

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ

Азьмук Надія Анатоліївна

УДК 338.24.021.8:331.5+004

**СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЗБАЛАНСУВАННЯ
РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ
ТА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління
національним господарством

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2020

Дисертацією є кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Роботу виконано в Інституті економіки промисловості Національної академії наук України (м. Київ).

Науковий консультант –
доктор економічних наук, професор **Грیشнова Олена Антонівна**,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка МОН
України, професор кафедри економіки підприємства.

Офіційні опоненти:
доктор економічних наук, професор **Колот Анатолій Михайлович**,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана» МОН України, проректор з науково-педагогічної
роботи;

доктор економічних наук, професор **Ляшенко Вячеслав Іванович**,
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ), завідувач
відділу проблем регуляторної політики і розвитку підприємництва;

доктор економічних наук, професор **Шаульська Лариса
Володимирівна**, Донецький національний університет імені Василя
Стуса МОН України (м. Вінниця), професор кафедри менеджменту та
поведінкової економіки, декан економічного факультету.

Захист відбудеться «3» вересня 2020 р. об 11⁰⁰ на засіданні
спеціалізованої вченої ради Д 11.151.01 в Інституті економіки
промисловості НАН України за адресою: 03057, м. Київ,
вул. Марії Капніст, 2.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту економіки
промисловості НАН України за адресою: 03057, м. Київ,
вул. Марії Капніст, 2.

Автореферат розісланий «1» серпня 2020 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



О.В. Лях

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Ключовою ознакою сучасної економіки є перехід до нового технологічного укладу, який обумовлює зміну продуктивних сил та виробничих відносин. Зміна технологічного укладу створює нові форми і види зайнятості, моделі організації трудової діяльності, трансформує процес і характер праці, соціально-трудова відносини та способи взаємодії між суб'єктами ринку праці. У результаті підвищення рівня гнучкості виробництва та індивідуалізації товарів і послуг набувають поширення нестандартні форми зайнятості. Гнучка зайнятість стає новим способом оптимізації виробництва й організації процесу праці.

Цифровізація економіки спричиняє використання у процесі виробництва штучного інтелекту, роботів, хмарних технологій, збільшує попит на ринку праці на працівників, які мають цифрові навички. Однак система державного управління недостатньо готова до таких змін. Швидкі темпи впровадження цифрових технологій в управлінські та виробничі процеси посилюють дисбаланс між розвитком національного ринку праці та цифровою економікою. Перш за все це обумовлено нескоординованістю рішень і дій різних органів влади – як законодавчої, так і виконавчої, їх ізольованістю при формуванні стратегій цифрового, соціально-економічного та освітньо-професійного розвитку. Поза межами державного регулювання залишаються сучасні динамічні процеси цифровізації, що змінюють структуру ринку праці, сприяють інтеграції галузевих ринків і секторів економіки, формують новий цифровий сегмент, який через глобальний характер нехтує національними інтересами. Цифрові технології створюють нову форму трудової міграції – цифрову. Формування глобального цифрового сегмента ринку праці супроводжується економічними та соціальними протиріччями, які особливо гостро проявляються в інституціонально недостатньо розвинутих країнах, таких як Україна. Це потребує посилення орієнтації державної політики соціально-економічного розвитку в напрямі забезпечення збалансування процесів трансформації національного ринку праці та становлення цифрової економіки.

Незважаючи на ухвалення останнім часом цілої низки нормативно-правових документів щодо економічного розвитку, розвитку освіти і науки України, цифрової трансформації суспільства, актуальним є вдосконалення методологічного апарату виявлення та оцінювання тенденцій трансформації ринку праці, обґрунтування стратегічних пріоритетів регулювання зайнятості з позиції поліпшення конкурентних позицій країни при переході до цифрової економіки.

Проблеми збалансування розвитку цифрових технологій і трансформації зайнятості в системі управління національною економікою посилюються неузгодженістю між собою різних за рівнем і змістовним наповненням стратегій соціально-економічного розвитку. Теоретичні та прикладні положення концепцій ринку праці, теорій зайнятості містяться у фундаментальних дослідженнях К. Азаріадіса, Дж. Аткинсона, М. Бейлі, Т. Веблена, Д. Гордона, Дж. Кейнса, А. Лаффера, А. Маршалла, Дж. Мілля, В. Петті, А. Пігу, Д. Рікардо, А. Сміта, Г. Стендінга, Е. Фелпса, Р. Флориди, С. Фрея, М. Фрідмена та ін. Теоретико-методологічні аспекти розвитку людського капіталу розглянуто в роботах сучасних учених О. Амоші, В. Антонюк, О. Грیشової, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, О. Новікової, У. Садової, М. Семикіної, О. Ястремської та ін. Дослідженню технологічних укладів присвячено праці М. Кондратьєва, А. Коротаєва, Г. Менша, Й. Шумпетера, цифрової економіки – В. Вишневського, О. Вишневського, М. Войнаренка, А. Гриценка, Н. Джонсона, Я. Жаліла, М. Кастельса, В. Ляшенка, А. Моазеда, Д. Тапскотта, К. Шваба, Н. Яненкової та ін. Процеси трансформації інституту зайнятості, соціально-трудових відносин, організації праці під впливом розвитку технологій висвітлено в публікаціях Дж. Бурстона, Н. Дауер-Вітефорда, В. Гімпельсона, О. Гринькевич, А. Колота, Г. Міщук, І. Петрової, Ю. Петруні, Дж. Сазерленда, С. Севіньяні, Д. Стребкова, С. Фукса, Е. Херна, К. Швабера, А. Шевчука, Т. Штольца та ін. Пошуку шляхів адаптації регулювання національного ринку праці до сучасних умов присвячено роботи О. Гетьмана, І. Кичко, А. Ковальова, Ю. Маршавіна, Л. Шаульської та ін.

Попри значну кількість досліджень за наведеною тематикою, теоретико-методологічні та практичні питання трансформації ринку праці, ідентифікації та регулювання цифрових форм зайнятості набувають нових аспектів у контексті сучасних процесів глобалізації та тенденцій розвитку цифрової економіки. Відсутність у сучасній теорії управління теоретико-методологічних положень, які системно розкривають особливості, тенденції трансформації ринку праці при переході до цифрової економіки, а також недостатність наукових доробків прикладного характеру з діагностики ринку праці та розробки цифрових інструментів регулювання зайнятості обумовили вибір теми дисертації, її мету, завдання і структуру.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано в рамках наукових досліджень Інституту економіки промисловості НАН України за темами: «Активізація соціального і трудового потенціалу сталого розвитку як

чинників економічного зростання» (номер держреєстрації 0117U004436, 2017-2019 рр.), у межах якої визначено та обґрунтовано пріоритетні завдання, стратегічні напрями гармонізації соціально-трудових і технологічних аспектів розвитку національної економіки; «Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки» (номер держреєстрації 0119U001481, 2019-2021 рр.), у якій визначено особливості формування, тенденції розвитку, загрози щодо цифрової форми зайнятості в Україні, ризики цифрової форми міграції робочої сили та напрями вдосконалення державного регулювання соціально-трудової сфери в умовах цифрової трансформації економіки. **Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є вдосконалення теоретико-методологічних положень, розробка науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо збалансованого регулювання ринку праці в умовах поширення використання цифрових технологій у національній економіці й посилення глобальної конкуренції за високопрофесійні, інтелектуальні та креативні трудові ресурси.

Для досягнення вказаної мети поставлено та вирішено такі завдання: ідентифікувати взаємний зв'язок між зміною технологічних укладів, трансформацією зайнятості та еволюцією концепцій ринку праці; розвинути понятійно-категоріальний апарат дослідження ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки; удосконалити концептуальні засади формування цифрового ринку праці, висвітлити особливості його розвитку, визначити функції; розробити методичні підходи до діагностики ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки; систематизувати чинники формування інноваційного людського капіталу в умовах цифровізації економіки; поглибити наукові підходи до дослідження трансформації місця та ролі «живої праці» в цифровій економіці; розкрити роль і місце штучного інтелекту (ШІ) у процесі створення вартості, ідентифікувати напрями взаємодії та протистояння людини і ШІ у виробничому процесі в умовах цифровізації економіки; визначити суть цифрової трудової міграції в результаті дослідження глобального феномену поширення нестандартної зайнятості під впливом розвитку цифрових технологій; поглибити розуміння трансформації характеру, змісту й організації процесу праці в умовах цифрової економіки та розробити класифікацію трудової діяльності в цифровій економіці; розвинути наукові підходи до активізації інновацій у системі вищої освіти;

обґрунтувати концептуальну модель мотивації працівників у цифровій економіці, яка орієнтована на інновації;

сформувати концептуальні підходи до трансформації національного ринку праці в екосистему, яка відповідає викликам цифровізації економіки;

розробити програмно-методичні засади забезпечення формування та узгодження стратегій розвитку (різних рівнів і сфер спрямування) щодо регулювання зайнятості в цифровій економіці;

удосконалити теоретико-методичні засади організації взаємодії закладів вищої освіти із зацікавленими сторонами з використанням методології управління проектами у навчально-науковій діяльності закладів вищої освіти.

Об'єкт дослідження – процеси трансформації та регулювання розвитку ринку праці відповідно до вимог, продиктованих сучасною технологічною революцією і подальшою інтеграцією національної економіки у глобальні ланцюги створення вартості та руху капіталів, включаючи людський.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних, методичних і практичних положень, які визначають напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано загальні та спеціальні методи наукового пізнання: *діалектичний, історичний, аналізу і синтезу, індукції та дедукції* – при вивченні еволюції розвитку концепцій ринку праці та теорій зайнятості, визначенні відповідності національної моделі регулювання національного ринку праці моделі «флексі'юриті», класифікації нестандартних форм зайнятості, встановленні взаємозалежності між зміною технологічних укладів і трансформацією зайнятості, взаємозв'язку змін людського капіталу та форм зайнятості, формуванні концептуальних засад цифрового ринку праці; *компаративний* – при аналізі традиційних і нестандартних форм зайнятості, цифрового та традиційного сегментів ринку праці, порівнянні найманого працівника, самозайнятої особи та зайнятого через цифрові платформи, визначенні характеристик людського капіталу, ознак рутинної та креативної праці в цифровій економіці; *абстрактно-логічний і метод моделювання* – при формуванні моделей взаємодії людини та штучного інтелекту у процесі праці, двофакторної моделі трудової діяльності, матриці креативного класу, орієнтованої на інновації моделі мотивації цифрового працівника, моделі екосистеми національного ринку праці, концептуальної схеми взаємодії різних за змістом та рівнем стратегій розвитку; *системно-функціональний* – при

узагальненні теоретико-методологічних аспектів трансформації ринку праці та зайнятості, цифрової та креативної зайнятості, трансформації характеру, змісту та процесу праці під впливом цифрових технологій, виявленні диспропорцій національних ринків праці та освіти; *порівняльного аналізу та рядів динаміки* – при виявленні змін показників ринків праці та освіти, НДДКР; *статистично-аналітичні (спостереження, порівняння і зведення даних, групування, абсолютних і відносних величин)* – при дослідженні стану і тенденцій змін показників національних ринків праці економік різних типів, поширення нестандартних форм зайнятості на національному та глобальному рівнях, оцінці науково-кадрового та освітнього потенціалу України, аналізі цифрової та креативної зайнятості; *економіко-математичні* із застосуванням прикладного пакета Microsoft Excel (ID 04055-769-877979, роздрібна ліцензія 2019) – при дослідженні структурних зрушень за видами та формами зайнятості, прогностичній оцінці динаміки розвитку цифрової зайнятості; *соціологічного опитування* – при визначенні потреби національного ринку праці у працівниках із цифровими навичками, дисбалансів ринків освіти та праці, соціальних загроз на цифровому сегменті ринку праці та напрямів їх зниження.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні статистичні матеріали та публікації Світового банку, Організації економічного співробітництва та розвитку, Всесвітнього економічного форуму, Міжнародного союзу електров'язку, Міжнародної організації праці, ПРООН, аналітичні матеріали Європейської комісії, доповіді міжнародних консалтингових агентств (Deloitte, IFTF, McKinsey & Co, PricewaterhouseCoopers), закони України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, матеріали Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, міністерств і відомств України, наукових видань за тематикою дисертації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці комплексу теоретико-методологічних положень і науково-методичних підходів до забезпечення збалансування національного ринку праці з розвитком технологій при формуванні цифрової економіки, на основі яких запропоновано науково-методичні розробки, інструменти і рекомендації щодо оцінки та регулювання зайнятості в цифровій економіці. Основні результати, які мають наукову новизну, є такими:

уперше:

розроблено методологічні засади визначення місця та ролі штучного інтелекту у процесі праці в цифровій економіці, що базуються на:

класифікації трудової діяльності за ступенем взаємодії в ній людини і штучного інтелекту; двофакторній моделі трудової діяльності в умовах застосування штучного інтелекту, в основу якої покладено характеристики праці за складністю та креативністю; встановленні передумов зміни статусу штучного інтелекту на ринку праці з об'єкта на суб'єкт із розвитком цифрової економіки, що уможливило визначення пріоритетних напрямів гармонізації національних ринків праці й освітніх послуг;

