

Секція: Цифрова трансформація економіки, бізнесу та HR-інжинірингу як головний драйвер відновлення та стійкого розвитку України: проблематика, нові можливості та перспективи.

Олексій ГОСТРИК

к. е. н., доцент

доцент кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій

Вероніка СТОЛЯРОВА

здобувачка вищої освіти

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІКИ: ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Післявоєнне відновлення України вимагає пріоритетного розвитку людського капіталу та інноваційних технологій. Зокрема, фокус на освіті й цифрових навичках створює основу для стійкого економічного зростання. Уряд має розмістити людський капітал у центрі програм відновлення, щоб перетворити виклики війни на можливості для сталого майбутнього і інноваційних рішень у цифрових галузях. Штучний інтелект (ШІ) є саме такою «універсальною» технологією, що здатна перетворити сучасну економіку: за даними ЄС, понад 60% працівників можуть підпадати під вплив трансформації робочих задач через ШІ, що робить підвищення кваліфікації й цифрову грамотність вирішальними факторами конкурентоспроможності.

ШІ пропонує низку нових можливостей для ринку праці. З одного боку, прогнозується масове створення нових робочих місць в галузях IT, data science та суміжних сферах. Згідно із звітом Світового економічного форуму, до 2025 року автоматизація за допомогою ШІ може ліквідувати 85 мільйонів позицій у світі, але й створить близько 97 мільйонів нових робочих місць, головним чином в професіях із високими технологічними та креативними навичками. Ці дані підтверджують тенденцію: попит на AI/ML-спеціалістів відчутно зростає, і вакансії з досвідом у ШІ оплачуються одними з найвищих у сфері IT. Наприклад, серед українських розробників найвищі зарплати отримують фахівці із ШІ – в середньому близько \$6800 на місяць в 2024 році, що значно перевищує середні показники по країні. Високі оплати в сучасних технологіях відображають світову конкуренцію за таланти: глобальні гіганти пропонують сотні тисяч доларів річного доходу для провідних AI-інженерів.

ШІ створює конкурентний ринок праці для висококваліфікованих фахівців і стимулює зростання зарплат у високотехнологічних секторах, що може бути додатковим чинником утримання кадрів та розвитку людського капіталу в Україні. Водночас широке впровадження ШІ супроводжується низкою викликів, насамперед пов'язаних з автоматизацією типових і повторюваних функцій, що традиційно виконуються людьми. Подібні зміни найбільше загрожують галузям, де переважає стандартизована праця — зокрема у виробництві, логістиці та базовій обробці інформації. Як наслідок, на ринку праці спостерігається дисбаланс: з одного боку, зростає попит на працівників із високою або дуже базовою кваліфікацією, з іншого — посади середнього рівня поступово скорочуються, що провокує розшарування доходів і нерівномірну зайнятість.

Експерти МВФ застерігають, що хоча в Україні наразі ще не зафіксовано глибокої поляризації ринку праці, тенденція до зростання кількості професій з обмеженою складністю функцій свідчить про високі ризики у майбутньому, як нерівний розподіл прибутків і можливостей. Без системної перепідготовки працівників багато з них можуть опинитися за межами продуктивної зайнятості або потрапити у зону нестабільного доходу, що лише посилить соціальну нерівність. Дослідження також вказують на те, що втрата роботи або знецінення професійних навичок унаслідок технологічних змін підвищують рівень психологічного виснаження й невдоволення серед працівників. Для пом'якшення цих ризиків і використання потенціалу ШІ потрібні зважені державні стратегії та ініціативи. В Україні

з'являються перші кроки в цьому напрямі. Наприклад, Міністерство економіки розробляє проєкт впровадження ІІІ-платформи для працевлаштування безробітних: за оцінками міністерства, ІІІ не лише оптимізуватиме процес підбору кадрів, а й сприятиме економічному зростанню, зростанню податкових надходжень та зниженню соціальних витрат на безробіття.

