



Наукові перспективи
Видавнича група



НАУКОВІ ПЕРСПЕКТИВИ



Випуск 4(70)

2026

**Всеукраїнська Асамблея докторів наук із державного
управління**

у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»

Наукові перспективи

№ 4(70)2026

Київ – 2026

All-Ukrainian Assembly of Doctors of Science in Public Administration
within the work of the Publishing Group "Scientific Perspectives"

Scientific Perspectives

№ 4(70)2026

Kyiv – 2026

ISSN (print) 2708-753

R30-04850

DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-4\(70\)](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-4(70))

Наукові перспективи: журнал. 2026. № 4(70) 2026. С.3296



Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 24.09.2020 р. № 1188 журналу присвоєно категорію "Б" із галузей науки: державне управління, право та економіка

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 27.09.2021 № 1017 журналу присвоєно категорію "Б" із психології

Рекомендовано до друку Президією Всеукраїнської Асамблеї докторів наук з державного управління (Рішення від 27.04.2026, № 9/4-26)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
Серія КВ № 24436-14376Р від 09.06.2020 р.

Журнал видається за підтримки Міжнародного економічного інституту (Есеніце, Чехія) та
КНП "Клінічна лікарня No 15 Подільського району м.Києва"

Журнал заснований з метою розвитку вітчизняного наукового потенціалу та реалізації кращих традицій науки в Україні та за кордоном

Видання розраховано на дослідників, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів, магістрів, фахівців-практиків

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL



Google
Scholar

Наукове видання включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible.

Згідно Порядку формування Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом МОН України від 15.01.2018 № 32, повнотекстовий доступ до наукових статей журналу представлений на платформі «Наукова періодика України» в Національній бібліотеці України імені В.І. Вернадського НАН України та в Національному репозитарії академічних текстів

Головний редактор:



Гльїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування, Державний торговельно-економічний університет (ДТЕУ) (Україна)



ЗМІСТ

СЕРІЯ «Державне управління»

Антонова Л.В., Сухорукова А.Л. <i>ІНСТИТУЦІАЛІЗАЦІЯ ДОВІРООРІЄНТОВАНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ЦИФРОВОЇ ВІДБУДОВИ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ</i>	29
Аракелова І.О. <i>ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РЕЛОКАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВ У СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ВИМУШЕНИХ МІГРАЦІЙ</i>	43
Атаманчук Ю.М. <i>АНТИКРИЗОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УКРАЇНІ</i>	55
Білюга А.Д., Бессонов О.С. <i>АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ВОЄННО-ІСТОРИЧНОЇ РОБОТИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ (1991–2025 рр.)</i>	66
Богданенко А.І., Мартишин Д.С. <i>МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАЦІЇ ХРИСТІЯНСЬКОЇ ЦЕРКВИ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ</i>	81
Бублій М.П. <i>БЕЗПЕРЕРВНЕ НАВЧАННЯ ЯК МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЄВРОПЕЙСЬКІЙ ПРАКТИЦІ</i>	103
Буличева Н.А., Грущенко О.А., Щербак Н.О. <i>СТРАТЕГІЧНІ ЗАСАДИ ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТА ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ОСОБЛИВОГО ПЕРІОДУ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ</i>	115
Вакун О.В., Маринчин С.В. <i>СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ</i>	124
Васильєва О.І. <i>ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КІБЕРПРОСТОРІ – ОДНА З ВИМОГ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ</i>	132
Верховцева І.Г., Христокін Г.В., Абисова М.А., Шоріна Т.Г. <i>ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ МЕТОД СТУДІЮВАННЯ НАРАТИВІВ РОСІЙСЬКОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ ПРОТИ УКРАЇНИ 2014–2026 РОКІВ</i>	144



