

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

DEVELOPMENT OF THE POPULATION'S SOCIAL AND LABOR POTENTIAL IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT

УДК 331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.15-34>**Костишина Т.А.¹**

д.е.н., професор,
завідувачка кафедри управління
персоналом, економіки праці
та економічної теорії,
Полтавський університет економіки
і торгівлі

Тужилкіна О.В.²

к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці
та економічної теорії,
Полтавський університет економіки
і торгівлі

Шапвалов В.О.³

к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці
та економічної теорії,
Полтавський університет економіки
і торгівлі

Kostyshyna Tatyana

Poltava University of Economics and Trade

Tuzhykina Oksana

Poltava University of Economics and Trade

Shapovalov Vitalii

Poltava University of Economics and Trade

У статті відображені теоретико-методичні підходи до сутності соціально-трудового потенціалу населення в контексті цифрової трансформації зайнятості в сучасних умовах змін. Проведено контент-аналіз сутності поняття «соціально-трудова потенціал» та складових, які визначають його структуру. Пріоритетно увагу систематизації традиційних наукових підходів щодо розуміння їх відмінностей. Авторами в умовах змін та воєнного стану виділено додаткові підходи до визначення категорії соціально-трудового населення. Суттєва увага приділена ключовим аспектам взаємозв'язку розвитку соціально-трудового населення та цифровій трансформації зайнятості. Визначені основні характеристики цифрової трансформації зайнятості в сучасних умовах змін. Отримані результати дають змогу у подальших наукових дослідженнях та практичній діяльності завдяки ефективним управлінським рішенням формувати напрями розвитку соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості.

Ключові слова: соціально-трудова потенціал населення, зайнятість, морально-етична складова соціально-трудового потенціалу, цифрова трансформація зайнятості, ефективні управлінські рішення.

The article reflects theoretical and methodological approaches to the essence of the social and labor potential of the population in the context of digital transformation of employment in modern conditions of change. A content analysis of the essence of the concept of «social and labor potential» and the components that determine its structure is carried out: health, education, professional competencies, experience, culture, organization, morality. Attention is paid to the systematization of traditional scientific approaches to understanding their differences. It was found that the understanding of the category «social and labor potential of the population of the region» is expanding and deepening thanks to scientific research by representatives of various scientific approaches: socio-demographic, labor resource, political economic, socio-ethnic, mental-value, etc. The authors have identified additional approaches and substantiated their essence to determining the category of social and labor potential of the population in conditions of change and martial law: human-centric, economic, competency-based, environmental. Significant attention is paid to substantiating the key aspects of the relationship between the development of the social and labor potential of the population and the digital transformation of employment, which is associated with changing the structure of the economy, creating new opportunities for the development of human capital, forming new competencies of employees, developing investments in education, professional training and training programs. The main characteristics of the digital transformation of employment are determined, the current directions of their positioning are outlined, and the effective realization of their potential in modern conditions of change is substantiated. The results obtained allow in further scientific research and practical activities, thanks to effective management decisions, to form directions for the development of the social and labor potential of the population in the conditions of the digital transformation of employment.

Key words: social and labor potential of the population, employment, digital transformation of employment, effective management solutions.

Постановка проблеми. Сучасний стан соціально-трудового потенціалу населення суттєво пов'язаний з викликами періоду воєнних дій та економічного відновлення країни. Цифрова трансформація зайнятості є критично важливою в умовах воєнного стану, оскільки вона створює можливість для підтримання економічної активності, мінімізації втрат на ринку праці та адаптації населення до нових реалій. Основні обґрунтування актуальності включають забезпечення безперервності трудової діяльності, підтримку внутрішньо переміщених осіб, підтримку підприємництва та самозайнятості, збереження соціальних функцій через цифрові платформи та ін.

Основна проблема розвитку соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової

трансформації зайнятості полягає у невідповідності між швидкістю змін на ринку праці та здатністю населення адаптуватися до нових умов. Цифрова трансформація змінює структуру зайнятості, вводячи нові професії, трансформуючи існуючі та автоматизуючи низку процесів. Це створює декілька ключових викликів: дефіцит цифрових компетенцій, подальше зростання нерівності у доступі до праці, пришвидшення морального старіння знань і навичок, проблеми психологічної і соціальної адаптації, відсутність інфраструктури для безперервного навчання, зміна трудових відносин. Тому актуальною темою наукових досліджень є розробка напрямів розвитку соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості.

