

Діана БЕЗУБКО

здобувачка освітньо-професійної програми «Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник - к.е.н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Ольга ДЯКІВ

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Цифровізація - процес глибокої трансформації соціально-економічних систем під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, що охоплює всі сфери суспільного життя, зокрема ринок праці [2, с.35].

У наш час активно формується нова модель ринку праці, де зростає значення віддаленої, гібридної, проектної та платформеної зайнятості. Глобальний цифровий розрив, пов'язаний із нерівномірністю доступу до цифрових ресурсів, освіти та інфраструктури, загострює соціально-економічну нерівність між країнами, регіонами, професійними групами. Подолання цього виклику вимагає активної державної участі у формуванні політик цифрової інклюзії та розвитку компетентнісного потенціалу населення.

На думку українських дослідників С. Калініної та Л. Михайлишин, сучасна цифрова епоха формує нову фазу розвитку ринку праці, що має суперечливий характер. З одного боку, відбувається підвищення ефективності економічних процесів, посилення конкурентоспроможності економік, зменшення диспропорцій між локальними ринками праці. З іншого – поширюються нестандартні форми зайнятості, поглиблюється нерівність у доступі до якісних робочих місць, загострюється соціальна поляризація на глобальному й національному рівнях [3, с. 39].

Цифрова економіка суттєво змінює підходи до системи управління компаніями, пропонуючи нові інструменти та

методики, що дають змогу оптимізувати процеси, підвищити їхню ефективність і адаптуватися до швидких змін у бізнес-середовищі. Цифрова робоча сила це сукупність працівників, які володіють цифровими навичками, виконують свої професійні обов'язки з допомогою цифрових платформ і пристроїв з метою підвищення ефективності діяльності та створення інноваційних продуктів і послуг [1, с.220].

Наскільки відомо, тенденції трансформації працевлаштування не є розміряними в світовому контексті. Найбільш деструктивні зміни можна спостерігати в країнах, що характеризуються низьким або дещо нижчим за середній рівнем прибутку. На противагу цьому, в країнах, які можна назвати високорозвинутими, зафіксовано нестачу людських ресурсів, що підкріплена зменшенням рівня трудової міграції.

Розвиток платформи, гіг-економіки, споживання «на вимогу» формує нові моделі взаємодії між різноманітними суб'єктами економіки. У цих моделях поступово розмиваються межі між роботодавцем і працівником, виробником і споживачем. У результаті трансформується не лише соціально-трудова структура, а й усі механізми функціонування ринку праці. Замість чітко визначених ролей та послідовностей у взаємодії можна спостерігати поступове злиття різних функцій, що перевтілюють економічну діяльність в більш гнучку, динамічну та орієнтовану на короткострокові потреби.

Цифровізація викликає потребу у розробленні нової парадигми регулювання трудових відносин. Технологічні зміни, що впливають на робочі процеси, створюють нові можливості, але й вимагають адаптації існуючих моделей трудових відносин. Серед викликів, з якими стикається сучасне законодавство, можна виділити необхідність оновлення законодавства з урахуванням гнучких форм зайнятості, оскільки дистанційна робота, тимчасові контракти та фріланс стали ключовим аспектом новітнього ринку праці. Також важливо забезпечити соціальний захист працівників в умовах дистанційної праці, що потребує оновлення нормативно-

правової бази та впровадження механізмів, які б забезпечували права та гарантії для тих, хто працює з допомогою нових форм зайнятості. Переосмислення ролі профспілок і організацій соціального діалогу також є важливим аспектом цього процесу. В рамках цифровізації виникає потреба в нових формах співпраці між роботодавцями, працівниками та державними органами для забезпечення гармонійного розвитку трудових відносин в епоху технологічних змін.

Тому, розглядаючи цифровізацію як стратегічний чинник сучасної трансформації глобального ринку праці, необхідно відзначити її складну багатовимірну природу. Вона охоплює не лише впровадження новітніх технологій у виробничі процеси, а й радикальну зміну форм зайнятості, а також організації праці й вимог до працівників. Віртуалізація економічних відносин, поширення платформної економіки, автоматизація рутинних функцій та розвиток штучного інтелекту формують так звану нову архітектуру зайнятості, в якій класичні межі між професійними напрямками, роботодавцями та працівниками дедалі більше стираються.

Однією з основних тенденцій цифрової доби є зростання потреби в висококваліфікованій робочій силі, що здатна працювати в умовах перманентної зміни технологічного середовища. Одночасно спостерігається зниження попиту на працівників, чия діяльність легко піддається автоматизації, що спричиняє зникнення низки традиційних професій, появою нових спеціальностей, гнучкістю форм зайнятості, а також поширенням нестандартних форм праці, включаючи фріланс, тимчасову зайнятість і віддалену роботу.

Паралельно виникає необхідність у глибокій реорганізації професійної підготовки та перепідготовки кадрів, адже різкі зміни на ринку праці вимагають постійного перегляду та вдосконалення кваліфікацій та навичок працівників. Короткострокові навчальні програми, розвиток системи безперервного навчання, адаптація освітніх програм до вимог цифрової економіки – усе це має стати

відповіддю на виклики швидкоплинного оновлення ринку праці. Трансформація системи зайнятості в рамках цифровізації вимагає також переосмислення значення в ній ролі держави, яка має забезпечити не лише технічну модернізацію, а й соціальну інклюзію, справедливість і еквівалентні можливості в цифровому світі.

Підсумовуючи все вищесказане можна стверджувати, що цифровізація є релевантним чинником, що характеризує зміни глобального ринку праці, формуючи нові підходи до зайнятості, професійного розвитку та соціального захисту. У центрі цих змін перебуває необхідність формування гнучких, адаптивних систем регулювання праці, здатних відповідати викликам технологічної динаміки, зменшувати соціальну нерівність і сприяти стійкому розвитку людського капіталу в рамках економічної діяльності із використанням цифрових технологій.

Список використаної літератури:

1. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Острроверхов В., Коцур А., Хлиповка О. Цифрова трансформація в управлінні персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз. Том. 34. №4. 2024. С. 213-238.*

2. Цифрова трансформація соціо-економічних, управлінських та освітянських систем сучасного суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23-24 листопада 2022 року. Ред.-упорядник д.філософ.н., проф., В. Г. Воронкова. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 692 с.

3. Трансформація трудових ресурсів світової економіки: глобалізаційний дискурс : монографія. С. П. Калініна, Л. І. Михайлишин, Ю. І. Коровчук, Е. О. Савченко; за ред. С. П. Калініної. Вінниця: ТОВ «Твори», 2021. 296 с.