

Євген Євгенович Дмитрієв,
кандидат економічних наук,
директор з управління персоналом,
ORCID 0000-0002-5907-8895,
e-mail: e.dmytriev@infinitytechnologies.pro,
Infinity Technologies AG, м. Суми

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЙ НОВИХ ЩАБЛІВ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Стрімкий розвиток цифрових, інформаційних технологій, який пришвидшився у 20-х роках ХХІ століття, став основою, що формує базис індустрій нових шаблів, спричинив масштабні зміни у структурі, змісті та організації праці.

Трансформація виробничих процесів, автоматизація, роботизація, впровадження штучного інтелекту, використання нейронних мереж та великих даних (Big Data) докорінно трансформують уявлення про працю як економічну категорію, її функції, роль людського капіталу, форми зайнятості та підходи до її організації.

У цих умовах традиційні підходи до економіки праці, які сформувались, переважно, в епоху індустріального суспільства, на різних етапах його становлення та еволюції, дедалі більше потребують переосмислення та актуалізації теоретичної і практичної цінності. Швидкий розвиток та модернізація ринку праці, як на національному, так і глобальному рівні, формує потребу у розробці нових, та модернізації вже існуючих концептуальних засад економіки праці, здатних адекватно відображати реалії цифрової економіки, гіг-ринків, платформеної зайнятості, віддаленої роботи та зростаючої ролі нематеріальних активів.

Наразі ще не сформувалась цілісна теоретико-методологічна база, яка б могла комплексно описати нові парадигми праці, інтегруючи міждисциплінарні підходи (економічні, соціологічні, технологічні). Водночас, на практичному рівні відсутність такого цілісного підходу унеможливорює ефективне стратегічне управління трудовими ресурсами, розробку інституційної політики, прогнозування змін на ринку праці та адаптацію систем підготовки кадрів до викликів майбутнього.

Таким чином, проблема трансформації концептуальних засад економіки праці в умовах розвитку індустрій нових шаблів є надзвичайно актуальною як з точки зору розвитку економічної науки, так і в контексті формування адекватної державної політики, інституційного середовища та моделей корпо-

ративного управління персоналом у новій технологічній реальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі трансформація економіки праці в умовах розвитку індустрій нових шаблів розглядається як з позицій змін у структурі зайнятості, так і з позицій зміни ролі людського капіталу, пришвидження цифровізації та автоматизації праці.

Можна говорити, що серед українських науковців є декілька течій, що розглядають різні аспекти трансформації економіки праці. В працях таких науковців як В. Базилевич [1], М. Семикіна [2], А. Колот [3], Е. Лібанова [4], досліджують вплив цифрових технологій на ринок праці, зокрема загрозу витіснення працівників штучним інтелектом та робототехнікою [5-6]. Міжнародні дослідження, включаючи праці J. Rifkin [7], K. Schwab [8], D. Acemoglu [9], C. Frey і M. Osborne [10], звертають увагу на зміну природи праці внаслідок автоматизації.

Також значна увага приділяється розвитку нових моделей зайнятості (гіг-економіка, платформна праця), адаптації працівників до вимог цифрової економіки (ILO [11], OECD [12]), розвитку людського капіталу (World Bank [13], UNDP [14]) та трансформації інституційної бази праці (G. Standing [15], D. Susskind [16]). Практичні аспекти впровадження технологій розглядаються в дослідженнях McKinsey Global Institute [17], Deloitte [18], PwC [19].

Разом з тим, у науковій літературі недостатньо уваги приділяється концептуальній переоцінці сутності економіки праці в умовах технологічних зсувів, що й обумовлює актуальність цієї статті.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у теоретичному узагальненні та розвитку елементів концептуальних засад трансформації економіки праці в умовах розвитку індустрій нових шаблів, і обґрунтуванні наукових підходів до розуміння трансформаційних процесів у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Еволюція уявлень про працю бере початок із класичних економічних теорій, зокрема праць Адама Сміта, який у своїй фундаментальній роботі «Багатство народів» підкреслював роль праці як джерела



вартості та визначав її як ключовий фактор виробництва [1; 2]. Подальший розвиток цих ідей здійснили Джон Стюарт Мілль та Альфред Маршалл, які акцентували увагу на ролі праці в розподілі доходів та формуванні заробітної плати. Зокрема, Маршалл розглядав ціну праці як результат співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці [3; 4].

У XX столітті кейнсіанська економічна теорія принесла суттєву трансформацію у розуміння зайнятості та безробіття, підкреслюючи роль державного втручання для підтримки повної зайнятості та стабілізації економіки. Кейнс обґрунтовував активну політику стимулювання сукупного попиту як засіб збереження робочих місць і підвищення рівня зайнятості [2; 4].