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4776-5150>² ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6866-8056>³ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2439-7826>

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми розвитку соціально-трудового потенціалу населення висвітлюють у своїх публікаціях провідні українські вчені. Серед останніх публікацій, що відображають таку проблему, є дослідження А. Амоші, Е. Лібанової, О. Грішнєвої, В. Крамаренка, О. Новікової, І. Петрової, М. Семикіної, У. Садової, С. Пасеки та ін. Українські вчені у своїх наукових дослідженнях в умовах воєнного стану суттєву увагу приділяють обґрунтуванню сутності дефініції «соціально-трудовий потенціал». Це пов'язане з тим, що в умовах воєнного стану напрями і стратегічні імперативи розвитку соціально-трудового потенціалу населення суттєво впливають на стан зайнятості на ринку праці. Проте, не зважаючи на значущість і цінність здобутків зазначених авторів, проблема розвитку соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості залишається актуальною і потребує подальшого дослідження на всіх рівнях управління.

Постановка завдання. Метою нашого дослідження є обґрунтування напрямів розвитку соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості. З метою досягнення мети були поставлені такі завдання:

- формулювання сутності соціально-трудового потенціалу населення та складових, які визначають його структуру у сучасних умовах;
- огляд основних теоретичних положень сутності соціально-трудового потенціалу в розрізі теорій, що стосуються умов цифрової трансформації зайнятості;
- розроблення авторського підходу щодо формування напрямів розвитку соціально-трудового потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Слід відмітити, що у загальному розумінні соціально-трудовий потенціал населення трактують як сукупність можливостей і здібностей населення до виконання трудової діяльності, спрямованої на задоволення економічних і соціальних потреб суспільства. Цей термін відображає взаємозв'язок соціальних, економічних, демографічних і культурних чинників, які визначають здатність громадян до продуктивної праці.

У Садова під соціально-трудовим потенціалом розуміє «комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону. Розгляд соціально-трудового потенціалу як комплексної

категорії передбачає досить складну його компонентну структуру, яку формують демографічна, економічна, інтелектуальна, соціальна та психофізіологічна складові. Такі потенційні складові регіону формуються на основі конкретних складових особистісного потенціалу його носія, а саме здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму та ресурсів робочого часу» [1, с. 407].

С. Пасека розглядає соціально-трудовий потенціал, як «категорію, яка дає змогу розкрити не лише потенційні можливості кожного окремого суб'єкта соціально-трудових відносин, але й підсилити такі можливості додатковими перевагами, що виникають у процесі соціальних взаємовідносин» [2, с. 12].

В. Крамаренко наголошує на тому, що «стратегічні перспективи національної економіки потребують якісного оновлення та розвитку складових соціально-трудового потенціалу, виявлення невикористаних резервів, залучення яких може дати додатковий корисний соціальний, інноваційний ефект...» [3, с. 25]. Вчений обґрунтовує точку зору, що вагомими резервами в умовах змін може бути морально-етична складова соціально-трудового потенціалу населення.

Світовий досвід вчить, що недооцінка ролі моральності, етичних норм поведінки у суспільстві призводить до руйнації багатьох трудових цінностей, втрати культури праці, її вікового сенсу в житті суспільства, що неодмінно позначається негативно на продуктивності праці, веде до втрат можливостей економічного зростання, погіршує стан соціально-трудових відносин, посилює асоціальні явища та проблеми у соціально-трудовій сфері, пов'язані з тривалим безробіттям, декваліфікацією, деградацією особистості тощо. [3, с. 27].

Поділяємо точку зору багатьох вчених, що якісна структура соціально-трудового потенціалу населення включає такі компоненти, як здоров'я, освіта, професійні компетенції, досвід, культура, організованість, моральність тощо.

О. Сторожук в науковому дослідженні «Збереження соціально-трудового потенціалу регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді» розкриває теоретико-методичні підходи до еволюції феномену соціально-трудового потенціалу та досліджує проблеми його збереження в умовах загроз і посилення міграційної мобільності молоді під час війни [4, с. 68-70].

У колективній монографії за науковою редакцією О. Новікової автори наголошують на тому, що під впливом глобальних трендів і цифрового розвитку економіки України відбувається трансформація соціально-трудової сфери, зокрема зайнятості [5, с. 26–27].

