

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2024. № 1.*

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.1.11>

УДК 339.91.024

*I. Б. Чичкало-Кондрацька,
д. е. н., професор,
завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та туризму,
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3123-841X>*

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ: ПРОФЕСІЙНИЙ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ АСПЕКТИ

*I. Chychkalo-Kondratska,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of International Economic Relations and Tourism,
National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»*

MODERN TRANSFORMATIONS OF THE GLOBAL LABOUR MARKET: PROFESSIONAL AND QUALIFICATION ASPECTS

У статті проаналізовано навички, які, на думку керівників компаній різних країн світу, необхідні працівникам для роботи сьогодні, а також визначено перспективи трансформації вимог до навичок працівників. Доведено, що важливість навичок креативного мислення та когнітивних навичок зростає найшвидше, що відображає потребу вирішення складних

проблем на робочому місці. Виділено професії, які, за прогнозами, втратять свою актуальність у наступні п'ять років, а також спеціальності, які отримають суттєвий розвиток і попит на ринку праці.

Виділено три напрями перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників: по-перше, отримання навичок, безпосередньо необхідних для роботи; по-друге, стратегії роботодавців щодо навчання персоналу; по-третє, вибір програм навчання самими працівниками. Дослідження показують, що ці варіанти часто відрізняються, а вибір працівників не співпадає з пріоритетами бізнесу.

Виявлено, що нестача сучасних навичок у працівників залишається великою проблемою компаній, незважаючи на зростання інвестицій у навчання та підвищення кваліфікації. Нові технології, зокрема генеративний штучний інтелект, дедалі більше змінюють вимоги до робочої сили, і роботодавці все більшу увагу приділяють «soft skills».

Було узагальнено стратегії підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників компаній. Проаналізовано механізми фінансування, які використовують компанії у різних країнах, включаючи безкоштовне навчання персоналу.

Розглянуто державну політику країн світу для розширення доступу населення до сучасних знань та отримання актуальних навичок.

The article analyses the skills that, in the opinion of CEOs from around the world, are necessary for employees to work today, and identifies the prospects for transforming the requirements for employees' skills. It is proved that the importance of creative thinking skills and cognitive skills is growing the fastest, reflecting the need to solve complex problems in the workplace. The professions that are predicted to lose their relevance in the next five years, as well as those that will gain significant development and demand in the labour market, are highlighted.

Three areas of retraining and upskilling are identified: first, the acquisition of skills directly required for work; second, employers' strategies for staff training;

and third, the choice of training programs by employees themselves. Research shows that these options often differ, and that employees' choices do not align with business priorities.

It was found that the lack of up-to-date skills among employees remains a major problem for companies, despite the growth of investment in training and development. New technologies, such as generative artificial intelligence, are increasingly changing the requirements for the workforce, and employers are increasingly focusing on soft skills.

The strategies for upskilling and retraining of company employees were summarized. The funding mechanisms used by companies in different countries, including free staff training, are analyzed. The high dynamism of economic development at the current stage will lead to the fact that training becomes faster and more flexible. After training, most employers plan to pay back the investment within a year.

The article examines the state policy of countries around the world to expand public access to modern knowledge and obtain relevant skills. Businesses believe that financing training in modern skills is the most effective government measure to attract specialists to work.

The identified processes, trends and problems are also characteristic of the Ukrainian labor market. Although, of course, a significant negative impact on it is associated with military actions, a difficult security situation, disruption of logistics, etc. The results of the research can be useful for Ukrainian enterprises and will contribute to improving the quality of the workforce in accordance with modern requirements and the efficiency of its use.

Ключові слова: *світовий ринок праці, зарубіжні компанії, працівники, професія, навички, підвищення кваліфікації.*

Key words: *global labour market, foreign companies, employees, profession, skills, professional development.*

Постановка проблеми. Останні п'ять років характеризувалися складною комбінацією епідемії Covid-19, економічної та геополітичної нестабільності в поєднанні зі зростаючим соціальним та екологічним тиском. Ці прискорені трансформації змінили та продовжують змінювати конфігурацію світового ринку праці. Також вони формують попит на робочу силу та вимоги до навичок працівників майбутнього, здійснюючи вплив на різні економічні процеси всередині країн та між державами. Показовим є те, що ці зміни відбуваються як у країнах, що розвиваються, так і в розвинутих економіках.