Інституціоналістський підхід, представлений роботами Джона Коммонса та Джона Кеннета Гелбрейта, акцентував увагу на соціальних та інституційних чинниках, що визначають функціонування ринку праці. Зокрема, ролі профспілок, трудових договорів, нормативно-правових актів, які формують умови взаємодії на ринку праці, що свідчить про його неоднорідність і залежність від інституційних факторів [2; 4].

У другій половині XX та на початку XXI століття спостерігаються глибокі зрушення, спричинені процесами глобалізації, в тій чи іншій її формі, стрімким розвитком інформаційних технологій та формуванням економіки знань. У працях Деніела Белла та Річарда Флориди відображено перехід від індустріальної економіки до економіки знань та креативності, що змінює характер праці та її соціальну роль [1; 3; 5].

Сучасні дослідники, зокрема Brynjolfsson і McAfee [13], аналізують виклики четвертої промислової революції (Індустрії 4.0), яка характеризується широким впровадженням цифрових технологій, штучного інтелекту та автоматизації. Ці технологічні зміни радикально трансформують структуру праці, що вимагає переосмислення традиційних концепцій економіки праці та формування нових підходів до взаємодії людини і машини [7-8].

Разом із цим, сучасна економічна практика демонструє активний розвиток гіг-економіки, дистанційної праці та платформних форм зайнятості, які не отримали достатнього відображення у класичних теоріях праці. Ці тенденції вимагають удосконалення концептуальних моделей, зокрема, у контексті людського капіталу та соціальних інституцій [14-16].

Не можна ігнорувати і той факт, що сучасний рівень розвитку автоматизації та штучного інтелекту (ШІ) суттєво трансформує традиційну структуру ринку праці, що призводить до глибоких змін у характері праці, її організації та ролі людини в виробничих процесах. Історично автоматизація була пов'язана з поступовим звуженням сегменту рутинних, механічних завдань, що найчастіше виконувалися робітниками низької кваліфікації [5-6]. Проте

сучасні дослідження підтверджують, що вплив технологій набагато складніший і включає не лише заміщення робочих місць, а й суттєву трансформацію ролей працівників у рамках гібридних систем «людина – машина».

Цифрові та робототехнічні системи вимагають формування нових функціональних ролей, які передбачають, що працівники виступають не просто виконавцями, а конструкторами, операторами та адаптерами цих систем. Це означає перехід від механічної праці до когнітивно-орієнтованих функцій, що потребують розвитку нових компетенцій, зокрема у сферах цифрової грамотності, аналітичного мислення, а також гнучкості та творчого підходу до розв'язання проблем [18].

Цифрові технології сприяють появі парадигми «розумної праці», в якій відбувається взаємодія людини з автоматизованими системами на основі доповнюваності функцій [13]. Це зумовлює формування нових форм зайнятості, які не вписуються у класичні категорії: наприклад, фахівці, що відповідають за управління роботизованими процесами, або інженери, які створюють і налаштовують штучний інтелект. Водночас, відповідно до досліджень OECD [12], дана трансформація має неоднорідний соціально-економічний вплив.

OECD фіксує феномен *decoupling* – розриву між зростанням продуктивності праці і темпами зростання заробітної плати, що підкреслює проблему нерівності в сучасних економіках. Це пояснюється тим, що впровадження автоматизації й ШІ посилює роль капіталу як фактора виробництва, а частка трудових доходів у ВВП зменшується, що призводить до загострення соціальної нерівності [12]. Водночас посилюється розрив між високо- і низькокваліфікованими працівниками, що вимагає відповідної політики соціального захисту та підготовки кадрів.

Крім економічних аспектів, автоматизація радикально змінює структуру попиту на ринку праці. Так, дослідження PwC [19] прогнозують, що близько 30% існуючих робочих місць у розвинених країнах можуть бути автоматизовані у найближчі 10-15 років. Водночас зростає попит на фахівців у сферах інформаційних технологій, розробки програмного забезпечення, кібербезпеки, а також на професії, які пов'язані з творчістю, управлінням, соціальною взаємодією та адаптацією до змінних умов [19; 22].

Аналізуючи трансформацію ролі людини у виробництві, важливо зазначити, що автоматизація не зводиться лише до заміщення праці, а часто супроводжується процесом її трансформації у вигляді гібридних моделей, де людина і машина функціонують у тісній взаємодії (Hötte et al., 2022). Це ставить виклики перед системою освіти та професійної підготовки, що має забезпечувати розвиток нових компетенцій, а також змінює роль трудових інституцій, які

повинні пристосуватися до нових форм зайнятості, зокрема гіг-економіки та платформної праці [20; 21].

Висновки. Отже, вплив автоматизації та штучного інтелекту на структуру праці є комплексним явищем, що включає економічні, соціальні та технологічні аспекти. Відповідь на ці виклики потребує системного підходу, який охоплює модернізацію освіти, розвиток людського капіталу, формування адаптивної системи соціального захисту та створення нормативно-правової бази, здатної регулювати нові форми трудових відносин.

