

Олександр ЖУЧЕНКО

здобувач ступеня доктора філософії
кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,
ORCID <https://orcid.org/0009-0007-2987-0164>
zhuchenko.oleksandr423@vu.cdu.edu.ua

Світлана БОГУСЛАВСЬКА

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту
та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6834-9765>
boguslavskaya1980@vu.cdu.edu.ua

НЕОБХІДНІСТЬ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ: КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД

Oleksandr ZHUCHENKO

PhD student of the Economics and International Economic Relations Department,
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2987-0164>
zhuchenko.oleksandr423@vu.cdu.edu.ua

Svitlana BOHUSLAVSKA

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Management and
Public Service Department,
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6834-9765>
boguslavskaya1980@vu.cdu.edu.ua

THE NEED FOR LABOR MARKET TRANSFORMATION UNDER THE INFLUENCE OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT: A COMPETENCY-BASED APPROACH

В останні десятиліття спостерігається стрімке пришвидшення трансформаційних процесів на ринку праці. Можна виокремити кілька базових факторів, які призвели до того, що сучасні відносини між роботодавцем і працівником, зокрема, на стадіях розміщення інформації про вакансію, процесу працевлаштування, проведення співбесід і впродовж інших етапів HR-менеджменту, у тому числі, під час подальшого вивільнення працівника, суттєво змінили свою змістову сутність та форму реалізації. Сучасний ринок праці перебуває під впливом численних загроз і ризиків, які інколи активізують, але частіше □ паралізують нормальний перебіг фінансово-господарських процесів у вітчизняних компаніях, які виступають суб'єктами формування попиту на трудові ресурси. З моменту початку повномасштабного вторгнення, особливості ринку праці в умовах гібридних загроз стали об'єктом для наукових пошуків [1]. Також у полі зору дослідників опинились питання смарт-

спеціалізації як вектору формування та розвитку ринку праці регіону [2] та в цілому сучасні тенденції розвитку ринку праці країн ЄС та України в умовах воєнних викликів [3, 4, 5].

Потужним поштовхом до формування нової моделі організації та функціонування ринку праці, що отримала назву дистанційної зайнятості або онлайн роботи, стала глобальна пандемія Covid-19, однак, не менш важливими чинниками тенденцій перебудови ринкових відносин стали автоматизація та цифровізація, які призвели до зникнення ряду професій і втрати попиту на фахівців окремих сфер зайнятості. Соціалізація трудових відносин, запровадження принципів DEI та слідування цілям сталого розвитку також справили суттєвий вплив на еволюцію ринку праці.

Технологічний прогрес та цифровізація економічних відносин, особливо у сферах масштабування використання штучного інтелекту, роботизації ручної праці, автоматизації рутинних виконавчих процесів стали не лише трендом, а й каталізатором для глибоких змін і трансформацій на ринку праці. Вони призвели до того, що відбулася майже повна заміна ручної праці в деяких царинах, і автоматичні системи та роботи виконують монотонні повторювані та небезпечні види робіт. Це може відбуватися як на виробничих підприємствах, де існує потреба у фізичній силі, яку можуть надати роботизовані механізми, так і у офісах і адміністраціях, де можна автоматизувати формування фінансових звітів, аналіз великих масивів даних, бухгалтерські розрахунки, тощо. Такі трансформації сприяють вивільненню людських ресурсів і надають простір для розвитку інтелектуального капіталу та нарощення кадрового потенціалу, у результаті використання яких формуватимуться нематеріальні активи з творчими аналітичними характеристиками, здатні забезпечити стратегічні та конкурентні переваги для суб'єкта господарювання на довготривалу перспективу та гарантувати його економічне виживання на ринку, завдяки проактивним змінам у площині організації та реалізації трудових відносин. Негативним наслідком трансформацій ринку праці під впливом технологічного розвитку може бути зростання безробіття та потреба у формуванні нових компетенцій для працівників, чий завдання будуть пов'язані з цифровими екосистемами. Виникає потреба у компетентнісному підході під час рекрутингу та при створенні або об'єднанні посад. Нині на ринку праці активно з'являються нові професії та спеціальності, на ринку едукативних послуг відбувається підготовка фахівців до викликів поширення інноваційних технологій у різних площинах економічного та соціального життя. Технології не лише повністю оновлюють традиційні робочі місця, але і створюють нові, які у підсумку формують інноваційні ніші на ринку праці. З року в рік збільшується попит на спеціалістів з аналізу великих масивів даних, розробників програмного забезпечення, професіоналів захисту інформаційних ресурсів та управління кібербезпекою, тому оновлення компетенції стає безперервним і рутинним для багатьох видів професії процесом.

