

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ НА
ТРАНСОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА РИНКУ ПРАЦІ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка

Спеціальності 076 Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність

Освітньо-професійної програми
Підприємництво, торгівля та біржова
діяльність

Вітвицька Єлизавета Денисівна

Керівник к.е.н., доцент Ковальов Віталій
Валерійович,

Рецензент к.е.н. Карнаушенко А.С.,
голова СФГ «Олексієнко Сергій
Миколайович»

Івано-Франківськ, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. РИНОК ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

- 1.1. Методичні підходи до визначення сенсу ринку праці
- 1.2. Концепції та моделі розвитку ринку праці
- 1.3 Основні тенденції, що формують цифровий ринок праці

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПП «Ремпобутсервіс Черкаси»

- 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства
- 2.2. Стан трудових ресурсів
- 2.3. Оцінка продуктивності праці
- 2.4. Оцінка впливу цифровізації на трансформаційні процеси на ринку праці

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Актуальність теми дипломної роботи зумовлена тим, що сучасна економіка характеризується переходом до нового технологічного укладу. Це спричиняє трансформацію виробничих сил і відносин, що, у свою чергу, зумовлює появу нових форм зайнятості, зміну моделей організації праці, її характеру, соціально-трудових відносин та способів взаємодії учасників ринку праці. Зі зростанням гнучкості виробництва й орієнтації на індивідуальні запити споживачів, усе більшого поширення набувають нетипові форми зайнятості. Гнучкі підходи до праці перетворюються на інструмент оптимізації виробничих процесів.

Цифрова трансформація економіки супроводжується активним впровадженням штучного інтелекту, роботизації, хмарних технологій, що посилює попит на фахівців із цифровими навичками. Водночас система державного управління поки не встигає адаптуватися до цих змін.

Прискорене впровадження цифрових рішень у виробництво та управління призводить до зростання дисбалансу між національним ринком праці та цифровою економікою. Це насамперед пов'язано з неузгодженістю дій органів влади різних рівнів, їх ізольованістю при формуванні стратегічних напрямів цифрового, економічного й освітнього розвитку.

Сучасні цифрові трансформації, що змінюють структуру ринку праці, часто залишаються поза межами державного регулювання. Вони інтегрують галузеві ринки, формують глобальний цифровий сегмент, який через свою транснаціональну природу ігнорує національні пріоритети. У цьому контексті з'являється нове явище – цифрова міграція робочої сили. Формування такого ринку супроводжується соціально-економічними суперечностями, особливо помітними у країнах з недостатнім рівнем інституційного розвитку.

Це вимагає переорієнтації державної соціально-економічної політики на узгодження трансформаційних процесів ринку праці з розвитком цифрової економіки.

Мета роботи полягає у дослідженні впливу цифрових змін на структуру ринку праці, рівень зайнятості, ефективність використання трудових ресурсів та розвиток необхідних компетенцій працівників.

Досягнення зазначеної мети дипломної роботи передбачає виконання наступних **завдань**:

- аналіз теоретичних моделей функціонування ринку праці;
- дослідження основних чинників формування цифрового ринку праці;
- вивчення змін у структурі зайнятості в умовах цифровізації;
- виявлення нових форм цифрової праці;
- аналіз трансформацій ринку праці в Україні під впливом цифрових процесів;
- формування можливих сценаріїв розвитку ринку праці в майбутньому.

Об'єкт дослідження – ринок праці в умовах цифрової трансформації.

Предмет дослідження – трансформація глобального ринку праці під впливом діджиталізації.

Методи дослідження. Для виконання кваліфікаційної роботи застосовуються як загальнонаукові, так і спеціалізовані методи аналізу. Вибір методики обумовлений рівнем розвитку досліджуваної економічної системи та цілями роботи. Зокрема:

Порівняльний територіальний метод дозволяє визначити спільне і відмінне між об'єктами без використання інструментів статистики.

Метод еталонів базується на типізації об'єктів і порівнянні з типовими зразками.

Метод аналогії використовується для вибору шляхів розвитку на основі досвіду інших країн або регіонів.

Метод джерел передбачає глибоке вивчення типових об'єктів з подальшим поширенням висновків.

Системний метод полягає у комплексному аналізі економічної системи як єдиного цілого.

Статистичний метод дозволяє кількісно оцінити фактори впливу шляхом обробки даних.

Балансовий метод дозволяє встановити пропорції між ресурсами та їх використанням.

Нормативний метод передбачає застосування нормативів продуктивності, витрат праці та ресурсів.

Методи моделювання (математичні, логічні) дають змогу вивчати процеси в умовах, що відрізняються від реальних.

Програмно-цільовий метод забезпечує постановку та реалізацію цілей розвитку через визначення ресурсів і шляхів їх досягнення.

РОЗДІЛ 1. РИНОК ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

1.1. Методичні підходи до визначення сенсу ринку праці

Перш ніж розглянути генезис ринку праці, звернемося до поняття «ринок». Ринок у сучасному розумінні – це "інститут або механізм, який зводить разом покупців (пред'явників попиту) та продавців (постачальників) конкретного товару чи послуги" [1, с.81]. Ринок виникає у давнину, але найбільше розвиток отримує під час переходу від натурального господарства, тобто господарства, у якому всі блага вироблялися переважно особистого споживання, до товарного.

Основою появи ринку є мінові відносини, які спочатку мали непостійний характер, в їх сфері знаходилися лише надлишки, що раптово утворилися, або предмети розкоші. У міру розвитку мінових відносин вони набувають еквівалентного характеру, тобто вартості відданого та отриманого товару мають бути рівними між собою.

Вважається, що становлення ринку праці розпочалося на той час, коли працівники, тобто селяни та ремісники отримали юридичну свободу, унаслідок чого вони були змушені продавати свою робочу силу власникам землі та капіталу. Відбувається процес збагачення одних товаровиробників та зубожіння інших, які згодом ставали власниками лише своєї робочої сили. У період первинного накопичення робоча сила масово перетворюється на товар [2, с.421].

«Основними економічними передумовами становлення ринку праці вважаються, по-перше, економічна свобода, лібералізація економіки основу якої лежить право приватної власності коштом виробництва, насамперед землю. По-друге, свобода праці, яка передбачає вільний вибір сфери застосування праці та заборону на примусову працю. По-третє,

свобода підприємницької діяльності, коли людина має можливість розпочати свою справу» [3, с.286].

Ринок праці є невід'ємною частиною ринкової економіки та функціонує на рівні з іншими ринками — такими як ринок сировини, матеріалів, товарів повсякденного вжитку, послуг, житла, цінних паперів тощо. У загальному розумінні, ринок праці — це система суспільних взаємозв'язків, що стосуються пропозиції та найму робочої сили, її купівлі й продажу.

Ціна робочої сили — це заробітна плата. На ринку праці продавцями виступають особи, які шукають роботу, а покупцями — роботодавці або їхні представники. Функціонування ринку праці забезпечують державні та комерційні служби зайнятості (біржі праці), кадрові служби підприємств або ж безпосередній контакт між роботодавцем і працівником. Підсумком взаємного інтересу сторін стає трудова угода, контракт або договір найму. Ринок праці є динамічним утворенням, а його процеси тісно пов'язані з демографічною ситуацією: зміною статеві-вікової структури населення, народжуваністю, смертністю, кількістю шлюбів і розлучень, структурою сімей, середньою кількістю дітей у сім'ї тощо.

Функціонально-організаційна будова ринку праці в умовах розвиненої ринкової економіки включає: принципи державної політики щодо зайнятості та безробіття, систему підготовки кадрів, механізм найму та контрактну систему, фонди підтримки безробітних, механізми перепідготовки і перекваліфікації, біржі праці, а також правове регулювання у сфері зайнятості.

Як і на будь-якому ринку, тут взаємодіють продавець і покупець. Працівники пропонують свою здатність до праці, а трудові колективи чи підприємці, які самостійно вирішують кількість потрібних працівників, виступають у ролі покупців.

Ринок праці підпорядковується дії закону попиту й пропозиції, який впливає на рівень заробітної плати. Цей закон демонструє розбіжність між вільними вакансіями та характеристиками працівників, що вступають на ринок, з огляду на кількість і якість.

На ринку праці панує жорсткий відбір — перевага надається здібним та ініціативним. Менш кваліфіковані та неефективні працівники витісняються, що спонукає до підвищення кваліфікації й продуктивності, створюючи прямий зв'язок між особистим внеском і результатом праці.

Національний ринок праці охоплює все суспільне виробництво, забезпечуючи всі галузі необхідними кадрами відповідного професійно-кваліфікаційного рівня та з необхідними соціально-культурними характеристиками.

Ринок праці забезпечує:

- свободу вибору професії, сфери діяльності, місця праці, яку стимулюють привабливі пропозиції (висока зарплата, можливості для творчості тощо);
- можливість працевлаштування та звільнення відповідно до трудового законодавства, що гарантує права громадян на гідні умови праці та її оплату;
- економічно вигідну міграцію робочої сили між регіонами, галузями та кваліфікаційними групами, що сприяє покращенню рівня життя;
- вільне формування заробітної плати з урахуванням кваліфікації, освіти та встановленого законом мінімуму, а також регулювання верхніх меж доходів через систему оподаткування на прогресивній основі.

У конкурентному середовищі ринку праці відображаються глибинні соціальні процеси, що зумовлюють розвиток суспільства. Тут

перетинаються три ключові еволюційні потоки: економічний розвиток (матеріально-технічна база), розвиток особистості (культура, професійні здібності, мораль), розвиток суспільних відносин (інститути влади, власність, виробничі взаємозв'язки). Це — основа суспільного прогресу.

Робоча сила — це товар особливого характеру, від якості якого залежить ефективність конкурентної економіки, інновації, продуктивність, а також розвиток послуг. Забезпечення ринку праці кваліфікованими, освіченими й мобільними кадрами є вирішальним чинником функціонування економіки. Чим вищий рівень розвитку суспільства, тим гострішою є потреба у висококваліфікованих кадрах.

У розвинених країнах в умовах науково-технічного прогресу (НТР) держава та роботодавці створюють сприятливі умови для роботи й життя такої робочої сили, забезпечуючи її соціальний захист.

Цінність робочої сили також полягає в тому, що вона, як правило, є найбільш зацікавленою у своєму розвитку, реалізуючи особистісні, творчі та професійні потенціали через участь у суспільному виробництві.

Спільність інтересів між працівником і роботодавцем, державою та економікою — одна з найважливіших ознак ринкової економіки, що формує гуманістичне підґрунтя соціально-економічного розвитку. Добре організований, державою регульований і підприємствами підтримуваний ринок праці — це ключова складова соціально-економічної системи країни.

Головна мета ринку праці — це задоволення професійних та соціальних інтересів економічно активного населення, соціальний захист, забезпечення економіки кваліфікованими кадрами, а також досягнення

максимальної зайнятості населення, включаючи можливість часткової зайнятості, гнучких графіків тощо.

Економісти всіх часів розглядали різні теорії, пов'язані з ринком праці. Далі ми розглянемо найвідоміші з них.

Терміни "ринок праці" та "ринок робочої сили" беруть свій початок у роботах засновників і розробників трудової теорії вартості, таких як Вільям Петті, Франсуа Кене, Адам Сміт, Давид Рікардо та Карл Маркс.

Початок трудової теорії вартості поклав англійський економіст Вільям Петті. Попередники Петті, меркантилісти, вважали джерелом багатства на торгівлю. Він переосмислив їхні погляди та встановив, що джерелом багатства є виробництво.

Вільям Петті в трактаті «Про податки і збори» 1662 стверджував, що вартість якого-небудь товару залежить від кількості витраченої праці, кількості використовуваної землі. Незважаючи на те, що Вільям Петті не формулює поняття ринок праці, у своїх роботах він говорить про найману працю, заробітну плату, прибуток, ренту, відсотки, про зайняте і незайняте населення.

Вільям Петті виділяв категорії ринку праці фрагментарно, тому чітких визначень понять він не має.

Франсуа Кене очолював французьку школу фізіократів. Фізіократи вважали, що джерелом багатства є сільськогосподарське виробництво. Вони також формулювали поняття, які стосуються категорії ринок праці. Але при цьому аналізували капітал, ділили його на складові. Головна заслуга фізіократів у розподілі суспільства на класи: що виробляють (землероби) та не виробляють (безплідні, всі хто не мав відношення до с/г виробництва). Таким чином, питання формування ринку праці виявилися осторонь наукових інтересів фізіократів [4].

Представники класичної економічної теорії, зокрема А. Сміт і Д. Рікардо, вважали працю основним джерелом національного багатства, при цьому вони аналізували не лише сільськогосподарську працю; А. Сміт запропонував ширше розуміння продуктивної праці. Крім того, у своїй роботі «Багатство народів» Сміт аналізує важливість поглиблення поділу праці, стверджуючи, що така організація виробництва сприяє розвитку вправності робітників та стимулює технологічний прогрес у виробництві. "Розподіл праці обмежується розмірами ринку", пише він [5, с.90].

Класичні економісти стверджували, що рівновага між попитом і пропозицією гарантує повну зайнятість, тому за умов економічної лібералізації попит і пропозиція робочої сили завжди знаходяться в рівновазі, що регулюється рівнем заробітної плати. Д. Рікардо виявив пряму залежність між заробітною платою та пропозицією праці (зростання першої призводить до зростання другої). Він вводить концепцію «природної ціни праці», тобто такого рівня зарплати, який необхідний для підтримання працездатності робітників та відтворення робочої сили.

Внесок Ж. Б. Сея в теорію ринку праці полягав у «створенні теорії трьох факторів виробництва – праці, капіталу, землі, яким відповідають три джерела доходу – заробітна плата, прибуток та рента. Всі ці фактори грають рівнозначну роль у виробництві та створюють вартість товару. Згідно з вченням Сея, заробітна плата за просту працю робітника повинна дорівнювати сумі, достатньої для підтримки та відтворення.» [6, с.58].

