

УДК 331.446.4: 338.24

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V30\(2021\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V30(2021)-30)

**Табацкова А. В.**, кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки підприємства, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

**ORCID:** 0000-0002-7306-4270

**e-mail:** tabatskova.anna@gmail.com

**Пономарьова О. П.**, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

**ORCID:** 0000-0001-6411-7564

**e-mail:** Lesyapogoelova.04@gmail.com

### **Ключові аспекти формування трудових ресурсів в інформаційному суспільстві**

**Анотація.** У дослідженні розглянуто основні аспекти формування трудових ресурсів, які обумовлені переходом до інформаційного суспільства, економіки знань. Представлено етапи формування трудового ресурсу індивіда, охарактеризовано кожен із них, виділено особливості цих етапів в інформаційному суспільстві. Обґрунтовано вимоги нового типу економічного розвитку до зміни працівником протягом життя професії та вдосконалення його здібностей. Доведено, що на рівні підприємств-роботодавців, необхідно забезпечувати постійне підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, страхування, здійснювати допомогу громадським соціальним інститутам. Роль держави полягає у створенні робочих місць та збільшенні заробітків, а також у наданні різних соціальних трансфертів. Доведено, що інвестиції в людський капітал потрібно розглядати одночасно як витрати на освіту та професійну підготовку, а з іншого - на трудову міграцію.

**Ключові слова:** трудові ресурси; формування трудових ресурсів; періоди формування трудових ресурсів; інвестування; економічні знання; міграція.

**Tabatskova A.**, Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer at the Department of Enterprise Economics, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

**Ponomareva O.**, candidate of the second (master's) level of higher education, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

### **Key Aspects of Formation of Labor Resources in the Information Society**

**Abstract. Introduction.** The effectiveness of the formation of productive labor resources in the modern information society in the period of use of acquired knowledge has become much less than the period of use of labor resources of the individual due to the rapid aging of professional information, improving techniques and technologies. The relevance of the study is that funding and efforts must be comprehensive: at the level of the family, the state, society and, of course, the individual.

**Purpose.** The aim of the study is to analyze the potential opportunities for managing the development of human resources and the formation of employment in the information society.

**Results.** The study considers the main aspects of the formation of the labor force, which are due to the transition to the information society, the economy knowledge. The stages of formation of the individual's labor resource are presented, each of them is characterized, the peculiarities of these stages in the information society are highlighted. The requirements of a new type of economic development to the change of the employee during the life of the profession and the improvement of his abilities are substantiated. It is proved that at the level of enterprises, as employers, it is necessary to provide continuous training of employees, medical examinations, insurance, to provide assistance to public social institutions. The role of the state, in turn, is to create jobs and increase earnings, and, secondly, to provide various social transfers.

It is proved that investments in human capital should be considered both as expenditures on education and training, and on the other hand on labor migration.

**Conclusions.** It has been proven that the natural abilities of workers should be considered as the starting human capital, which can be significantly increased through investment in training and education. It is necessary to take into account the difference between human potential and human capital. Investing in morality can increase human potential, its usefulness to society, but does not guarantee a direct increase in productivity and wages, but a civilized country cares not only about knowledge but also about the morals of its citizens. In terms of employment and educational competence of labor resources, investing contributes to the development of a new experienced generation in each industry, but on the other hand, more experienced professionals not only understand but also use opportunities to migrate to find a job where their qualifications are higher.

Further research is needed on new employment profiles and wider use of own labor resources in this field.

**Keywords:** labor resources; formation of labor resources; periods of formation of labor resources; investment; economic knowledge; migration.

