

конкурентоспроможності та довгострокову стійкість компанії навіть в умовах кризи. Завдяки ефективному використанню кадрових ресурсів підприємства можуть не тільки зберегти свою діяльність, а й знайти нові можливості для зростання та інновацій.

Література:

1. Пирогова Н. І., Кононенко А. В. Формування і розвиток трудового потенціалу в аеропорту. *Економічні студії*. 2019. № 2. С. 170–175. URL : <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/814659.pdf> (дата звернення: 17.02.2025).
2. Maqueira M. et al. Cloud computing and human resource management: systematic literature review and future research agenda. *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 6. P. 2172–2191 (дата звернення: 17.02.2025).

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ АВТОМАТИЗАЦІЇ

ФЕДОТОВА Т. А., канд. екон. наук, доц., доц. кафедри економіки та бізнесу
Криворізький національний університет, м. Кривий ріг, Україна

Сучасні технологічні революції, поширення у всіх сферах штучного інтелекту та автоматизації активно впливають і на трудові процеси. Нові інструменти значно оптимізують роботу, звільняють працівників від рутинних завдань, дозволяючи зосередитися на найважливіших та творчих. Однак, незважаючи на очевидні переваги, ці зміни мають і певні ризики, які слід враховувати (як наприклад зникнення низки професій і вивільнення працівників певного фаху, нестача працівників новітніх спеціальностей, знеособлення робочих процесів).

Так ще в січневому звіті Всесвітнього економічного форуму у 2016 році йдеться про те, що в найближчі 5 років через нові технології та автоматизацію залишаться без роботи понад 7,1 млн осіб. Здебільшого це робота рутинного характеру. При цьому нових робочих місць виникне лише на 2 млн осіб, переважно в дизайні та програмуванні [1]. Отже є певні підстави очікувати зниження зайнятості.

Процес автоматизації, що з кожним роком посилюється, суттєво змінює ринок праці, впливаючи на структуру попиту на робочу силу, зміну переліку професій, вимоги до навичок і професійних характеристик, а також на характер зайнятості та умови праці.

Серед основних тенденцій таких змін можна зазначити на такі, які наведено у таблиці 4.4.

За результатами досліджень McKinsey, в якому вивчалось понад 800 професій, було зроблено висновок, що автоматизуватися представляється можливим більше половини трудових функцій. Більше 40 професій можна автоматизувати практично повністю, використовуючи поточний рівень роботизації, а близько 500 професій слід автоматизувати більш ніж на 30 %.

Трудові функції, найбільш схильні до автоматизації, є збір і обробка даних, монотонна фізична праця. Автоматизація збору інформації звільнить 64 % робочого часу, обробки інформації – 69 % часу, монотонної фізичної праці – 81 % часу [2].

Таблиця 4.4

Основні тенденції змін ринку праці під впливом автоматизації

Основна тенденція	Зміст змін
Зникнення / зниження обсягів ручної і рутинної праці	Ручна праця, там де можливо, замінюється на автоматичну Робочі місця в сервісному секторі замінюються на самообслуговування, автомати, онлай-сервіс, чат-боти та голосових асистентів
Зростання попиту на висококваліфікованих фахівців	Технологічні прориви створюють попит на фахівці, що можуть працювати із новітніми технологіями, роботами, ШІ
Поява нових професій / потреба у нових	Фахівці в сфері роботизації, ШІ, віртуальної реальності
Зміна вимог до навичок	Soft skills (гнучкі навички) набувають більшої цінності
Прерогатива людського капіталу	Роботи, автомати, ШІ в певних сферах не можуть замінити людину, не мають критичного мислення та креативності, емоційності, комунікативності, емпатії та інших людських рис
Коригування моделі зайнятості	Віддалена робота та фріланс значно поширюються, широка спеціалізація фахів та перекваліфікація

Багато дослідників поділяють думку, що «автоматизація за допомогою ШІ вже зараз та в майбутньому призведе до змін у вимогах до навичок працівників у різних галузях економіки» [3].