введено в науковий обіг і розкрито суть категорії «цифрова трудова міграція», в основу якої покладено такі положення: ця міграція відбувається шляхом цифрового, а не фізичного переміщення носія людського капіталу за межі місця його резиденції з метою виконання трудової діяльності; праця здійснюється носієм людського капіталу у цифровий спосіб; робоче місце працівника інтегрується у віртуальний / цифровий простір; соціально-трудові відносини реалізуються у віртуальному просторі за допомогою відповідного програмного забезпечення; оплата праці працівника / виконавця трудових послуг та сплата податків здійснюються у цифровий спосіб, що дозволило поглибити розуміння впливу цифровізації економіки на соціально-трудові відносини, визначити відповідні соціальні й економічні ризики і запропонувати шляхи їх мінімізації;

запропоновано модель визначення типу зайнятості залежно від поєднання працівником у трудовій діяльності цифрових та креативних трудових операцій, на основі якої виокремлено п'ять типів зайнятості за ознаками рівня інтелектуальної завантаженості. Цей підхід доцільно використовувати при розробці механізмів формування, розвитку, залучення й утримання інноваційного людського капіталу в національній економіці в умовах цифровізації;

сформовано підхід до визначення ринку праці в системі національної економіки як екосистеми, що являє собою динамічну, еволюціонуючу систему, засновану на ефективній взаємодії інституцій, залучених до процесів розробки, створення та споживання продуктів і послуг нової якості. Запропоновано концептуальну модель цієї екосистеми, яка базується на адаптивності, тісній взаємодії з іншими екосистемами, формуванні сприятливих умов для розвитку інновацій та цифровій інфраструктурі, що забезпечує ефективність її функціонування. Даний підхід став основою для подальшого розуміння процесів трансформації, що відбуваються на національному ринку праці, виявлення загроз у сфері зайнятості та розробки заходів щодо їх усунення;

удосконалено:

понятійно-категоріальний апарат дослідження цифрової зайнятості, зокрема дефініції «цифрова зайнятість», «цифрове робоче місце», «цифрова посада», «цифровий працівник», і запропоновано класифікувати цифрову зайнятість за ознаками рівня інноваційності процесу та результату праці, розподіляючи її на дві групи: «смарт-зайнятість» та «базова цифрова зайнятість»;

теоретико-методологічний підхід до діагностики національного ринку праці в умовах цифрової економіки шляхом акцентування оцінювання на його гнучкості та соціальному захисті. Удосконалена методологія діагностики базується на забезпеченні її адаптивності та комплексності, що дозволяє враховувати поточну ситуацію на національному ринку праці, а розширений арсенал методів і показників забезпечує достовірність одержаних оціночних суджень. Результати оцінювання за цим підходом надають можливість сформулювати концептуальні пріоритети регулювання ринку праці та обґрунтувати поточні управлінські рішення щодо їх реалізації на різних стадіях цифровізації національної економіки;

класифікацію чинників впливу на розвиток інноваційного людського капіталу країни в умовах цифровізації, що дає змогу виявити пріоритетні сфери розвитку освіти і системи пошуку талантів в Україні. Удосконалена класифікація відрізняється наскрізним поєднанням чинників у двох площинах: зовнішній та внутрішній. Кожен чинник зовнішнього середовища має відповідний чинник у внутрішньому середовищі, що об'єднує їх у пари. Утворені пари чинників є підґрунтям для визначення пріоритетів розвитку людського потенціалу, яке необхідно використовувати при розробці стратегій сталого розвитку країни та її регіонів;

концепцію цифрового ринку праці, який трактується як сегмент глобального ринку праці, на якому попит і пропозиція на робочу силу, що надає цифрові трудові послуги, формуються дистанційно, суб'єкти залучені до глобального цифрового виробництва через використання інформаційно-комунікаційних технологій. Запропонована концепція допомагає поглибити розуміння трансформаційних процесів, які відбуваються на сучасному ринку праці під впливом інформаційно-цифрових технологій, що дозволяє враховувати їх особливості при прийнятті управлінських рішень у соціально-економічній політиці;

модель мотивації цифрового працівника, в основу якої покладено: результати компаративного аналізу відмінностей потреб, інтересів, мотивів, цілей, поведінки, результату трудової діяльності у

традиційній та цифровій економіці; визначення очікувань цифрового працівника та роботодавця; компетентісний і цифровий підходи, що ґрунтуються на матриці очікувань працівника та роботодавця. Удосконалена модель ураховує сучасні тренди трансформації людського капіталу в умовах цифрової економіки та спрямована на збалансування зовнішніх і внутрішніх чинників мотивації працівника до інноваційної трудової діяльності, вона може стати основним інструментом збереження інноваційного людського капіталу в країні; концептуальну модель гармонізації попиту на ринку праці з пропозицією освітніх послуг, побудовану на: узгодженні стратегій розвитку національного, регіонального, локального й інституціонального рівнів управління; використанні цифрових технологій різної функціональної спрямованості – національний / регіональний / локальний інформаційний ресурс (платформа), цифрові інструменти моніторингу реалізації стратегій (великі дані, хмарні технології, блокчейн та ін.); цифровій модернізації ключових сфер економіки, науки та освіти; адаптації бізнес-моделей і технологій управління підприємствами, науковими установами, закладами освіти до визначених пріоритетів розвитку, дорожніх карт і планів реалізації стратегій;

дістали подальшого розвитку:

наукові підходи до дослідження трансформації місця та ролі «живої праці» у процесі становлення цифрової економіки, що пов'язано з цифровізацією технологічних процесів і використанням у них штучного інтелекту. Виокремлено два аспекти, що стосуються суті зміни ролі та місця «живої праці» в технологічних і бізнес-процесах: перший полягає у зменшенні кількості «живої праці» у певних видах діяльності до повного її зникнення (для таких видів діяльності основним джерелом доданої вартості стає «уречевлена праця» – штучний інтелект, діагностика, заснована на великих даних, хмарні обчислення тощо); другий – у збільшенні цінності «живої праці» у креативних, інноваційних видах діяльності. Ці підходи допомагають визначати напрями збалансування ринку праці з розвитком цифрової економіки у стратегічних документах національного і регіонального рівнів;

наукові положення про технологічні уклади та їх взаємозв'язок із трансформацією концепцій ринку праці, інструментами його регулювання та появою нових форм зайнятості, що дозволяють визначити відповідні цифрові інструменти регулювання таких форм зайнятості;

теоретичні положення про взаємозв'язок і взаємовплив розвитку людського капіталу та трансформації зайнятості в цифровій економіці. Виявлено прямий і зворотний зв'язок між цими процесами та напрямки їх взаємовпливу, що сприяють стратегуванню розвитку, утриманню й ефективному використанню людського капіталу в країні;

положення про суть, роль і місце інновацій у системі вищої освіти, на основі яких розвинуто їх класифікацію на: інновації продукту (освітніх послуг, наукових розробок), технологічні (методичні, інформаційні, програмні та інші технології забезпечення якості підготовки фахівців і якості наукових розробок) та організаційні інновації (планування, організація освітнього і наукового процесу). Дані положення є науковим підґрунтям для розробки заходів щодо збалансування ринків праці й освітніх послуг в умовах цифрової економіки;

методичні рекомендації щодо використання методології управління проектами «Scrum» у діяльності закладів вищої освіти, що дозволяє актуалізувати освітні програми і налагодити ефективну взаємодію таких закладів із стейкхолдерами.

Практичне значення одержаних результатів полягає в доведенні теоретико-методологічних положень і висновків, сформульованих у дисертації, до рівня прикладних науково-методичних розробок і рекомендацій, що забезпечує системну основу підвищення ефективності регулювання зайнятості на національному та регіональному рівнях у процесі поширення застосування цифрових технологій в економічній діяльності.

Основні положення, висновки і рекомендації за результатами дослідження впроваджено в діяльність органів державного та регіонального управління, менеджменту закладів вищої освіти, а саме: Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (лист № 3501-06/23079-07 від 07.04.2020 р.), Представника Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (лист № 7488.4/1716/1/20/25.2 від 23.03.2020 р.), Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції окупованих територій у Донецькій та Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнародних відносин (лист № 04-25/03-371(60166) від 11.03.2020 р.) при розробці пропозицій щодо підвищення соціального захисту зайнятих в умовах цифрової економіки; Міністерства соціальної політики України при оцінці ризиків, пов'язаних із цифровізацією національної економіки, та розробці напрямів їх мінімізації у соціально-трудої сфері (лист № 12610/0/2-19/51 від 08.07.2019 р.); Департаменту регіонального розвитку Черкаської обласної державної адміністрації при розробці

проєкту Стратегії розвитку Черкаської області на 2021-2027 рр. і Стратегії розвитку малого та середнього підприємництва Черкаської області на 2017-2020 рр. (довідки № 386/06-02-17 від 20.20.2019 р., № 387/06-02-17 від 20.20.2019 р.); Черкаського державного бізнес-коледжу Черкаського державного бізнес-коледжу при впровадженні методології управління проєктами в управлінську діяльність і застосуванні основних наукових положень щодо розвитку та використання людського капіталу в навчальному процесі (довідки № 411 від 26.12.2018 р., № 274 від 16.12.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені в дисертації, одержано автором особисто. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, які є результатом особистих досліджень здобувача.

Основні положення та результати дослідження опубліковано у 50 наукових працях, серед яких: одноосібна монографія; розділ у колективній монографії; 23 статті у наукових фахових виданнях, які входять до наукометричних баз, 21 публікація за результатами участі в науково-практичних конференціях і 4 – в інших фахових виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 91,19 д.а., з яких особисто автору належить 45,79 д.а. Внесок здобувача в роботи, опубліковані у співавторстві, конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та рекомендації за результатами дослідження доповідалися та були схвалені на: Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (м. Харків, 14-15 грудня 2007 р.); Науково-практичній конференції «Модернізація українського суспільства: чинники, передумови, перспективи» (м. Київ, 29 листопада 2011 р.); III Науково-практичній конференції «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (м. Київ, 3-4 листопада 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» (м. Київ, 3-4 жовтня 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні аспекти компаративістики та якісні зміни економічній і соціальних інституцій» (м. Хмельницький, 10-13 жовтня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки» (м. Луганськ, 25-26 квітня 2013 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність національної економіки» (м. Київ, 19 квітня 2013 р.); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економіки 2013-2014» (м. Київ,

24 січня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, доміанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2-3 жовтня 2014 р.); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність національної економіки» (м. Київ, 19 квітня 2014 р.); XIII Міжнародній конференції «Information Technologies and Management Information Technologies» (м. Рига, Латвія, 16-17 квітня 2015 р.); XV Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність національної економіки» (м. Київ, 26-27 березня 2015 р.); I Міжнародній конференції «Реформа вищої освіти в Україні: критичні питання у сфері законодавчих та інституційних трансформацій» (м. Київ, 28-29 травня 2016 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Людина і праця в економіці регіону» (м. Кропивницький, 31 жовтня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Кадровий потенціал сучасних освітніх систем: стан та перспективи» (м. Харків, 17-18 лютого 2016 р.); XVI Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність національної економіки» (м. Київ, 7-8 квітня 2016 р.); Українсько-польській міжнародній науковій конференції «Класичний університет у контексті викликів епохи» (м. Київ, 22-23 вересня 2016 р.); III конгресі Соціологічної асоціації України «Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання» (м. Київ, 12-13 жовтня 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, фінанси та менеджмент: сучасний стан, тенденції, перспективи розвитку в Україні та світі» (м. Полтава, 29 січня 2018 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні імперативи сучасного менеджменту» (м. Київ, 19-20 квітня 2018 р.); XVI Міжнародній конференції «Information Technologies and Management» (м. Рига, Латвія, 26-27 квітня 2018 р.); XVII Міжнародній конференції «Information Systems Management Institute» (м. Рига, Латвія, 25-26 квітня 2019 р.); XVIII Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможність національної економіки» (м. Київ, 4-5 жовтня 2018 р.); Міжнародному симпозиумі «Цифрова праця» (м. Київ, 27-29 вересня 2019 р.); I Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, освіта, технології в контексті глобальних трансформаційних імперативів розвитку» (м. Черкаси, 16-17 жовтня 2019 р.); «Міжнародній науково-практичній конференції «Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку» (м. Київ, 23-24 жовтня 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні

питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах» (м. Полтава, 16 квітня 2020 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, 5 розділів, висновків, списку використаних джерел (403 найменування на 42 сторінках) і 17 додатків (на 66 сторінках), містить 90 таблиць і 24 рисунки. Загальний обсяг роботи становить 528 сторінок, у тому числі основний текст – 386 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 «**Теоретико-методологічні засади дослідження ринку праці в контексті сучасного економічного розвитку і становлення цифрової економіки**» висвітлено еволюцію теорій ринку праці в контексті технологічного розвитку, здійснено компаративний аналіз традиційних і гнучких форм зайнятості, вивчено передумови формування цифрового ринку праці, визначено його суть та структуру, запропоновано методологію діагностики ринку праці в умовах цифрової економіки.