Глобальні ланцюжки поставок повинні швидко адаптуватися до викликів зростання геополітичної нестабільності, економічної невизначеності, зростання інфляції та підвищення цін на сировинні товари. Крім того, прояви Четвертої промислової революції, зміна очікувань працівників і споживачів, гостра потреба в переході на екологічно чисту енергетику також змінюють галузевий склад робочої сили та стимулюють попит на нові професії та навички.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Світова економічна наука набула великого досвіду щодо вивчення проблем ринку праці, дослідження його економічної природи, місця й ролі в ринковій системі. Особливо відомі праці А. Сміта, Т. Мальтуса, М. Фрідмена, Дж. Кейнса, Ф. Хайєка, Я. Адаама, П. Самуельсона, С. Брю, М. Макконела. Також є багато праць сучасних зарубіжних дослідників у цій сфері [1, 2, 3]. Впровадження нових підходів до політики зайнятості зумовило також підвищений інтерес українських учених і практиків до цих проблем. Вітчизняні науковці досліджували різні аспекти управління зайнятістю, проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття (І. К. Бондар, В. І. Герасимчук, С. І. Дорогунцов, М. І. Долішний, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко та ін.). Зокрема, директор Інституту демографії та соціальних досліджень імені Птухи НАН України Е. М. Лібанова вивчає зміни ринку праці та потреб у фахівцях різних професій в Україні під впливом сучасних трансформацій і форс-мажорних обставин [4, 5].

Однак залишаються не повною мірою досліджені деякі особливості та трансформації світового ринку праці в умовах цифрової економіки, впровадження новітніх технологій і систем штучного інтелекту, певної економічної невизначеності та переходу країн на екологічно чисту енергетику, тощо, що дозволить також вирішити проблеми функціонування національного ринку праці.

Мета статті. Метою нашого дослідження є виявлення трансформацій, які відбуваються на світовому ринку праці щодо попиту на працівників сучасних професій та вимог до їх навичок, а також узагальнення стратегій підвищення кваліфікації та перекваліфікації в зарубіжних компаніях для навчання актуальним навичкам і адаптації працівників до нових вимог ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нами було проаналізовано та узагальнено дані за останні декілька років різноманітних оглядів, звітів та опитувань ОЕСР [6, 7], Міжнародної організації праці [8], World Economic Forum [9], Світового банку [10], Forbes [11], Європейського Союзу [12, 13], World Employment Confederation [14], PricewaterhouseCoopers [15, 16], McKinsey [17], CEPR [18], Coursera [19], Social Research and Demonstration Corporation, CultureAmp, Adecco, Randstad, Manpower, LinkedIn, Jobs on the Rise та інших у сфері зайнятості та розвитку світового ринку праці.

Аналіз і ранжування вагомості чинників, які, ймовірно, сприятимуть трансформаціям у діяльності компаній різних країн світу, показують, що пріоритетними є активізація впровадження нових і передових технологій, а також цифровізація. Більш широке застосування екологічних, соціальних стандартів і стандартів управління (ESG) в організаціях також матиме суттєвий вплив. Наступними важливими макроекономічними тенденціями називають зростання вартості життя та повільне економічне зростання. Значним може бути вплив інвестицій на стимулювання переходу до «зеленої» економіки. Слід також виділити такий чинник, як дефіцит пропозиції та

зростання очікування споживачів щодо вирішення соціальних та екологічних проблем.

Цікавими є результати аналізу навичок, які, на думку керівників багатьох іноземних компаній, необхідні працівникам для роботи сьогодні, та їх очікуваних змін у наступні п'ять років. Ще у 2016 р. компанії різних країн передбачали, що третина навичок працівників будуть втрачені протягом наступних п'яти років. Опитування, проведені у 2020 році, коли порушення трудового життя були спричинені COVID-19, змусили респондентів прогнозувати збільшення рівня нестабільності навичок до 57%. У 2023 році ця частка склала 44% [9]. Це очікуване зниження рівня актуальності та практичної доцільності навичок, тим не менш, показує певну стабілізацію порівняно з попередніми роками.

Слід зазначити, що зараз вже менше половини компаній у різних країнах світу повідомляють, що COVID-19 є рушійною силою трансформації галузі [8]. Наразі можна очікувати, що саме впровадження прогресивних технологій, як зазначають 86% компаній, сприяють таким трансформаціям. Це потребує розвитку всього спектру навичок на робочому місці, знань, умінь, а також зміни ставлення до виконання роботи, оскільки працівникам слід адаптуватися до автоматизації певних процесів та використанні штучного інтелекту.