На рівні ринку праці та бізнесу в Україні ІІІ ефективно інтегрується у HR-процеси. Наприклад, українська ІТ-компанія Netpeak впровадила AI-модель «LITI» для аналізу відео-інтерв'ю з кандидатами: алгоритм оцінює навички за понад 100 критеріями, що дозволяє скоротити понад 1000 людських годин на підборі персоналу та приблизно \$100 тисяч витрат тільки на другому етапі співбесід. Аналогічно ІТ-академія GoITeams скоротила штат асесорів і знизила витрати на зарплати, використовуючи ІІІ для аналізу навчальних дзвінків: близько 300 розмов аналізуються AI за 10 годин роботи замість праці десятків людей за той же час. Такі приклади свідчать, що впровадження AI у HR дозволяє істотно підвищити продуктивність і ефективність підбору кадрів, звільняючи ресурси для складнішої та креативної роботи працівників. Одночасно бізнесу слід враховувати наслідки цієї трансформації: необхідно гарантувати прозорість найму, справедливі зарплати та навчання персоналу, щоб автоматизація не поглиблювала соціальну нерівність.

Окрім розбудови ІТ-інфраструктури (наприклад, програми «Дія City» для стимулювання ІТ-сектору), які сприяють цифровій трансформації, потрібні цілеспрямовані програми з підготовки та перепідготовки кадрів. Нові освітні ініціативи вже з'являються: наприклад, Google спільно з Міністерством освіти України запустили безкоштовний онлайн-курс з використання ІІІ для педагогів. Педагоги можуть навчитися інтегрувати AI-інструменти у навчальний процес, що підвищить загальний рівень цифрової грамотності в країні. Такий підхід перегукується з європейськими практиками: результати опитувань ЄС показують, що інвестиції в AI-освіту і перекваліфікацію працівників є вирішальним фактором для створення «людино-орієнтованої» AI-революції і зростання конкурентоспроможності (до 60% працівників потребують переосмислення ролей через AI).

Міжнародні підходи демонструють різні сценарії, які можуть бути адаптовані до українських реалій. Так, в Європі віддають перевагу програмам масштабної підготовки AI-фахівців і розвитку цифрової інфраструктури – подібні кроки в Україні можуть додатково стимулювати приватні інвестиції та зміцнити ринок праці. У США ж високі зарплати для AI-інженерів швидко приваблюють кадри, але це також вимагає заходів з утримання талантів, щоб уникнути «витоку мізків». Українським ініціативам варто врахувати досвід глобальних лідерів: створювати стимулюючі умови для роботи в країні (технологічні кластери, гранти, партнерство між університетами та бізнесом) і одночасно підтримувати тих, хто може втратити роботу внаслідок автоматизації через програми перекваліфікації.

Отже ІІІ відкриває нові перспективи для розвитку людського капіталу та зростання зарплат у високотехнологічних сферах, але водночас створює ризики автоматизації рутинної праці й поляризації доходів. Усунення цих ризиків залежить від про активної політики: інвестицій у цифрову інфраструктуру, розвиток освіти й перекваліфікації, а також чесних ринкових практик. Злагоджена співпраця держави, бізнесу та освіти допоможе трансформувати виклики у можливості – забезпечуючи економічне зростання та стійкий розвиток пост воєнної України на основі інтелектуального потенціалу її громадян.

Література

1. OECD. Digitalisation for recovery in Ukraine : policy paper [Електронний ресурс]. – 2022. – URL: <https://doi.org/10.1787/c5477864-en> (дата звернення: 04.05.2025).
2. Deloitte. Investing in Ukraine's Human Capital. – USA : Deloitte US, 2024. – 21 с.
3. Cedefop. Skills empower workers in the AI revolution: First findings from Cedefop's AI skills survey : policy brief 9201. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2025. – 8 с.
4. Гончаренко К. Штучний інтелект і ринок праці: основні виклики та можливості [Електронний ресурс] // Budni Robota. – 09.05.2024. – URL: <https://budni.robota.ua> (дата звернення: 04.05.2025).