Карл Маркс, розглядаючи проблему заробітної плати, доповнює теорію Рікардо: «Ще два фактори входять у визначення вартості робочої сили. З одного боку, витрати на її розвиток, що змінюються зі зміною способу виробництва, з іншого боку, природні різниці між робочою силою чоловіків і жінок, дорослих робітників і малолітніх. Споживання цих різних робочих сил, обумовлене знов-таки способом виробництва, створює

велику різницю у витратах відтворення робочої сім'ї та вартості дорослого робітника чоловіка. <...> Ми припускаємо:

1) що продукти продаються за їхньою вартістю: 2) що вартість робочої сили може іноді підніматися вище вартості, але ніколи не падає нижче за неї» [7, с.529]. Також Маркс вводить у політекономію такі поняття, як «ринок праці» та «робоча сила».

Неокласичний напрямок економічної теорії виник в останній третині 19 століття і отримав завершення в працях англійця Альфреда Маршалла та американця Джона Кларка.

Сміта та Рікардову трудову теорію вартості було ними переосмислено. На їхню думку, вартість товару не створюється працею. Поняттю вартості протиставляється поняття цінності, що ґрунтується не на праці, а на корисності товару. Неокласики розглядають ринок праці як ринок одного з факторів виробництва, де праця є товаром та об'єктом купівлі-продажу. Термін робоча сила зберігається в роботах неокласиків (від Карла Маркса), але тільки як статистична категорія, а не економічна, як у Маркса. Вперше у неокласиків ринок праці охоплює і зайнятих та безробітних.

Туган Барановський доповнює ідеї неокласиків і стверджує, що величина заробітної плати регулюється з одного боку продуктивністю праці, з другого боку, соціальною силою робітничого класу. Двигуном соціальної сили є профспілковий рух.

Представники школи економіки пропозиції (П. Голл, А. Різ) у своєму аналізі спиралися на неокласичні положення економічної теорії. За основу вони взяли суб'єктивні мотиви та стимули, які визначають економічну поведінку окремих осіб і компаній. Засновники цієї школи розглядають ринок праці як внутрішньо складну та дуже мінливу систему, що функціонує за ринковими законами. Вони вважають, що безробіття в умовах мобільного ринку є цілком об'єктивним явищем, що виконує функції кругообігу незайнятої частини працездатного населення. На думку

представників школи економіки пропозиції, основна причина нестабільності сучасного ринку праці полягає якраз у його надмірному регулюванні.

Василь Леонтьєв дає своє визначення категорії ринок праці. «Це динамічна система, в якій взаємодіють суб'єкти власності на засоби виробництва та наймані працівники або система, в якій взаємодіють суб'єкти власності на фактори виробництва, формуючи обсяг, структуру та співвідношення робочих місць та робочої сили» [8].

Таким чином, можна зробити висновок, що ринок праці – категорія далеко не однозначна, і уявлення про це явище змінювалися від вчення до вчення, від віку до віку. І ці зміни, безумовно, мали своє відображення у житті всього суспільства.

1.2. Концепції та моделі розвитку ринку праці

У світовій економіці існують різні моделі ринку праці, що застосовуються для пояснення його структури, функціонування й розвитку.

З позиції класичної школи методологія ринку праці є однією з найвідоміших в економічній науці. Представники цього напрямку, такі як Адам Сміт, Томас Роберт Мальтус, Джеймс Мілль, Жан Батист Сей, Джон Стюарт Міль та інші, використовували загальну теорію трудової вартості як основу своїх міркувань.

Але вони не створили загальної і цілісної її моделі. Тому за класичну модель можна прийняти результати досліджень представників Кембриджської та Лозаннської шкіл, які належать до неокласиків.

Ця модель ґрунтується на теорії "цінової рівноваги", яку підтримували такі знані західні науковці, як А. Маршалл, А. Пігу та інші. Вони

стверджували, що ключовим регулятором ринку праці є вартість праці. За умов абсолютної конкуренції вартість праці прямує до рівноважного значення, де обсяги попиту та пропозиції праці є ідентичними. Наукові погляди фундаторів класичної політичної економії формувалися в епоху вільної конкуренції, коли ринкова система ще не переживала глибоких економічних потрясінь [9].

Економісти-класики вірили в абсолютну силу ринкових механізмів регулювання. Обстоюючи цю думку, вони вважали, що повна зайнятість є гарантованою завдяки постійному балансу між попитом та пропозицією на ринку праці. А рівновага між попитом і пропозицією робочої сили на ринку досягається через її вартість, тобто заробітну плату. Запропонована А. Смітом модель ринку праці відображає взаємозв'язок між потребою в працівниках та обсягом коштів, виділених на оплату праці. Зокрема, він писав: «Попит на осіб, які живуть заробітною платою, може зростати пропорційно до збільшення фондів, призначених для виплати заробітної плати» [10]. Сміт створив та розробив трудові теорії вартості, теорії ринку праці, теорії прожиткового мінімуму, зайнятості, безробіття. Він стверджував, що «джерело будь-якого багатства – лише праця, яка сама є фактом товаром та об'єктом купівлі-продажу». Таким чином, у класичній політичній економіці ринок праці уподібнювався до інших ринків і прагнув рівноваги в умовах досконалої конкуренції, яким відповідає стан повної зайнятості.

Марксистська політична економія праці продовжувала розвивати ідеї класиків. Видатний теоретик К. Маркс завершив розробку трудової теорії вартості, запропонувавши низку концепцій, які безпосередньо стосувалися аналізу ринку праці. За Марксом, трудова теорія вартості базується на твердженні, що на ринку праці працівники продають не саму працю, а свою здатність до праці – робочу силу: «На товарному ринку власнику

грошей протистоїть не сама праця, а робітник. Те, що продає останній, є його робочою силою» [11].

З неокласичної концепції випливає, що вартість праці гнучко адаптується до ринкових потреб, тобто зростає або спадає залежно від попиту та пропозиції, а безробіття є неможливим за умови рівноваги на ринку праці. Прихильники цієї концепції вважають, що безробіття існує завжди, тому вони вказують на певні "недоліки" ринку, що зумовлюють розбіжності між їхньою теорією та реальністю. До таких факторів вони відносять вплив профспілок, встановлення державою мінімальних рівнів заробітної плати, недостатність інформації тощо.

Неокласики вважають, що саморегулювання ринку праці забезпечує повну зайнятість. Неокласична теорія ринку праці базується на двох основних постулатах, а саме:

1. Рівень заробітної плати відповідає граничному продукту праці. Іншими словами, оплата праці найнятого працівника еквівалентна вартості, яку б втратило виробництво при скороченні зайнятості на одну особу, за умови, що конкуренція та ринки є досконалими і ця рівність не порушується.
2. Корисність, яку приносить заробітна плата при певному рівні зайнятості, дорівнює граничній мірі важкості праці при тому ж самому рівні зайнятості [12].

Велика світова економічна криза 1922-1933 рр. змусила дослідників подивитися на економіку по-іншому, ніж це пропонували класики і неокласики.

Такий підхід запропонував видатний англійський економіст Джон Мейнард Кейнс, який став основоположником нової теорії – кейнсіанської. Основні її положення викладені в науковій роботі Кейнса "Загальна теорія зайнятості, процента та грошей" [13]. Вона була опублікована в період, коли світова економіка почала виходити з Великої депресії. У своїй політиці уряди більшості країн відходили від доктрини «laissez faire».

Поява праці Кейнса, яка теоретично обґрунтовувала цей шлях, була зустрінута з ентузіазмом. Економісти проголосили "кейнсіанську революцію". Головна ідея Кейнса полягає в тому, що ринкова система не здатна до саморегулювання, на чому наголошували класики.

Функцію регулювання виконує держава, яка через збільшення або зменшення загального попиту здатна порушити існуючу рівновагу. Таким чином, згідно з цією концепцією, попит на робочу силу визначається не змінами ринкової вартості праці, а сукупним попитом та обсягом виробництва.

Кейнсіанці розглядають ринок праці як явище постійної і документальної рівноваги. Вихідною умовою теорії Кейнса є те, що «динаміка виробництва національного доходу і рівень зайнятості визначаються не пропозицією факторів виробництва, а платоспроможним попитом, який забезпечує реалізацію продукції». У Кейнса він одержав назву «ефективного попиту», основними складовими якого є споживання та інвестиції. Недостатністю ефективного попиту Кейнс пояснює циклічний характер виробництва та безробіття і розробляє цілісну систему заходів щодо його збільшення. Визначення закономірностей руху ефективного попиту, шляхів формування його оптимального рівня посідає центральне місце в економічній теорії Кейнса.

Макроекономічні концепції Кейнса мали значний вплив на подальший розвиток економічної думки. Проте у 1970-х роках XX століття стало очевидно, що кейнсіанські теорії не завжди призводять до очікуваних результатів. Спроби політиків того часу подолати економічний спад шляхом стимулювання сукупного попиту не призвели до зростання національного виробництва, а лише посилили інфляційні процеси. У світовій економіці вперше виникла стагфляція – одночасне поєднання економічного спаду та інфляції, що підірвало довіру до кейнсіанської теорії. У цьому контексті активно розвивалися різноманітні напрями

неокласичної теорії, такі як монетаризм, теорія раціональних очікувань та економіка пропозиції, які обґрунтовували переваги ринкового механізму над державним регулюванням економіки.

Монетаристська школа виходить із факту жорсткої структури ціни послуги праці, і, на думку представників цієї школи, ринок праці здатний дійти рівноваги за наявності природного рівня безробіття. Монетаристи вперше використовують поняття – природний рівень безробіття. Так, на їх думку, «вакантні місця виникають у наслідок змін попиту на працю при введенні нової техніки, що потребує нових знань, професій, вищої кваліфікації. Доки роботодавець шукає необхідних працівників, зберігається безробіття» [14].

Нобелівські лауреати М. Фрідмен та Е. Фелпс стверджували, що «в ринковій економіці ціновий механізм сам визначає раціональний рівень зайнятості, оскільки вона є самостійною системою» [15]. Монетаристи виходять з передумови негнучкості цін на працю та незмінної тенденції до зростання рівня заробітної плати. Визначальним елементом даної теорії є грошова маса. Також вони наполягають на тому, що досягнення макроекономічної стабільності та довготривалої рівноваги можливе виключно за наявності абсолютно вільних конкурентних ринків з гнучкими цінами та заробітною платою. На їх думку, «врівноваженню ринку більше сприятимуть інструменти грошово-кредитної політики, що стимулюють інвестиційну та ділову активність і таким чином збільшення зайнятості». У цій моделі ринку праці природний рівень безробіття є відображенням структурних характеристик як товарних ринків, так і самого ринку праці. На думку монетаристів, «державна політика зрештою має бути спрямована на досягнення природного рівня безробіття, що відображає структурні диспропорції на ринку праці та не пов'язаного з циклічною кон'юнктурою в економіці».

Проте і вільний ринок праці має свої недоліки. Наприклад, у багатьох розвинених державах, де застосовується подібна до нерегульованої модель, збільшується кількість людей, відірваних від трудової діяльності та утримуваних за рахунок держави. Одним із способів вирішення цих проблем є запровадження моделі гнучкого ринку праці.

Розвиток концепції гнучкого ринку праці (Г. Стендінг, Р. Буає) відбулося в кінці 1970-х рр. У цей період в промислово розвинених державах Заходу відбуваються революційні зміни в усіх суспільних сферах. Широке поширення отримують інформаційні та комунікаційні технології, змінюються принципи організації виробництва, масштабний розвиток отримує сфера послуг, трансформації піддається сфера праці, формуючи нові вимоги до робочої сили.

У той час як низько кваліфікований труд все більш замінюється працею високих кваліфікацій, відбувається ревізія відносин до робочої сили. Праця висококваліфікованого працівника не потребує цього і не може бути втиснутий у рамки стандартів формальної організації. Більший очевидний ефект досягається не за рахунок встановлення жорстких норм і правил, а завдяки певною мірою свободи, що дозволяє виявляти інтелектуальні здібності.

Перехід до більш гнучких форм взаємодії праці і капіталу поширюється і на ринок праці. Ця концепція передбачає: мобільність праці, дистанційну гнучкість, гнучку зайнятість, функціональну гнучкість, гнучкість системи оплати праці.

Одним із ключових інструментів забезпечення рівноваги на гнучкому ринку праці є впровадження гнучкої заробітної плати. На макрорівні її розмір змінюється відповідно до змін економічних показників розвитку країни загалом (ВНП, продуктивність праці), а на мікрорівні — залежно від попиту на певний вид праці, рівня професіоналізму працівника та результатів роботи конкретного підприємства.

Значну увагу привертає також модель, заснована на теорії раціональних очікувань. Її основна ідея полягає у визначенні очікувань людей щодо аспектів, які мають для них грошову цінність. Економічні суб'єкти аналізують та осмислюють інформацію, виходячи з загальноприйнятого в економічній науці переконання, що люди діють раціонально. Згідно з цією теорією, підприємці, споживачі та працівники усвідомлюють механізми функціонування економіки і здатні використовувати наявну інформацію для прийняття рішень, які найкраще відповідають їх особистим інтересам. Імпульсом до формування принципово нових підходів у цьому напрямі стала публікація у 1958 році відомої праці британського економіста А.В. Філіпса "Співвідношення між безробіттям і ступенем вимірювання грошової заробітної плати", де на основі аналізу статистичних даних було побудовано криву, що відображає залежність між середньорічним приростом заробітної плати та рівнем безробіття. Цей взаємозв'язок виявився оберненим: коли заробітна плата зростає швидко — безробіття є низьким, і навпаки [16, с. 192-193].