Виявлено основні актуальні навички у 2023 році. Як і раніше, аналітичне мислення залишається основною важливою навичкою працівників у більшості компаній (за оцінками їх частка становить у середньому більше 9% основних навичок). Інша когнітивна навичка, що посідає друге місце, – креативне мислення. Далі йдуть три групи навичок самоефективності та саморозвитку як визнання важливості здатності працівників адаптуватися до нестабільності робочих місць – стійкість, гнучкість і спритність; мотивація і самосвідомість; а також допитливість і навчання протягом усього життя. Наступні місця в глобальній таксономії навичок посідають професійна (технологічна) грамотність, надійність і увага до деталей.

Топ-10 основних навичок завершується двома, що відображають ставлення до роботи з іншими людьми, – емпатією та активним слуханням, лідерством і соціальним впливом, а також контролем якості (ця навичка особливо важлива для обмеженої групи компаній). Управлінські навички, навички взаємодії, етика та фізичні здібності є допоміжними, вони зазвичай вважаються менш важливими, ніж здатність до самопізнання, самоєфективності і саморозвитку.

Порівняння з попередніми періодами свідчить про те, що темпи зростання важливості креативного мислення стають все більш суттєвими порівняно з аналітичним, оскільки завдання на робочому місці стають все більш автоматизованими. Компанії очікують, що до 2027 року рівень автоматизації процесів мислення і прийняття рішень зросте на 9%. Доведено, що важливість когнітивних навичок зростає найшвидше, що обумовлено необхідністю вирішувати складні проблеми на робочому місці. Професійна (технологічна) грамотність є третьою основною навичкою, яка швидко розвивається.

Соціально-емоційні настрої, важливість яких, на думку компаній, також зростає швидко, проявляються через цікавість і навчання впродовж життя; стійкість, гнучкість і спритність; а також мотивацію та самосвідомість. Це докази того, що бізнес наголошує на важливості стійких і рефлексивних працівників, які сприймають культуру навчання впродовж життя, оскільки життєвий цикл їхніх навичок скорочується.

У 2023 р. 68% компаній вважають, що споживачі стають більш активними щодо соціальних та екологічних питань, що може спричинити трансформацію в їхній організації протягом наступних п'яти років [9]. Працівникам знадобиться професійна підготовка, якщо компанії хочуть відповідати зростаючим етичним вимогам, які висуваються до них у результаті впровадження передових технологій та адаптації до екологічного переходу. Але такий акцент наразі є очевидним лише в окремих галузях і країнах.

Попит на фізичні здібності, які включають вправність рук і точність, а також здібності до сенсорної обробки, зростає найшвидше у сферах догляду, персонального обслуговування, сільського та лісового господарства, рибальства, гірничої промисловості і металургії, у деяких високотехнологічних галузях промисловості. Навички взаємодії традиційно мають значення у сфері маркетингу, медіа, послуг та обслуговування клієнтів, організації відпочинку, розваг і спорту.

Ураховуючи очікування бізнесу щодо еволюції важливості навичок у наступні п'ять років, розглянемо проблеми та визначимо пріоритети компаній, які вони виділяють в рамках своїх стратегій перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників.

Оскільки навички швидко стають не актуальними, підприємства розробляють і розширюють свої навчальні програми. За даними компаній, у 2020 – 2023 рр. більше 40% працівників пройшли навчання, яке дозволило осучаснити їх навички [15].

Найвищим пріоритетом у навчанні навичкам з 2023 по 2027 рік є розвиток аналітичного мислення, на який в середньому припадає 10% навчальних ініціатив. Другим пріоритетом для удосконалення навичок працівників є сприяння креативному мисленню, яке є предметом 8% ініціатив з підвищення кваліфікації [9]. Але навички, важливість яких, як повідомляють компанії, зростає найшвидше, не завжди знаходять відображення в корпоративних стратегіях підвищення кваліфікації.

З іншого боку, окрім вищевказаних когнітивних навичок, є дві навички, яким компанії приділяють набагато більше уваги у своїх стратегіях розвитку, ніж, здавалося б, потрібно, виходячи з оцінки їх поточної важливості: навчання працівників роботі зі штучним інтелектом та великими базами даних, а також лідерство та соціальний вплив. Компанії повідомляють, що вони готові інвестувати у набуття і розвиток цих навичок приблизно 9% своїх зусиль з перенавчання персоналу. Слід зазначити, що у стратегіях розвитку

навичок планується приділяти більше уваги технологічним навичкам, але також з врахуванням штучного інтелекту [16].