Обґрунтовано взаємозв'язок між хвилями циклів економіки та рівнем втручання держави у функціонування ринку праці. Визначено, що для всіх низхідних хвиль циклів економіки характерне більш активне регулювання державою ринку праці з метою зниження соціальних ризиків та загроз.

Встановлено, що поява та поширення нестандартних форм зайнятості обумовлена змінами технологій зовнішнього та внутрішнього середовища. Виявлено зв'язок між змінами технологічних укладів і трансформацією форм зайнятості. Підвищення гнучкості та індивідуалізація виробництва, зменшення енерго- і матеріаломісткості, зростання нематеріального виробництва приводять до поширення нестандартних форм зайнятості.

Ознакою переходу до цифрової економіки є формування та поширення цифрової зайнятості. Запропоновано понятійно-категоріальний апарат, що складається з таких економічних категорій: «цифрова зайнятість», «цифровий працівник», «цифрова посада», «цифрове робоче місце».

Передумовою для визначення змісту категорії «цифрова зайнятість» є визначення критеріїв віднесення до неї зайнятих осіб. Критеріями віднесення до цифрової зайнятості є відповідність таким вимогам: процес праці відбувається виключно з використанням цифрових технологій; оцифровані соціально-трудова відносини; учасники проектної команди взаємодіють через онлайн-платформи та інші цифрові засоби; результатом праці є цифровий продукт; оплата за працю здійснюється через цифрові платіжні та фінансові системи.

Цифрова зайнятість реалізується цифровими працівниками, а її трактування обумовлює змістовне наповнення цієї економічної категорії. Цифровий працівник – це особа, яка виконує трудові функції у цифровий спосіб, обіймає цифрову посаду та отримує грошову винагороду за виконання трудових функцій через цифрові платіжні системи.

Зміст категорії «цифрове робоче місце» розкривається в таких положеннях: робоче місце обладнане відповідно до змісту та характеру праці й інтегроване у цифровий або віртуальний робочий простір; його особливістю є наявність цифрових пристроїв, підключених до корпоративної комп'ютерної мережі підприємства. Цифрове робоче місце може бути стаціонарним або рухомим, останнє можливе за наявності відповідного змісту праці, яка не потребує складного обладнання та забезпечує мобільність працівника.

Зміст економічної категорії «цифрова посада» розкрито через її особливості та риси, які відмінні від тих, що притаманні традиційній посаді. Така посада є цифровою одиницею організаційної структури підприємства, яка передбачає виконання певних цифрових функцій за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій особою, яка її обіймає.

Запропоновано класифікацію цифрової зайнятості за рівнем інноваційності результату праці на базову та смарт-зайнятість. Зростання попиту на цифрову смарт-зайнятість при переході до V і VI технологічних укладів обґрунтовано такими положеннями: упровадження нових технологій обумовлює формування високопродуктивних робочих місць, цифровий характер яких визначається ключовими технологіями V і VI укладів; трудовий процес при переході економіки до V і VI укладів реалізовуватиметься в цифровий спосіб, що зумовить потребу в працівниках із цифровими навичками; швидка зміна технологій викликає потребу в постійному оновленні навичок працівниками; оптимальним способом актуалізації та опанування нових навичок є онлайн-навчання. Усе це зумовлює попит на інтелектуальну робочу силу з цифровими навичками.

Досліджено передумови формування цифрового ринку праці. Запропоновано підхід до визначення цифрового ринку праці як специфічного сегменту глобального ринку праці, на якому попит і пропозиція формуються у цифровий спосіб та створюються умови для участі економічно активного населення у глобальному цифровому розподілі праці через залучення до глобального цифрового виробництва. Товаром цифрового ринку праці виступає результат трудової діяльності, створений за допомогою цифрових технологій.

Суть цифрового ринку праці розкривається через такі його функції: економічну, соціальну, стимулюючу та мережевої взаємодії. Новою порівняно з традиційним ринком праці є функція мережевої взаємодії, яка полягає в забезпеченні взаємодії між суб'єктами ринку праці у цифровий спосіб шляхом використання платформ. Цифровий ринок праці характеризується такими особливостями: наявність цифрової зайнятості, глобальність, високий ступінь гнучкості та конкуренції, висока динаміка змін робочої сили і робочих місць, розвинута комерційна інфраструктура. Негативним явищем є цифровий розрив, що створює додаткові привілеї для осіб, які мають відповідні навички, та обмежує доступ іншої частини робочої сили до цифрового ринку праці.

Розроблено науково-методичні підходи до діагностики національного ринку праці в умовах цифровізації економіки за двома комплексними параметрами: гнучкість та соціальний захист (див. таблицю).

Таблиця – Параметри, методи і показники діагностики національного ринку праці в умовах цифровізації економіки

| Складові параметру | Методи та показники оцінювання |
|-----------------------------|--|
| 1 | 2 |
| Параметр «гнучкість» | |
| Зовнішня гнучкість | <i>Методи:</i> кількісний та якісний аналіз, групування, порівняльний аналіз, експертне опитування. <i>Показники:</i> рівень мобільності національного ринку праці, рівні зайнятості та безробіття населення; субіндекси індикатора «ринок праці» Індексу глобальної конкурентоспроможності |
| Внутрішня гнучкість | <i>Методи:</i> кількісний та якісний аналіз, групування, порівняльний аналіз, експертне опитування. <i>Показники:</i> частки неформально зайнятих, самозайнятих, зайнятих неповний робочий день, субіндекси індикатора «ринок праці» Індексу глобальної конкурентоспроможності |
| Цифрова гнучкість | <i>Методи:</i> розробка наукової гіпотези, математичне моделювання, соціологічне опитування, експертне опитування. <i>Показники:</i> кількість зайнятих, обсяг реалізації, додана вартість у сфері чистих цифрових продуктів, частка працівників, які використовували ІКТ |

Закінчення таблиці

| 1 | 2 |
|-------------------------------------|--|
| Гнучкість оплати праці | <p><i>Методи:</i> системний, кількісний та якісний аналіз, групування, порівняльний аналіз.</p> <p><i>Показники:</i> динаміка середньомісячної заробітної плати, погодинна ставка, субіндекси індикатора «ринок праці» Індексу глобальної конкурентоспроможності</p> |
| Параметр «соціальний захист» | |
| Захист робочих місць | <p><i>Методи:</i> системний, аналіз документів, соціологічне й експертне опитування.</p> <p><i>Показники:</i> оборот робочої сили, охоплення працівників колективними договорами, субіндекси індикаторів «ринок праці», «інституції» Індексу глобальної конкурентоспроможності</p> |
| Підтримка зайнятості | <p><i>Методи:</i> системний, аналіз документів, експертне опитування.</p> <p><i>Показники:</i> наявність вакансій, кількість працевлаштованих</p> |
| Гарантія виплати заробленого доходу | <p><i>Методи:</i> кількісний та якісний аналіз, групування, аналіз документів, соціологічне опитування, експертне опитування.</p> <p><i>Показники:</i> заборгованість з виплат по оплаті праці, субіндекси індикатора «інституції» Індексу глобальної конкурентоспроможності</p> |
| Комбінований захист | <p><i>Методи:</i> соціологічне й експертне опитування.</p> <p><i>Показники:</i> рівень доступності окремих соціальних послуг</p> |

Запропонована методологія дозволяє виконати поглиблене оцінювання процесів трансформації зайнятості та соціально-трудова відносин, які відбуваються на національному ринку праці в умовах цифрової економіки.

У розділі 2 «Концептуальні засади взаємовпливу трансформації людського капіталу та технологічного розвитку» систематизовано чинники впливу на розвиток інноваційного людського капіталу, досліджено теоретичні засади визначення характеру впливу технологічного розвитку на зміни людського капіталу та збільшення попиту на його інноваційні форми, розкрито трансформацію

характеру, змісту та процесу праці, встановлено траєкторії взаємодії людини та штучного інтелекту у виробничих і бізнесових процесах. Запропоновано систематизацію чинників розвитку інноваційного людського капіталу, яка передбачає їх розподіл на внутрішні (якісні характеристики) та зовнішні з одночасним поєднанням у пари за змістовною ознакою, а саме: навички – система освіти; талант – конкуренція; креативне мислення – соціально-культурне середовище; внутрішня мотивація – зовнішня мотивація; здоров'я – система охорона здоров'я; мережева взаємодія – ІКТ. Сформовані пари є зручним інструментом для формування пріоритетів розвитку людського потенціалу в країні та стратегій економічного розвитку.

Для сучасних економічних систем характерною є трансформація людського капіталу, що виявляється у скороченні специфічного та зростанні загального людського капіталу. Це зумовлено зростанням потреби на ринку праці у фахівцях, які мають так звані «м'які» навички (soft skills). Обґрунтовано виокремлення ще однієї групи навичок – смарт-навички, до яких належать: вміння створювати новий продукт або поліпшувати характеристики наявного, приймати нестандартні рішення, стратегічне передбачення, а головне – вміння взаємодіяти з «розумними» цифровими технологіями. Доведено взаємозв'язок і взаємообумовленість між розвитком людського капіталу і трансформацією зайнятості (рисунок 1).

Взаємозв'язок між названими категоріями відображає об'єктивний стан речей, оскільки і людський капітал, і форми зайнятості – це категорії, які належать до однієї сфери – економіки праці, реалізуються на одному ринку – ринку праці та зазнають впливу однакових чинників. Прямий зв'язок між вказаними категоріями проявляється в реалізації людського капіталу на ринку праці через ті чи інші форми зайнятості: розвиток капіталу впливає на форми та змінює їх. Зворотний зв'язок проявляється в тому, що трансформація форм зайнятості виступає стимулом до появи нових якостей у людському капіталі, унаслідок чого відбувається його розвиток.

Основні форми взаємообумовленості зазначених категорій полягають у такому. По-перше, розвиток людського капіталу прямо залежить від інвестицій, усе частіше інвестором виступає сам працівник, що забезпечує не тільки підвищення його професіоналізму та конкурентоспроможності, але і рівня його вмотивованості.

Самозайнятість приводить до зміни свідомості індивіда, оскільки він вже отримує не заробітну плату, а дохід, що стимулює його і надалі інвестувати у свій розвиток. По-друге, розвиток людського капіталу



Рисунок 1 – Взаємозв'язок та взаємообумовленість між розвитком людського капіталу (ЛК) і трансформацією форм зайнятості

змінює його структуру, що проявляється у збільшенні частки загального людського капіталу. Це підвищує рівень мобільності працівників та зумовлює попит на тимчасову зайнятість. По-третє, поява інноваційних форм людського капіталу обумовлює розвиток нових цифрових типів зайнятості, що стимулює розвиток цифрових навичок, розширення компетенцій, підвищення професіоналізму носіями людського капіталу.

Використання новітніх технологій, зокрема штучного інтелекту, у виробничому процесі змінює структуру праці, а саме співвідношення «живої» та «уречевленої праці». Структурні зміни праці розглянуто у двох аспектах. Перший полягає у скороченні частки «живої праці» до повного її зникнення у певних видах діяльності. Основним джерелом отримання прибутку замість людської праці стає уречевлена у III праця. Визначено умови зміни статусу III з об'єкта на суб'єкт ринку праці. Другим аспектом є зростання цінності «живої праці» у складних наукомістких і креативних видах діяльності.

З метою визначення зміни місця і ролі штучного інтелекту у процесі праці запропоновано класифікацію праці на три групи: креативна, рутинна, соціальна. Ці групи дають змогу ілюструвати різне місце III у процесі праці. У процесі креативної праці штучний інтелект доцільно розглядати у *двох площинах*:

III може бути інтегрований у засоби праці, технології та організацію. У цьому випадку працівник взаємодіє зі штучним інтелектом як з об'єктом праці;

при відповідному рівні розвитку технології III може бути вживлений у людину (працівника), тоді III стає частиною суб'єкта праці.

Запропоновано типологізацію видів трудової діяльності на основі комбінування складності та креативності з метою визначення сфер діяльності людини, де вона має переваги над штучним інтелектом. У результаті визначено чотири типи трудової діяльності залежно від поєднання складності та креативності. У сферах із невисоким рівнем креативності та будь-яким рівнем складності переваги має штучний інтелект, натомість у сферах, що потребують вищого рівня креативності, при будь-якому рівні складності перевагу має людина.

Встановлено, що штучний інтелект має перевагу порівно з людиною у виконанні рутинної роботи, а саме монотонних, повторюваних операцій, які жорстко регламентовані. У такій моделі III поєднує характеристики як об'єкта праці, так і суб'єкта. У соціальній роботі людина має переваги порівняно зі штучним інтелектом, оскільки така робота передбачає якості, властиві насамперед людині: високий рівень людяності, розвинену інтуїцію, емпатію.

У розділі 3 «**Асиметрії розвитку національних ринків праці в умовах переходу до цифрової економіки**» виконано аналіз національних ринків праці в економіках різного рівня розвитку, здійснено оцінку поширення нестандартних форм зайнятості у глобальному вимірі, визначено стан і тенденції розвитку цифрової зайнятості, обґрунтовано можливість використання її як засобу зниження рівня безробіття, досліджено теоретичні засади та прикладні

аспекти поширення креативної зайнятості як чинника забезпечення добробуту суспільства.