Компетентнісний підхід до трансформації ринку праці виражається у тому, що традиційні навички, орієнтовані на професійне виконання конкретних операцій, які можна чітко визначити та конкретизувати у посадових інструкціях, нині перестають формалізуватися роботодавцями і працівники мають бути готовими до постійних викликів на своєму робочому місці. Відтак, зростає значимість м'яких або соціальних навичок (soft skills), які дають змогу адаптуватися до мінливості вимог і умов, а також шляхом комунікації, здатності до вирішення проблем (problem solving) і прояву лідерських якостей застосувати стратегії winwin і віднаходити баланс між постійною потребою в професійному вдосконаленні та високим рівнем досягнутого професіоналізму у виконанні класичних завдань. Усе більшим попитом

серед роботодавців користуються такі соціальні навички, як критичне мислення, емоційний інтелект, креативність, здатність до командної роботи. За їх успішне застосування роботодавці готові пропонувати вищий рівень заробітної плати і використовувати ширший спектр мотиваційних інструментів для тих працівників, які можуть вирішувати нестандартні виробничі завдання та демонструвати швидку адаптацію до змін і відсутність опору їм.

Отже, глобальна пандемія Covid-19 у сукупності з технологічним прогресом призвела до активного розвитку фрілансу та різних форм віддаленої зайнятості, які повністю змінили формат працевлаштування у окремих видах економічної діяльності. Гнучкий підхід у виконанні обов'язків дає працівникам більший рівень свободи, дозволяючи підтримувати баланс професійного та особистого життя, а підприємства, у свою чергу, мають доступ до пулу талановитих працівників з усього світу та можуть залучати їх як до штату компанії, так і на умовах аутсорсингу. Своєчасне запровадження технологічних і цифрових інновацій дозволяє підприємствам стати більш ефективними і конкурентоспроможними лише в тому випадку, якщо їх кадровий ресурс готовий до таких трансформацій. З іншого боку, ігнорування ринкових тенденцій призводить до технологічного відставання та втрати конкурентних позицій.

Таким чином, трансформації ринку праці - це перманентний процес, який не є загрозливим, а радше являє собою необхідний та важливий етап економічного прогресу та нарощення національного економічного потенціалу, у тому числі, шляхом розвитку актуальних компетенцій його людського капіталу. Результативність цього процесу залежить від того, наскільки суспільство та бізнес готові інвестувати власні ресурси у освітні послуги та інші форми підвищення кваліфікації задля забезпечення відповідності характеристик і вмінь персоналу до нових реалій функціонування бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дудка Т. В., Гайдай Г. Г., Швець Л. В., Кривошеєва С. В., Даніва В. А. Особливості ринку праці в сучасних умовах гібридних загроз. Автомобільні дороги і дорожнє будівництво. 2024. Вип. 116(2). С. 239-245.
2. Альошина Т. В., Козенков Д. Є., Каширін І. В. Смарт-спеціалізація як вектор формування та розвитку ринку праці регіону. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : Економічні науки. 2024. № 5(1). С. 18-25.
3. Школьник І. О., Дехтяр Н. А. Сучасні тенденції розвитку ринку праці країн ЄС та України в умовах воєнних викликів. Бізнес Інформ. 2025. № 2. С. 343-350.
4. Клімашевська В. О., Коровіна Н. В. Тенденції ринку праці в Україні в умовах воєнного стану. Бізнес Інформ. 2024. № 10. С. 260-267.
5. Основні тренди ринку праці у 2025 році. URL: <https://www.dcz.gov.ua/stat/stattrend>.