Ще одним напрямом перекваліфікації та підвищення кваліфікації, окрім отримання навичок, необхідних для роботи, і стратегій навчання, визначених роботодавцями, є вибір самих працівників. Coursera проведено порівняльний аналіз стратегій розвитку навичок компаній та вибору програм навчання, зробленим окремими працівниками [19]. Дослідження показують, що ці варіанти часто відрізняються від пріоритетів бізнесу.

Індивідуальні учні на Coursera в основному зосереджені на формуванні технічних навичок, таких як програмування, управління ресурсами та операціями, мережі та кібербезпека, дизайн і т.п. Слід відмітити, що іноді ці навички збігаються з тими, яких вимагають від працівників компанії, і багато з них є основоположними для досягнення вищого рівня знань у таких затребуваних навичках, як робота зі штучним інтелектом та великими базами даних, досягнення лідерства та соціального впливу. Зокрема окремі слухачі курсів віддають перевагу підвищенню грамотності, вивченню мов та математиці, які, хоча і рідко є явним корпоративним фокусом, але виступають критично важливими базовими навичками для будь-якої кар'єри. Незважаючи на це, розбіжності зберігаються, і шукачі роботи можуть ефективніше використовувати онлайн-платформи навчання, щоб усунути прогалини в навичках і задовольнити вимоги роботодавця, особливо коли традиційні кваліфікаційні навички стають менш важливими.

Історично склалося так, що люди на платформі Coursera надають пріоритет розвитку професійних або «hard skills», наприклад пов'язаних із успішною кар'єрою у сфері програмування та аналізу даних. Серед технологічних навичок здатність ефективно використовувати інструменти штучного інтелекту зараз дещо перевищує комп'ютерне програмування людьми, навички мереж і кібербезпеки, загальні навички технологічної грамотності, а також досвід користувача.

Однак нові технології, зокрема генеративний штучний інтелект, дедалі більше змінюють вимоги до робочої сили, і роботодавці приділяють більшу увагу «soft skills». Ці навички працівників дозволяють компаніям швидко реагувати на зміни та адаптуватися до цифровізації.

Незважаючи на те, що генеративний штучний інтелект може частково витіснити робочі місця, акцент, який робиться компаніями на навчання працівників використовувати штучний інтелект і великі бази даних, вказує на можливість для створення нових посад, котрі реалізують його потенціал для досягнення бізнес-цілей [16].

Штучний інтелект та аналітика великих баз даних посідає перше місце серед технологій, які можуть створити робочі місця, якщо їх запровадити: 65% компаній погоджуються, що вони стимулюватимуть зростання ринку праці, і лише 7% прогнозують скорочення. За оцінками, кількість спеціалізованих робочих місць у сфері штучного інтелекту та великих баз даних зросте на 30-35% [16]. 80% компаній планують глибше інтегрувати аналітику великих баз даних у свою діяльність до 2027 року, а 75% компаній – методи штучного інтелекту, зокрема машинне навчання та нейронні мережі.

Визначимо стратегії компаній із використання робочої сили. З великим відривом опитані компанії повідомляють, що інвестиції в навчання та тренінги на робочому місці (81%) та автоматизація процесів (80%) є найпоширенішими стратегіями щодо робочої сили, які будуть прийняті для досягнення бізнес-цілей їхніх організацій у наступні п'ять років [9]. Тобто розвиток робочої сили через навчання є ключовим напрямом. Вивчаючи дані в розрізі галузей, слід зазначити, що автомобільна й аерокосмічна промисловості, а також сучасні прогресивні виробничі підприємства прагнуть прискорити автоматизацію, тоді як, наприклад компанії, які працюють у сфері електроніки та споживчих товарів, більше зосереджуються на розвитку робочої сили.

На нестабільному ринку праці трохи менше половини (46%) респондентів очікують переведення співробітників із місць роботи, які занепадають, на ті, які розвиваються. 22% компаній планують найняти значно

більше персоналу, і лише 13% очікують значного скорочення наявної робочої сили.