Такий підхід повністю суперечить поглядам представників класичної теорії "цінової рівноваги", про які згадувалося раніше. Вони вважають, що зростання заробітної плати є головною причиною безробіття. На відміну від них, у теорії Дж. Кейнса регулюючий вплив заробітної плати розглядається лише на рівні окремого підприємства, тоді як основним регулятором ринку праці виступає держава.

У сучасному світі виокремлюють три провідні моделі ринку праці: американську, шведську та японську.

Ринок праці США вирізняється високою активністю його суб'єктів, що базується на державній політиці підтримки конкурентоспроможності економіки та прагненні громадян до особистого успіху. Політика зайнятості в американських компаніях передбачає високу територіальну мобільність працівників між підприємствами, прийом фахівців, які

здобули підготовку в освітніх закладах країни, а також мінімальні витрати роботодавців на виробниче навчання. Розмір заробітної плати визначається шляхом індивідуальних або колективних переговорів, укладанням контрактів чи колективних угод. Значну роль у процесі колективних переговорів відіграють профспілки, більшість з яких функціонують за галузевим принципом. У результаті рівень заробітної плати формується під впливом попиту і пропозиції на ринку праці, складності виконуваних робіт, продуктивності праці та фінансових можливостей підприємства [17, с. 303].

Страховання на випадок безробіття у США регламентується як федеральним законодавством, так і законодавчими актами окремих штатів. Федеральний закон визначає основні засади страхування по безробіттю, які потім конкретизуються у нормативних документах кожного штату. Внески на страхування сплачуються як роботодавцями, так і працівниками, при цьому основне фінансове навантаження покладається на роботодавців. Зібрані кошти розподіляються окремо між федеральним фондом та фондами штатів [18, с. 205].

Система відносин, що охоплює найм працівників, рівень оплати праці та соціальне страхування, формує так званий зовнішній (національний) ринок праці, який відзначається відкритістю для всіх зацікавлених сторін. Укомплектування робочих місць відбувається за рахунок робочої сили, підготовленої за межами конкретного підприємства.

Попри домінування зовнішнього ринку праці у США, водночас функціонує і внутрішній ринок.

Внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці має замкнений характер і низький рівень конкуренції. Переміщення робочої сили відбувається переважно в межах однієї фірми, що включає переведення працівників з одного робочого місця на інше або здобуття суміжних спеціальностей.

Навчання персоналу здійснюється безпосередньо на підприємстві і орієнтоване на досягнення його конкретних цілей та завдань. Внутрішньофірмові ринки ізольовані один від одного, їх функціонування залежить від типу виробництва та внутрішнього режиму роботи. Через це працівники конкретної фірми мають обмежену конкурентоспроможність на зовнішньому ринку праці. Основні функції внутрішнього ринку праці — забезпечення набуття специфічних знань, умінь і внутрішньофірмового досвіду, а також запобігання витоку цих знань за межі компанії.

Наприклад, принцип довічної гарантії зайнятості реалізується в одній з найбільших компаній — IBM. Для його підтримки компанія проводить політику постійного збільшення соціальних фондів, а також надає працівникам численні пільги та заохочення. Однак у США домінуючим все ж залишається зовнішній ринок праці, що підтверджується вищим рівнем безробіття порівняно з Японією та Швецією [19, с. 108]. Внутрішній ринок праці більше характерний для японської економіки. Відповідно, дана модель ринку праці часто позначається як японська. Її ключовою ознакою є «система довічного найму», яка забезпечує зайнятість працівників на весь період їхньої трудової діяльності, а також передбачає створення профспілок усередині компаній.

Завдяки такій політиці зайнятості компанія може здійснювати професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників без ризику втрати інвестованих коштів, оскільки є впевненість, що висококваліфіковані спеціалісти не залишать фірму. Навчання при цьому організовується з урахуванням вимог науково-технічного прогресу, змін у структурі робочих місць та модифікацій продукції, що випускається. Завчасно враховується можливість професійної мобільності в межах підприємства — керівництво має право самостійно переміщувати працівників між різними посадами. Крім того, робиться акцент на формування у працівників творчого ставлення до своєї роботи.

При розрахунку заробітної плати вагоме значення має трудовий стаж, що сприяє утриманню працівників на одному підприємстві. Проте останнім часом усе більшого значення набуває оцінка кваліфікації та результативності праці.

Система довічного найму значно сприяє розв'язанню проблеми зниження рівня безробіття. Вона дає змогу здійснювати зменшення обсягів виробництва і тривалості робочого часу без значного соціального напруження, а також переводити працівників на дочірні підприємства або до інших компаній на основі взаємної домовленості. Такі заходи дозволяють ефективно стримувати ріст безробіття.

Шведська модель ринку праці вирізняється активною державною політикою у сфері зайнятості. Її характерною рисою є поєднання державного і ринкового механізмів, де елементи державного регулювання тісно переплітаються з ринковими саморегулюючими механізмами, за умов переважання саме державного впливу. Державна активність проявляється у значних фінансових витратах на реалізацію програм підтримки зайнятості, професійну перепідготовку кадрів та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Фінансування з фонду зайнятості спрямовується на навчання і перенавчання працівників, створення нових робочих місць як у державному, так і приватному секторах через субсидування компаній, допомогу безробітним у працевлаштуванні — включаючи надання інформації, профорієнтацію, а також компенсацію витрат, пов'язаних із переїздом до нового місця роботи.

Особливу увагу держава приділяє підтримці зайнятості у секторах, що надають соціально значущі послуги в економічно слабких регіонах.

Політика у сфері зайнятості тісно пов'язана з іншими аспектами державного управління — зокрема податковою, галузевою та

регіональною політикою, що дозволяє підтримувати стабільний попит на робочу силу і забезпечувати високий рівень зайнятості в країні.

Водночас важливо враховувати, що моделі ринку праці зазначених країн формувалися впродовж тривалого часу під впливом глибоких економічних трансформацій, таких як світова економічна криза 1929–1933 рр. та глобальна криза 1974–1975 рр.

Ринок праці в Україні зазнав суттєвих змін із моменту проголошення незалежності, проходячи через складні етапи становлення, адаптації та трансформації. Упродовж трьох десятиліть він формувався під впливом глибоких соціально-економічних зрушень, що супроводжувалися як внутрішніми, так і зовнішніми викликами. На формування як вітчизняного, так і світового ринку праці суттєво впливають такі чинники, як розвиток економіки знань, широкомасштабне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, структурна перебудова економічних систем, процеси глобалізації, посилення конкурентного тиску на національних та міжнародних ринках, уповільнення темпів світового економічного зростання, науково-технічний прогрес, а також активізація державного регулювання та інформатизація суспільства.

Основна ідея трансформаційних змін в Україні полягає в переході до комплексної та інтегрованої економічної системи, яка працює на ринкових принципах. Ринок праці займає в цій системі ключову роль. Основні етапи розвитку національного ринку праці за часи незалежності та особливості кожного з них представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні етапи трансформації ринку праці України

Періодизація етапу	Характеристика етапу розвитку ринку праці
--------------------	---

1992–1996 рр.	Початковий етап становлення ринку праці. Відзначався суттєвим зниженням рівня заробітної плати й інших доходів населення, появою явного безробіття, накопиченням прихованого безробіття як у межах підприємств, так і серед формально неактивного населення, а також затримками у виплаті зарплат.
1996–1998 рр.	Відбувався процес створення інфраструктури більш відкритого й мобільного ринку праці, здатного стримувати масове безробіття та супроводжувати процеси реструктуризації зайнятості.
1998–2004 рр.	Один із найскладніших періодів для ринку праці. Саме в цей час спостерігалось найглибше падіння, після чого розпочався поступовий рух до якісно нових форм організації суспільної праці, в межах яких ринок праці почав формуватися як окремий інститут.
2004–2008 рр.	Фінансова криза 2008 року не призвела до руйнування ринку праці. У докризовий час сформувалися стабільні тенденції економічної активності, які під час кризи тимчасово сповільнилися, але згодом відновилися. Зайнятість продовжувала зростати, безробіття скорочувалося, збільшувалися рівень оплати праці та зайнятість у неформальному секторі, водночас зменшувалась чисельність штатних працівників на офіційно зареєстрованих підприємствах.
2008–2013 рр.	Окрім змін в економічних параметрах, відбулися глибокі трансформації в соціальному аспекті ринку праці. Основними характеристиками цього етапу були: • збереження зайнятості через низьку ефективність реформ у структурі економіки; • домінування сировинної економіки з невисокою потребою в кваліфікованій праці; • сталий попит на робітничі професії; • розширення масштабів неформальної зайнятості; • недостатня стійкість працівників до ризиків пошуку офіційної зайнятості.
2014 р. – дотепер	Україна функціонує в умовах нестійкої моделі соціально-економічного устрою. Попри офіційні заяви про соціальні гарантії, на практиці відбувається їх скорочення та передача відповідальності на корпоративний, місцевий і особистий рівні. Суспільство зіштовхується з труднощами у реалізації професійного потенціалу громадян, у тому числі осіб з обмеженими можливостями. Залишається високий рівень нерівності у доходах та доступі до ресурсів.

Джерело: систематизовано автором на основі [20]

На межі XX і XXI століть світ пережив суттєві демографічні, соціокультурні та інституційні зміни, що позначилися як на глобальній економіці, так і на ринку праці України. В умовах цифрової трансформації актуалізується питання поколінних змін і впливу нового «цифрового покоління» на процеси управління персоналом. Ці зміни зумовлюють трансформацію ринку праці та вимагають оновлення систем управління персоналом підприємств.

Ринок праці поступово змінюється під впливом цифрового покоління – це не лише вікова група, а спільнота людей, сформована під впливом значущих соціально-політичних і технологічних подій. Для цього покоління характерні унікальні цінності, поведінкові моделі та високий рівень цифрових навичок, що проявляються ще з дитинства (табл. 2).

Оскільки покоління XX і XXI століть з дитинства демонструє високу цифрову обізнаність, ефективне управління персоналом у сучасних умовах вимагає адаптації до їхніх очікувань і способу взаємодії з інформацією. Саме тому вивчення їхніх ментальних особливостей є ключем до розуміння майбутніх змін на ринку праці.

Таблиця 2

Основні характерні ознаки покоління XX - XXI ст.

Ознака	Характеристика ознаки
Сприйняття цифрового світу	Схильність до цифрових компетентностей проявляється з дитинства, реальний і віртуальний світи природно переплітаються.
Впевненість в тому, що можуть все зробити самі	Вони звикли отримувати інформацію з Google та на основі відеороликів з YouTube, завдяки яким можна навчитись ледь не всьому. Тому вірять, що можуть зробити майже все самостійно, що надає їм більшу впевненість та самостійність у своїх вчинках.

Прагнення до надвисокої персоналізації	Представники цифрового покоління прагнуть до ідентифікації та персоналізації власного іміджу, а також до поширення цієї інформації, зокрема через соціальні мережі.
Прагнення до незалежності в економічному плані	Вони орієнтовані на здобуття якісної професійної підготовки та більш ранній вихід на ринок праці. Це обумовлено прагненням знайти свою нішу на конкурентному ринку праці та набувати практичного досвіду. Значимим є також прагнення бути більш економічно незалежними від батьків.
Наявність страху пропустити певну вигоду, інформацію тощо	Цифрове покоління переживає страх втратити вигоду або не отримати потрібну інформацію вчасно. Позитивним є те, що вони завжди інформовані про новинки, але це може призводити до стресу через постійне переживання, що вони рухаються не в тому напрямку чи з недостатньою швидкістю.
Відсутність боязні конкуренції	«Цифрові» люди прагнуть швидко почати працювати і 72% представників покоління Z заявили, що готові конкурувати з іншими, виконуючи аналогічну роботу.
Звичка одержувати великі обсяги інформації	Представники цифрового покоління з дитинства навчені працювати з великими обсягами даних, швидко їх обробляти, узагальнювати і на основі цього ухвалювати рішення.

Джерело: систематизовано автором на основі [21,22]

Численні дослідження свідчать, що для цифрового покоління освіта й професійна підготовка мають високу цінність. Молоді люди цієї генерації усвідомлюють, що рівень здобутих знань безпосередньо впливає на їхню конкурентоспроможність як на національному, так і на міжнародному ринку праці. Водночас їх прагнення до мобільності та здатність самотійно будувати життєву траєкторію виступають важливими чинниками інтеграції в сучасне суспільство.

Сучасні глобалізаційні, демографічні та цифрові зрушення істотно змінюють характер праці, її організаційні форми та інституційні засади. Економіка й зайнятість трансформуються, що вимагає від працівників

нових компетентностей і адаптації до нових умов — віддаленої роботи, високої мобільності, самостійності й роботи в цифрових мережах. Такі зміни ведуть до формування нової парадигми зайнятості та праці, де зростає значення самоуправління, технологічної обізнаності та гнучкості (табл. 3).

У цьому контексті змінюється й науковий підхід до вивчення праці: він стає міждисциплінарним і глобальним, орієнтованим на створення ефективних моделей використання ресурсів і розвитку конкурентоспроможного ринку праці в умовах цифрової економіки.