- Квасній Л.Г., Шульжик Ю.О., Васильчак М.Р., Мисишин Р.В.** 2843
ІНСТИТУЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОНІТОРИНГУ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄС
- Кобець Д.Л.** 2854
ВІД HR-ІНЖИНІРИНГУ ДО ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РЕІНЖИНІРИНГУ: ЕВОЛЮЦІЯ AGILE-ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ КОМПАНІЄЮ
- Коровіна Н.В.** 2866
ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ТРУДОВИХ ДОХОДІВ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: ПЛАТФОРМЕННА ТА ГІГ-ЗАЙНЯТІСТЬ, АЛГОРИТМІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І НЕРІВНІСТЬ ДОХОДІВ
- Котінова О.А.** 2875
ПСИХОЛОГІЧНІ ТРИГЕРИ У ПОБУДОВІ БРЕНД-ІМІДЖУ: МІЖ ЕМОЦІЄЮ ТА РАЦІО
- Кочевой М.М., Сало Я.В., Носаченко О.А.** 2887
ПСИХОЛОГІЯ ЦІНОВОГО СПРИЙНЯТТЯ: ВПЛИВ НА БІЗНЕС
- Крилов Д.В.** 2901
ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРЯМІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА
- Лазебник Ю.О.** 2911
ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА І РИНОК ПРАЦІ: ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЦИФРОВА НЕРІВНІСТЬ ТА ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ
- Лігоненко Л.О., Калінка Є.О.** 2920
ЕКОНОМІЧНА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: КОНТЕНТ-АНАЛІЗ НАУКОВОГО ПОЛЯ ТА ІДЕНТИФІКАЦІЯ ДОСЛІДНИЦЬКИХ ПРОГАЛИН
- Лозова О.В., Шимановська-Діанич Л.М.** 2935
AI-АСИСТЕНТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦІЇ ВНУТРІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ: ВІД ОПЕРАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
- Лугова В.М., Маков Б.П.** 2949
ВИКЛИКИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ
- Малиновський Ю.В., Ремез О.С.** 2962
ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВИХОДУ НА МІЖНАРОДНІ РИНКИ



УДК 331.5:004

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-4\(70\)-2911-2919](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-4(70)-2911-2919)

Лазебник Юлія Олександрівна доктор економічних наук, професор, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, м. Харків, <https://orcid.org/0000-0002-2567-9764>

ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА І РИНОК ПРАЦІ: ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ЦИФРОВА НЕРІВНІСТЬ ТА ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ

Анотація. У статті досліджено трансформацію ринку праці в умовах цифровізації, зокрема вплив цифрових технологій на формування гнучких моделей зайнятості, зміну структури трудових відносин та зростання ролі цифрових компетентностей як ключового чинника конкурентоспроможності робочої сили. Встановлено, що цифровізація виступає системним фактором структурної перебудови ринку праці, який одночасно підвищує його адаптивність та посилює фрагментацію зайнятості, змінюючи співвідношення між стандартними та нестандартними формами праці. Обґрунтовано, що гнучкість ринку праці проявляється у часовому, просторовому та функціональному вимірах, що забезпечує розвиток дистанційної, гібридної, проєктної та платформеної зайнятості, однак супроводжується зростанням нестабільності трудових відносин і ускладненням механізмів довгострокової зайнятості. Визначено, що цифрові компетентності є визначальним чинником професійної мобільності та доступу до зайнятості, оскільки формують здатність працівників адаптуватися до змін технологічного середовища, швидко змінювати професійні ролі та інтегруватися у нові організаційні форми праці, які базуються на цифрових платформах та алгоритмічному управлінні. Водночас встановлено посилення соціально-економічних ризиків цифровізації, зокрема прекаризації праці, нерівності доступу до цифрових можливостей, сегментації ринку праці та трансформації системи соціального захисту, що ускладнює забезпечення стабільності зайнятості та посилює диференціацію працівників. Доведено, що нові моделі трудових відносин поступово витісняють традиційну стандартну зайнятість, формуючи платформи-орієнтовану та алгоритмічно керовану структуру ринку праці, в якій зростає роль цифрових платформ як ключових посередників зайнятості, що змінюють логіку взаємодії між працівником і роботодавцем та підсилюють глобальну конкуренцію за робочі місця.

Ключові слова: цифровізація, цифрова економіка, зайнятість, гнучкість зайнятості, трудові відносини, платформена зайнятість, гіг-зайнятість, цифрові компетентності, алгоритмічний менеджмент, ринок праці, доходи, диференціація доходів, справедливий розподіл доходів, цифрова нерівність.



