *Tsyfrovizatsiia rozvytku korporatyvnoho liudskoho kapitalu: trendy, vyklyky, efektyvnist (na prykladi konsaltnykh kompanii)* [Digitalization of corporate human capital development: trends, challenges, efficiency (on the example of consulting companies)]. *Scientific Notes of KROK University*, 1(73), 28-39. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-73-28-39>.
4. Doronina, O. A. (2026). *Zainiatist molodi v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky: innovatsiini transformatsii ta rehuliuвання mihratsiinoi mobilnosti* [Youth employment in the conditions of digitalization of the economy: innovative transformations and regulation of migration mobility]. *Economics and Organization of Management*, 1(61), 43-53. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2026.1.5>.
5. Kolot, A. M., & Herasyimenko, O. O. (2021). *Pratsia XXI: filosofiiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku* [Labor XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development]. KNEU.

6. Kostyshyna, T., Hurtovyi, I., & Shyshov, H. (2025). Tsyfrovizatsiia ekonomiky yak draiver innovatsiinykh zmin u zainiatosti ta HR-tekhnologiiakh: vyklyky, zahrozy, perspektyvy [Digitalization of the economy as a driver of innovative changes in employment and HR technologies: challenges, threats, prospects]. *Bulletin of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (Economic Sciences)*, 3, 118–122. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.3.118>.
7. Libanova, E. M., Makarova, O. V., & Kurylo, I. O. (2024). Rynok pratsi ta zainiatosti v Ukraini: vyklyky voienoho chasu yi pisliavoiennoi vidbudovy [Labor market and employment in Ukraine: challenges of wartime and post-war reconstruction]. *Demography and Social Economy*, 2(56), 7–24. <https://doi.org/10.15407/dse2024.02.007>.
8. Lisohor, L., & Potapenko, V. (2025). Transformatsiini zminy u sferi zainiatosti Ukrainy u konteksti zabezpechennia sotsialnoi bezpeky [Transformational changes in the sphere of employment of Ukraine in the context of ensuring social security]. *Economics and Organization of Management*, 1, 72-79. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.3.8>.
9. Petrova, I. (2025). Sotsialna mobilnist u tsyfrovii ekonomitsi [Social mobility in the digital economy]. *Scientific Notes of KROK University*, 1(77), 22-28. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-22-28>.
10. Semykina, M. V., Sikoraka, V. I., & Sikoraka, I. O. (2023). Innovatsiini zminy u zmisti pratsi ta zainiatosti v umovakh didzhitalizatsii ta rukhu v YeS [Innovative changes in the content of labor and employment in the conditions of digitalization and movement to the EU]. *Scientific Bulletin of the Flight Academy. Series: Economics, Management and Law*, 8, 29-40. <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf>.
11. Safonov, Yu. M., & Korotun, O. P. (2024). Tsyfrovi tekhnologii i trudovi vidnosyny: vzaiemovplyv, osoblyvosti i tendentsii rozvytku [Digital technologies and labor relations: mutual influence, features and development trends]. *Efficient Economy*, 4. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.4.17>.
12. Khrystunenko, O., & Prosovych, O. (2025). Vplyv tsyfrovoy transformatsii na rynek pratsi [Impact of digital transformation on the labor market]. *Economy and Society*, 73. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-100>.
13. Sheminov, O. (2024). Faktory rozvytku didzhitalizatsii pratsi v Ukraini [Factors of development of labor digitalization in Ukraine]. *Economy and Society*, 70. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-36>.

Дата надходження статті: 02.04.2026

Дата прийняття статті: 24.04.2026

Дата публікації статті: 05.05.2026