Таблиця 3

Новітні тенденції нової моделі праці та відповідні компетентності працівників

Сучасні тенденції у сфері праці	Відповідні нові компетентності персоналу
Розширення та урізноманітнення форм зайнятості, переважання нестандартних форм над традиційними	Здатність до професійної мобільності
Зростання розриву в підготовці працівників за рівнем кваліфікації та компетенцій	Відкритість до змін і прагнення до новизни
Зростання вимог до професійних знань, особистих характеристик і навичок у нових умовах економіки	Уміння критично мислити
Швидкі зміни в організації та характері праці	Відкритість до змін і нових підходів
Нові можливості для комунікації, взаємодії та співпраці	Навички командної роботи
Зростання контролю за трудовими процесами, зокрема у дистанційному форматі	Здатність і готовність працювати дистанційно

Підвищення трудового навантаження у більшості сфер діяльності	Готовність приймати зважені та відповідальні ризики
Скорочення періоду актуальності знань та необхідність їх регулярного оновлення	Уміння до самостійного навчання, перенавчання та постійного професійного розвитку

Джерело: систематизовано автором на основі [21,22]

1.3. Основні тенденції, що формують цифровий ринок праці

Цифровізація значно трансформує ринок праці, формуючи попит на нові професії та встановлюючи інші вимоги до кандидатів. Одними з характерних форм зайнятості в умовах цифрової економіки стали фріланс та віддалена робота. Їх розширення супроводжується низкою позитивних аспектів, серед яких:

- помітне зменшення трансакційних витрат, зокрема на транспорт (часові та фінансові витрати), оренду офісів тощо;
- впровадження гнучкого режиму роботи та змінного складу працівників, що залежить від обсягу виконуваних завдань;
- підвищення ефективності праці та рівня зацікавленості персоналу;
- зростання рівня працевлаштування серед молоді, жінок із дітьми та осіб з інвалідністю;
- покращення якості надання послуг, наприклад, завдяки можливості їх забезпечення у режимі 24/7;
- поява нових перспектив для жителів не лише великих міст, а й віддалених населених пунктів;
- можливість виконання завдань у комфортному домашньому середовищі;

- оптимальне балансування між професійною діяльністю, дозволяям і домашніми обов'язками;
- зростання участі громадян у суспільному житті.

Розвиток цифрової економіки веде не тільки до трансформації трудових процесів, але й до оновлення всієї системи трудових взаємин.

Якщо раніше успішність працівника визначалась переважно рівнем освіти, кваліфікацією, досвідом та набутими вміннями, то сьогодні цифрове середовище формує нові запити до працівників. Зокрема, тепер важливо мати збалансовану комбінацію професійних, технічних, міжособистісних і креативних умінь. Саме такі уміння поступово отримують назву «цифрові навички» [23].

Існує кілька способів класифікації цифрових навичок. Одним із найпоширеніших є підхід, розроблений канадськими дослідниками, які виділили чотири рівні цифрових компетентностей населення (див. рис. 1)



Рисунок 1 — Складові цифрових компетенцій [23]

З метою прогнозування вірогідного стану ринку праці та характеристик працівника в епоху цифрових перетворень економіки, насамперед, слід

точно визначити ключові процеси та тенденції, які формуватимуть майбутній вигляд ринку праці та матимуть вплив на еволюцію економічних і соціальних зв'язків.

Сьогоднішня глобальна тенденція цифрової економіки світу переходить у стадію активного розвитку. У передових країнах світу концепцію «Індустрія 4.0» (див. рис. 1) та розробку цифрових технологій на державному та корпоративному рівнях почали інтенсивно впроваджувати в державні програми та бізнес-стратегії. Практичне розв'язання цих питань на регіональному рівні досить швидко стає нагальним, що є реакцією на системні виклики [24].



Рисунок 1 – Ключові новітні технології [25]

Внаслідок цифровізації програмне забезпечення та апаратні засоби, що забезпечують інформаційний обмін у межах спільного інформаційного

простору, набувають статусу ключових компонентів бізнес-процесів, поряд з людськими ресурсами – у цьому інформаційному полі всі учасники процесу перебувають у взаємозв'язку та підпорядкуванні один одному, а також, взаємодіючи, орієнтовані досягнення єдиної мети підприємства. Таким чином, стало актуальним досліджувати нове явище у соціально-економічних процесах – «інтернет речей», «цифрова праця» та «соціально-цифрова система».

Узагальнюючи сучасні численні дослідження щодо майбутнього зайнятості [26], науковці виокремлюють низку глобальних трендів, які визначатимуть особливості цифрового ринку праці в найближчій перспективі. Серед основних мегатенденцій, що впливатимуть на майбутні трудові відносини, можна виокремити такі:

– **Технологічний розвиток, автоматизація та роботизація.** Швидке зростання технологічних інновацій, упровадження робототехніки та штучного інтелекту призведе до суттєвих змін у структурі та обсягах наявних робочих місць. Технології здатні полегшувати повсякденне життя, підвищувати його продуктивність, якість і тривалість. Як свідчить дослідження Deloitte, у 2019 році кількість компаній, що використовують інтелектуальну автоматизацію, зросла вдвічі [27]. У більшості випадків підприємства не скорочують працівників, а здійснюють перерозподіл функцій, залучаючи персонал до більш складних і, відповідно, цінних для компанії завдань. Це сприяє посиленню їхньої участі у створенні бізнес-цінності.

– **Хмарні технології та обчислення.** Згідно з прогнозами, протягом п'яти років близько 80% компаній перейдуть на хмарні рішення. Це відкриває широкі можливості для дистанційної роботи, а також для залучення

зовнішніх виконавців, які можуть бути інтегровані в єдину систему з повноцінним контролем і моніторингом робочих процесів.

– **Цифровізація особистого простору.** Відбувається перехід від загальної цифровізації зовнішнього середовища до проникнення цифрових технологій у приватний простір людини. Цифрові дані, на відміну від аналогових, є дискретними, що дозволяє їх зберігати, передавати, аналізувати та копіювати практично без обмежень. Одним із важливих аспектів цифровізації є поступове нашарування цифрової, доповненої чи віртуальної реальності на традиційну. Технології віртуальної реальності посилюють ефект присутності у цифровому середовищі, а доповнена реальність дозволяє стерти межі між реальним і цифровим світами. AR-технології вже активно використовуються на виробництвах зі складною організацією праці, змінюючи підходи до виконання завдань, спілкування та взаємодії всередині компаній.

– **Великі дані (Big Data) та Інтернет речей (IoT).** Йдеться про соціально-економічне явище, що пов'язане з можливістю обробки надвеликих і різноманітних обсягів даних. Інтернет перетворюється на «мережу всього». Суцільна комп'ютеризація у промисловості та побуті зумовила появу феномену великих даних, що відкриває перспективи для розвитку штучного інтелекту. Це означає, що обчислювальні системи отримують можливість самостійно розв'язувати складні завдання. Завдяки зростанню обчислювальних потужностей і прогресу в галузі машинного навчання, великі обсяги цифрових даних стали основою для навчання штучних нейронних мереж.

Інтернет речей за допомогою спеціальних пристроїв забезпечує моніторинг та дистанційне керування різноманітними приладами (об'єктами) в режимі реального часу. Починаючи з 2008 року, відбувся зсув

від Інтернету людей до Інтернету речей, коли кількість підключених до мережі об'єктів перевищила чисельність населення. З того часу інтерес до цієї концепції постійно зростає. Технології та програми ІР спричиняють фундаментальні зміни в суспільстві, зокрема, можуть трансформувати функціонування транспортних засобів та спрощувати автоматизовані процедури. ІР створює комунікацію між транспортними засобами, сприяючи запобіганню зіткнень. ІР є результатом інтеграції різних технологій, що використовуються для сприйняття, збору, дії, обробки, надходження, передачі, повідомлення, управління та зберігання даних. На основі цієї технології реалізується концепція розумного будинку, яка набула широкого застосування в готельній сфері. Системи штучного інтелекту (ШІ), такі як роботи, автономні транспортні засоби, комп'ютерний зір, обробка природної мови, віртуальні асистенти та машинне навчання, все частіше застосовуються для отримання переваг у роздрібній торгівлі, енергетиці, виробництві, охороні здоров'я та освіті. ШІ здатний покращити прогнозування та пошук, оптимізувати й автоматизувати операції, сприяти розробкам у сфері цільового маркетингу та ціноутворення, а також підвищити якість користувацького досвіду.

— **Гіг-економіка** являє собою кардинальну трансформацію ринку праці, його перехід від наявності постійних робочих місць в одного роботодавця до виконання тимчасових проєктів для різних компаній одним незалежним працівником. Ця нова модель трудових відносин базується на короткострокових контрактах або неформальних домовленостях — "управлінні умовним персоналом", тобто мережах людей, які працюють без офіційних трудових угод. Однак потенціал гіг-економіки часто реалізується не повністю. Це пояснюється тим, що для складних професій, видів підприємницької діяльності або державних послуг цифрові технології за допомогою автоматизації можуть виконати лише частину

завдань дешевше, ефективніше або зручніше. Для виконання решти складніших завдань, як і раніше, потрібні людські якості, якими комп'ютери поки що не володіють.

Гіг-економіка трансформує сферу зайнятості, характеризуючись значною кількістю короткотривалих і тимчасових робочих місць, що заповнюються незалежними підрядниками, а також можливістю дистанційної роботи через цифрові платформи. Цей вид зайнятості має потенційні вигоди як для організацій, так і для підрядників. Незалежна праця надає індивідам можливість працювати гнучко та більш спеціалізовано, одночасно підвищуючи продуктивність. Компанії, які не мають потреби у постійних фахівцях або не можуть їх утримувати, можуть залучати позаштатних працівників за необхідності. Гіг-економіка також відкриває потенційні можливості працевлаштування для раніше ізольованих груп населення, включаючи жінок, осіб з інвалідністю, безробітних та мешканців віддалених регіонів. Для запобігання експлуатації необхідно врегулювати питання захисту працівників, гарантування стабільності доходів, пільг, доступу до кредитування, професійного навчання та стимулювання. Для інтеграції низькокваліфікованих працівників у гіг-економіку також будуть потрібні ініціативи у сфері професійної підготовки.

– Формування мережевого суспільства та мережевої економіки (mesh есоному). Поява нових, більш адаптивних методів управління компаніями та спільнотами супроводжується прогресом мережевих технологій і розповсюдженням рішень, що базуються на технології блокчейн (децентралізований ланцюжок записів).

Мережеве суспільство передбачає усунення різноманітних посередників при реєстрації або обліку прав власності на будь-яке майно, а також при укладанні будь-яких угод з матеріальними чи нематеріальними активами.

Це спричиняє значні зміни в державній та корпоративній бюрократії, а також до масштабної демократизації фінансової сфери. Рішення на основі блокчейну трансформують традиційні моделі державного управління та бізнесу. Як технологія розподіленого реєстру, блокчейн може функціонувати без потреби в центральному органі, частково або повністю замінюючи функції уряду у сфері ідентифікації особи, сертифікації, видачі прав на землю, зберігання медичних записів тощо. У світі, що базується на мережах, поступово зникає необхідність відвідувати офіс за фіксованим розкладом і працювати на одну компанію. Все більше людей стають фрілансерами. Соціальні мережі також функціонують за рахунок експлуатації неоплачуваної праці користувачів, які беруть участь у створенні контенту, написанні блогів, розміщенні відео та фото, тим самим генеруючи прибуток для корпоративних соціальних медіа-платформ. Така безоплатна діяльність у соціальних мережах отримала назву "ігротруд", що означає діяльність, яку здійснюють індивіди, граючи, тобто заради задоволення.

— Розвиток нейротехнологій, біо- та нейроінтерфейсів надає можливість оперативно аналізувати та передавати інформацію про стан людини. Передбачається імплантація датчиків, що передаватимуть дані про фізіологічні показники (наприклад, рівень глюкози, гормони, функціонування органів) на особистий смартфон або лікарю. У найближчій перспективі ці технології будуть значно підсилені прогресом нейроінтерфейсів, які дозволять зчитувати та інтерпретувати сигнали головного мозку. Дослідники вважають розвиток нейротехнологій ключовим технологічним проривом, який здатен кардинально трансформувати суспільство вже в найближчі десятиліття.

— Демографічні зрушення. Зміни охоплюють коливання чисельності, вікової структури та географічного розподілу населення у світовому

масштабі. За винятком деяких регіонів, спостерігається глобальне старіння населення, що створює тиск на бізнес, соціальні інститути та економіку. Збільшення тривалості життя впливає на бізнес-моделі, кар'єрні амбіції кваліфікованих працівників та витрати на пенсійне забезпечення. Працівники старшого віку будуть змушені опановувати нові навички та працювати довше, а "перезброєння" стане звичним явищем. Дефіцит робочої сили в умовах швидко старіючих економік зумовить гостру потребу в автоматизації та підвищенні продуктивності. Зростає роль жінок в економіці, а також змінюються моделі дитинства, формуючи новий соціальний контекст.

Внаслідок демографічних тенденцій, щорічно ринок праці поповнюється 40 мільйонами осіб, що означає необхідність створення понад 600 мільйонів нових робочих місць у світовій економіці до 2030 року. Ці робочі місця, ймовірно, будуть створюватися переважно у сфері послуг, на яку сьогодні припадає близько 49% усієї зайнятості у світі, порівняно з 29% у сільському господарстві та 22% у промисловості. Цим працівникам доведеться фінансово підтримувати зростаючу кількість літніх людей, оскільки частка світового населення старше 65 років зросте з 8% на сьогодні до 14% до 2040 року [28].

– Стрімка урбанізація, що характеризується інтенсивним збільшенням міського населення. За прогнозами ООН, до 2030 року в містах проживатиме 4,9 мільярда осіб, а до 2050 року кількість міських жителів у світі зросте на 72%. Вже сьогодні ВВП багатьох великих міст перевищує ВВП окремих країн середнього розміру. У нестабільному світі міста стануть вагомими центрами створення робочих місць.

– Дефіцит ресурсів та кліматичні зміни, що включають вичерпання запасів викопного палива, екстремальні погодні явища, підвищення рівня

Світового океану та нестачу водних ресурсів. До 2030 року прогнозується зростання попиту на енергію на 50% та на воду на 40%. Для задоволення цих потреб будуть створюватися нові робочі місця у таких галузях, як виробництво альтернативної енергії, розробка новітніх технологій та продукції, переробка відходів і використання вторинних ресурсів. Мільйони працівників традиційного енергетичного сектору та сама галузь зазнають швидкої реструктуризації.