Iuliia Lazebnyk Doctor of Economics, Professor, V.N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, <https://orcid.org/0000-0002-2567-9764>

DIGITAL ECONOMY AND LABOR MARKET: HUMAN CAPITAL, DIGITAL INEQUALITY, AND INCOME FORMATION

Abstract. The purpose of this article is to analyze the transformation of the labor market under conditions of digitalization, in particular the impact of digital technologies on the formation of flexible employment models, the changing structure of labor relations, and the growing role of digital competencies as a key determinant of workforce competitiveness. It is established that digitalization acts as a systemic factor of structural transformation of the labor market, simultaneously increasing its adaptability and intensifying employment fragmentation, thereby changing the balance between standard and non-standard forms of work. It is substantiated that labor market flexibility is manifested in temporal, spatial, and functional dimensions, enabling the development of remote, hybrid, project-based, and platform employment, although it is accompanied by growing instability of labor relations and increasing complexity of long-term employment mechanisms. It is determined that digital competencies are a decisive factor of professional mobility and access to employment, as they enable workers to adapt to technological changes, rapidly shift professional roles, and integrate into new organizational forms of work based on digital platforms and algorithmic management. At the same time, an increase in socio-economic risks of digitalization has been identified, including labor precarization, unequal access to digital opportunities, labor market segmentation, and transformation of social protection systems, which complicates employment stability and intensifies workforce differentiation. It is proven that new models of employment relations are gradually replacing traditional standard employment, forming a platform-oriented and algorithm-driven labor market structure, where digital platforms increasingly act as key intermediaries between workers and employers, reshaping interaction mechanisms and intensifying global competition for jobs.

Keywords: digitalization, digital economy, employment, flexible employment, labor relations, platform employment, gig employment, digital skills, algorithmic management, labor market, income, income inequality, equitable income distribution, digital inequality.

Постановка проблеми. Цифровізація сучасної економіки вже набуває системного характеру і поступово перестає сприйматися як суто зовнішній технологічний фактор, адже вона дедалі більше виступає внутрішнім рушієм трансформаційних процесів на ринку праці, під впливом яких і змінюється структура зайнятості та відбувається перерозподіл попиту на різні види праці, що і призводить до перегляду самого змісту професійних функцій щодо напрямі



посилення ролі знань, роботи з даними та цифрових технологій. І тому, наслідком є поширення автоматизації, алгоритмізації управлінських процесів і розвитку платформної економіки поступово скорочується частка рутинних операцій, і водночас формуються нові сегменти зайнятості, які рунтуються на гнучких, проєктних і дистанційних формах організації праці, що в цілому сприяє витісненню традиційної моделі стабільних довгострокових трудових відносин. За таких умов цифровізація, по суті, постає як ключовий основний чинник структурної перебудови ринку праці, оскільки вона одночасно, з одного боку, трансформує професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили, а з іншого, вона формує нову архітектуру трудових відносин, що, відповідно, актуалізує потребу у переосмисленні підходів до регулювання зайнятості, розвитку цифрових компетентностей і, зрештою, адаптації інституційної політики до змінених умов функціонування сучасного ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження зосереджуються на трансформації ринку праці під впливом цифровізації, зміні форм зайнятості та розвитку платформеної економіки. У роботі *New Forms of Work in the Digital Economy* [1] відзначається розширення часової та просторової гнучкості праці та формування нових моделей зайнятості, у звіті *World Employment and Social Outlook (ILO)* [2] підкреслюється ключова роль цифрових платформ у поширенні гіг-зайнятості; у дослідженні *Informality and Globalisation* [4] акцент робиться на зростанні неформальної зайнятості та посилення соціальної нерівності як наслідок цифрових трансформацій. Дослідження групи вчених *Li Y., Xie Z. та Woo D.* [5] підтверджують наявний зв'язок між розвитком цифрової економіки та зростанням гнучкої зайнятості, при цьому підкреслюється значення суб'єктивного сприйняття цифрових технологій працівниками. Група дослідників *Vecchetti L., Salustri F., Solferino N.* [6] розглядають баланс між ефективністю та стабільністю гнучких форм праці в умовах нової промислової революції. Згідно з матеріалами *Directorate for Education and Skills (OECD)* [7], цифрові компетентності виступають ключовим чинником адаптації робочої сили до нових умов ринку праці. У дослідженні вчених *Dunn M., Munoz I. Та Jarrahi M. H.* [8] платформена економіка розглядається як система, що забезпечує просторову та завданневу гнучкість праці, водночас змінюючи традиційні механізми її організації.