Трансформації, що відбуваються на ринку праці під впливом автоматизації та глобалізації, вимагають певних змін від якості робочої сили для того, щоб залишатися затребуваними на ринку праці:

- постійне вдосконалення знань, навичок, підвищення кваліфікації, опанування новими (онлайн-курси, вебінари, стажування, самонавчання);
- вдосконалення soft skills;
- гнучкість, адаптивність, готовність до змін та нововведень;
- опанування цифровим інструментарієм.

Дослідники також зазначають, що «для максимального використання можливостей штучного інтелекту необхідні комплексні стратегії, спрямовані на підготовку працівників, розвиток нових навичок та створення етичних стандартів використання штучного інтелекту» [4].

В державній політиці слід враховувати ще й інший бік автоматизації. Поява нових технологій призводить до старіння деяких спеціальностей, автоматизація звільняє з ринку праці деякі категорії працівників. Багатьом з них важко знайти роботу як через масове звільнення працівників типових професій, так і через

наявність фаху та навичок за спеціальністю, яка вже взагалі не затребувана на ринку праці. Для запобігання, пом'якшення або усунення негативних соціальних наслідків автоматизації, особливо для найбільш уразливих верств населення, повинні бути розроблені спеціальні програми та вживатися відповідні заходи у сфері законодавства, соціального захисту, допомоги по безробіттю та працевлаштуванню, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Література:

1. Офіційний сайт Всесвітнього економічного форуму. URL: <https://www.bbc.com>.
2. A future that works: automation, employment, and productivity / McKinsey Global Institute. URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>.
3. Єсіна О. Г., Михайлов В. В. Вплив штучного інтелекту на ринок праці. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Збірник наукових праць*. 2024. №3-4 (316-317). С. 100-109. URL: <https://doi.org/10.32680/2409-9260-2024-3-4-316-317-100-109>.
4. Kostyk, Y., & Tsymbal, K. Вплив штучного інтелекту на ринок праці. *Економіка і регіон*. 2024. № (3(94)). С. 6–12. URL: [https://doi.org/10.26906/EiR.2024.3\(94\).3477](https://doi.org/10.26906/EiR.2024.3(94).3477).

GENDER INEQUALITY AND WAYS TO OVERCOME IT

BERVENO S. N., postgraduate student
V.N. Karazin Kharkiv National University

In the modern world, gender inequality remains a pressing issue both in the social and labor spheres and in many other aspects of life. Although recently more and more states and companies have been paying attention and efforts to minimize gender inequality in the labor sphere, these efforts are not enough. Today, women represent 51% of the population and have 59% of bachelor's degrees, but their initial employment rate is only 48% of employees [1], not to mention management positions.

Thus, according to the Global Gender Gap Report 2024, gender inequality is being reduced extremely insignificantly, which slows down the pace of progress in achieving parity - based on the latest data, experts believe that it will take 134 years - about five generations - to achieve full parity [2]. The latest Global Gender Gap Report shows that no country has yet achieved full gender parity, but some countries have made significant progress in overcoming gender inequality (Iceland has remained in first place for decades, with 93.5%). Overall, European economies occupy seven places out of the top ten countries. In addition to Iceland, these include Finland (2nd place, 87.5%), Norway (3rd place, 87.5%), Sweden (5th place, 81.6%), Germany (7th place, 81%), Ireland (9th place, 80.2%) and Spain (10th place, 79.7%). The remaining three places are occupied by the economies of East Asia and the Pacific (New Zealand, 4th place, 83.5%), Latin America and the Caribbean (Nicaragua, 6th place, 81.1%), and Sub-Saharan Africa (Namibia, 8th place, 80.5%).

Overall, the most significant shift is in political rights, where parity has jumped by a total of 8.3 percentage points to 22.8% over the last 18 years of research [2].