Наявність ефективної програми навчання співробітників вважається найдоцільнішою політикою залучення найкращих фахівців, доступною для підприємств. 81% компаній вважають інвестування в навчання та тренінги на робочому місці ключовою стратегією для досягнення своїх бізнес-цілей [7]. Загалом компанії розглядають можливість ефективного навчання як найбільш привабливий варіант для отримання в майбутньому висококваліфікованих фахівців. Також напрямами покращення використання робочої сили є: віддалена та гібридна робота; політика DEI (різноманітність, справедливість та інклюзивність); підтримка здоров'я та благополуччя працівників; покращення умов роботи; наймання на основі відповідної кваліфікації; допомога по догляду за дитиною та ін.

Обґрунтуємо державну політику для розширення доступу до залучення працівників. Підприємства вважають, що фінансування навчання сучасним навичкам є найефективнішим державним заходом для сприяння підготовці фахівців до роботи. Фінансування перекваліфікації та підвищення кваліфікації посідає перше місце серед державних стратегій із потенціалом покращення доступності кадрів для компаній більшості галузей усіх розмірів і регіонів.

Другою важливою державною політикою є підвищення гнучкості у практиці найму та звільнення, причому одна третина опитаних організацій визнають її доцільність. Така гнучкість найбільш бажана в секторах електроніки (50%) і нафти і газу (48%). Дещо менш ефективною вважають державну політику щодо створення умов для догляду за дітьми, кращого доступу до транспорту, внесення змін до трудового законодавства, які передбачатимуть віддалену роботу.

Хоча компанії, як правило, зосереджуються насамперед на державній допомозі в навчанні навичкам дорослих, вони звертають увагу і на важливість кращої дитячої освіти з розвитком певних наборів практичних навичок. Удосконалення шкільних систем було визнано дуже перспективною

державною політикою для покращення підготовки працівників у деяких галузях, наприклад телекомунікаційній, галузі хімії та сучасних матеріалів; сферах освіти та фінансових послуг; урядовому і громадському секторах, управлінні страхуванням і пенсійним забезпеченням; сферах дослідження, проектування та послуг з управління бізнесом. Зазначимо, що МСП у більшій мірі, ніж великі корпорації, позитивно оцінюють удосконалення шкільних систем як засобу підготовки кваліфікованих фахівців.

Аналіз показав, що 81% компаній використовують навчання, зокрема без відриву від роботи, як ключову стратегію для досягнення своїх бізнес-цілей. Розвиток робочої сили найчастіше вважається відповідальністю менеджерів, причому більше четвертої частини навчання відбувається на робочому місці та шляхом інструктажів. Майже таку ж велику частину навчання забезпечують внутрішні спеціалізовані відділи. Близько 15% – здійснюється за рахунок підготовки фахівців, що фінансується роботодавцем. Рішення щодо зовнішнього навчання працівників доповнює цей список, але є менш привабливим для підприємств. Воно передбачає ліцензоване навчання від професійних асоціацій (13%), приватних платформ онлайн-навчання (12%) та університетів й інших закладів освіти (10%) [17]. Понад чотири з п'яти компаній планують запровадити освітні технології та технології розвитку робочої сили протягом наступних п'яти років. Майже половина компаній вважають, що це матиме прямий ефект для створення робочих місць.

Компанії переважно фінансують власні програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації. У значно менших обсягах використовується така модель фінансування для навчання навичкам, як спільне фінансування в галузі. Хоча в середньому Європа демонструє високий інтерес до внутрішньогалузевого співфінансування [12].

В різних галузях можуть використовуватися й інші механізми фінансування, включаючи безкоштовне навчання (наприклад у гірничо-металургійних компаніях), гібридне державно-приватне фінансування

(компанії, що працюють у сільському, лісовому та рибальському господарствах) та ін.

Висока динамічність розвитку економіки на сучасному етапі сприяє тому, що навчання стає швидшим і гнучкішим. Аналіз показав, що 25% навчальних програм компаній триватимуть менше одного місяця, і лише 17% передбачають навчання довше року [9]. Після навчання майже дві третини роботодавців планують окупити інвестиції протягом року, а одна третина очікує повернення інвестицій протягом шести місяців. Виявлено, що нестача навичок залишається великою, незважаючи на збільшення інвестицій у навчання. Опитані організації повідомляють, що лише 41% нинішніх працівників пройшли навчання, яке ефективно пододало прогалини в навичках.