Мета статті є аналіз впливу цифровізації на гнучкість ринку праці в контексті формування нових моделей трудових відносин та визначення ролі цифрових компетентностей

Виклад основного матеріалу. Гнучкість ринку праці в умовах цифрової економіки, як правило, слід розуміти як системну властивість сучасних трудових відносин, яка відображає здатність ринку, по суті, досить швидко адаптуватися до технологічних змін, структурної перебудови зайнятості та трансформації форм організації праці під впливом цифрових технологій, платформізації й автоматизації виробничих процесів.



Згідно з дослідженнями OECD [1], розвиток цифрової економіки суттєво розширює просторову та часову автономію працівників, оскільки цифрові платформи та дистанційні технології фактично зменшують значення фізичного робочого місця й жорстко фіксованого робочого часу, водночас формуючи нові можливості для участі в ринку праці різних соціальних груп, зокрема й тих, які раніше були обмежені традиційними формами зайнятості. Водночас функціональна гнучкість ринку праці, як правило, проявляється у трьох взаємопов'язаних вимірах, що, зокрема, знаходить підтвердження у дослідженнях [2] Міжнародна організація праці (International Labour Organization, ILO) [3], які, власне, фіксують структурні зміни в організації зайнятості під впливом цифровізації. Часова гнучкість, зокрема, полягає у варіативному регулюванні робочого часу, коли завдяки асинхронній зайнятості, фрілансу та платформеній роботі фактично зникає жорстка прив'язка до фіксованого графіка. У свою чергу, просторова гнучкість визначає виокремлення від конкретного фізичного робочого місця, що є можливим завдяки розвитку цифрових технологій і, відповідно, поширенню дистанційної зайнятості. А функціональна гнучкість визначає певну зміну змісту праці, коли працівники, як правило, виконують мультифункціональні завдання, поєднуючи цифрові, аналітичні та комунікаційні компетенції. Сучасні емпіричні дослідження [4], як показує аналіз, підтверджують, що цифровізація не лише підвищує рівень гнучкості, а й, по суті, трансформує саму структуру ринку праці. Зокрема, розвиток платформеної економіки, варто зазначити, створює нові форми зайнятості, які характеризуються високою мобільністю, певною фрагментацією трудових процесів та алгоритмічним управлінням працею, що, з одного боку, розширює можливості участі в ринку праці, а з іншого, підвищує ризики нестабільності доходів і соціальної незахищеності працівників. Як свідчить практика, цифрові технології підвищують активність ринку праці завдяки зниженню транзакційних витрат на пошук роботи та вдосконалення механізмів узгодження попиту і пропозиції праці, що, зокрема, підтверджується результатами міжнародних досліджень [5] у сфері цифрової економіки та зайнятості, слід визнати, що водночас цей процес супроводжується посиленням асиметрії доступу до якісної зайнятості, оскільки вигоди цифровізації, по суті, розподіляються нерівномірно між різними групами працівників.

Таким чином, гнучкість ринку праці в умовах цифрової економіки має дуальний характер: з одного боку, вона, безперечно, підвищує адаптивність і розширює можливості зайнятості, а з іншого, формує нові виклики, які пов'язані з нестабільністю трудових відносин, фрагментацією зайнятості та, зрештою, необхідністю переосмислення механізмів регулювання праці.