На думку авторів О. Сороки та О. Кучерини, важливість дослідження цифрової зайнятості

визначається тим фактом, що під впливом змін у глобальній економіці, структурних та технологічних зрушень, цифровізації трудової діяльності, демографічних та інших факторів за останнє десятиліття кардинально зростають її масштаби. [6, с. 48]. З нашої точки зору, це є суттєвою умовою розвитку соціально-трудового потенціалу населення регіонів та країни загалом.

Вивчення соціально-трудового потенціалу на регіональному рівні дозволяє глибше зрозуміти специфіку розвитку людського капіталу в конкретних територіальних межах. Це сприяє виявленню недоліків, визначенню перспектив і розробці ефективних стратегій розвитку, враховуючи природні, економічні та культурні особливості регіону. Крім того, такий аналіз допомагає оцінити вплив соціальних взаємодій на формування та реалізацію потенціалу населення, що є ключовим чинником сталого розвитку території.

Уявлення про соціально-трудова потенціал населення регіону збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових підходів: соціально-демографічного, трудоворесурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших. Аналіз здійсненої систематизації наукових підходів показав, що їх відмінності полягали в такому:

- *факторний підхід* – передбачав розгляд трудового потенціалу через зосередження уваги на певній групі якісних або кількісних його параметрів;

- *політекономічний підхід* – розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами;

- *соціально-демографічний підхід* – дослідження трудового потенціалу на основі використання особливостей національної господарської культури, що історично склалася, урахування демографічно-етнічної складової соціально-трудова потенціалу;

- *трудова ресурсний підхід* – розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на даному етапі розвитку;

- *конкурентоспроможний підхід* – вивчення трудового потенціалу через призму виявлення його потенційних і реальних конкурентних переваг на різних економічних рівнях та можливостей їх реалізації на ринках праці;

- *ментально-ціннісний підхід* – вивчення трудового потенціалу через призму виявлення притаманних його носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій;

- *системний підхід* – розгляд трудового потенціалу в якості системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого середовища;

- *інвестиційний підхід* – розгляд трудового потенціалу в якості об'єкту інвестування;

- *комплексний підхід* – багатоаспектний розгляд трудового потенціалу на різних економічних рівнях з урахуванням комплексу різноманітних впливових чинників та умов зовнішнього середовища. [7, с. 194]

На нашу думку, в сучасних умовах змін та воєнного стану необхідно додатково виділити такі наукові підходи до визначення категорії соціально-трудова потенціалу населення:

- *людиноцентричний підхід* – фокус робиться на індивідуальних потребах і можливостях кожної особи. Оцінка потенціалу базується на розкритті здібностей, задоволеності працею, рівні розвитку людського капіталу та умовах життя;

- *економічний підхід* – визначення соціально-трудова потенціалу як сукупності трудових ресурсів, що можуть бути ефективно залучені до економічної діяльності. Особлива увага приділяється продуктивності праці, професійній підготовці та економічним стимулам;

- *компетентнісний підхід* – орієнтований на визначення та розвиток професійних і соціальних компетенцій, які є необхідними для виконання трудових функцій у сучасній економіці;

- *екологічний підхід* – розглядається вплив екологічного середовища на стан здоров'я населення, що прямо впливає на трудовий потенціал. Важливість екологічної стійкості враховується при оцінці умов праці та життя.

Розвиток соціально-трудова потенціалу населення тісно взаємопов'язаний з цифровою трансформацією зайнятості, оскільки цифрові технології змінюють структуру економіки, створюючи нові можливості для розвитку людського капіталу.

Цифровізація ринку праці вимагає нових компетенцій, таких як володіння інформаційними технологіями, аналітичне мислення, креативність. Інвестиції в освіту, професійну підготовку та програми навчання стають важливим інструментом для підвищення соціально-трудова потенціалу.

Цифрові платформи створюють нові форми зайнятості, а також розширюють доступ до міжнародного ринку праці. Це сприяє підвищенню економічної активності та інтеграції різних груп населення, зокрема тих, які раніше мали обмежений доступ до традиційного ринку праці [8].