– Екологізація, що виявляється у зростаючій екологічній свідомості споживачів і виробників та супроводжується трансформацією розуміння екологічності й поширенням екологічних метафор у бізнесі. Попит на "озеленення" проявляється через зростання популярності здорового способу життя, відповідального споживання, а також через впровадження різноманітних екологічних державних і галузевих політик та стандартів. Сьогодні спостерігається поступовий перехід до більш цілісного сприйняття земної екосистеми та ролі людства і створюваних ним технологій в еволюції біосфери, відбувається інтеграція екологічного мислення практично в усі сфери життєдіяльності.

– Зростаюча швидкість змін, коли нові технологічні рішення та соціальні практики з'являються дедалі швидше. Ця тенденція не лише впливає на вищезазначені зміни, але й задає темп оновлення навколишнього світу – темп, до якого не готове більшість сучасних соціальних інститутів.

– Глобалізація (економічна, технологічна та культурна). За більшістю сучасних оцінок, формування цифрової зайнятості стало можливим завдяки глобалізації та її посиленню внаслідок активного використання інформаційно-комп'ютерних технологій. Глобалізація підвищувала рівень конкуренції серед представників інноваційного людського капіталу та

вимоги до нього. Зокрема, Т. Фрідман виділяє три етапи глобалізації. Сучасний етап – Глобалізація 3.0 [29].

Технологічний прогрес та процеси глобалізації закономірно сприяють появі нових моделей застосування робочої сили, таких як «contingentworking», що означає непостійну зайнятість. Під цим розуміються такі форми праці, в яких основним принципом кадрової політики є різноманітне та максимально адаптивне використання трудових ресурсів.

Глобалізація та інформаційні технології посилюють конкуренцію, з одного боку, а з іншого – зміцнюють конкурентні переваги осіб з якісною освітою, високим професійним рівнем, талантом, відповідальністю та здатністю розв'язувати нестандартні завдання. Носії людського капіталу отримали нові рівні свободи та можливості для самореалізації, а роботодавці – доступ до інтелектуальних ресурсів з усього світу. Цифровий ринок праці сприяє розвитку інноваційної зайнятості. Внаслідок структурних змін в економіці зменшується частка традиційної промисловості, яка формувала попит на стандартну зайнятість. Зростає сфера послуг, що функціонує в умовах гнучкого робочого часу, з тривалістю робочого дня, яка може відрізнятися від встановленої законодавством. Збільшується потреба у вищій мобільності трудових ресурсів, що призводить до зростання значення строкового трудового договору. Саме глобалізацію та обмежені можливості світової економіки створювати достатню кількість нових робочих місць дослідники визначають як основну причину виникнення нестандартних форм організації зайнятості [30].

Відбувається переміщення факторів виробництва в глобальному масштабі. У процесі глобалізації ланцюг створення вартості фрагментується, і виробничі процеси розподіляються між різними країнами. Всесвітня інтеграція ринків призводить до посилення конкуренції за робочу силу та рівень заробітної плати. Перехід до нового постіндустріального суспільства, економіки знань, глобалізованого світу та інформатизації зумовив виникнення та зростання нетипових моделей зайнятості, яким властиві такі характеристики, як автономізація, дестандартизація, віртуалізація трудових відносин, зменшення частки фізичної праці та зростання значення сфери послуг.

На сьогоднішній день атипові форми зайнятості охоплюють значну частину працівників. Використання нестандартних форм зайнятості дає змогу організаціям зменшити витрати на утримання офісних площ і допоміжного персоналу, знизити рівень пропусків роботи, підвищити продуктивність, а також значно розширити можливості пошуку нових працівників, залучаючи фахівців з різних куточків світу. Водночас, не всі сучасні компанії готові приймати на роботу віддалених працівників, адже ринок ще не до кінця сформований, і бракує універсального й дієвого механізму підбору персоналу.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПП «Ремпобутсервіс Черкаси»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Приватне підприємство «Ремпобутсервіс Черкаси» знаходиться в м.Черкаси, вул. Набережна 83/1, спеціалізується на наданні в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна. Основними видами діяльності компанії є управління нерухомістю та комунальне обслуговування об'єктів, організація орендних відносин із фізичними та юридичними особами, облік платежів та фінансовий менеджмент, пов'язаний з експлуатацією об'єктів нерухомості.

Розглянемо основні економічні показники діяльності підприємства за період 2022 - 2023 рр. (табл. 4.).

Таблиця 4

Звіт про фінансові результати ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» за 2023 рік

Показник	Код рядка	За звітний період (2023), тис. грн	За попередній період (2022), тис. грн	Зміна, тис. грн	Зміна, %
Чистий дохід від реалізації продукції	2000	3 333,7	1 932,1	+1 401,6	+72,5%
Собівартість реалізованої продукції	2050	2 186,8	1 652,4	+534,4	+32,4%

Валовий прибуток (2000 - 2050)	2160	1 146,9	279,7	+867,2	+310%
Операційні витрати (адміністративні, збутові)	2285	2 749,3	1 880,1	+869,2	+46,2%
Фінансовий результат до оподаткування	2290	584,4	52,0	+532,4	+1 023%
Чистий прибуток	2350	584,4	52,0	+532,4	+1 023%

Аналіз даних таблиці 4 свідчить, що підприємство у 2023 році демонструє значне зростання фінансових показників порівняно з попереднім роком, що свідчить про позитивну динаміку в розвитку його основної діяльності. Так, наприклад, чистий дохід від реалізації продукції за звітний період склав 3 333,7 тис. грн, що на 1 401,6 тис. грн (або 72,5%) більше, ніж у 2022 році. Такий приріст може свідчити про збільшення обсягів наданих послуг з оренди, підвищення вартості оренди або розширення клієнтської бази.

Собівартість реалізованої продукції також зросла — з 1 652,4 тис. грн у 2022 році до 2 186,8 тис. грн у 2023 році, що становить приріст на 534,4 тис. грн або 32,4%. Темпи зростання витрат значно нижчі, ніж темпи зростання доходів, що є позитивною тенденцією для підприємства. Завдяки цьому валовий прибуток збільшився в 4,1 раза — з 279,7 тис. грн до 1 146,9 тис. грн, тобто на 867,2 тис. грн (+310%). Це свідчить про підвищення ефективності основної діяльності підприємства.

Однак, варто звернути увагу на те, що операційні витрати (включаючи адміністративні та збутові) також суттєво зросли — з 1 880,1 тис. грн до 2

749,3 тис. грн, що становить приріст на 869,2 тис. грн або 46,2%. Це може бути пов'язано зі зростанням витрат на утримання персоналу, енергоносії, послуги з обслуговування будівель, а також із загальним подорожчанням ресурсів. Попри зростання витрат, фінансовий результат до оподаткування зріс з 52,0 тис. грн до 584,4 тис. грн, що свідчить про прибуткову діяльність підприємства. Приріст склав 532,4 тис. грн, або вражаючи 1 023%. Цей результат вказує на те, що підприємству вдалося не лише збільшити прибуток, а й зробити це набагато ефективніше порівняно з попереднім роком.

Чистий прибуток за 2023 рік повністю співпадає з фінансовим результатом до оподаткування (584,4 тис. грн), що може свідчити або про відсутність податкових зобов'язань у зв'язку з пільгами, або про те, що податки ще не були враховані у звітності на момент складання таблиці. Проте, зростання чистого прибутку на 532,4 тис. грн, або на 1 023%, є надзвичайно позитивним показником.

Усі проаналізовані економічні показники діяльності говорять про те, що у 2023 році підприємство «Ремпобутсервіс Черкаси» продемонструвало стійке зростання фінансових результатів, зокрема суттєве збільшення доходу, валового та чистого прибутку. Незважаючи на зростання операційних витрат, підприємству вдалося покращити ефективність основної діяльності, що відображено в істотному прирості валового прибутку. Така позитивна динаміка може свідчити про підвищення попиту на послуги підприємства, грамотне управління витратами та загальне оздоровлення фінансового стану.

Основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси»

Аналіз основних фінансово-економічних показників діяльності підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси» є важливим етапом оцінювання

ефективності господарювання, рівня фінансової стабільності та результативності управлінських рішень упродовж звітної періоду. У процесі дослідження вивчається динаміка ключових показників, таких як чистий дохід від реалізації, собівартість продукції, прибуток, структура активів і пасивів, а також зміни в джерелах фінансування.

Підприємство здійснює діяльність у сфері управління та експлуатації нерухомого майна, що передбачає стабільну базу активів і орієнтацію на довгострокові відносини з орендарями. У зв'язку з цим особливої уваги потребує аналіз змін у прибутковості, рівні витрат та ліквідності підприємства.

Таблиця 5

Показники	2022 рік (базовий), тис. грн	2023 рік (звітний), тис. грн	Абсолютн е відхиленн я, тис. грн	Відносне відхиленн я, %
1	2	3	р.3 - р.2	р.3 / р.2 *100 - 100
Чистий дохід від реалізації	1 932,1	3 333,7	+1 401,6	+72,5%
Собівартість реалізованої продукції	1 652,4	2 186,8	+534,4	+32,4%

Валовий прибуток	279,7	1 146,9	+867,2	+310,0%
Фінансовий результат від операційної діяльності	52,0	584,4	+532,4	+1 023,8%
Чистий фінансовий результат (прибуток)	52,0	584,4	+532,4	+1 023,8%
Валюта балансу	5 165,1	5 149,4	-15,7	-0,3%
Власний капітал	5 026,2	5 149,4	+123,2	+2,5%
Залучений капітал (зобов'язання)	138,9	0,0	-138,9	-100,0%
Необоротні активи	4 155,7	4 155,7	0,0	0,0%
Оборотні активи	1 009,4	993,7	-15,7	-1,6%

За результатами аналізу фінансово-економічних показників діяльності підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси» (табл. 5) можна зробити такі висновки:

1. У 2023 році підприємство суттєво покращило свої фінансові результати порівняно з 2022 роком. Чистий дохід від реалізації збільшився на 1 401,6 тис. грн або на 72,5%, що свідчить про зростання обсягів господарської

діяльності. Валовий прибуток зріс у 4,1 раза — з 279,7 тис. грн до 1 146,9 тис. грн, а чистий прибуток становив 584,4 тис. грн, що на 532,4 тис. грн більше, ніж у попередньому році. Темпи зростання чистого прибутку склали 1 023%, що вказує на помітне покращення прибутковості підприємства.

2. Основними факторами зростання фінансових результатів є:

- Збільшення обсягів реалізації послуг з оренди та експлуатації нерухомого майна, що прямо вплинуло на зростання доходу;
- Раціональніше управління витратами, незважаючи на те, що операційні витрати також зросли на 46,2%, вони не перевищили темпи зростання прибутку;
- Зниження рівня поточних зобов'язань до нуля на кінець звітного періоду, що говорить про покращення платоспроможності підприємства;
- Залучення ефективних фінансових рішень, що дозволило зберегти структуру активів без змін та забезпечити збільшення власного капіталу.

3. Аналіз свідчить про позитивну динаміку в розвитку підприємства.

Спостерігається стійке зростання доходів, прибутку та зниження боргового навантаження. Підприємство зберігає стабільну структуру активів, де переважають необоротні активи, що є характерним для компаній, що працюють у сфері нерухомості. Рівень власного капіталу також зріс, що є індикатором фінансової стабільності та зменшення залежності від зовнішніх джерел фінансування.

Загалом, підприємство демонструє ознаки ефективного управління фінансами, стійке фінансове становище та хороші перспективи для подальшого зростання.

Організаційно-економічна характеристика підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси»

Приватне підприємство «Ремпобутсервіс Черкаси» є невеликою організацією, що спеціалізується на управлінні та експлуатації власного або орендованого нерухомого майна в місті Черкаси.

Тому структура підприємства є компактною й адаптованою до його масштабів та завдань. Загальна чисельність персоналу становить близько 10–12 осіб. Кожен працівник виконує чітко визначені функції, а організаційна структура побудована за функціональним принципом із підпорядкуванням усіх підрозділів директору підприємства. Такий підхід дозволяє забезпечити ефективне управління, оперативне реагування на потреби орендарів, оптимізацію витрат та стабільність у роботі.

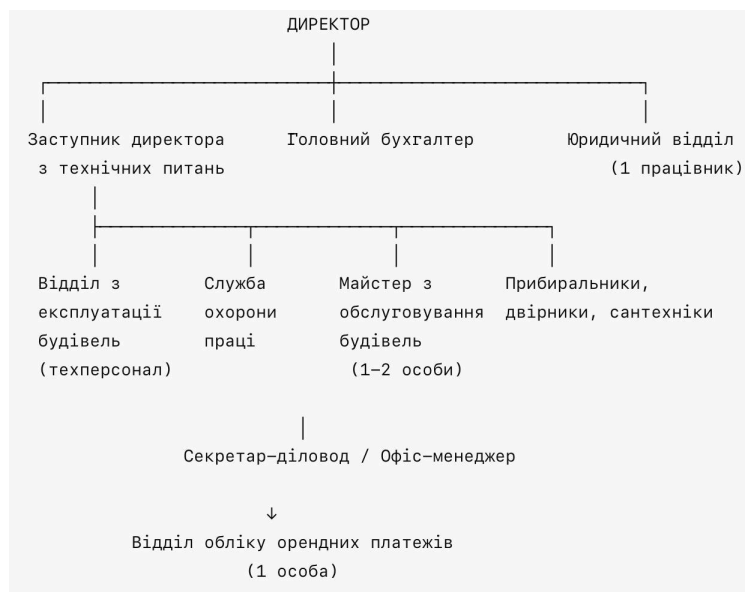


Рисунок 2 - Організаційна структура підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси»

1. Директор підприємства

Директор є найвищою посадовою особою, яка здійснює загальне стратегічне керівництво діяльністю підприємства. До його обов'язків входить формування політики управління нерухомістю, прийняття ключових управлінських рішень, затвердження бюджету, контроль за виконанням планів розвитку та фінансової стратегії. Директор представляє підприємство в офіційних органах, підписує договори оренди, забезпечує дотримання чинного законодавства та координує діяльність усіх підрозділів. Також він взаємодіє з партнерами, орендарями, державними органами, вирішує конфліктні або позаштатні ситуації.