Трансформація трудових відносин у цифровій економіці, як свідчать сучасні тенденції, характеризується поступовим відходом від домінування стандартної форми зайнятості, яка передбачає тривалі, формалізовані та інституційно захищені трудові контракти, на користь більш гнучких, певною мірою фрагменто-



ваних і технологічно опосередкованих моделей організації праці, що формуються під впливом цифрових платформ, алгоритмічного управління та, зрештою, глобальної конкуренції за трудові ресурси. Також варто зазначити, що узагальнення сучасних змін у сфері трудових відносин дозволяє виокремити ключові моделі зайнятості, які формуються під впливом цифровізації та, відповідно, відрізняються за рівнем гнучкості, характером організації праці й ступенем соціально-економічної захищеності працівників [6]. Для систематизації зазначених трансформацій доцільно подати їх у порівняльному вигляді (табл. 1).

Таблиця 1.

Трансформація моделей трудових відносин у цифровій економіці (авторська розробка)

Модель зайнятості	Ключові характеристики	Переваги в умовах цифровізації	Основні виклики
Стандартна зайнятість	тривалі трудові контракти; фіксоване робоче місце; регульований робочий час	стабільність доходу; соціальні гарантії; захищеність працівника	низька гнучкість; обмежена адаптивність до змін
Дистанційна зайнятість	виконання роботи поза офісом із використанням цифрових технологій	просторова свобода; економія часу на переміщення; ширший доступ до ринку праці	робочий час не є фіксований; ризик перевантаження
Гібридна зайнятість	поєднання офісної та дистанційної роботи	баланс гнучкості та організаційного контролю	складність управління ефективністю; нерівність умов
Проектна зайнятість	робота на основі короткострокових завдань або контрактів	гнучкість; орієнтація на результат; мультизанятість	нестабільність доходів; відсутність довгострокових гарантій
Гіг-економіка (платформена зайнятість)	виконання завдань через цифрові платформи; короткі контракти	висока доступність роботи; швидкий вхід на ринок праці	алгоритмічний контроль; низька соціальна захищеність
Алгоритмічно керована праця	розподіл і контроль завдань через цифрові системи	підвищення ефективності координації праці	втрата автономії працівника; непрозорість оцінювання

Аналіз наведених моделей зайнятості, свідчить про те, що цифровізація ринку праці проявляється не стільки у появі окремих нових форм праці, скільки, радше, у поступовій зміні самої логіки трудових відносин, за якої стандартна зайнятість, зберігаючи інституційну визначеність і соціальні гарантії, водночас втрачає домінуючі позиції через недостатню адаптивність до динаміки цифрової економіки. І натомість дистанційні, гібридні та проєктні форми зайнятості, які,



по суті, ґрунтуються на просторовій і часовій децентралізації праці, забезпечують вищий рівень гнучкості, однак, з іншого боку, ускладнюють структуру трудових гарантій, роблячи її більш фрагментованою та значною мірою залежною від конкретного контексту зайнятості. У свою чергу, гіґекономіка, яка, безпосередньо, функціонує на основі цифрових платформ, трансформує всі трудові відносини у систему короткострокових і переважно індивідуалізованих взаємодій, і де доступ до роботи та оцінювання результатів дедалі більше визначаються алгоритмічними механізмами, що, з одного боку, безперечно, розширює можливості швидкої інтеграції на ринку праці, але, з іншого посилює нестабільність зайнятості та певною мірою звужує простір традиційних соціальних гарантій. Також аарто зазначити, що найбільш технологічно детермінованою, залишається алгоритмічно керована праця, у межах якої частина управлінських функцій фактично передається цифровим системам, що підвищує ефективність координації трудових процесів, однак при цьому змінює характер взаємодії між працівником і роботодавцем, підсилюючи залежність від алгоритмічно сформованих рішень, які, як правило, не завжди є достатньо прозорими для учасників трудових відносин.

Отже, можна стверджувати, що сукупність розглянутих моделей зайнятості відображає дуальний характер цифрової трансформації ринку праці, за якого зростання гнучкості, з одного боку, супроводжується, а з іншого, нерозривно пов'язане з поглибленням структурної диференціації зайнятості та формуванням нових ліній нерівності між різними сегментами робочої сили.