На основі статистичного аналізу виявлено, що для країн із високим рівнем технологічного розвитку характерною є тенденція зростання ВВП без суттєвої зміни рівня зайнятості. Ще одним чинником збільшення продуктивності праці виступає зміна соціально-психологічних чинників унаслідок упровадження ІКТ у виробничий процес, що посилює вмотивованість персоналу, підвищує його спрямування на професійне зростання, визнання, самореалізацію, постійну актуалізацію навичок. Встановлено, що найпоширенішими формами нестандартної зайнятості в розвинутих країнах є неповна, тимчасова та самозайнятість (рисунок 2).

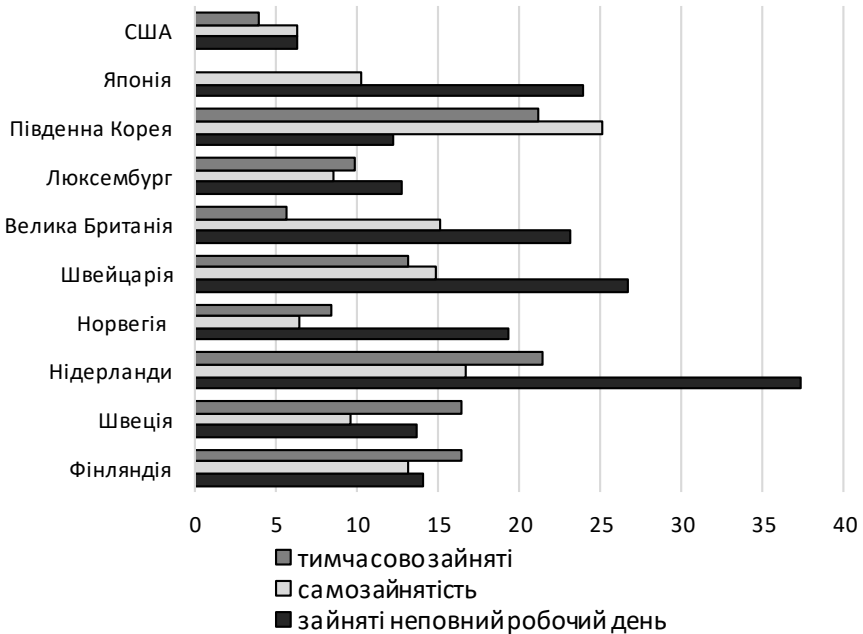


Рисунок 2 – Поширення нестандартних форм зайнятості у країнах-лідерах використання ІКТ у 2018 р., % до загальної кількості зайнятих (за даними ОЕСР)

Введено в науковий обіг та обґрунтовано суть категорії «цифрова трудова міграція», яка характеризується такими особливостями: суб'єктами цифрової трудової міграції є носії інтелектуального

капіталу – саме вони завдяки своїм знанням, досвіду, професіоналізму здатні забезпечити створення доданої вартості та підвищити конкурентоспроможність економіки в умовах цифровізації; цифрова трудова міграція обумовлена розвитком цифрового сегменту глобального ринку праці, у межах якого відбуваються продаж та купівля цифрових трудових послуг; цифрова трудова міграція пов'язана з цифровим переміщенням трудових послуг без зміни місця резиденції працівника; відмінність від експорту цифрових послуг полягає в укладанні трудового договору (угоди) та оплаті відповідних податкових зобов'язань.

Визначено переваги та негативні наслідки цифрової трудової міграції. До переваг належать: можливість самореалізації для проактивних й амбітних людей; зниження рівня безробіття; отримання гідної оплати праці цифровими мігрантами; збільшення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку; виникнення додаткової можливості інвестування успішними цифровими мігрантами національних стартапів і розвитку соціальних інновацій. Негативні наслідки: недоотримання внеску інноваційного людського капіталу в розвиток національної економіки; зневіра талановитої молоді у можливості професійного зростання й отримання гідної оплати праці у своїй країні; скорочення надходжень від податкових і соціальних відрахувань.

За результатами статистичного аналізу виявлено суттєві відмінності у структурі зайнятості між країнами з різним рівнем розвитку економіки, пов'язані зі структурою економіки та рівнем технологічного розвитку. Характерною ознакою для наймеш розвинутих країн є значний сегмент неформальної зайнятості, яка виступає джерелом виживання значної частини населення.

Доведено, що розвиток економіки і трансформація форм зайнятості тісно пов'язані між собою. Взаємозв'язок цих процесів пояснюється такими чинниками:

з одного боку, характерною рисою розвинутих країн є превальовання у структурі економіки третинного сектору, що обумовлено підвищенням продуктивності праці та переміщенням частини вивільнених людських ресурсів зі сфери виробництва у сферу послуг. При цьому зайнятість набуває нестандартних форм із гнучким графіком роботи, більшим ступенем свободи, переміщенням робочого місця за територію підприємства, новими формами організації робочого процесу. Упровадження цифрових технологій на всіх етапах робочого процесу ще більше віддаляє працівника від роботодавця і стимулює розвиток цифрової зайнятості;

з іншого – сфера послуг завдяки активному розвитку інформаційно-комунікаційних технологій висуває нові вимоги до компетенцій персоналу, серед яких навички роботи з ІКТ, віртуальне співробітництво, продукування інновацій, здатність до самонавчання. Таким чином, розвинута економіка потребує висококваліфікованого персоналу і стимулює появу інноваційних форм людського капіталу.

Обґрунтовано доцільність поширення цифрової зайнятості як перспективного засобу зниження рівня безробіття. Для цифрової зайнятості немає територіальних обмежень, її доцільно використовувати для вирівнювання регіональних диспропорцій і забезпечення рівноваги на національних ринках праці. Тенденція до зменшення попиту на робочу силу із середнім рівнем кваліфікації обумовлює потребу персоналу в навчанні, що пов'язано з необхідністю актуалізації навичок, передусім цифрових. Освітній простір тут виконує дві функції: місця для формування та розвитку персоналу і майданчика, на якому акумулюються нові робочі місця. Цифрова база зайнятості може стати інструментом подолання бідності в найменш розвинутих країнах за умови доступності інтернету та цифрових гаджетів. З метою запобігання цифровій експлуатації робочої сили найменш розвинутих країн розвиток цифрової зайнятості необхідно збалансувати з розробкою та реалізацією освітніх програм і програм захисту від дискримінації. Цифрова зайнятість є чинником зменшення частки безробіття в молодіжному сегменті, оскільки відтворює цифрові ігрові дії та віртуальну взаємодію, які є суттєвою складовою життя сучасної молоді.

Обґрунтовано збільшення попиту в цифровій економіці на креативну робочу силу. У результаті компаративного аналізу виявлено відмінності між процесом рутинної та креативної праці, що полягають у змісті, організації праці та її технології. Це стало підґрунтям для розробки типологізації зайнятості, яка передбачає поєднання креативних і цифрових навичок і в рамках якої оцінка здійснюється за шкалою від 1 до 9 (рисунок 3).

Переважання певного типу зайнятості в різних країнах залежить від рівня розвитку в них інформаційно-комп'ютерних технологій і відповідної інфраструктури. Високий рівень розвитку ІКТ у країні обумовлює переважання таких типів креативно-цифрової зайнятості, як діджитал, інноватор. У країнах із низьким рівнем розвитку ІКТ переважають виконавець і митець.

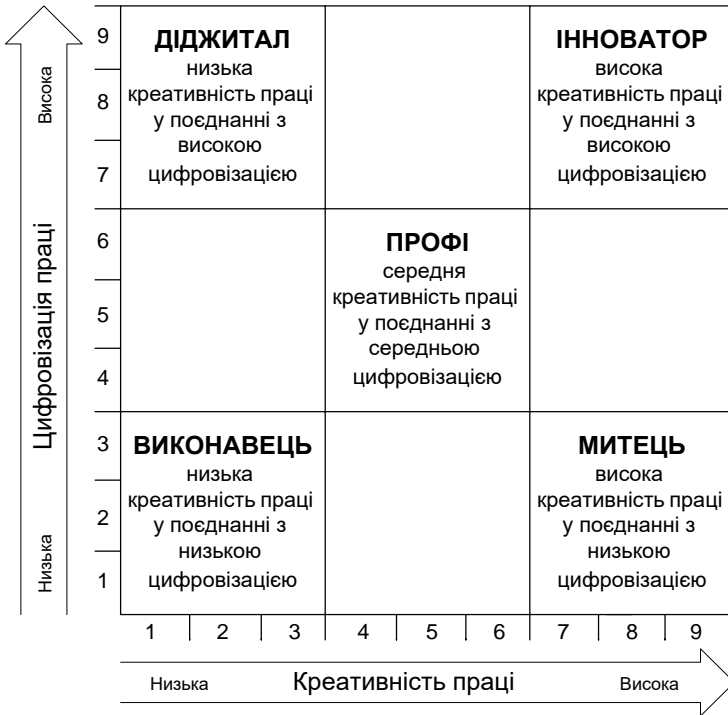


Рисунок 3 – Типологія зайнятості за рівнем креативності та цифровізації

У розділі 4 «Оцінка процесів розвитку інтелектуального трудового потенціалу і технологічного розвитку економіки України» проаналізовано процеси розвитку наукового потенціалу в країні, виявлено недоліки взаємодії ринку праці та вищої освіти в контексті розвитку цифрових технологій, здійснено діагностику національного ринку праці, проаналізовано динаміку використання нестандартних форм зайнятості в контексті переходу до цифрової економіки, виконано оцінку креативної зайнятості та визначено вектори її формування в цифровій економіці.

Міцність конкурентних позицій країни у глобальному середовищі визначається її досягненнями у сфері науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР). За результатами порівняльного аналізу статистичних даних Всесвітнього банку виявлено, що Україна значною мірою відстає як за рівнем фінансування, так і за результатами НДДКР. Витрати на НДДКР у 2019 р. в Україні становили лише 0,43%

від ВВП, кількість дослідників – 994 особи на 1 млн населення, високотехнологічний експорт – 6,3% у структурі промислового експорту. Результати оцінки міжнародних рейтингів та індексів свідчать про наявний значний науковий потенціал України, який в умовах недофінансування використовується вкрай неефективно.

Важливим осередком наукової діяльності та досліджень є система вищої освіти, у якій зароджуються та активно розвиваються такі наріжні соціально-економічні чинники розвитку економіки, як знання, інформація, інновації. Система вищої освіти займає унікальну позицію в економіці країни, оскільки, з одного боку, є генератором якісного зростання людського капіталу, а з іншого – місцем концентрації високоосвіченого наукового потенціалу країни.

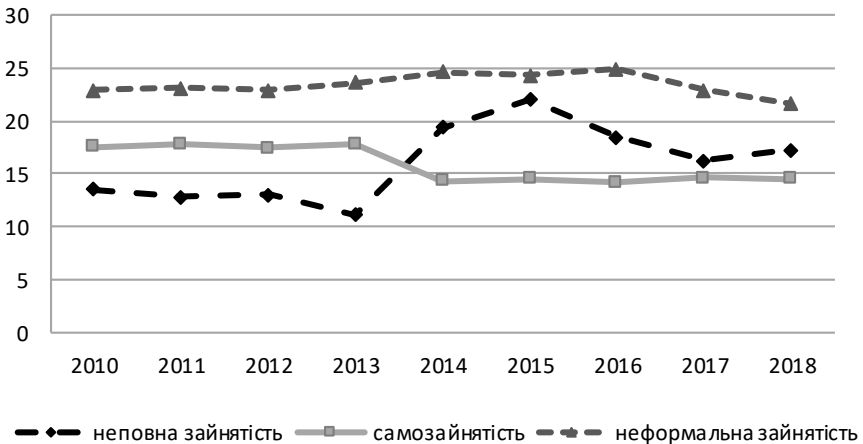
Дістали подальшого розвитку теоретичні положення щодо інновацій в університетах: інновації продукту, інновації технологій та організаційні інновації. Університети мають два основних результати діяльності, які формують чинники інноваційного розвитку: випускники закладів вищої освіти (ЗВО), які мають необхідні компетенції та навички, є затребуваними на сучасному ринку праці; результати наукових розробок, які відповідають вимогам економіки знань. За підсумками оцінювання виявлено недоліки у формуванні інноваційного продукту: невідповідність навичок випускників ЗВО потребам цифрової економіки, низька результативність докторантури й аспірантури (лише чверть докторантів й аспірантів завершують навчання захистом дисертацій), аутсайдерські позиції національних університетів у міжнародних рейтингах, зокрема за субіндексами «дослідження» і «цитовання», що спричинено недофінансуванням, використанням застарілих технологій в освітньому і науковому процесі та складною бюрократичною структурою управління.

Виявлено основні диспропорції ринків освіти та праці: невідповідність якості освітнього продукту, що надається ЗВО, потребам бізнесу; надлишок фахівців гуманітарного профілю; невідповідність якості робочих місць і змісту праці цінностям молодого покоління; молодіжне безробіття. Визначено, що основними причинами негативних тенденцій є скорочення періоду оновлення знань, низька дієвість інструментів, які використовують адміністрації університетів у внутрішньому середовищі, а також швидко мінливе зовнішнє середовище.