Висновки. Таким чином, можна підбити підсумки нашого комплексного дослідження сучасних трансформацій світового ринку праці, у результаті якого було виявлено зміни у вимогах роботодавців до професійних та кваліфікаційних характеристик робочої сили, їх практичних навичок, а також визначено напрями розвитку систем навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Хоча після погіршення ситуації на світовому ринку праці під час розпалу пандемії COVID-19 ризики залишаються високими і спостерігається скорочення робочих місць в окремих галузях, але вона дещо стабілізувалася. Поточні глобальні макроекономічні тенденції та збої також викликають невизначеність функціонування компаній та створюють складне середовище, у якому мають орієнтуватися і роботодавці, і працівники, і держава.

Компанії продовжують спостерігати певну невідповідність навичок працівників сучасним вимогам, зміни у яких викликані прискоренням технологічного прогресу, цифровізацією, розвитком систем штучного інтелекту, переходом на «зелену» економіку тощо. Це ускладнює доступ роботодавців до кваліфікованих кадрів і стає перешкодою для трансформації бізнесу. Крім того, з одного боку, такі процеси призводять до знищення деяких

не актуальних професій, а з іншого – є одними з найсуттєвіших рушійних сил створення робочих місць у майбутньому.

Загалом більшість працівників потребують навчання і системного підвищення кваліфікації. Виявлено готовність компаній розвивати свій персонал для досягнення бізнес-цілей. Стратегії розвитку робочої сили підтримуються впровадженням сучасних освітніх технологій. Компанії рідко розраховують на зовнішнє фінансування для навчання і не дуже прихильні до зовнішніх рішень щодо нього. Більшістю вони проводять підвищення кваліфікації і отримання сучасних практичних навичок власними силами, особливо через навчання на робочому місці та коучинг. Більшість навчальних програм є короткими, а повернення інвестицій очікується протягом року.

Виявлені процеси, тенденції та проблеми характерні і для українського ринку праці. Хоча, безумовно, значний негативний вплив на нього пов'язаний з військовими діями, складною безпековою ситуацією, порушенням логістики і т.д. Результати дослідження можуть бути корисними для українських підприємств та сприятимуть підвищенню якості робочої сили відповідно до сучасних вимог та ефективності її використання.

Література

1. Tatsiramos K., Van Ours J. Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design. *Journal of Economic Surveys*, 2014, vol. 28/2, pp. 284-311. Available at: <http://dx.doi.org/10.1111/joes.12005>.
2. Cardoso A. R., Loviglio A., Piemontese L. Misperceptions of Unemployment and Individual Labor Market Outcomes. *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, vol. 5, issue 13, pp. 1-22.
3. Kunovich R. Perceived Unemployment: the Sources and Consequences of Misperception. *International Journal of Sociology*, 2013, vol. 42, no. 4, pp. 100-123.
4. Лібанова Е. Трудова міграція з України: вплив COVID-19. *Національна академія наук України*. Available at:

<http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?-MessageID=6547>

(accessed 23.12.2023).

5. Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. *Дзеркало тижня*. 19 жовтня 2023. Available at: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (accessed 07.01.2024).

6. *New Forms of Work and the Future of Work*. Available at: <https://www.oecd.org/future-of-work/fow-non-standard-work.htm> (accessed 12.12.2023).

7. *The new OECD Jobs Strategy*. Available at: <https://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/> (accessed 12.12.2023).

8. COVID-19 і сфера праці. *Вісник МОП. Оновлені оцінки й аналіз. Міжнародна організація праці*. 2020. Вип. 4. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/sromoscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf (accessed 15.12.2023).

9. *The Future of Jobs Report 2023*. Available at: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/> (accessed 11.11.2023).

10. *World Bank. Overview in World Development Report 2021: Gender Equality and Development*. Washington, D.C., 2021. 40 p.

11. Pofeldt E. Shocker: 40% of Workers Now Have ‘Contingent’ Jobs, Says U.S. Government. *Forbes*, 25.05.2015. Available at: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2015/05/25/shocker-40-of-workers-now-have-contingent-jobs-says-u-s-government/#5aeacc9e14be> (accessed 10.12.2023).

12. *Digital Economy & Society in the EU*. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/ict/2021/index.html> (accessed 14.12.2023).

13. *The European Social Survey*. Available at: <https://www.europeansocialsurvey.org>. (accessed 14.12.2023).

14. *Labour Market Regulations and Diverse Forms of Work*. Available at: <https://wecglobal.org/topics-global/labour-market-regulations-and-diverse-forms-of-work> (accessed 14.12.2023).