Слід зауважити, що автоматизація процесів може скорочувати кількість робочих місць у традиційних секторах економіки, водночас створюючи попит на нові спеціальності в IT-сфері, розробці штучного інтелекту, управлінні цифровими платформами тощо. Це вимагає швидкої адаптації трудових ресурсів до нових умов.

Цифрова трансформація відкриває можливості для інклюзії: інтеграції людей з обмеженими фізичними можливостями, мешканців віддалених регіонів та інших вразливих груп у економічну діяльність [9].

Для того, щоб цифрова трансформація стала рушієм розвитку соціально-трудоного потенціалу, важливо створити доступ до якісного інтернету, забезпечити цифрову грамотність населення та підтримувати технологічні інновації [10].

Цифрова трансформація зайнятості – це процес адаптації трудових ринків, професійної діяльності та робочих місць до нових технологій і цифрових інновацій. Вона змінює підходи до організації праці, професійної підготовки, зайнятості та працевлаштування завдяки впровадженню інформаційних технологій, автоматизації та цифрових платформ.

Основні характеристики цифрової трансформації зайнятості населення включають:

- автоматизація та роботизація – заміна рутинної фізичної та інтелектуальної праці автоматизованими системами та роботами, скорочення потреби у деяких професіях, водночас створення попиту на спеціалістів, які обслуговують і розробляють ці технології;

- віртуалізація робочих місць – перехід до дистанційної зайнятості завдяки цифровим платформам і хмарним технологіям, розвиток фрілансу, онлайн-платформ для пошуку тимчасової роботи та «гіг-економіки»;

- персоналізація роботи – використання аналітичних інструментів для організації діяльності, що відповідає індивідуальним компетенціям, навичкам та інтересам працівника, адаптація умов праці під особисті потреби (гнучкий графік, індивідуальні завдання);

- зміна вимог до компетенцій – зростання попиту на цифрові навички: програмування, робота з даними, кібербезпека, цифровий маркетинг тощо, необхідність постійного навчання та перекваліфікації через швидкий розвиток технологій;

- розвиток платформної економіки – зростання популярності цифрових платформ, таких як Uber, Upwork, Etsy, LinkedIn, OLX які поєднують роботодавців та працівників, зміна класичних трудових відносин: фокус на короткострокові контракти та проєктну зайнятість;

- інтеграція штучного інтелекту (ШІ) – використання ШІ для оптимізації робочих процесів, управління персоналом і прогнозування потреб у робочій силі, ШІ допомагає роботодавцям автоматизувати наймання, оцінку продуктивності та навчання працівників;

- зростання нерівності у доступі до роботи – ризики для працівників, які не володіють сучасними цифровими навичками або не мають доступу до технологій, необхідність подолання цифрового розриву між регіонами, країнами та соціальними групами;

- глобалізація зайнятості – можливість працювати для компаній з різних країн, не змінюючи місця проживання, підвищення конкуренції за робочі місця на глобальному рівні;

- трансформація трудового законодавства – адаптація нормативно-правової бази до нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота чи робота через платформи, забезпечення соціального захисту та прав працівників у цифровому середовищі;

- емоційний і соціальний вплив – зростання стресу через постійну необхідність адаптації до змін та конкуренції, зменшення міжособистісного спілкування внаслідок віддаленого формату роботи.

Висновки. Таким чином, цифрова трансформація зайнятості в умовах воєнного стану не лише вирішує короткострокові завдання, як то збереження робочих місць, але й закладає основу для економічного відновлення та довгострокового розвитку країни в післявоєнний період.

Цифрова трансформація зайнятості населення в сучасних умовах змін відкриває нові можливості для розвитку соціально-трудоного потенціалу населення, економічного зростання регіонів та країни загалом, але також ставить виклики для як працівників, так і роботодавців на ринку праці.

Отже, соціально-трудогий потенціал населення може бути значно підвищений за рахунок інтеграції цифрових технологій, що сприятиме економічному зростанню та стійкому розвитку суспільства.