Діагностику національного ринку праці виконано за авторською методикою з урахуванням двох параметрів: гнучкості та соціального захисту. Оцінка зовнішньої гнучкості засвідчує наявність трудонадлишкової кон'юнктури, низької внутрішньої мобільності

робочої сили і водночас значної зовнішньої трудової міграції. Згідно з експертним опитуванням серед фахівців з проблем праці та цифрової економіки основними загрозами втрати трудового потенціалу є: зростання зовнішньої трудової міграції (69,4%), брак робочих місць повної та продуктивної зайнятості, гідної праці в Україні (54,6%), невідповідність навичок і знань, які надає вітчизняна система освіти, потребам сучасного ринку праці (47,2%). В експертному опитуванні (листопад 2019 р. – березень 2020 р.) взяли участь 108 осіб, які за характером діяльності представляють три сторони соціально-трудових відносин: наймані працівники, роботодавці та держава.

Аналіз внутрішньої гнучкості засвідчив високий рівень використання нестандартних форм зайнятості на національному ринку праці (рисуюнок 4).



Рисуюнок 4 – Динаміка використання нестандартних форм зайнятості в Україні, % до загальної кількості зайнятих (складено за даними Держкомстату України)

Негативним явищем національної економіки є збереження неформальної зайнятості на рівні від 21,6 до 24,9% зайнятого населення України.

Визначено основні соціальні загрози збереженню високого рівня неформальної зайнятості: замалі інвестиції в людський капітал; дисбаланс між національними ринками праці та освіти; низька дієвість соціальних ліфтів. Доведено, що має місце перенесення неформальної

зайнятості з традиційної економіки у цифровий сегмент, де відбувається її концентрація на цифрових платформах.

Останні мають низькі вхідні пороги, спричинені усвідомленим усуненням провайдерів (платформ) від регулювання взаємодії, яка здійснюється на платформі та є джерелом їхнього зростання і прибутковості.

Праця найманих працівників традиційних підприємств характеризується незначним ступенем використання ІКТ для виконання функціональних обов'язків (32,8% від кількості найманих працівників серед підприємств, які використовують комп'ютери). За даними експертного опитування основними перешкодами внутрішньої гнучкості є неготовність персоналу опанувати нові навички та форми соціально-трудової взаємодії (22,2%), недостатні можливості для відтворення професійної кваліфікації (22,2%).

Для оцінки цифрової гнучкості розроблено методiku оцінки цифрової зайнятості. З цією метою висунуто гіпотезу, засновану на таких припущеннях:

для оцінки цифрової зайнятості доцільно використовувати наявні статистичні дані за видами економічної діяльності (ВЕД);

поширення цифрової зайнятості відбувається нерівномірно, що зумовлює виокремлення трьох сегментів, де виробляється чистий цифровий продукт, змішаний і нецифровий;

максимальна частка цифрових зайнятих буде сконцентрована у сферах, де виробляється чистий цифровий продукт. Видами економічної діяльності, у яких створюється чистий цифровий продукт та цифрова зайнятість сягає своїх максимальних значень, є такі: видання програмного забезпечення (КВЕД 58.2), телекомунікації (КВЕД 61.0), комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ним діяльність (КВЕД 62.0), надання інформаційних послуг (КВЕД 63.0);

у короткостроковій перспективі у більшості ВЕД кількість цифрових зайнятих буде незначною. Це дає підстави виключити їх з розрахунку в короткостроковій перспективі як такі, що не впливають на кінцевий результат. За наявними статистичними даними кількість цифрових зайнятих у зазначених видах економічної діяльності у 2018 р. склала 277,8 тис. осіб, або 3,2% від загальної кількості зайнятих. За статистичними даними 2010-2018 рр. виконано прогнозу оцінку їх кількості до 2023 р. (рисунок 5).

Прогнозна оцінка зміни чисельності зайнятих у сфері чистих цифрових продуктів має високий рівень достовірності, про що свідчать значення коефіцієнтів апроксимації від 0,90 до 0,98.

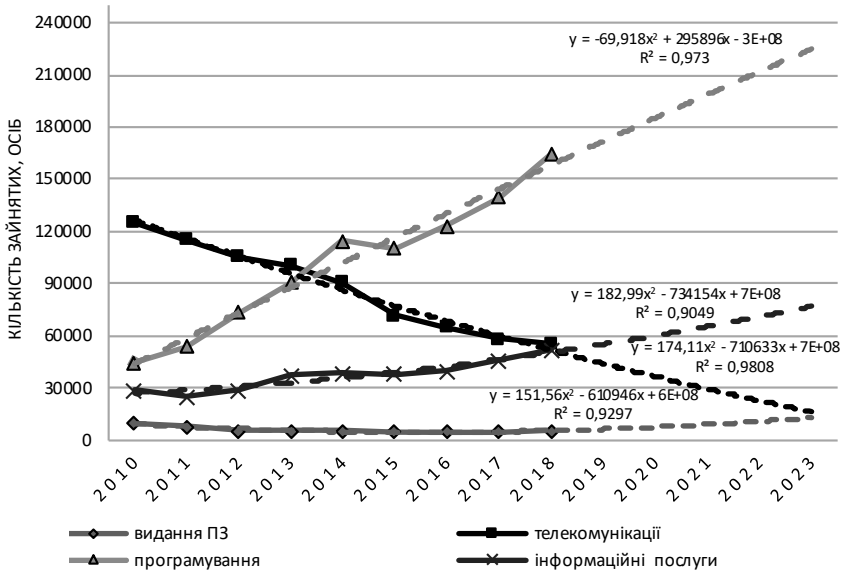


Рисунок 5 – Прогнозна оцінка кількості цифрових зайнятих до 2023 р.

Згідно з оцінкою у 2023 р. сукупна кількість зайнятих у даній сфері становитиме більше 300 тис. осіб, або 4,9% від загальної кількості зайнятих, найбільша частка зайнятих припадатиме на діяльність у сфері програмування (3,7% від загальної кількості зайнятих).

Ефективність зайнятості у сфері чистих цифрових продуктів характеризують показники обсягу реалізації та доданої вартості. Частка доданої вартості, створеної в цьому сегменті 2018 р., дорівнює 4,2% при частці обсягу реалізації 2,4%. За результатами прогновної оцінки частка обсягу реалізації у вказаних видах діяльності у 2023 р. складатиме 3,1% від загального показника по країні, а частка доданої вартості – 5,1%. Достовірність наведеної оцінки забезпечується високим рівнем значення коефіцієнтів апроксимації, який коливається за видами діяльності в межах від 0,86 до 0,99. Прогнозну оцінку зростання обсягу реалізації у сфері створення чистих цифрових продуктів до 2023 р. наведено на рисунку 6.

Доведено, що незначна частка цифрової зайнятості в Україні спричинена структурою технологічних укладів в її економіці, де переважають III та IV уклади з дуже незначною часткою V укладу.

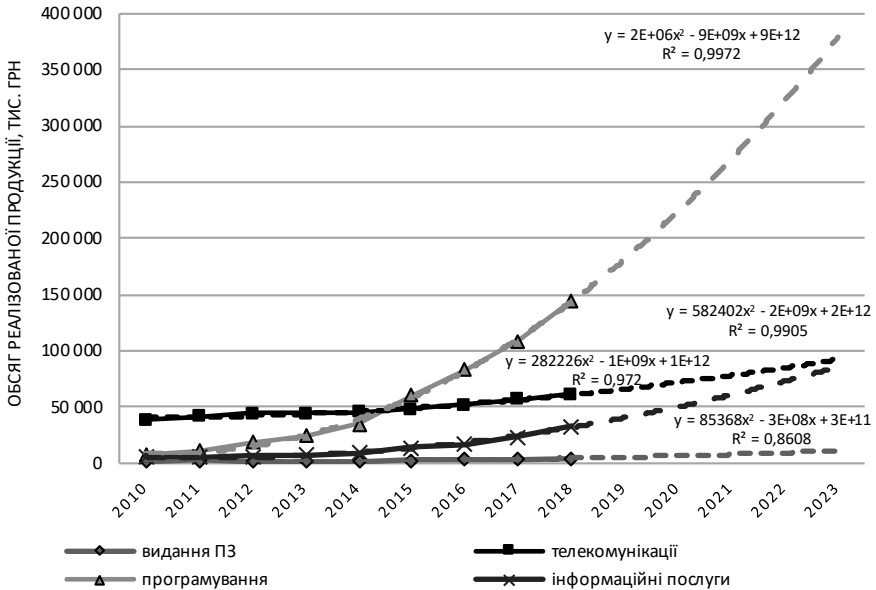


Рисунок 6 – Прогнозна оцінка обсягу реалізації у сфері чистих цифрових продуктів до 2023 р.

Така структура обумовлює низький попит на цифрову зайнятість у країні. У зв'язку з цим більшість цифрових працівників працюють на інші країни в рамках аутсорсингу.

За результатами експертного оцінювання встановлено наявність попиту на ринку праці на фахівців із цифровими навичками. Переважна більшість респондентів (92,6%) вважають, що базові цифрові навички та 53,8% – стандартні цифрові навички є обов'язковими для більш ніж 60% робочої сили. На думку 99,1% експертів, володіння просунутими цифровими навичками надає їх власнику переваги на ринку праці. Серед переваг вони відзначили: конкурентоспроможність, вищий рівень мобільності, вищий рівень оплати праці, гнучкість і можливість дистанційної роботи.

Гнучкість заробітної плати забезпечується відповідністю розміру оплати праці трудовому внеску працівника, стимулює високий рівень продуктивності праці та забезпечує гідний рівень відновлення робочої сили. За компонентою «гнучкість заробітної плати» індикатора «ринку праці» Глобального індексу конкурентоспроможності у 2019 р. Україна посіла 110 місце із 141 країни, а за компонентою «оплата за

продуктивність» – 45 місце. Аналіз погодинної ставки оплати праці в Україні порівняно з іншими країнами засвідчує низький її розмір, що ускладнює повноцінне накопичення людського капіталу.

Захист робочих місць на національному ринку праці характеризується високим рівнем обороту робочої сили, перевищенням кількості звільнених над кількістю прийнятих на роботу та низьким рівнем охоплення працівників колективними договорами (36,05%). За результатами експертного опитування 51% респондентів вважають, що посиленого захисту з боку держави потребує сфера наймання та звільнення персоналу. Значною мірою це стосується зайнятих через цифрові платформи, які належать до замаскованої та неформальної груп нестандартної зайнятості.

Підтримка зайнятості передбачає реалізацію цілеспрямованої політики держави щодо стимулювання створення нових робочих місць. Зберігається, а з весни 2020 р. швидко зростає перевищення пропозиції робочої сили над попитом і значне навантаження на одне вакантне робоче місце на національному ринку праці. Більшість експертів у питаннях підтримки зайнятості через цифрові платформи покладаються на цифрові професійні об'єднання (30,6%), державу (25,9%), самих себе (20,3%). При цьому тільки один респондент (0,9%) вважає за доцільне покладатися на профспілки.

Гарантія виплати заробленого доходу в Україні фактично не виконується. Середньомісячний розмір заборгованості по зарплаті у 2018 р. коливався від 2368,4 до 2883,6 млн грн. Це явище переноситься і в цифровий сегмент ринку праці, про що свідчать результати експертного дослідження. Переважна більшість експертів (80,6%) вважають, що найбільшого захисту потребує дотримання замовниками послуг домовленостей щодо грошових виплат. За оцінками експертів посилення гарантій потребують питання виплат роаялті за використання авторських розробок (43,5%), а також виплат компенсацій за понаднормову роботу та роботу в нічний час, у святкові та вихідні дні (37%) й оплачуваної відпустки (30,6%).

Комбінований захист передбачає можливість працівника поєднувати декілька видів діяльності або професійну діяльність і навчання. Виявлено низьку активність підприємств у питаннях підтримки навчання персоналу, що підтверджують результати експертного опитування. Зокрема, 47,2% відзначили невідповідність навичок і знань, які надає система освіти, потребам ринку праці; 18,5% – фактичну відсутність програм реалізації освіти протягом усього життя. Результати діагностики ринку праці згідно з авторською методикою за параметрами гнучкості та соціального захисту засвідчили, що для

національного ринку праці характерні часткова гнучкість і низький рівень соціального захисту.

Виконано оцінку зайнятих, які належать до креативного класу, за професійними групами – їх частка становить 34,65% від загальної чисельності зайнятих, а за віковою структурою найбільша кількість серед них припадає на вікову категорію 40-49 років.

У розділі 5 **«Стратегічні імперативи збалансування розвитку цифрових технологій і трансформації зайнятості в системі регулювання національної економіки»** сформульовано концептуальні положення державної політики збалансування ринку праці та розвитку цифрової економіки: обґрунтовано науково-методичні підходи до мотивації працівників, напрями стимулювання розвитку волонтерської діяльності, екосистеми ринку праці та напрями гармонізації ринків праці й освітніх послуг.