2. Заступник директора з технічних питань

Ця посада передбачає управління технічною та експлуатаційною частиною діяльності підприємства. Заступник директора контролює технічний стан будівель, організовує поточний та капітальний ремонт об'єктів нерухомості, розробляє графіки обслуговування, слідкує за роботою технічного персоналу (майстрів, сантехніків, прибиральників тощо). Він відповідає за дотримання правил охорони праці та техніки безпеки, веде документацію щодо технічної експлуатації та координує дії у випадку аварійних ситуацій або скарг орендарів.

3. Головний бухгалтер

Головний бухгалтер відповідає за ведення бухгалтерського та податкового обліку, складання фінансової звітності, облік доходів від оренди, витрат на утримання будівель та комунальні послуги. Він контролює грошові потоки, слідкує за своєчасністю надходжень орендної плати, розраховує податки, заробітну плату, формує звіти до податкових та статистичних органів. Також головний бухгалтер може взаємодіяти з контролюючими органами під час перевірок, консультувати керівництво щодо фінансових ризиків і варіантів оптимізації витрат.

4. Юридичний відділ (юрист)

Юрист забезпечує правову підтримку діяльності підприємства. Його функції включають розробку, аналіз і супровід договорів оренди, контроль за юридичною правильністю укладених угод, представництво інтересів підприємства в судах та інших державних органах. Він консультує з питань земельного, господарського, житлово-комунального та трудового права. У випадку спорів із орендарями або постачальниками послуг саме юрист готує претензії, позовні заяви, слідкує за дотриманням вимог чинного законодавства.

5. Відділ експлуатації нерухомості

Цей підрозділ є відповідальним за повсякденне утримання будівель у справному стані. До його обов'язків входять огляд технічного стану приміщень, оперативне усунення несправностей, обслуговування інженерних мереж (електрика, водопровід, опалення), організація прибирання, догляд за прилеглою територією. Також працівники відділу можуть виконувати дрібні ремонтні роботи та взаємодіяти з підрядниками

в разі масштабніших ремонтів. Їхня діяльність критично важлива для створення комфортних умов орендарям і підтримки доброї репутації підприємства.

6. Відділ обліку орендних платежів

Цей підрозділ займається аналітикою та контролем фінансових розрахунків з орендарями. Основні функції — облік укладених договорів оренди, формування графіків оплат, контроль за строками надходжень коштів, обробка інформації про нарахування штрафів або пені за прострочення. Працівник цього відділу готує звіти для керівництва щодо рівня заборгованості, взаємодіє з бухгалтерією та юристами для стягнення боргів або поновлення договорів. Завдяки ефективній роботі цього відділу забезпечується стабільний дохід підприємства.

7. Секретар-діловод / офіс-менеджер

Це універсальний адміністративний працівник, який виконує функції офісного координатора. Він займається прийомом дзвінків, реєстрацією вхідної та вихідної кореспонденції, організацією зустрічей, веденням бази даних договорів, прийомом відвідувачів, допомогою в оформленні документів. Також може відповідати за контроль офісних витрат, замовлення канцелярії, формування архіву договорів і ведення внутрішнього документообігу. Це — «операційний центр» для щоденної адміністративної підтримки підприємства.

Отже, організаційна структура приватного підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси» відображає чіткий розподіл функцій, відповідальності та підпорядкування між працівниками, що дозволяє ефективно реалізовувати діяльність підприємства. З огляду на невеликий розмір і кількість працівників, структура підприємства є простою та гнучкою, забезпечуючи ефективність управління й виконання ключових функцій.

Аналіз балансу підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси» за 2024 рік

Баланс підприємства на кінець 2024 року демонструє відносну фінансову стабільність, проте є ознаки скорочення оборотних активів та деяких змін у структурі пасивів, що потребують окремої уваги.

Розглянемо баланс підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси» за 2024 рік (табл. 6).

Таблиця 6

Актив	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3
I. Необоротні активи		
Основні засоби:	60.0	60.0
первісна вартість	405.6	405.6
знос	(345.6)	(345.6)
Інші необоротні активи	4095.7	4095.7
Усього за розділом I	4155.7	4155.7
II. Оборотні активи		
Поточна дебіторська заборгованість	215.8	283.5
Гроші та їх еквіваленти	793.6	61.9
Інші оборотні активи	–	648.3
Усього за розділом II	1009.4	993.7
Баланс	5165.1	5149.4

Пасив	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	3	4
I. Власний капітал		
Капітал	6304.2	6304.2
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	-1260.0	-1136.8
Неоплачений капітал	(18.0)	(18.0)
Усього за розділом I	5026.2	5149.4
III. Поточні зобов'язання		
Інші поточні зобов'язання	138.9	–
Усього за розділом III	138.9	–
Баланс	5165.1	5149.4

1. Активи

Необоротні активи залишилися на рівні початку року — 4 155,7 тис. грн. Структура їх незмінна: основні засоби становлять 60,0 тис. грн (після зносу), а левову частку (98,6%) становлять інші необоротні активи — 4 095,7 тис. грн. Це свідчить про стабільність довгострокових вкладень підприємства та збереження основних фондів у незмінному стані. Підприємство має стабільну базу необоротних активів, основну частину яких становлять «інші необоротні активи»

Оборотні активи незначно зменшилися — з 1 009,4 тис. грн на початок року до 993,7 тис. грн на кінець, тобто на 15,7 тис. грн або -1,6%. При цьому відбулися певні внутрішні зміни структури оборотних активів:

- Дебіторська заборгованість зросла з 215,8 тис. грн до 283,5 тис. грн (+67,7 тис. грн), що може свідчити про відтермінування платежів контрагентами.
- Грошові кошти значно зменшилися — з 793,6 тис. грн до 61,9 тис. грн (-731,7 тис. грн), що є потенційним ризиком для ліквідності.
- Водночас з'явилися інші оборотні активи на суму 648,3 тис. грн, що частково компенсувало падіння грошових залишків.

Загальна валюта балансу скоротилась з 5 165,1 тис. грн до 5 149,4 тис. грн, тобто на 15,7 тис. грн (менше ніж 0,5%).

Незначне скорочення оборотних активів свідчить про перерозподіл ресурсів — зменшення грошових коштів на користь зростання дебіторської заборгованості та появи інших оборотних активів (можливо, короткострокових фінансових вкладень або авансів).

2. Пасиви

Власний капітал підприємства зріс на 123,2 тис. грн: з 5 026,2 тис. грн до 5 149,4 тис. грн, що є позитивною ознакою — підприємство частково покрило накопичений збиток. Зокрема:

- Нерозподілений збиток зменшився з -1 260,0 тис. грн до -1 136,8 тис. грн.
- Неоплачений капітал не змінився (залишився -18,0 тис. грн).

Зобов'язання підприємства практично зникли: якщо на початок року були інші поточні зобов'язання на суму 138,9 тис. грн, то на кінець року

Чисельність персоналу на початок року	15	12	10	-3	-20,0 %	-2	-16,7%	-5	-33,3%
Прийняті на роботу	5	2	3	-3	-60,0 %	+1	+50,0 %	-2	-40,0%
Вибули за власним бажанням	4	3	1	-1	-25,0 %	-2	-66,7%	-3	-75,0%
Чисельність персоналу на кінець року	16	11	12	-5	-31,3 %	+1	+9,1%	-4	-25,0%
Середньооблікова чисельність	16	12	11	-4	-25%	-1	-8,3%	-5	-31,3%
Коефіцієнт обороту з прийняття	0,31	0,17	0,27	-0,14	-45,2 %	+0,1	+58,8 %	-0,04	-12,9%
Коефіцієнт обороту зі звільнення	0,25	0,25	0,09	0,0	0,0%	-0,16	-64,0%	-0,16	-64,0%
Коефіцієнт плинності кадрів	0,25	0,25	0,09	0,00	0,0%	-0,16	-64,0%	-0,16	-64,0%

Отже, дані таблиці 7 свідчать, що підприємство «Ремпобутсервіс Черкаси» на початок 2024 року становила 10 осіб, що на 5 осіб (33,3%) менше, ніж у

2022 році, та на 2 особи (16,7%) менше порівняно з 2023 роком. У 2024 році на підприємство було прийнято 3 особи, що на 2 особи менше (40,0%) у порівнянні з 2022 роком, проте на 2 особи більше (50,0%) порівняно з 2023 роком. Варто зазначити, що у 2024 році з підприємства вибула 1 особа, що на 3 особи менше (75,0%) порівняно з 2022 роком та на 2 особи менше (66,7%) у порівнянні з 2023 роком. Тому впродовж 2022–2024 років підприємство демонструє тенденцію до скорочення персоналу, що підтверджується як зменшенням чисельності працівників на початок та кінець року, так і падінням середньооблікової чисельності.

Забезпеченість ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» трудовими ресурсами представлена в таблиці 8.

Таблиця 8 – Забезпеченість ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» трудовими ресурсами

Категорії працівників	2023 р.	2024 р.	Питома вага,% 2023 р.	Питома вага,% 2024 р.
Середньооблікова чисельність працівників, в тому числі:	12	10	100	100
Керівники	3	2	25	20
Фахівці	6	5	50	50
Службовці	3	3	25	30

Як свідчать дані таблиці 8, середньооблікова чисельність трудових ресурсів у 2025 році становила 10 осіб, що на 2 особи менше порівняно з 2023 роком. У загальній чисельності працівників у 2024 році 20%

становили керівники, 50% – фахівці, а 30% – службовці. Спостерігається незначний відсоток зменшення питомої ваги керівників (5%) та фахівців, тоді як по категорії службовців на 5% збільшилась.

На кваліфікаційний рівень працівників значною мірою впливають такі фактори, як вік, трудовий стаж, рівень освіти тощо. Тому при аналізі трудових ресурсів доцільно враховувати ці характеристики. На мою думку, найбільш ефективними є працівники середнього віку, які вже мають певний досвід роботи. Водночас вагомим чинником є рівень освіти, оскільки він безпосередньо підвищує професіоналізм працівників. Водночас слід зазначити, що не всі фахівці з вищою освітою обіймають керівні посади. Якісний склад персоналу ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» подано в таблиці 9.

Таблиця 9– Якісний склад трудових ресурсів ПП «Ремпобутсервіс Черкаси»

Групи працівників	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Питома вага,%, 2022 р.	Питома вага,%, 2023 р..	Питома мага,%, 2024 р.
За віком, років:						
від 20 до 30	3	2	2	18,8	16,7	20,0
від 30 до 40	4	3	2	25,0	25,0	20,0
від 40 до 50	5	4	3	31,3	33,3	30,0
від 50 до 60	4	3	3	25,0	25,0	30,0
Разом	16	12	10	100	100	100
За освітою:						
незакінчена середня	0	0	0	0	0	0

середня, середня спеціальна	8	6	5	50,0	50,0	50,0
вища	8	6	5	50,0	50,0	50,0
Разом	16	12	10	100	100	100
За трудового стажу, років:						
до 5	2	1	1	12,5	8,3	10,0
від 5 до 10	4	3	2	25,0	25,0	20,0
від 10 до 15	4	3	3	25,0	25,0	30,0
від 15 до 20	3	3	2	18,8	25,0	20,0
понад 20	3	2	2	18,8	16,7	20,0
Разом	16	12	10	100	100	100

Дані таблиці 9 свідчать, що на ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» у 2024 році основна частка працівників припадає на вікову категорію від 40 до 50 років — 30%. Це вказує на наявність досвідченого середньовікового колективу. Частка працівників віком від 30 до 40 років становила 25% у 2024 році, однак спостерігається тенденція до скорочення цієї категорії з 33,3% у 2022 році. Водночас відзначено зростання кількості працівників віком 50–60 років з 13,3% у 2022 році до 25% у 2024 році, що може свідчити про стабільність у цій віковій групі та небажання змінювати місце роботи наприкінці кар’єри.

Позитивні зміни спостерігаються в структурі трудових ресурсів за рівнем освіти. Частка працівників з незакінченою середньою освітою зменшилася з 16,7% у 2022 році до 10% у 2024 році. Водночас зросла кількість працівників з вищою освітою — з 41,7% до 50% відповідно. Це свідчить

про поступове підвищення освітнього рівня персоналу та зростання його професійної компетентності.

Щодо стажу роботи, то найбільшу питому вагу у 2024 році мали працівники з досвідом від 10 до 15 років — 30%, а також зі стажем понад 20 років — 25%. Це підтверджує, що в колективі переважають працівники з достатнім професійним досвідом. Водночас частка працівників зі стажем до 5 років становила 15%, що свідчить про обмежений приплив нових кадрів. Найменша питома вага була зафіксована серед працівників зі стажем від 15 до 20 років — лише 10%.

Отже, аналіз якісного складу трудових ресурсів ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» засвідчує тенденцію до зростання частки досвідчених і освічених працівників, що позитивно впливає на стабільність та ефективність кадрового потенціалу підприємства.

2.3. Оцінка продуктивності праці

Зміни у продуктивності праці є важливим індикатором діяльності підприємства, результатом його функціонування, який демонструє рівень ефективності використання трудових ресурсів у виробничому процесі. Продуктивність праці визначається обсягом виготовленої продукції, часом, витраченим на її виробництво, або затратами праці на одиницю продукції, і є характеристикою ефективності даного виробництва [38, с.134].