Цифрові компетентності, згідно аналітичних матеріалів OECD [7] щодо трансформації навичок у цифровій економіці, є базовим чинником конкурентоспроможності робочої сили, оскільки саме вони значною мірою визначають доступ до зайнятості, професійну мобільність і здатність адаптуватися до структурних змін ринку праці, що, зокрема, підтверджується. Також варто зазначити, що їх значення зростає в умовах автоматизації та платформізації праці, які, у свою чергу, підвищують попит на цифрові й аналітичні навички та водночас істотно змінюють зміст професійної діяльності. І як результат, цифрові компетентності поступово стають ключовим елементом адаптивності робочої сили [8], поєднуючи в собі як функцію забезпечення зайнятості, так і, певною мірою, функцію професійної стійкості.

Системні зміни, що відбуваються під впливом цифровізації ринку праці, як правило, супроводжуються не лише розширенням гнучкості зайнятості, але й формуванням цілої низки соціально-економічних ризиків, які, у свою чергу, потребують узагальнення та подальшого аналізу їх наслідків для більш чіткого визначення можливих напрямів інституційного реагування, оскільки саме комплексне врахування цих процесів дозволяє адекватно оцінити трансформацію сучасного ринку праці. У цьому контексті доцільно систематизувати ключові виклики та їхні прояви у порівняльному вигляді (табл. 2).





Таблиця 2.

Соціально-економічні наслідки цифровізації ринку праці (авторська розробка)

Ключовий виклик	Зміст прояву	Соціально-економічні наслідки	Напрями реагування
Прекаризація зайнятості	поширення нестабільних; короткострокових та платформених форм праці	зростання невизначеності доходів; зниження рівня соціальної захищеності	оновлення трудового законодавства; розширення соціальних гарантій для нестандартної зайнятості
Нерівність доступу до цифрових можливостей	диференціація цифрових компетентностей і доступу до технологій	посилення соціально-економічної нерівності; сегментація ринку праці	інвестиції в цифрову освіту; розвиток програм перекваліфікації
Трансформація соціального захисту	вихід нових форм зайнятості за межі традиційних трудових контрактів	зниження ефективності сталої системи соціального забезпечення	перехід до універсальних моделей соціального захисту
Необхідність інституційного регулювання	відставання законодавчої бази від темпів цифровізації	нормативно-законодавчі прогалини; правова невизначеність у нових формах зайнятості	формування адаптивного регулювання цифрового ринку праці

Аналізуючи дані, які наведені у таблиці, можна зробити висновки, що цифровізація ринку праці формує комплекс взаємопов'язаних соціально-економічних викликів, які, маючи системний характер, поступово посилюють один одного. Найбільш вираженим, зокрема, є процес прекаризації зайнятості, який безпосередньо пов'язаний із поширенням нестандартних форм праці та відповідним зниженням стабільності доходів у значної частини працівників. Варто також зазначити, що простежується і поглиблення нерівності доступу до цифрових можливостей, що, у свою чергу, підсилює сегментацію ринку праці та формує різні рівні конкурентоспроможності робочої сили залежно від наявних цифрових компетентностей. А у підсумку це призводить до зростання соціальної диференціації та водночас ускладнює інтеграцію окремих груп працівників у сучасні моделі зайнятості. Таким чином трансформація системи соціального захисту, як правило, виявляє інституційну неузгодженість між традиційними механізмами регулювання праці та новими формами зайнятості, які, у свою чергу, виходять за межі стандартних трудових контрактів і усталених регуляторних рамок. І, як наслідок, посилюється необхідність адаптації регуляторної політики до умов цифрової економіки, оскільки чинні інституційні підходи, по суті, вже не повною мірою відповідають новій структурі ринку праці, що формується під впливом цифрових трансформацій.



Таким чином можна констатувати, що цифровізація ринку праці має комплексний і водночас суперечливий характер, оскільки, з одного боку, вона підвищує його гнучкість і сприяє розвитку нових форм зайнятості, а з іншого, посилює прекарізацію праці, поглиблює нерівність доступу до цифрових можливостей та ускладнює функціонування традиційних механізмів соціального захисту. І, як результат, цифрові компетентності набувають дедалі більш визначального значення для конкурентоспроможності робочої сили, що, у свою чергу, обумовлює необхідність адаптації інституційного регулювання ринку праці до умов цифрової економіки з метою забезпечення балансу між гнучкістю зайнятості та соціальною захищеністю працівників.