Сучасний стан розвитку економіки праці характеризується фундаментальними змінами, викликаними стрімким впровадженням цифрових технологій, інтелектуальної автоматизації та індустріальних моделей нового покоління, таких як Індустрія 4.0 та 5.0. У цьому контексті теоретичні основи класичної економіки праці, сформовані на базі традиційних підходів, включаючи праці Адама Сміта, Джона Стюарта Мілля, Альфреда Маршалла, кейнсіанські й інституціональні концепції, виявляються недостатніми для адекватного аналізу нових викликів і реалій.

Цифрові перетворення призводять до радикальної трансформації трудової діяльності, структури зайнятості та самої природи праці. Зокрема, автоматизація не лише заміщує окремі види трудових функцій, а й породжує нові гібридні форми взаємодії «людина–машина», що вимагає переосмислення ролі працівника в виробничому процесі. Це підтверджують численні емпіричні дослідження, які вказують на зростання складності функціональних

обов'язків і зміщення акценту з фізичної праці на інтелектуальну, аналітичну і креативну складову.

У межах нової парадигми економіки праці з'являється необхідність комплексного розвитку людського капіталу, що включає не лише технічні та цифрові навички, а й уміння працювати в умовах динамічної цифрової екосистеми, адаптуватися до швидких змін, критично мислити і постійно навчатися. Відповідно, системи освіти, професійної підготовки й корпоративного навчання мають бути кардинально реформовані, аби забезпечити підготовку кадрів, здатних ефективно взаємодіяти з роботизованими системами і штучним інтелектом, а також виконувати нові управлінські та аналітичні функції.

Крім того, цифрова трансформація вносить суттєві зміни у соціально-економічні інститути, що регулюють ринок праці, зокрема в аспектах зайнятості, оплати праці, захисту прав працівників і моделей зайнятості. Зростає роль гіг-економіки, платформної праці та інших нетрадиційних форм зайнятості, що потребує формування нових нормативних і організаційних підходів до управління людськими ресурсами й державного регулювання.

Таким чином, оновлення теоретичних засад економіки праці в умовах розвитку індустрій нових щаблів є не лише науковою необхідністю, а й практичною вимогою для забезпечення стійкого розвитку підприємств і суспільства загалом. Тільки інтеграція новітніх теоретичних знань з прикладними інструментами управління людським капіталом і виробничими процесами забезпечить ефективне використання потенціалу людини в епоху цифрових технологій.

Література

1. Базилевич В. Д. Трансформація ринку праці в умовах цифрової економіки. Київ, 2020. 250 с.
2. Семикіна М.В. Людський капітал у цифрову епоху. Харків, 2021. 198 с.
3. Колот А. М. Економіка праці: теорія та практика. Львів, 2019. 320 с.
4. Лібанова Е. М. Цифровізація та зайнятість. Одеса, 2022. 180 с.
5. Autor D. The Future of Work: Robots and Jobs. *Journal of Economic Perspectives*. 2015. Vol. 29, No. 3. P. 3–30. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>.
6. Acemoglu D., Restrepo P. Automation and New Tasks. *American Economic Review*. 2018. Vol. 108, No. 5. P. 48–54. DOI: <https://doi.org/10.1257/pandp.20181020>.
7. Rifkin J. The End of Work. New York: Putnam, 1995. 352 p.
8. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. Geneva: World Economic Forum, 2016. 144 p.
9. Acemoglu D. Economic Theory and the Challenges of Automation. Cambridge: MIT Press, 2019. 210 p.
10. Frey C., Osborne M. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? Oxford, 2013. 58 p.
11. World Employment and Social Outlook. Geneva: International Labour Organization, 2020. 110 p.
12. Automation, Skills Use and Training. Paris: OECD Publishing, 2018. 125 p.
13. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age. New York: W.W. Norton, 2014. 320 p.
14. Human Capital Project. Washington, DC: World Bank, 2018. 130 p.
15. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011. 160 p. DOI: <https://doi.org/10.5040/9781849664554>.
16. Susskind D. A World Without Work. New York: Metropolitan Books, 2020. 280 p.
17. McKinsey Global Institute. Jobs Lost, Jobs Gained. Washington, DC, 2017. 150 p.
18. Deloitte Insights. The Future of Work. New York, 2019. 95 p.
19. PwC. Workforce of the Future. London, 2019. 120 p.
20. De Stefano V. The Rise of the "Just-in-Time Workforce". *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37, No. 3. P. 471–504.
21. Кучеренко І. В. Платформна економіка: нові виклики та можливості. Київ, 2020. 140 с.
22. Мельник О. С. Трансформація професійної структури в епоху цифрових технологій. Львів, 2021. 110 с.