Серед основних показників оцінки продуктивності праці виокремлюють середньорічний, середньоденний та середньогодинний виробіток продукції. Значення цього показника зумовлюється обсягом виготовленої продукції та тривалістю робочого часу. Дані щодо продуктивності праці на ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» наведено у таблиці 20.

Таблиця 20 – Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці
ПП «Ремпобутсервіс Черкаси»

Показник	Значення показника		Зміна	
	2023 р .	2024 р .	(+, -)	%
Середньорічна чисельність персоналу (ЧП)	12	10	-2	16,7
У тому числі робітників (ЧР)	8	7	-1	12,5
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників (Уд)	66,7	70,0	+3,3	4,9
Відпрацьовано днів одним робочим за рік (Д)	250	248	-2	0,8
Відпрацьовано годин усіма робітниками, год (ФРЧ)	15000	13832	-1168	7,8
Середня тривалість робочого дня, год (Т)	7,5	8,0	+0,5	6,7
Обсяг продукції в порівнянних цінах цінах, тис. грн. (ОП)	2400	2600	+200	8,3
Середньорічне виробництво одного працівника, тис. грн. (РВ)	200	260	+60	30,0
Виробіток робітника:				
середньорічний, тис. грн. (РВ ')	300	371,4	+71,4	23,8
середньоденний, грн. (ДВ)	1200	1497	+297	24,8
середньогодинний, грн. (ГВ)	160	187	+27	16,9

З даних таблиці 20 ми бачимо, що у 2024 році ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» продемонструвало позитивну динаміку продуктивності праці.

Незважаючи на зменшення середньорічної чисельності персоналу на 16,7%, обсяг продукції зріс на 8,3%, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Зростання середньорічного виробітку одного працівника на 30% та середньогодинного виробітку на 16,9% вказує на покращення організації праці та можливе впровадження нових технологій. Збільшення на 0,5 години середньої тривалості робочого дня також сприяло підвищенню продуктивності.

Розглянемо аналіз використання фонду робочого часу (ФРЧ) на підприємстві. При його обчисленні враховується фактично відпрацьований працівником час, який фіксується у відповідних табелях обліку. Водночас важливо враховувати втрати робочого часу, до яких належать: щорічні та додаткові відпустки, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, прогули, простої, періоди тимчасової непрацездатності тощо. Причиною втрати робочого часу можуть бути не лише з вини працівника, а й технічні чи технологічні обставини, наприклад, перебої з постачанням електроенергії, дефіцит сировини або несправність обладнання. Обчислення фонду робочого часу здійснюється як для окремих працівників, так і для підприємства в цілому. Аналіз використання ФРЧ проводиться на основі вихідних даних — табелів обліку фактично відпрацьованого часу та нормативних документів. У таблиці 21 представлено аналіз використання фонду робочого часу на ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» за період 2022–2024 рр.

Таблиця 21 – Динаміка використання фонду робочого часу на ПП «Ремпобутсервіс Черкаси»

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Зміни (+, -)

				2023 р. до 2022 р.		2024 р. до 2023 р.		2024 р. до 2022 р.	
				Абс .	%	Абс.	%	Абс. с.	%
Середньорічна чисельність робітників (ЧР), чол.	16	12	10	-4	-25	-2	-16,7	-6	-37,5
Відпрацьовано днів одним робочим за рік (Д)	240	230	235	-10	-4.17	+5	+2.1 7	-5	-2.08
Відпрацьовано годин одним робітником за рік (Г)	1920	1840	1880	-80	-4.17	+40	+2.1 7	-40	-2.08
Середня тривалість робочого дня (Т), год.	8	8	8	0	0	0	0	0	0
Загальний фонд робочого часу (ФРЧ), год.	30720	22080	18800	-864 0	-28,1 3	-328 0	-14,8 5	-11 920	-38,8

Таким чином, фонд робочого часу визначається чисельністю працівників, середньою кількістю відпрацьованих днів одним працівником протягом року та середньою тривалістю робочого дня.

$$\text{ФРЧ}_{2022} = 16 \times 240 \times 8 = 30720 \text{ год.}$$

$$\text{ФРЧ}_{2023} = 12 \times 230 \times 8 = 22080 \text{ год.}$$

$$\text{ФРЧ}_{2024} = 10 \times 235 \times 8 = 18800 \text{ год.}$$

Проведений аналіз фонду робочого часу на ПП «Ремпобутсервіс Черкаси» за 2022–2024 роки свідчить про його поступове зменшення. Найбільший негативний вплив на динаміку ФРЧ мала скорочення середньооблікової чисельності робітників (на 37,5% за два роки), що зменшило загальний фонд на 11 920 годин або майже 39%. Зменшення кількості працівників у 2024 році на 2 особи порівняно з 2023 роком призвело до скорочення ФРЧ на 3680 годин. Незначне зростання кількості відпрацьованих днів на одного працівника (+5 днів) частково компенсувало ці втрати (+400 годин).

Ефективність використання трудових ресурсів значною мірою зумовлена раціональним використанням робочого часу, що дозволяє виявити його втрати та встановити причини такого явища з подальшим пошуком шляхів вирішення проблеми. З цією метою розглянемо аналіз використання робочого часу на ПП «Ремпобутсервіс Черкаси», наведений у таблиці 22.

Таблиця 22 – Дані використання робочого часу ПП «Ремпобутсервіс Черкаси»

Показник	2023 р.	2024 р.	Відхилення,% до 2023 р.
Середньооблікова чисельність робітників, чол.	12	10	-16,7
Час, відпрацьований робітниками, люд.-год.	22080	18800	-14,9
Неявки на роботу, люд.-год. в тому числі:	4000	3500	-12,5
Додаткові відпустки з	150	200	+33,3

дозволу адміністрації			
Чергові відпустки	2000	1800	-10
Через хворобу	1500	1400	-6,7
Прогули	100	120	+20
Цілодобові простої	150	200	+33,3
Внутрішньозмінні простої	100	150	+50

Проведений аналіз свідчить, що на підприємстві в цілому зменшились неявки на роботу, що становить 87,5% у 2024 році порівняно з 2023 роком. Це позитивна тенденція, яка свідчить про покращення загального рівня використання робочого часу. Водночас мають місце негативні зрушення, такі як додаткові відпустки з дозволу адміністрації зросли на 33,3%, що може свідчити про неузгодженість в організації трудового процесу. Прогули зросли на 20%, а цілодобові простої — на 33,3%, що вказує на погіршення трудової дисципліни та наявність виробничих проблем. Натомість, позитивним моментом є зниження чергових відпусток на 10% та неявок через хворобу на 6,7%, що може свідчити про покращення загального стану здоров'я працівників або контрольованішу політику планування відпусток.

Узагальнюючи, навіть за умов зменшення чисельності працівників та загального фонду відпрацьованого часу, підприємству слід звернути увагу на фактори втрат робочого часу, зокрема простої та дисциплінарні порушення, що негативно впливають на ефективність діяльності.

Таким чином, втрати робочого часу зумовлені як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Кожен тип втрат потребує окремого аналізу, однак першочергову увагу слід приділяти тим, на які підприємство може

вплинути самотійно. Усунення таких втрат дасть змогу у короткі строки підвищити продуктивність праці, збільшити обсяг виробництва та прибуток, що, у свою чергу, позитивно позначиться на показниках ефективності використання трудових ресурсів.

2.4. Оцінка впливу цифровізації на трансформаційні процеси на ринку праці

У рамках цифрової економіки трансформується не лише сам характер праці, а й уся система трудових взаємин. Впровадження цифрових технологій формує особливий процес праці, змінюючи ключові її складові: об'єкт, інструменти, методи, організацію та кінцеві результати трудової діяльності. В умовах сучасної інформаційної економіки основним предметом праці стає саме інформація.

Цифровий ринок праці вирізняється насамперед своїм глобальним масштабом. Його специфіка полягає у взаємодії між працівником і роботодавцем через цифрові платформи в умовах дистанційної зайнятості. Працівник має можливість працювати віддалено незалежно від географічного розташування, якщо його професійні якості відповідають вимогам ринку, а умови праці є прийнятними.

Про існування окремого сегменту ринку праці свідчить поділ глобального ринку за критерієм обов'язкового використання інформаційно-комп'ютерних технологій на кожному етапі трудового процесу: від пошуку роботи й отримання завдань до їх виконання, передачі результатів і нарахування винагороди.

Основними засобами праці є цифрові інструменти, зокрема: комп'ютери, планшети, мобільні пристрої, камери тощо. Вся первинна інформація, необхідна для виконання роботи, подається у цифровому вигляді. Саме з

інформацією працює спеціаліст, який, використовуючи свої знання, досвід та інноваційний потенціал, здійснює її перетворення та удосконалення.

Отже, у загальному вигляді можна сформулювати наступне:

– *цифровий ринок праці* являє собою окремий специфічний сегмент світового ринку праці, в якому дистанційно формується попит і пропозиція на трудові цифрові послуги, а взаємодія між його учасниками здійснюється виключно за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій;

– *цифрова зайнятість* – це результативна й доцільна діяльність економічно активного населення із застосуванням сучасних цифрових технологій, результатом якої виступає інформаційний продукт. Така діяльність спрямована на задоволення як особистих, так і суспільних потреб і є економічно вигідною як для працівників, так і для роботодавців. Попит і пропозиція робочої сили фіксуються на спеціалізованих онлайн-платформах, на яких також встановлюються умови працевлаштування, оплати та оцінювання виконаної роботи.

Основною рисою цифрового ринку праці є те, що всі контакти між працівниками та роботодавцями відбуваються за допомогою онлайн-платформ, які виступають місцем їхньої взаємодії, узгодження умов праці та визначення розміру винагороди за виконані послуги. Головним товаром, що обертається на цифровому ринку праці, є трудова послуга, яка створена за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій.

Високий рівень гнучкості є характерною ознакою цифрового ринку праці, що обумовлено майже необмеженою мобільністю робочої сили. Однією з найпоширеніших форм трудових відносин у цифровій економіці є

виконання роботи вдома замість традиційного відвідування офісу впродовж робочого дня. Крім того, з'явилися нові варіанти зайнятості: виконання роботи під час відпустки, співпраця з іноземними роботодавцями без фізичного виїзду за кордон тощо. Відмінною рисою мобільності в цьому сегменті є її віртуальний характер, тобто переміщення робочої сили здійснюється без її фізичної міграції. Експерти відзначають появу нового типу мобільності – цифрової, яка передбачає відсутність фізичного пересування, що дозволяє значно зменшити витрати роботодавців на утримання працівників.

Поєднання глобалізації та цифрових технологій призводить до зростання конкуренції, але водночас створює нові можливості для людей з високою кваліфікацією, якісною освітою, відповідальністю, талантом і здатністю до нестандартного мислення. На цифровому ринку праці найбільший попит спостерігається на інтелектуальну працю, що обумовлено специфікою послуг, які надаються. Носії людського капіталу отримали ширші можливості для особистісного розвитку й самореалізації, тоді як роботодавці дістали доступ до інтелектуального потенціалу з усього світу.

Еволюція трудових відносин у цифровій економіці спричиняє заміщення постійних працівників тимчасовими виконавцями, причому чимало завдань можуть виконуватись на значній відстані від основного офісу, у тому числі за межами державних кордонів. Одним із помітних трендів останніх років є стрімке зростання кількості позаштатних працівників — фрілансерів. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки у 2017 році кількість фрілансерів досягла 57,3 мільйона осіб, що складало 36 % від загальної чисельності зайнятого населення країни [31].

Цифрове середовище в першу чергу активно опановується економічно активною молоддю. Згідно з даними звіту Бюро статистики праці США, у

демографічній структурі зайнятих у цифровому секторі переважають особи віком від 16 до 35 років, які становлять половину загальної кількості зайнятих у цьому сегменті [32].

Важливо і те, що цифрова зайнятість надає нові можливості як мешканцям міст, так і мешканцям «глибинки»: працівники, які раніше були змушені переїжджати з провінції до столиці, щоб бути присутнім у центральному офісі, сьогодні можуть жити у будь-якому населеному пункті, який має доступ до інтернету. Таким чином, зайнятість у цифровій сфері дає індивіду численні переваги.

Для нашої економіки характерна нерівномірність середнього рівня заробітної плати залежно від міста, а особливо — від країни проживання. Інакше кажучи, географічне розташування працівника виступає ключовим чинником, який впливає на його індивідуальну пропозицію праці та, відповідно, визначає рівень оплати праці. Водночас розвиток Інтернету починає змінювати цю ситуацію у певних секторах економіки. Насамперед це стосується трудової та підприємницької діяльності, що має інформаційний характер. Такі спеціалісти, як програмісти, копірайтери, дизайнери, адміністратори онлайн-магазинів і веб-сайтів, інтернет-маркетологи, оператори кол-центрів тощо, не прив'язані до конкретного місця роботи, оскільки можуть виконувати свої функції дистанційно. Зі зростанням кількості цифрових платформ і вдосконаленням комунікаційних технологій поступово (поки що частково) на дистанційну форму праці переходять також лікарі, психологи, викладачі, репетитори, спеціалісти фінансової сфери та юристи [33]. Окрім цього, багато представників, здавалося б, неінформаційних професій починають надавати інформаційні послуги через Інтернет, оскільки соціальні цифрові платформи, такі як YouTube,

Instagram, Facebook та інші, дозволяють ділитися своїми професійними знаннями та заробляти на них.

Нові умови конкуренції змушують компанії по-іншому ставитись до роботи з персоналом. Помітно посилюється конкуренція у сфері пошуку та залучення найбільш талановитих та кваліфікованих фахівців, а також націленість роботодавців на утримання найкращих працівників. Людський капітал, особливо фахівці з цифровими навичками, стає ключовим ресурсом у конкурентній стратегії фірми. Згідно з дослідженням Ecorys UK Ltd, проведеним на замовлення британського уряду, «вже у 2022 р. приблизно 22% нових робочих місць у глобальній економіці буде створено завдяки "цифровим професіям". У найближчому майбутньому основна ставка буде робитися на рекрутування персоналу, який володіє необхідними цифровими навичками. Більше того, 73% нещодавно опитаних компаній вже сьогодні мають серйозні проблеми при пошуку таких спеціалістів» [34, с. 4].