Висновки. Дослідження трансформації ринку праці в умовах цифровізації, зазвичай, свідчить про системний характер змін, коли цифрові технології, одночасно підвищуючи гнучкість зайнятості, зумовлюють структурну перебудову трудових відносин і формують нові вимоги до якості робочої сили, серед яких, безперечно, ключове місце займають цифрові компетентності. У цьому контексті гнучкість ринку праці, що проявляється у часовому, просторовому та функціональному вимірах, з одного боку, розширює можливості зайнятості, а з іншого, супроводжується зростанням нестабільності трудових відносин і поступовою фрагментацією зайнятості. У контексті зазначених змін, варто констатувати, що під впливом цифровізації відбувається поступовий перехід від стандартної зайнятості до дистанційної, гібридної, проєктної та гіг-зайнятості, що, у свою чергу, істотно змінює логіку організації праці та механізми її координації. А за таких умов цифрові компетентності набувають, безперечно, визначального значення, оскільки вони забезпечують доступ до зайнятості та формують професійну мобільність працівників, дозволяючи їм більш ефективно адаптуватися до технологічних змін. Разом із тим цифрова трансформація ринку праці, як показує аналіз, супроводжується загостренням соціально-економічних викликів, серед яких найбільш вираженими є прекарізація зайнятості, нерівність доступу до цифрових можливостей та ускладнення системи соціального захисту, що, відповідно, обумовлює необхідність її інституційного оновлення. Узагальнюючи, можна зазначити, що збалансований розвиток ринку праці в умовах цифрової економіки можливий лише за умови поєднання його гнучкості, розвитку цифрових компетентностей і, відповідно, модернізації механізмів регулювання зайнятості.

Література:

1. New forms of work in the digital economy. OECD digital economy policy papers. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/06/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_g17a2825/5j1wnklt820x-en.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/World-Employment-and-Social-Outlook-2021/995218610802676?utm_source=chatgpt.com





3. International Labour Organization: ILO Homepage. <https://www.ilo.org>
4. Informality and Globalisation. https://www.oecd.org/en/publications/informality-and-globalisation_c945c24f-en/full-report/component-11.html?utm_source=chatgpt.com
5. Li Y., Xie Z., Woo D. The Impact of Digital Economy on Flexible Employment: The Mediating Role of Laborer Perceptions. <https://doi.org/10.1177/21582440251327>
6. Becchetti L., Salustri F., Solferino N. (2024). The new industrial revolution: The optimal choice for flexible work companies. *Journal of Economic Interaction and Coordination*, 20(1), 237–271. DOI:10.1007/s11403-024-00418-y
7. Directorate for Education and Skills. <https://www.oecd.org/en/about/directorates/directorate-for-education-and-skills.html>
8. Dunn M., Munoz I., Jarrahi M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052. Dunn M., Munoz I., Jarrahi M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052.

References

1. New forms of work in the digital economy. OECD digital economy policy papers. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/06/new-forms-of-work-in-the-digital-economy_g17a2825/5j1wnklt820x-en.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/World-Employment-and-Social-Outlook-2021/995218610802676?utm_source=chatgpt.com
3. International Labour Organization: ILO Homepage. <https://www.ilo.org>
4. Informality and Globalisation. https://www.oecd.org/en/publications/informality-and-globalisation_c945c24f-en/full-report/component-11.html?utm_source=chatgpt.com
5. Li Y., Xie Z., Woo D. The Impact of Digital Economy on Flexible Employment: The Mediating Role of Laborer Perceptions. <https://doi.org/10.1177/21582440251327>
6. Becchetti L., Salustri F., Solferino N. (2024). The new industrial revolution: The optimal choice for flexible work companies. *Journal of Economic Interaction and Coordination*, 20(1), 237–271. DOI:10.1007/s11403-024-00418-y
7. Directorate for Education and Skills. <https://www.oecd.org/en/about/directorates/directorate-for-education-and-skills.html>
8. Dunn M., Munoz I., Jarrahi M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052. Dunn M., Munoz I., Jarrahi M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 100052.

Дата першого надходження статті до видання: 12.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 26.04.2026