Пріоритетним напрямом утримання людського інноваційного капіталу є формування моделі мотивації працівника, орієнтованого на інновації, яка узгоджує інтереси цифрового, креативного працівника з інтересами роботодавця. Зайнятість у цифровому суспільстві зорієнтована на накопичення особистого людського капіталу та характеризується високим рівнем свободи вибору й мобільності. Розмивання межі між працею і дозвіллям формує нову модель праці, за якої улюблена справа стає важливішою за розваги, що зумовлює пошук нових підходів до мотивації працівників.

При переході до цифрової економіки відбувається трансформація потреб, інтересів, мотивів, цілей, поведінки сучасних цифрових працівників, а саме переважання вторинних потреб над первинними, зростання активних інтересів і збільшення значення нематеріальних мотивів для працівника, що приводить до формування умов для самореалізації. Модель мотивації передбачає використання компетентнісного та цифрового підходів (рисунок 7).

Обґрунтовано доцільність використання інституту волонтерства як ефективного чинника реалізації програм цифрової грамотності для населення. Визначено, що пріоритетними напрямами підтримки інституту волонтерства в цифровій економіці є: формування єдиної цифрової платформи з інформацією про потребу у трудових волонтерах, актуальною інформацією про проекти; правове врегулювання цифрових аспектів волонтерської діяльності, доповнення переліку напрямів волонтерської діяльності участю волонтерів в освітніх проєктах; сприяння формуванню цифрового волонтерства.

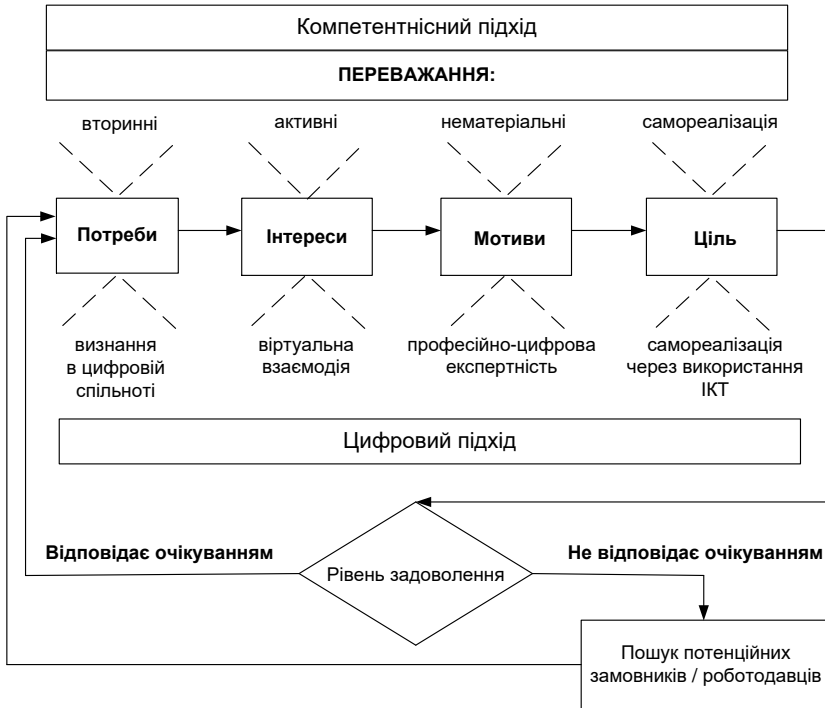


Рисунок 7 – Мотиваційна модель працівника в цифровій економіці

Важливими стратегічними напрямками збалансування ринку праці та розвитку цифрової економіки є трансформація ринку праці в екосистему, узгодження та збалансування різнорівневих стратегій економічного і соціального розвитку. Обґрунтовано підходи до розуміння ринку праці як адаптивної екосистеми, здатної до саморозвитку в умовах цифровізації економіки.

Ринок праці як екосистема базується на використанні цифрових технологій та забезпечує взаємодію спільнот фахівців, роботодавців, державних і комерційних структур, закладів освіти на основі функціональної єдності та сприяє створенню продуктів із новими характеристиками. Визначено складові екосистеми національного ринку праці: стратегія економічного розвитку країни, регіону; підприємництво; освіта, наука, інновації; людський капітал; цифрова складова; інфраструктура (рисунок 8).

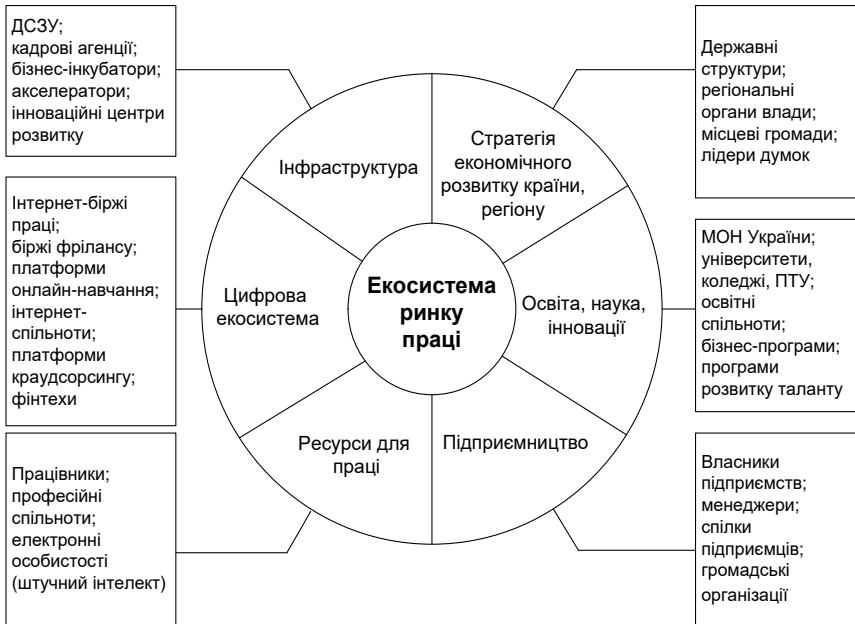


Рисунок 8 – Структурна модель екосистеми ринку праці України

Аналіз діяльності екосистеми ринку праці України засвідчив її недостатню ефективність і наявність таких перешкод: недосконалі механізми реалізації стратегії економічного розвитку країни (регіонів); низький рівень підтримки державою інноваційних структур; недостатній рівень якості вищої та професійної освіти; відсутність єдиного цифрового агрегатора, що пов'язує в єдине ціле та забезпечує ефективну взаємодію всіх структурних елементів екосистеми.

Ефективна діяльність екосистеми ринку праці забезпечується взаємодією різнорівневих інституцій, які реалізують єдину або декілька узгоджених між собою стратегій. Запропонована концептуальна модель взаємодії різнорівневих стратегій економічного і соціального розвитку забезпечує збалансування ринків праці й освіти та базується на створенні, використанні різнорівневих інформаційних ресурсів, що допомагає узгодити цілі, налагодити взаємодію, підвищити ефективність кожної окремої інституції та екосистеми загалом на тлі розвитку цифрової інфраструктури (рисунок 9).



Рисунок 9 – Концептуальна схема взаємодії стратегій розвитку різних рівнів управління

Важливим елементом запропонованої моделі є цифрові технології, які доцільно використовувати у трьох площинах: різнорівневі інформаційні ресурси (платформи); цифрові інструменти моніторингу реалізації стратегій (великі дані, хмарні технології, блокчейн тощо); цифрові технології модернізації ключових сегментів економіки, науки й освіти. Регіональні стратегії смарт-спеціалізації мають містити заходи цифрової модернізації секторів економіки, які в цій стратегії визначені

ключовими для подальшого соціально-економічного розвитку регіону та належної підготовки відповідних кадрів.

Сформовано теоретико-методичні рекомендації щодо використання методології управління проектами «Scrum» у діяльності ЗВО, що забезпечить генерування актуальних професійних знань, активізацію інноваційних прикладних розробок і разом з тим відповідність підготовки фахівців вимогам сучасного ринку праці в умовах цифрової економіки.

Обґрунтовано та визначено напрями адаптації регулювання ринку праці до вимог цифрової економіки: удосконалення законодавства в частині регламентації цифрової зайнятості, зайнятості через цифрові платформи; визначення прав, обов'язків і гарантій для всіх залучених до процесу трудового обміну сторін – виконавців трудових послуг, замовників і провайдерів; упровадження цифрових технологій у діяльність державних інституцій, які реалізують політику зайнятості; запровадження вимог щодо моніторингу провайдерами легальності діяльності користувачів, зокрема у сферах, які пов'язані з ризиком для життя людей; розробка й упровадження системи забезпечення спільного (провайдер, виконавець) медичного страхування зайнятих через цифрові платформи; збалансування попиту на ринку праці та пропозиції на ринку освіти в умовах цифрової економіки та ін.

Розроблено систематизацію цифрового та традиційного інструментарію регулювання ринку праці з метою адаптації наявних засобів до умов цифрової економіки.

Обґрунтовано пріоритетні напрями гармонізації національних ринків праці та освітніх послуг в умовах цифрової економіки: актуалізація Класифікатора професій; доповнення Переліку креативних індустрій; розробка і реалізація державної програми формування цифрових навичок у населення; сприяння формуванню і зростанню креативного класу.

Аргументовано необхідність актуалізації Класифікатора професій виходячи з попиту на національному ринку праці на фахівців певних професій, яких немає у Класифікаторі. Визначено перелік професій, які пропонуються до включення у Класифікатор (менеджер проекту, менеджер продукту, розробник сайтів, аналітик з питань інформаційної безпеки, продуктової дизайнер та ін.), деталізовано кожен професію за видами робіт та визначено належність до відповідного коду Класифікатора.

Обґрунтовано необхідність розширення Переліку креативних індустрій (Розпорядження Кабінету Міністрів України від

24.04.2019 р. № 256-р) видами економічної діяльності, які передбачають науково-дослідні розробки та освітні послуги.

Визначено основні вектори залучення, розвитку й утримання представників креативного класу в Україні, а саме: забезпечення якісної та доступної освіти (від дошкільної до освіти для дорослих); інституціональна підтримка та популяризація освіти протягом усього життя; забезпечення рівномірного розподілу і постійного підвищення якості освітніх послуг; сприяння розвитку креативної інфраструктури невеликих міст і містечок, селищ; сприяння формуванню осередків креативних спільнот; сприяння розвитку креативних індустрій (передусім розвиток міської інфраструктури, формування креативного простору для творчих спільнот, збільшення кількості професійних подій, спрямованих на формування креативного клімату в містах).

Результати експертного оцінювання засвідчують, що національна система формальної освіти лише частково забезпечує формування цифрових навичок у здобувачів. Головним недоліком є відставання технологій системи освіти від темпів розвитку цифрових технологій. Визначено заходи мінімізації цього розриву: проведення моніторингу потреби в кадрах із цифровими навичками та встановлення рівня задоволеного попиту; запровадження освіти для дорослих щодо опанування базових і стандартних цифрових навичок; упровадження у вищу та професійну освіту тренінгів щодо цифрового підприємництва; поширення культури цифрового підприємництва; упровадження програм із цифрового підприємництва для осіб, які мають статус безробітних та проходять навчання за сприяння міських та обласних центрів зайнятості; упровадження практик викладання в закладах освіти на змішаній основі з використанням ІКТ.

Пріоритетний напрям у сфері розвитку трудового потенціалу суспільства – формування креативних навичок у системі національної освіти. Основними векторами формування креативного класу в Україні є: упровадження програм професійної орієнтації, які націлені на розвиток здібностей і талантів учня, студента та допомагають у професійному самовизначенні на всіх етапах розвитку особистості; розробка програм щодо формування креативного мислення.

ВИСНОВКИ

У дисертації розроблено новий напрям наукових досліджень державної політики щодо збалансування розвитку ринку праці та цифрової економіки, в основу якого покладено методологію діагностики ринку праці та використання концептуальних засад розуміння процесів

трансформації праці, соціально-трудова відносин і національної економіки загалом. У результаті дослідження зроблено такі висновки:

- 1 Систематизація етапів еволюції теорій ринку праці свідчить про тісний зв'язок між хвилями економічних циклів й упровадженням у практику регулювання ринку праці відповідних важелів впливу. Технологічний розвиток обумовлює економічні цикли, що, у свою чергу, передбачає формування нових інструментів регулювання ринку праці. На висхідних хвилях циклів розвитку економіки знижується рівень втручання держави, використання фінансових інструментів прямого впливу (виплати допомоги по безробіттю, фінансових компенсацій тощо) та збільшується ступінь використання опосередкованих інструментів. Для низхідних хвиль характерним є посилення втручання держави: збільшення виплат по безробіттю, упровадження нових або розширення використання наявних фінансово-компенсаційних механізмів як для роботодавців, так і для економічно активного населення з метою зниження соціальних ризиків та загроз.
- 2 Під впливом цифровізації економіки з'являється новий вид зайнятості – цифровий, що обумовило необхідність формування й удосконалення понятійно-категоріального апарату. Зокрема, запропоновано та обґрунтовано трактування таких понять: «цифрова зайнятість» (разом із критеріями віднесення зайнятості до цифрової), «цифровий працівник», «цифрове робоче місце», «цифрова посада». Сформовано класифікацію типів цифрової зайнятості на основі інноваційності процесу та результату праці на «смарт-зайнятість» та «базову цифрову зайнятість»; запропоновано їх визначення, згідно з якими обґрунтовано зростання попиту на цифрову смарт-зайнятість при переході національної економіки до V та VI технологічних укладів.
- 3 Результати дослідження природи і сутності трансформаційних процесів, які відбуваються на сучасному ринку праці під впливом глобалізації та цифровізації економіки, свідчать про розбалансованість, яка насамперед виявляється у відставанні інструментів і засобів його регулювання від темпів технологічного розвитку. З метою розуміння сутності природи явищ цифровізації праці та соціально-трудова відносин розроблено концепцію цифрового ринку праці, суб'єкти якого залучені до глобального цифрового виробництва. Визначено передумови й особливості його формування, суб'єкти, функції, а також переваги та ризики використання цифрової зайнятості у двох площинах: для роботодавця та працівника.