Практика віддаленої роботи найбільш розвинена у США, Канаді, Європі. На сьогоднішній день найпопулярнішим каналом пошуку роботи та розміщення вакансій є Інтернет, а саме спеціалізовані сайти з пошуку роботи. Все більше роботодавців та шукачів за кордоном та в Україні використовують Інтернет для взаємодії один з одним. Такий спосіб пошуку роботи та співробітників став популярним завдяки зручності, вигоді та ефективності. На таких сайтах роботодавці розміщують вакансії, а шукачі розміщують свої резюме. Тому в рамках цього дослідження аналізуватиметься інформація з сайтів, пов'язана з пошуком роботи.

Серед сайтів пошуку роботи за кордоном є сайти, пов'язані тільки з віддаленими робочими місцями. До таких способів пошуку роботи належать такі сайти: Working Nomads, Virtual Vocations, We Work

Remotely. На кожному з цих сайтів розміщено близько 100 тисяч вакансій, пов'язаних із безпосередньо віддаленими робочими місцями.

Фріланс-платформа Elance стверджує, що:

- починаючи з 2017 року, бізнес продемонстрував зростання попиту на послуги дистанційних працівників на 46%;
- рівень доходів самозайнятих осіб збільшився на 37%;
- кількість робочих годин британських віддалених робітників зросла на 6,7%;
- програмісти та спеціалісти у сфері ІТ становлять 41% від загальної кількості віддалених працівників у СК, дизайнери — 24%, а копірайтери разом із перекладачами — 18%.

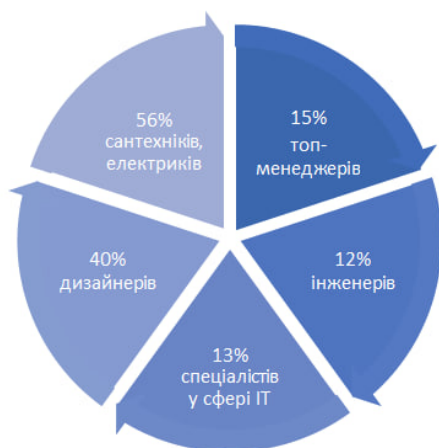


Рис. 2.1 – Дослідження самозайнятого населення

Джерело: побудовано автором за даними [35]

Відповідно до доповіді «Робота майбутнього» (Future Working) в Європе [36]:

- кількість дистанційних працівників щороку зростає, що робить їх найдинамічнішою категорією учасників ринку праці;
- вже у 2019 році самозайнятими називали себе 9 мільйонів європейців, і цифра зростає на 3,4% щорічно;

Отже, масова цифровізація бізнес-процесів і цілих секторів економіки впродовж найближчих десятиліть призведе до часткового витіснення людської праці автоматизованими системами та до вивільнення значної частини трудових ресурсів. Водночас цифрові інструменти та платформи можуть справити й істотний позитивний вплив на ринок праці: вони сприятимуть спрощенню процесу підбору персоналу, зменшенню часу пошуку роботи, зростанню продуктивності праці, активнішому залученню працівників до економіки через дистанційну зайнятість, а також забезпечуватимуть ширший доступ до якісної освіти.

ВИСНОВКИ

Після проведеного дослідження можливо зробити наступні висновки та внести практичні пропозиції:

1. Окреслено суть цифровізації економіки як особливого явища сучасності, зумовленого еволюцією продуктивних сил. Водночас це процес масштабного переформатування взаємовідносин між державою, бізнесом і суспільством, який охоплює всі сфери суспільної діяльності та відбувається під впливом впровадження цифрових технологій, оцифрованих даних і мережі Інтернет. Цифровізація також виступає чинником створення єдиної цифрової екосистеми – комплексу взаємодій та взаємовпливів між інституційною, ринковою, бізнесовою та соціальною екосистемами. Зв'язок між ними забезпечується цифровими технологіями, які супроводжують функції й процеси, необхідні для досягнення як комерційних, так і соціально значущих цілей.
2. Виявлено, що однією з ключових умов економічного зростання й підвищення конкурентоспроможності бізнесу є впровадження інновацій, що сприяють його цифровізації. Широке використання цифрових технологій в економічній діяльності стало рушієм зростання її результативності. Діджиталізація надає підприємствам суттєві переваги в реалізації стратегічних завдань, посиленні економічної безпеки, забезпеченні прозорості бізнес-процесів. Такі процеси є важливими для компаній усіх секторів економіки та потребують державної підтримки.
3. Виявлено, що цифровізація економіки є детермінантою попиту та пропозиції на ринку праці. Теоретично розширення масштабів цифровізації обумовлює зростання ризиків суб'єктів трудових відносин у короткостроковому періоді. З метою подолання викликів

цифровізації необхідно застосовувати інституційні важелі державного регулювання, зокрема: фінансувати з бюджету програми перекваліфікації працівників, які найбільше наражаються на ризики цифрових трансформацій; впроваджувати спільні з ринковими учасниками програми підтримки самозайнятих, спрямовані на адаптацію до цифрових змін у таких сферах, як логістика, хостинг, просування, робота з онлайн-ресурсами; оптимізувати діяльність служби зайнятості за допомогою цифрових рішень, у тому числі в частині працевлаштування осіб, що працюють у нових умовах; посилювати механізми соціального захисту, включаючи тих, хто зайнятий у нестандартних формах; заохочувати прояви соціальної відповідальності бізнесу в цифровому секторі тощо.

4. Сформовано цілісне уявлення про трансформацію світового ринку праці під впливом розвитку цифрової економіки. Визначено ключові тенденції, які поступово формують нову структуру цього ринку: зміна традиційного поділу праці; поява нових спеціальностей, що відповідають цифровізації економічних секторів; трансформація трудових функцій за галузями та типами зайнятості через роботизацію та автоматизацію; розвиток нових компетенцій у працівників; оновлення форм і способів зайнятості; посилення трудової мобільності (галузевої, професійної, внутрішньокорпоративної); створення робочих місць, які відповідають компетенціям працівника, запитам клієнта та технологічним вимогам; зростання значущості людського таланту в системі виробничих чинників.
5. Визначено специфіку інтелектуальної праці в умовах формування цифрового ринку: вона є інноваційною за своєю природою, не обмежується просторовими чи часовими рамками, здійснюється в ІКТ-середовищі, орієнтована на творчі професії, дозволяє

споживачам ставати виконавцями і навпаки, поєднує риси персоналізованої, індивідуальної та колективної праці, має багатofункціональний характер, спирається на самоорганізацію й самоконтроль, базується на мотивації до вищих суспільних цінностей, забезпечує рівноправність учасників трудових відносин, спрямована на досягнення результату, сприяє підвищенню доходів працівників і скороченню витрат для компаній.

6. З'ясовано, що широкомасштабна цифровізація бізнес-процесів і цілих секторів у найближчі десятиліття частково витіснить людську працю, призведе до вивільнення певної частини робочої сили. Водночас цифрові технології та платформи матимуть позитивний вплив на ринок праці: вони сприятимуть швидшому пошуку кадрів, зменшенню часу на працевлаштування, підвищенню продуктивності, залученню працівників до економіки завдяки дистанційним формам роботи.
7. Зазначено, що цифрова трансформація передбачає глибоку інтеграцію цифрових технологій у всі аспекти бізнесу, а щорічне оновлення цифрового потенціалу корпоративного розвитку потребує гнучкої реакції та адаптації бізнес-процесів за допомогою технологічних змін. Ігнорування цих глобальних зрушень може призвести до втрати ринкових позицій та відтоку клієнтів, які віддають перевагу інноваційним підходам до задоволення своїх потреб. Успішна реалізація проєктів в епоху цифрових змін вимагає набуття цифрових навичок і формування власного інтернет-середовища.
8. Приватне підприємство «Ремпобутсервіс Черкаси» спеціалізується на наданні в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна. Підприємство демонструє стійке зростання фінансових результатів, зокрема суттєве збільшення доходу,

валового та чистого прибутку за останні роки. Незважаючи на зростання операційних витрат, підприємству вдалося покращити ефективність основної діяльності. Така позитивна динаміка може свідчити про підвищення попиту на послуги підприємства, грамотне управління витратами та загальне оздоровлення фінансового стану.

9. Аналіз даних свідчить про позитивну динаміку в розвитку підприємства. Спостерігається стійке зростання доходів, прибутку та зниження боргового навантаження. Підприємство зберігає стабільну структуру активів, де переважають необоротні активи, що є характерним для компаній, що працюють у сфері нерухомості. Загалом, підприємство демонструє ознаки ефективного управління фінансами, стійке фінансове становище та хороші перспективи для подальшого зростання.
10. Виявлено, що організаційна структура приватного підприємства «Ремпобутсервіс Черкаси» відображає чіткий розподіл функцій, відповідальності та підпорядкування між працівниками, що дозволяє ефективно реалізовувати діяльність підприємства. З огляду на невеликий розмір і кількість працівників, структура підприємства є простою та гнучкою, забезпечуючи ефективність управління й виконання ключових функцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы: В 2 т. М., 1992. Т. 1.
2. Румянцев А.М. Економічна енциклопедія Політична економія. М., Радянська енциклопедія, 1972. Т.3. 673 с.
3. Світлицький І.С. Економічна теорія: Електронний навчально-методичний комплекс для студентів усіх неекономічних спеціальностей. Мн.: БДУІР. 2006. 286 с.
4. Акмулдина А.У. «Основы экономической теории». Режим доступа: <https://studfile.net/preview/5428682/>
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книги 1–3. М., Директ-Медиа. 2014. 442 с.
6. Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии. Фредерик Бастиа. Экономические софизмы. Экономические гармонии. М.: Дело, 2000. 232 с.
7. Маркс К. Капитал. М.: Директ-Медиа. 2014. Т.І. 1201 с.
8. Класика економічної думки: твір. М.: Ексмо- прес, 2000. 894 с.
9. Аналогия экономической классики. У. Петти, А. Смит, Ж. Рикардо, М.: Экономов, 1993. 486 с.
10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэгиз, 1962. 405 с.
11. Маркс К., Енгельс Ф. Капітал. Собр. тв. М.: Політвидав, 1954-1981. Т. 23. С. 180.
12. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Аналогия экономической класики / Кейнс Дж. М.; предисл. сост. И.А. Столярова. М.: ЭКОНОВ, Ключ, 1993.
13. Фрідмен М. Капіталізм і свобода. М.: Нове видання, 2006. 235 с.
14. Фрідмен. М., Хайек Ф. Про свободу. Мінск: Полідак-референдум, 1990. 125 с.
15. Швець В.Я. Виробничогосподарський комплекс міста: проблеми управління та розвитку. К.: Наукова думка. 2003. 383 с.

16. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М.: КНОРУС, 2010. 400 с.
17. Карпіщенко О.І. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навч. посіб. Суми: ВТД Університетська книга, 2007 264 с.
18. Грішнова О.А. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підруч. К.: Знання, 2007. 559 с.
19. Industry 4.0 – How to Navigate Digitization of the Manufacturing Sector. McKinsey, 2015. P. 22-50.
20. Рівень безробіття в Україні. URL:
<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>
21. Колот А. М., Герасименко О. О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2. С. 103 -138.
22. Стіллман Д., Стіллман Й. Покоління Z на роботі/пер. з англ. І.Гоял. Харків: Фабула, 2019. 304 с.
23. Науковий журнал «ECONOMIC SYNERGY», випуск 2 (12), 2024
24. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 г. PwC, 2018. Режим доступа:
<https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf>;
25. Readiness for the Future of Production Report 2018. WEF, 2018. 254 p.
26. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире. Global Education Futures, WorldSkills. Режим доступа:
<http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/10/navyki-budushhego-что-нужно-знать-i-umet-v-novom-slozhnom-mire.pdf>.
27. Deloitte. Режим доступа: <https://jobs.dou.ua/companies/deloitte>.
28. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда. Доклад генерального директора. Международная конференция труда, 104 сессия, 2015. Режим доступа:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_369620.pdf.
29. Фридман Т. Плоский мир: Краткая история XXI века (пер. с англ. М. Колопотина), 2006. 601 с. Режим доступа:

https://royallib.com/book/fridman_tomas/ploskiy_mir_kratkaya_istoriya_hhI_v_eka.html

30. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Международная организация труда, 2017.

Режим доступа:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf.

31. Horowitz S. Freelancing in America 2017. Freelancers Union. Режим доступа:

<https://blog.freelancersunion.org/2017/10/17/freelancing-in-america-2017/82>

32. Contingent and Alternative Employment Arrangements. Bureau of Labor Statistics, Department of Labor. 2018. Режим доступа:

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>.

33. Ben G., Holtz-Eakin D., Rinehart W. The Gig Economy: Research and Policy Implications of Regional, Economic, and Demographic Trends. American Action Forum and Aspen Institute's Future of Work Initiative. 2017.

Режим доступа:

<https://www.americanactionforum.org/research/gigeconomy-research-policy-implications-regional-economic-demographic-trends>

34. Digital skills for the UK economy. A report by ECORYS UK. 2016. Режим доступа:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf

35. Labour Force Survey (LFS) Pilot Study Programme. Режим доступа:

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf

36. OECD employment outlook 2019: The future of work. Режим доступу: <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/data-infographics.htm>
37. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А та ін. Економіка і підприємництво, менеджмент. К.: ЦП «Компринт», 2015. 714 с.
38. Багрова І.В. Нормування праці : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2003. 212 с.