References

1. Bazylevych, V. D. (2020). Transformatsiia rynku pratsi v umovakh tsyfrovoy ekonomiky [Transformation of the labor market in the digital economy]. Kyiv. 250 p. [in Ukrainian].
2. Semykina, M. V. (2021). Liudskyi kapital u tsyfrovu epokhu [Human capital in the digital age]. Kharkiv. 198 p. [in Ukrainian].
3. Kolot, A. M. (2019). Ekonomika pratsi: teoriia ta praktyka [Labor economics: theory and practice]. Lviv. 320 p. [in Ukrainian].
4. Libanova, E. M. (2022). Tsyfrovizatsiia ta zainiatist [Digitalization and employment]. Odesa. 180 p. [in Ukrainian].
5. Autor, D. (2015). The Future of Work: Robots and Jobs. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, No. 3, pp. 3–30. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>.
6. Acemoglu, D., Restrepo, P. (2018). Automation and New Tasks. *American Economic Review*, Vol. 108, No. 5, pp. 48–54. DOI: <https://doi.org/10.1257/pandp.20181020>.
7. Rifkin, J. (1995). The End of Work. New York, Putnam. 352 p.
8. Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. Geneva, World Economic Forum. 144 p.
9. Acemoglu, D. (2019). Economic Theory and the Challenges of Automation. Cambridge, MIT Press. 210 p.
10. Frey, C., Osborne, M. (2013). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? Oxford. 58 p.
11. World Employment and Social Outlook. (2020). Geneva, International Labour Organization. 110 p.
12. Automation, Skills Use and Training. (2018). Paris, OECD Publishing. 125 p.
13. Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). The Second Machine Age. New York, W.W. Norton. 320 p.
14. Human Capital Project. (2018). Washington, World Bank. 130 p.
15. Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London, Bloomsbury Academic. 160 p. DOI: <https://doi.org/10.5040/9781849664554>.
16. Susskind, D. (2020). A World Without Work. New York, Metropolitan Books. 280 p.
17. Jobs Lost, Jobs Gained. (2017). Washington, McKinsey Global Institute. 150 p.
18. The Future of Work. (2019). New York, Deloitte Insights. 95 p.
19. PwC. (2019). Workforce of the Future. London. 120 p.
20. De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 471–504.
21. Kucherenko, I. V. (2020). Platformna ekonomika: novi vyklyky ta mozhlyvosti [Platform economy: new challenges and opportunities]. Kyiv. 140 p. [in Ukrainian].
22. Melnyk, O. S. (2021). Transformatsiia profesiinoi struktury v epokhu tsyfrovoykh tekhnolohii [Transformation of the professional structure in the era of digital technologies]. Lviv. 110 p. [in Ukrainian].

Дмитрієв Є. Є. Трансформація економіки праці в умовах розвитку індустрій нових шаблів

У статті досліджено сутність категорії трансформації економіки праці в умовах індустрій нових шаблів. Розглянуто вплив технологічного прогресу, цифровізації та автоматизації на структуру, зміст і організацію праці. Проаналізовано історичний розвиток теоретичних підходів до економіки праці від класичних економістів до сучасних концепцій, що враховують виклики четвертої промислової революції. Визначено основні тенденції зміни ринку праці, такі як розвиток гіг-економіки, платформної зайнятості, а також трансформація ролі людського капіталу в умовах автоматизації та впровадження штучного інтелекту. Підкреслено необхідність переосмислення традиційних моделей економіки праці для забезпечення ефективної адаптації до сучасних викликів і формування нових інституційних підходів. Стаття має на меті створити теоретичні засади для подальших досліджень та практичних рішень у сфері розвитку трудових ресурсів.

Ключові слова: економіка праці, технологічний прогрес, цифровізація, автоматизація, гіг-економіка, людський капітал, ринок праці, індустрії нових шаблів.

Dmytriiev Ye. Transformation of the Labor Economics in the Context of the Development of New-Generation Industries

The article examines the essence of the category of labor economy transformation in the context of new industrial stages. It explores the impact of technological progress, digitalization, and automation on the structure, content, and organization of labor. The historical development of theoretical approaches to labor economics, from classical economists to modern concepts addressing the challenges of the Fourth Industrial Revolution, is analyzed. Key trends in labor market changes, including the rise of the gig economy, platform employment, and the transformation of human capital roles amid automation and artificial intelligence integration, are identified. The article emphasizes the need to rethink traditional labor economy models to ensure effective adaptation to current challenges and to develop new institutional approaches. The study aims to establish theoretical foundations for further research and practical solutions in labor resource development.

Keywords: labor economics, technological progress, digitalization, automation, gig economy, human capital, labor market, new industrial stages.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2025
Рецензовано: 03.03.2025