- 4 Встановлено, що для діагностики ринку праці в умовах цифрової економіки недостатньо існуючих у цій царині методів й інструментів. Запропоновано методологію, в основу якої покладено два комплексних параметри: гнучкість і соціальний захист. Діагностика гнучкості ринку праці включає оцінку зовнішньої, внутрішньої, цифрової та гнучкості заробітної плати. Діагностика соціального захисту передбачає оцінку захисту робочих місць, підтримки зайнятості, гарантування виплати заробленого доходу та комплексного соціального захисту. Методологія базується на двох підходах: адаптаційному й оптимізаційному, що дає змогу адаптувати її до поточної ситуації на ринку праці.
- 5 Діагностика національного ринку праці засвідчила, що однією з найбільших проблем національного ринку праці є збільшення обсягів трудової міграції, у тому числі висококваліфікованих професіоналів. Значний вплив людського капіталу з країни зумовлений внутрішніми та зовнішніми чинниками, що стало підґрунтям для систематизації чинників впливу на розвиток й утримання інноваційного людського капіталу за рівнем виникнення на внутрішні (якісні характеристики) та зовнішні з одночасним об'єднанням у пари за змістовною ознакою (навички – система освіти; талант – конкуренція; креативне мислення – соціально-культурне середовище; внутрішня мотивація – зовнішня мотивація; здоров'я – система охорони здоров'я; мережева взаємодія – ІКТ). Виявлено тісний взаємозв'язок і взаємообумовленість між трансформацією людського капіталу та формами зайнятості.
- 6 У рамках запропонованого підходу до визначення місця і ролі штучного інтелекту в процесі праці, заснованого на класифікації праці за ступенем взаємодії в ній людини зі штучним інтелектом, встановлено передумови зміни статусу штучного інтелекту на ринку праці з об'єкта на суб'єкт. Досліджено можливості заміщення людської праці штучним інтелектом на основі класифікації праці за рівнем участі людини у трудовому процесі. Сформовано двофакторну модель трудової діяльності, яка базується на рівні складності завдань, що підлягають розв'язанню, та креативності. Модель становить основу для визначення місця людини і штучного інтелекту в цифровій економіці.
- 7 Виявлено, визначено й обґрунтовано зміни у процесі праці під впливом ІКТ і використання штучного інтелекту у двох аспектах. Перший аспект пов'язаний зі скороченням ступеня використання людської «живої праці» внаслідок роботизації процесів виробництва та сервісу до повного її зникнення і заміни на

«уречевлену» у певних видах діяльності. У таких випадках джерелом прибутку стає не людська праця, а «трудова діяльність» роботів, штучного інтелекту, які виступають у ролі об'єктів ринку праці. Другий аспект полягає у збільшенні цінності «живої праці» в тих сферах діяльності, де робототехніка і штучний інтелект не можуть замінити працівника. Унікальність запропонованих трудових послуг збільшує їх вартість на ринку праці.

- 8 З огляду на теоретичну недослідженість явища і поняття «цифрова трудова міграція» доробком автора є його трактування як цифрового переміщення працівника без зміни місця резиденції з метою надання трудових цифрових послуг замовникам (роботодавцям), якщо останні територіально розташовані в іншому географічному місці. Цифрові технології віртуальних офісів надають можливість цифровому мігранту бути залученим до складу бізнес-команди для роботи над проєктом без будь-яких територіальних обмежень. На цій теоретичній основі виявлено переваги та недоліки цифрової трудової міграції для країн-реципієнтів і країн-донорів. Встановлено, що головні відмінності цифрової трудової міграції від експорту цифрових послуг стосуються укладання трудової угоди та сплати відповідних податків.
- 9 Дістали розвитку теоретичні положення про креативну працю і зайнятість, що дозволило запропонувати класифікацію трудової діяльності на основі поєднання у процесі праці креативності та діджиталізації. Виокремлено п'ять основних типів креативно-цифрової зайнятості, що допомагає сформувати нові підходи до мотивації праці. Цю класифікацію використано для визначення пріоритетів національної стратегії розвитку людського капіталу.
- 10 Для діагностики національного ринку праці в умовах цифровізації економіки, зокрема для оцінки цифрової зайнятості, використано гіпотезу, згідно з якою найвищого рівня вона сягає в таких видах економічної діяльності: видання програмного забезпечення; телекомунікації (електрозв'язок); комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність; надання інформаційних послуг. Визначено кількість зайнятих і результативність їхньої діяльності за такими показниками, як обсяг реалізованої продукції та додана вартість. За результатами побудови трендів виконано прогностичну оцінку зростання цифрової зайнятості та поліпшення економічних результатів такої діяльності до 2023 р. Встановлено часткову гнучкість і низький рівень соціального захисту на національному ринку праці (про це

передусім свідчать низький рівень оплати праці, прихована дискримінація, значний тіньовий сектор у соціально-трудовій сфері, недосконалі інструменти регулювання зайнятості)

- 11 Для адаптації вищої освіти до потреб цифрового ринку праці ключовою характеристикою є інноваційність. Розвинуто класифікацію інновацій закладів вищої освіти за сферою їх продукування (інновації продукту, технологій та організаційні), на основі якої виконано аналіз їх діяльності. Встановлено недостатній рівень інноваційності продукту (невідповідність навичок випускників потребам цифрової економіки, низька частка здобувачів, які закінчують аспірантуру і докторантуру захистом дисертацій; аутсайдерські позиції національних закладів вищої освіти в міжнародних рейтингах), обумовлений низьким ступенем технологічності закладів вищої освіти та складною бюрократичною структурою управління в них. Для створення і постійної адаптації якісних освітніх програм, імплементація яких забезпечить підготовку фахівців із навичками та знаннями, що відповідають потребам роботодавців і вимогам цифрової економіки, розроблено методичні рекомендації щодо використання методології управління проектами Scrum у діяльності закладів вищої освіти.
- 12 В умовах цифрової економіки суттєво змінюються підходи до мотивації працівників. Запропоновано модель стимулювання працівників, спрямованих на інноваційну діяльність, яка дозволяє сформулювати систему мотивації відповідно до рівня цифровізації та креативності трудової діяльності. Модель заснована на двовекторній оцінці діяльності працівника, компетентнісному і цифровому підходах, а також ураховує очікування працівника та роботодавця. Ця модель є ефективним інструментом утримання інноваційного людського капіталу всередині країни.
- 13 Доведено, що волонтерська діяльність є дієвим засобом упровадження програм цифрової грамотності для населення. З метою сприяння її поширенню розроблено стратегічні імперативи підтримки волонтерської діяльності регуляторного (правове врегулювання волонтерської діяльності у сфері цифровізації, включення можливості волонтерства в освітній діяльності) та інформаційного характеру (упровадження цифрової волонтерської платформи, поширення обізнаності населення про IT-волонтерство).
- 14 Запропонований підхід до визначення ринку праці як екосистеми заснований на його адаптації до умов, викликаних цифровізацією. Концептуальна модель екосистеми національного ринку праці

включає: стратегії економічного розвитку; підприємництво, освітню і наукову складову; ресурси для праці; необхідну цифрову інфраструктуру й інфраструктуру людського розвитку. За результатами виконаної оцінки ефективності екосистеми національного ринку праці встановлено, що її основними недоліками є: недосконалість стратегій розвитку країни та регіонів, непослідовність їх реалізації; несприятливий клімат для розвитку інноваційних бізнес-структур; низька якість підготовки фахівців у закладах вищої та професійно-технічної освіти з точки зору можливості працевлаштування в умовах використання сучасних цифрових технологій; низька ефективність взаємодії між її складовими. Авторська концептуальна схема взаємодії різних за рівнем і змістом стратегій розвитку з використанням ІКТ уможливить підвищення ефективності стратегічного планування та реалізації запланованих заходів.

- 15 Збалансування ринку праці й освітніх послуг в умовах цифровізації економіки набуває особливої важливості. Для вирішення цієї проблеми обґрунтовано такі напрями: актуалізація чинного Класифікатора професій; розширення Переліку креативних індустрій; розробка та імплементація державної програми формування цифрових навичок у населення; сприяння формуванню креативного класу в країні. Чинний Класифікатор професій запропоновано доповнити актуальними цифровими професіями (менеджер проекту, менеджер продукту, розробник сайтів, аналітик з питань інформаційної безпеки, продуктовий дизайнер та ін.), а Перелік креативних індустрій – видами діяльності у сфері освіти і дослідницьких розробок, які за сутністю є креативними.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

- 1. Наукові праці, у яких опубліковано основні результати дисертації:*
- 1.1. Монографії*
1. Azmuk N. Higher education in Ukraine in the context of labour potential of the informative society. *Social and economic changes of contemporary society: monograph* / eds. T. Nesterenko, T. Pokusa; The Academy of Management and Administrator in Opole. Opole, 2017. P. 194-201.
 2. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації [монографія]. Київ: Знання, 2019. 335 с.

- 1.2. Статті у наукових фахових виданнях України, виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз, та наукових періодичних виданнях іноземних держав*
3. Азьмук Н.А. Ринок праці України: тенденції і перспективи. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: економічні науки*. 2011. № 4 (49). Ч. II. С. 32-36.
 4. Азьмук Н.А. Трансформація структури зайнятості населення України: перспективи розвитку гнучких форм організації праці. *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спецвипуск. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Київ: КНЕУ, 2012. Т. 1. С. 35-43.*
 5. Азьмук Н.А. Научный потенциал Украины в современной информационной среде. *Современные фундаментальные и прикладные исследования: в 2 т. Кисловодск: УЦ «Магистр», 2013. № 1 (8). Т. 2. С. 9-13.*
 6. Азьмук Н.А. Сучасні аспекти використання нестандартних форм зайнятості в сфері вищої освіти. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2013. № 4. Т. 3. С. 82-86.
 7. Азьмук Н.А. Фактори формування і розвитку людського капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 3. С. 47-51.
 8. Азьмук Н.А. Трансформація процесу праці в інформаційній економіці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. Київ: ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана», 2014. № 2 (8). С. 217-223.*
 9. Азьмук Н.А. Сучасний стан та тенденції розвитку інформаційно-комунікаційних технологій у контексті зайнятості. *Теоретичні та прикладні питання економіки: зб. наук. пр. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2014. Вип. 2 (29). С. 167-177.*
 10. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості в країнах з розвинутою інформаційною економікою. *Проблеми економіки*. 2014. № 3. С. 7-12.
 11. Гришнова Е.А., **Азьмук Н.А.** Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Демография та соціальна економіка*. 2014. № 1 (21). С. 85-96.
Особистий внесок: сформульовано теоретичні положення використання людського капіталу в умовах цифровізації ринку праці; визначено взаємозв'язок змін людського капіталу та трансформації форм зайнятості.

12. Азьмук Н.А. Нестандартная занятость как способ выживания населения в слаборазвитых странах. *Проблемы экономики*. 2015. № 2. С. 6-10.
13. Азьмук Н.А. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2015. № 5 (170). С. 38-43.
14. Азьмук Н.А. Взаимодействие рынков труда и высшего образования в контексте развития цифровых технологий. *Економічний часопис – XXI*. 2015. № 7-8 (1). С. 98-101 [**Scopus, квартиль Q2; Web of Science**].
15. Азьмук Н.А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження. *Економіка розвитку*. 2016. № 3 (79). С. 12-19.
16. Азьмук Н.А. Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 376-383.
17. Азьмук Н.А. Экосистема ринку праці України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 2 (55). С. 33-41.
18. Grishnova O.A., **Azmuk N.A.**, Kuklin O.V. Flexible technologies of university management as a tool to increase their competitiveness. *Bulletin of the National Academy of Science of the Republic of Kazakhstan*. Almaty. 2019. № 6. С. 169-177 [**Web of Science**].
Особистий внесок: обґрунтовано доцільність упровадження гнучкої технології управління проєктами «Scrum» в управлінській діяльності закладів вищої освіти, розроблено підходи до її застосування, адаптовано принципи її використання у закладах вищої освіти.
19. Азьмук Н.А. Флексік'юріті: виклики для ринку праці України. *Modern Economics [Електронне видання]*. 2019. № 15. С. 6-12. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-01)
20. Азьмук Н.А. Волонтерська діяльність як траєкторія реалізації трудового потенціалу в Україні. *Ефективна економіка [Електронне видання]*. 2019. № 8. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.8.31
21. Азьмук Н.А. Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 1-2 (58). С. 30-38.
22. Азьмук Н.А. Штучний інтелект у процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 137-145.
23. Азьмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний*

простір. 2019. № 149. С. 66-80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/152-6>

24. Азьмук Н.А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics [Електронне видання]*. 2020. № 19. С. 6-13. DOI: <https://doi.org/10.31521/modecon>
25. Азьмук Н.А. Цифрова зайнятість в системі регулювання національної економіки. *Проблеми економіки*. 2020. № 1. С. 52-58.