15. *Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030*. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf> (accessed 14.12.2023).

16. Scott Likens, Nicole Wakefield. Do you have an “early days” generative AI strategy? *PricewaterhouseCoopers*. 07.12.23. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/technology/early-days-generative-ai-strategy.html> (accessed 15.01.2024)

17. *McKinsey Global Institute Report. A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*. Available at: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work> (accessed 14.01.2024)

18. Fujita S., Moscarini G., Postel-Vinay F. The labour market policy response to COVID\$19 must save aggregate matching capital. *CEPR*. 2020. Available at: <https://voxeu.org/article/labour-market-policy-response-covid-19-must-save-aggregate-matching-capital> (accessed 12.01.2024)

19. *Coursera for business*. Available at: https://www.coursera.org/business?utm_content=corp-to-home-for-enterprise&utm_campaign=website&utm_medium=coursera&utm_source=header&utm_term=b-out (accessed 15.01.2024)

References

1. Tatsiramos, K. and Van Ours, J. (2014), “Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design”, *Journal of Economic Surveys*, vol. 28/2, pp. 284-311. <http://dx.doi.org/10.1111/joes.12005>.
2. Cardoso, A.R. Loviglio, A. and Piemontese, L. (2016), “Misperceptions of Unemployment and Individual Labor Market Outcomes”, *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, issue 13, pp. 1-22.

3. Kunovich, R. (2013), "Perceived Unemployment: the Sources and Consequences of Misperception", *International Journal of Sociology*, vol. 42, no. 4, pp. 100-123.
4. Libanova, E. (2020), "Labor migration from Ukraine: impact of COVID-19", Available at: <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?-MessageID=6547> (accessed 23.12.2023).
5. Libanova, E. (2023), "How the labor market changed during the war: present and prospects", *Dzerkalo tyzhnia*, Available at: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (accessed 07.01.2024).
6. OECD (2023), "New Forms of Work and the Future of Work", Available at: <https://www.oecd.org/future-of-work/fow-non-standard-work.htm> (accessed 12.12.2023).
7. OECD (2023), "The new OECD Jobs Strategy", Available at: <https://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/> (accessed 12.12.2023).
8. ILO (2020), "COVID-19 and the field of work", *Visnyk MOP*, vol. 4, Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/sromoscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf (accessed 15.12.2023).
9. World Economic Forum (2023), "The Future of Jobs Report", Available at: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/> (accessed 11.11.2023).
10. World Bank (2021), *Overview in World Development Report 2021: Gender Equality and Development*, Washington, D.C.
11. Pofeldt, E. (2015), "Shocker: 40% of Workers Now Have 'Contingent' Jobs, Says U.S. Government", *Forbes*, Available at: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2015/05/25/shocker40-of-workers-now-have-contingent-jobs-says-u-s-government/#5aeacc9e14be> (accessed 10.12.2023).

12. European Commission (2021), “Digital Economy & Society in the EU”, Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/ict/2021/index.html> (accessed 14.12.2023).
13. The European Social Survey (2023), Available at: <https://www.europeansocialsurvey.org>. (accessed 14.12.2023).
14. World Employment Confederation (2023), “Labour Market Regulations and Diverse Forms of Work”, Available at: <https://wecglobal.org/topics-global/labour-market-regulations-and-diverse-forms-of-work> (accessed 14.12.2023).
15. PWC (2023), “Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030”, Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf> (accessed 14.12.2023).
16. Likens, S. and Wakefield, N. (2023), “Do you have an “early days” generative AI strategy?”, PricewaterhouseCoopers, Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/technology/early-days-generative-ai-strategy.html> (accessed 15.01.2024).
17. McKinsey Global Institute (2017), “Report. A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age”, Available at: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work> (accessed 14.01.2024).
18. Fujita, S. Moscarini, G. and Postel-Vinay, F. (2020), “The labour market policy response to COVID-19 must save aggregate matching capital”, CEPR, Available at: <https://voxeu.org/article/labour-market-policy-response-covid-19-must-save-aggregate-matching-capital> (accessed 12.01.2024).
19. Coursera for business (2023), Available at: https://www.coursera.org/business?utm_content=corp-to-home-for-enterprise&utm_campaign=website&utm_medium=coursera&utm_source=header&utm_term=b-out (accessed 15.01.2024).

Стаття надійшла до редакції 15.01.2024 р.