Подальші дослідження розвитку соціально-трудоного потенціалу населення в умовах цифрової трансформації зайнятості можуть бути спрямовані на:

- обґрунтування можливостей доступу до міжнародного ринку праці, що є особливо актуальним у ситуаціях, коли внутрішня економіка зазнає значних збитків;

- створення інноваційних рішень для військових і волонтерських потреб, які підтримують обороноздатність та гуманітарні ініціативи;

- формування методичних підходів до мінімізації втрат через автоматизацію, так як впровадження цифрових технологій дозволяють компенсувати ці втрати, забезпечуючи стабільність виробництва та послуг.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: монографія. Львів : ІРД НАН України, 2005. 408 с.
2. Пасека С.Р. Соціально-трудогий потенціал регіону: теорія і практика розвитку: монографія. Черкаси : «ІнтролігаТОР», 2012. 252 с.
3. Крамаренко В. Соціально-трудогий потенціал суспільства: трансформація ціннісних орієнтацій. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2012. № 22. Ч. 2. С. 24-28. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/items/79c3931d-5b1f-4e03-a1e2-25a9352d1342>

4. Сторожук О. Збереження соціально-трудо-вого потенціалу регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191>

5. Трансформація соціально-трудо-вої сфери в умовах цифровізації економіки: монографія. О.Ф. Новікова, О. І. Амоша та ін. Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2022. 385 с.

6. Сорока О.В., Кучерина О.І. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>

7. Пасєка С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудо-вий потенціал». *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. № 20, Ч. 2. С. 194-196.

8. Азьмук Н.А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics*. 2020. № 19. С. 6–13. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/modern-labor-market-challenges-during/>

9. Тютюнникова С.В., Романіка Т.К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. № 5. С. 246–250. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>

10. Туль С.І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 182–189. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf

REFERENCES:

1. Sadova U.Ya. (2005) *Sotsialna polityka v Ukraini: rehionalni doslidzhennia i perspektyvy rozvytku: monohrafiia* [Social Policy in Ukraine: Regional Research and Development Prospects: monograph]. Lviv: NDI NAN Ukrainy, 408 p. (in Ukrainian)

2. Pasieka S.R. (2012) *Sotsialno-trudovyi potentsial rehionu: teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia* [Social and Labor Potential of the Region: Theory and Practice of Development: monograph]. Cherkasy: «IntroligaTOR», 252 p. (in Ukrainian)

3. Kramarenko V. (2012) *Sotsialno-trudovyi potentsial suspilstva: transformatsiia tsinnisnykh oriientsii* [Social and Labor Potential of Society: Transformation of Value Orientations]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonom-*

ichni nauky, no. 22, part 2, pp. 24-28. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_22%28%29__7 (in Ukrainian)

4. Storozhuk O. (2024). *Zberezhennia sotsialno-trudovoho potentsialu rehionu v umovakh zahroz ta intensyfikatsii mihratsiinoi mobilnosti molodi* [Preservation of the Social and Labor Potential of the Region in Conditions of Threats and Intensification of Migration Mobility of Youth]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191> (in Ukrainian)

5. Novikova O.F., Amosha O.I. (2022) *Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky: monohrafiia* [Transformation of the social and labor sphere in the context of digitalization of the economy: monograph], Kyiv: NAN Ukrainy, Ін-т економіки пром-сті, 385 p. (in Ukrainian)

6. Soroka O.V., Kucherina O.I. (2024) *Transformatsiia zainiatosti v umovakh tsyfrovizatsii: perspektyvy ta ryzyky* [Transformation of employment in the context of digitalization: prospects and risks]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 62 DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83> (in Ukrainian)

7. Paseka S.R. (2011) *Teoretychni pidkhody do vyznachennia katehorii «sotsialno-trudovyi potentsial»* [Theoretical approaches to defining the category of «social and labor potential»]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 20, part II, p. 194. (in Ukrainian)

8. Azmuk N.A. (2020) *Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky* [Modern challenges of the labor market in the transition to a digital economy]. *Modern Economics*, vol. 19, pp. 6–13. Available at: <https://modecon.mnau.edu.ua/modern-labor-market-challenges-during/> (in Ukrainian)

9. Tyutyunnikova S.V., Romanika T.K. (2019) *Nestiika zainiatist molodi v umovakh panuvannia tsyfrovoi ekonomiky* [Unstable employment of youth in the conditions of the dominance of the digital economy]. *Molodyi vchenyi*, vol. 5, pp. 246–250. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54> (in Ukrainian).

10. Tul S.I. (2019) *Stan i perspektyvy rozvytku didzhytalizovanoho rynku pratsi v Ukraini* [Status and prospects for the development of the digital labor market in Ukraine]. *Biznes Inform*, vol. 7, pp. 182–189. Available at: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf. (in Ukrainian)