2. Праці апробаційного характеру:

26. Азьмук Н.А. Мотивація персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності малих підприємств. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 грудня 2007 р.). Харків: ХНАДУ, 2007. Ч. 2. С. 10-11.
27. Азьмук Н.А. Тенденції розвитку вищої освіти в Україні. *Інноваційний розвиток вищих навчальних закладів України*: матеріали Другої наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 10-11 січня 2012 р.). Черкаси: ЧДБК, 2012. С. 18-28.
28. Азьмук Н.А. Науковий потенціал України: проблеми і перспективи. *Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Луганськ – Євпаторія, 25-26 квітня 2013 р.). Луганськ – Євпаторія: Ноулджд, 2013. С. 3-5.
29. Азьмук Н.А. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці. *Конкурентоспроможність національної економіки*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 квітня 2013 р.). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2013. С. 159-162.
30. Азьмук Н.А. Тенденції розвитку людського капіталу в Україні. *Актуальні проблеми економіки 2013-2014*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 січня 2014 р.). Київ: Національна академія управління, 2014. С. 5-8.
31. Азьмук Н.А. Людський капітал: фактори розвитку. *Конкурентоспроможність національної економіки*: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 березня 2014 р.). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2014. С. 91-93.
32. Grishnova O., **Azmuk N.** The estimation of the labour digital market development in Ukraine. *Information Technologies, Management and Society: The 13th International scientific conference Information Technologies and Management* (Riga, 16-17 April, 2015). Riga: ISMA University, 2015. P. 192-193.

Особистий внесок: визначено стан і тенденції розвитку цифрового ринку праці в Україні.

33. Азьмук Н.А. Мотивація праці в інформаційній економіці. *Людина і праця в економіці регіону*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 31 жовтня 2016 р.). Ч. 1: Актуальні проблеми соціально-трудових відносин / Центральноросійський національний технічний університет. Кропивницький: КОД, 2016. С. 37-38.
34. Азьмук Н.А. Перспективы использования цифровой занятости в сфере высшего образования. *Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы*: матеріали Міжнарод. науч.-практ. конф. (г. Харків, 18 лютого 2016 г.). Харків: НУА, 2016. С. 32-35.
35. Азьмук Н.А. Цифровий формат навчання. *Класичний університет у контексті викликів епохи*: матеріали Українсько-польської міжнар. конф. (м. Київ, 22-23 вересня 2016 р.). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2016. С. 177-179.
36. Азьмук Н.А. Цифрова зайнятість в Україні як фактор зниження молодіжного безробіття. *Конкурентоспроможність національної економіки*: матеріали XVI Міжнар. науч.-практ. конф. (м. Київ, 7-8 квітня 2016 р.). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2016. С. 78-80.
37. Азьмук Н.А. Волонтерська діяльність як форма нестандартної зайнятості. *Нові нерівності – нові конфлікти: шляхи подолання*: тези доповідей та виступів учасників III конгресу Соціологічної асоціації України (м. Харків, 12-13 жовтня 2017 р.). Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2017. С. 133-134.
38. Азьмук Н.А. Тенденції трансформації зайнятості в інформаційній економіці. *Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі*: міжнар. науч.-практ. конф. (м. Київ, 13 квітня 2017 р.). Київ, 2017. С. 87-88.
39. Азьмук Н.А. Вплив технологій доповненої реальності на процес праці. *Стратегічні імперативи сучасного менеджменту*: зб. матеріалів IV Міжнар. науч.-практ. конф. (м. Київ, 19-20 квітня 2018 р.). Київ: КНЕУ, 2018. С. 391-395.
40. Азьмук Н.А. Євроінтеграція: цифрова зайнятість vs міграція. *Економіка, фінанси та менеджмент: сучасний стан, тенденції, перспективи розвитку в Україні та світі*: зб. тез доповідей Міжнар. науч.-практ. конф. (м. Полтава, 29 січня 2018 р.): у 2 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2018. Ч. 1. С. 14-15.
41. Azmuk N. Human vs artificial intelligence in the process of labor. *Information technologies management and society: the 16th International Scientific conference Information Technologies and Management* (Riga, 26-27 April, 2018). Riga, 2018. P. 132-133.
42. Азьмук Н.А. Діджиталізація зайнятості в Україні. *Конкурентоспроможність національної економіки*: матеріали

- XVIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 4-5 жовтня 2018 р.). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2018. С. 118-119.
43. Azmuk N. What employment is in demand in the labor market: digital or creative? *Information technologies management and society: the 17th International Scientific conference Information Technologies and Management* (Riga, 25-26 April, 2019). Riga, 2019. P. 96-97.
 44. Азьмук Н.А. Соціально-трудова сфера: цифрові глобальні виклики та можливості. *Економіка, освіта, технології в контексті глобальних трансформаційних імператив розвитку: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 16-17 жовтня 2019 р.)*. Черкаси: ЧДБК, 2019. Вип. 1. С. 46-50.
 45. Азьмук Н.А. Сучасні виклики ринку праці в контексті розвитку зайнятості через цифрові платформи. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23-24 жовтня 2019 р.)*. Київ: КНЕУ, 2019. С. 253-255
 46. Азьмук Н.А. Адаптація державного регулювання ринку праці до сучасних глобальних викликів. *Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах: зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 16 квітня 2020 р.)* у 8 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 1. С. 17-18.
3. Публікації, які додатково відображають результати дослідження:
47. Азьмук Н.А. Система мотивації праці як фактор розвитку малих підприємств. *Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр.: в 6 т.* Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. Вип. 237. Т. IV. С. 1008-1017.
 48. Азьмук Н.А. Інноваційна складова вищої освіти в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. пр.* Київ: ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана», 2012. № 1 (3). С. 65-70.
 49. Азьмук Н.А. Перспективы использования нестандартных форм занятости в сфере высшего образования Украины. *Инновационное развитие высшего образования: монография / под ред. О.В. Куклина*. Черкасы: Черкасский нац. ун-т им. Б. Хмельницкого, 2013. С. 83-101.
 50. Азьмук Н.А. Перспективы развития нестандартных форм занятости населения в современных условиях хозяйствования. *Управление развитием человеческого потенциала. Текущие научные проблемы Восточной Европы: монография*. Lublin: Politechnika Lubelska, 2014. С. 72-82.

АНОТАЦІЯ

Азьмук Н.А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Інститут економіки промисловості Національної академії наук України, Київ, 2020.

Дисертаційну роботу присвячено обґрунтуванню, розробці теоретико-методологічного забезпечення і практичних рекомендацій щодо збалансованого регулювання ринку праці в умовах цифрової економіки.

Узагальнено теоретико-методологічні засади дослідження трансформації ринку праці, зайнятості в контексті переходу до цифрової економіки. Виявлено зв'язок між зміною технологічних укладів, трансформацією концепцій ринку праці, інструментів його регулювання та появою нових форм зайнятості. Розроблено концепцію цифрового ринку праці, обґрунтовано його понятійно-категоріальний апарат. Сформовано теоретичне підґрунтя для розуміння трансформації місця і ролі людини та штучного інтелекту під впливом цифрових технологій і можливостей їхньої взаємодії у процесі праці.

Удосконалено методологію діагностики ринку праці в умовах цифрової економіки за параметрами гнучкості та соціального захисту, згідно з якою виконано оцінку національного ринку праці. Запропоновано концепцію екосистеми національного ринку праці, здійснено оцінювання її ефективності. Визначено основні ризики національної екосистеми ринку праці та запропоновано шляхи їх мінімізації, що дозволить збалансувати людський і технологічний розвиток. Розроблено стратегічні напрями збалансування ринку праці та цифрової економіки.

Ключові слова: цифрова економіка, ринок праці, регулювання ринку праці, цифрові інструменти регулювання, нестандартна зайнятість, цифрова зайнятість, екосистема ринку праці.

АННОТАЦИЯ

Азьмук Н.А. Стратегические направления сбалансирования развития национального рынка труда и цифровой экономики. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.03 – экономика и управление

национальным хозяйством. – Институт экономики промышленности Национальной академии наук Украины, Киев, 2020.

Диссертационная работа посвящена обоснованию, разработке теоретико-методологического обеспечения и практических рекомендаций по сбалансированному регулированию рынка труда в условиях цифровой экономики.

Обобщены теоретико-методологические основы исследования трансформации рынка труда, занятости в контексте перехода к цифровой экономике. Выявлена связь между сменой технологических укладов, трансформацией концепций рынка труда, инструментов его регулирования и появлением новых форм занятости. Разработана концепция цифрового рынка труда, обоснован его понятийно-категориальный аппарат. Сформировано теоретическое обоснование к пониманию трансформации места и роли человека и искусственного интеллекта под влиянием цифровых технологий и возможностей их взаимодействия в процессе труда.

Усовершенствована методология диагностики рынка труда в условиях цифровой экономики по параметрам гибкости и социальной защиты, согласно которой проведена оценка национального рынка труда. Предложена концепция экосистемы национального рынка труда, выполнена оценка ее эффективности. Определены основные риски национальной экосистемы рынка труда и предложены пути их минимизации, что позволит сбалансировать человеческое и технологическое развитие. Разработаны стратегические направления сбалансирования рынка труда и цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, рынок труда, регулирование рынка труда, цифровые инструменты регулирования, нестандартная занятость, цифровая занятость, экосистема рынка труда.

SUMMARY

Azmuk N.A. Strategic direction to balance the development of national labor market and the digital economy. – Qualification research paper printed as manuscript.

The thesis on gaining the degree of Doctor of Science (Economics) / specialty 08.00.03 – Economics and Governance of the National Economy. – Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2020.

The thesis focuses on substantiation and development of theoretical and methodological guidance, scientific and methodological basis and practical recommendations on employment and labour market regulation in a digital economy.

Theoretical and methodological basis of the study of labour market and employment transformation in the context of transition to digital economy has been generalized. Connection between the change of technological waves and the transformation of forms of employment and tools of its regulation has been revealed.

The concept of digital labour market has been developed, its conceptual and categorical apparatus has been substantiated. Systemic characteristic of standard and non-standard forms of employment has been given, their comparative analysis by the elements of labour organization and social labour relations has been carried out, and systematization of non-standard forms of employment has been offered. The methodology of diagnostics of the national labor market in the conditions of digital economy on parameters of flexibility and social protection has been offered.

Theoretical basis for understanding the transformation of the place and role of the person and artificial intelligence under the influence of digital technologies and the possibilities of their interaction in the workflow has been developed. The prerequisites for changing the status of artificial intelligence from the object to the subject of labour market have been determined. A two-factor model of labour activity has been developed, based on the combination of two factors of labour activity in the workflow – the level of complexity and creativity.

The national labor market by the parameters of flexibility and social protection has been diagnosed. The peculiarities of the spread of non-standard forms of employment in the countries have been revealed, depending on the level of their socio-economic development and introduction of information and computer technologies into national economy. Preconditions and peculiarities of formation of digital labour migration have been investigated, the essence of the category “digital labour migration” and its features, consequences for donor and recipient countries depending on the level of socio-economic development of the country have been determined.

The provisions on creative labour and employment have been developed, the classification built on the combination of creativity and digitalization of labour activity has been offered.

The main threats of social and economic nature in the context of increasing asymmetry between labour markets and education in the context of digital development have been identified. The ways to balance and harmonize education and labour markets have been suggested, taking into consideration the rapid growth and fast changes of the digital environment.

The state and dynamics of distributing non-standard forms of employment in Ukraine have been analysed. The main trends of their development have

been identified and the vulnerable aspects of a new digital form of non-standard employment have been revealed. Legal ways of regulating this activity in Ukraine have been provided.

The approaches to the formation of the innovative motivational model of labour in digital economy have been outlined. They enable to develop a system of employee motivation for digital creative employment. The author's model of motivating digital specialists based on digital and competence approaches have been offered.

Approaches to considering volunteering as a potential sphere of realizing labour potential of the population have been formed. The classification of volunteering has been systematized and developed. The measures aimed at spreading the culture of volunteering and supporting volunteering in Ukraine have been worked out.

The approach to defining labour market as an ecosystem has been grounded. The concept of the ecosystem of labour market has been introduced, the efficiency of the ecosystem of Ukraine's labour market has been evaluated. The main disadvantages of the national ecosystem of labour market have been explored and the ways to minimize them have been offered, which will help to balance human and technological development. Strategic directions for balancing the labor market and the digital economy have been developed.

Keywords: digital economy, labor market, labor market regulation, digital regulation tools, non-standard employment, digital employment, labor market ecosystem.