

УДК 331.5:004

Біленко О.В.

канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ТРАНСФОРМАЦІЯ МОДЕЛЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ

Зміни у структурі зайнятості в умовах цифрової економіки свідчать про суттєві трансформації попиту на робочу силу, що виникли через активне впровадження цифрових технологій у всі сфери економіки. На відміну від попередніх технологічних етапів, які впливали переважно на окремі галузі, цифровізація має ширший характер і одночасно трансформує виробництво, способи організації роботи та підходи до створення доданої вартості. У результаті цього відбувається поступовий перехід від типових у рутинних професій до більш складних видів діяльності, які потребують знань, творчості та аналітичного мислення. Такий процес не просто скорочує зайнятість у традиційних секторах, а й змінює якісний склад робочих місць, що призводить до формування нових моделей попиту на робочу силу, які виходять за усталені галузеві межі.

Одним з ключових проявів цієї трансформації є зменшення попиту на професії, пов'язані з рутинною фізичною або розумовою працею, яку легко автоматизувати. У таких сферах, як виробництво, логістика, торгівля та адміністративні послуги, відбувається суттєва трансформація: цифрові технології, робототехніка й штучний інтелект замінюють рутинні трудові функції. Водночас ці галузі продовжують створювати можливості для зайнятості – з'являються нові робочі місця, пов'язані з обслуговуванням технологій, аналізом даних і управління цифровими процесами. Тому скорочення зайнятості в певних професійних категоріях супроводжується

появою робочих місць в інших, більш технологічних, що свідчить про внутрішню трансформацію зайнятості.

Цифрова економіка стимулює швидке зростання зайнятості у сферах ІКТ і цифрових послуг. Проте її вплив не обмежується цими галузями: навіть традиційні сфери дедалі більше потребують фахівців із цифровими навичками. У результаті професії поєднують цифрові і традиційні компетенції.

Змінюється просторова організація праці: дистанційна робота, онлайн-команди та цифрові платформи дозволяють працювати незалежно від місця перебування, що відкриває доступ до глобального ринку праці, і зайнятість дедалі більше пов'язується з глобальними економічними процесами.

Загалом ці зміни означають складний перерозподіл робочої сили між секторами та професіями, які спричинені не лише технологічним прогресом, а й появою нових способів організації бізнесу і створення вартості. Важливу роль відіграє здатність працівників і компаній швидко адаптуватись до нових вимог і ефективно використовувати цифрові інструменти. Тому зростає попит на гібридні професії, що поєднують технічні, аналітичні та соціальні навички.

У підсумку ринки праці реагують на ці зміни появою нових моделей зайнятості. Робота все менше прив'язується до офісу, чітких графіків і традиційних ієрархій. Натомість поширюються гнучкі форми зайнятості - дистанційна робота, платформна економіка і гіг-зайнятість, які змінюють як сам процес праці, так і способи створення і розподілу економічної цінності.

Дистанційна робота перетворилась з одиничної практики на системну модель зайнятості, що змінює просторові та часові виміри професійної діяльності [1].

У сучасних умовах нові професійні ролі все більше орієнтуються на досягнення результатів, уміння самостійно організовувати свою роботу та ефективно взаємодіяти у цифровому середовищі. Поширення дистанційної роботи змінює підходи до управління персоналом: замість жорсткого контролю зростає роль довіри та оцінювання продуктивності за допомогою цифрових інструментів. Це також відкриває ширші можливості працевлаштування незалежно від місця проживання, але водночас посилює конкуренцію між фахівцями на глобальному рівні.

Розвиток платформної економіки ще більше змінює характер праці, адже вона базується на цифрових платформах, які в режимі реального часу поєднують виконавців і клієнтів. У такій системі робота часто будується навколо окремих завдань, а не стабільних посад, і вимагає гнучкості, постійної доступності та вміння підтримувати власну репутацію.

Гіг-зайнятість є розширенням праці на базі платформ у ширшу модель зайнятості, що характеризується проектною, тимчасовою та позаштатною

роботою. Ця модель стимулює появу нових професійних ролей, зосереджених на особистому брендингу, управлінні порт фоліо та між професійних навичках [2].

Хоча платформи спрощують доступ до заробітку, вони також перекладають більшість ризиків на працівників, які часто не мають стабільних соціальних гарантій. У результаті професійна ідентичність стає менш стабільною і більше залежить від короткострокових проєктів, ніж від довготривалого розвитку кар'єри.

У різних формах зайнятості спостерігається перехід від чітко визначених посад до гнучких і комбінованих професійних ролей. Це підвищує значення універсальних навичок і потребу в постійному навчанні, адже кар'єрний шлях стає менш передбачуваним. Компанії також адаптуються до цих змін, формуючі змішані команди з постійних працівників, фрилансерів та спеціалістів із платформ, що робить структуру зайнятості більш гнучкою, але складнішою в управлінні.

Отже, розвиток дистанційної роботи, платформної економіки та позаофісних форматів свідчить про глибоку трансформацію способів організації праці. Нові моделі зайнятості підкреслюють важливість гнучкості, самостійності та цифрових навичок, але водночас ставлять під сумнів традиційні гарантії стабільності та соціального захисту. Подальший вплив цих моделей значною мірою залежатиме від того, наскільки ефективно законодавство та інституції зможуть пристосуватись до нових умов ринку праці, зберігаючи баланс між економічною ефективністю та добробутом працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Загірняк Д., Дружиніна В., Дружинін В. Дистанційна робота як тренд сучасного менеджменту праці. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2231> (дата звернення: 20.03.2026 р).
2. Чернишова Л.І., Славенко Є.А. Особливості розвитку фрилансу як гнучкої форми організації праці персоналу. *Economics: Time Realities*. 2022. № 5 (63). С. 49–58. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No5/49.pdf> (дата звернення: 20.03.2026 р).