<sup>1</sup>Стаття надійшла до редакції: 05.12.2021

Received: 05 December\* 2021

**JEL Classification:** J22, J24

**Постановка проблеми.** При зверненні до проблеми відтворення трудових ресурсів необхідно виділяти періоди його формування, оскільки будь-яка особа у своєму житті та розвитку проходить через ряд природних вікових стадій (або періодів) від народження до смерті. Кожна з цих стадій характеризується таким станом природних та набутих якостей і властивостей, які, своєю чергою, характеризують особливості участі індивіда в освітній, виробничій, науковій та культурній діяльності, визначають особливості інвестицій. Кожен з цих періодів вимагає певних зусиль і вчасних вкладень у формування людського капіталу. Несвоєчасність інвестування у розвиток трудового ресурсу у визначеному періоду не можна відшкодувати повністю жодними витратами на наступних стадіях. Актуальність дослідження полягає в тому, що ефективність формування продуктивних трудових ресурсів в сучасному інформаційному суспільстві, де період використання набутих знань став набагато меншим, ніж період застосування трудового ресурсу індивіда через стрімке старіння професійної інформації, удосконалення технік і технологій, вкладення та зусилля повинні здійснюватись комплексно: на рівні сім'ї, держави, суспільства і, безсумнівно, самого індивіду.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розвиток теорії трудових ресурсів у свої працях досліджували такі науковці, як: Н. Азмук [1], Т. Дядик, І. Загребельна та К. Близнюк [3], А. Лизанець та С. Нестерова [6], Дж. Ніллес [13], І. Новак [8], І. Плікус [9], І. Самайчук [10], В. Шульга [11] та багато інших.

Зокрема, дослідники Т. Дядик, І. Загребельна та К. Близнюк концентрують увагу на загальних тенденціях щодо формування трудових ресурсів: демографічна ситуація на міжнародному рівні та в Україні, міграційний, соціальний, економічний рух. Автори критично оцінюють основні показники розвитку ринку праці, порівнюють динаміку заробітної плати в Україні та розвинутих країнах світу [3].

Такі науковці, як Н. Кравчук та А. Гончарук, С. Самайчук, а також Н. Чебанова і Н. Корольова досліджували управління процесами формування трудових ресурсів в різних галузях, зокрема на транспорті, в аграрному секторі економіки та на залізниці [4, 10, 12].

Наприклад, С. Самайчук узагальнила особливості відтворення та використання трудових ресурсів вітчизняного аграрного сектору України, які, на її думку, пов'язані зі старінням населення, міграційними процесами, підготовкою кадрів, зміною форм власності, специфікою сільського господарства та формуванням механізмів управління ним. Авторка вказує, що як наслідок економічної ситуації, яка на сьогодні характерна для України, а також трансформація в аграрному секторі призводять до скорочення зайнятості у сільських поселеннях,

поширенню неформальної зайнятості, зростанню трудової міграції, поширенню дрібнотоварної, низькопродуктивної зайнятості в особистих селянських господарствах [10].

Особливості управління трудовими ресурсами в умовах інформаційного суспільства досліджували Н. Азмук, Е. Бойченко та А. Костенко, А. Лизанець та С. Нестерова, І. Новак, І. Плікус, І. Самайчук, В. Шульга.

Так, В. Шульга досліджуючи специфіку трудових відносин в умовах інформаційного суспільства та фактори, що її визначають, окреслює коло проблем, які характерні для системи адміністративного управління, у зв'язку зі специфікою підготовки робочої сили [11]. Н. Азмук висвітлює проблеми безробіття та можливості цифрової зайнятості для її ліквідації [1]. А. Лизанець та С. Нестерова наголошують на розвитку віртуального ринку праці в умовах інформаційного суспільства [6]. У дослідженнях І. Новак розглянуті соціальні інновації на ринку праці [8]. У ряді досліджень І. Плікус аналізує виклики цифрової економіки для України з урахуванням зв'язків між новітніми технологіями та ринком праці [9]. Дж. Ніллес досліджував концепцію віддаленої роботи (remote work), яку обґрунтував ще на початку 1970-х років [13].

Таким чином, проблематика формування трудових ресурсів в інформаційному суспільстві є однією з центральних тем у сучасних дослідженнях. Однак питання за даною тематикою не можна вважати вичерпними. Окремі аспекти функціонування інформаційного суспільства та управління трудовими ресурсами в сучасних умовах потребують подальшого дослідження.

**Формулювання цілей дослідження.** Мета статті полягає в аналізі періодів формування й обороту робочої сили та обґрунтуванні важливості освітньої складової людських ресурсів в умовах інформаційного суспільства.

**Основні результати дослідження.** Людський капітал можна розглядати як інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства та сім'ї. Структура людського капіталу включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці, довілля та працю, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного фактора.

Людський капітал можна розцінювати як важливий чинник у процесі формування й розвитку інноваційної економіки та економіки знань, як найвищого етапу суспільного розвитку. У цьому контексті однією з умов розвитку та підвищення якості людського капіталу є високий індекс економічної свободи [7].

За ознаками формування та включення індивіда у трудову діяльність можна виділити наступні стадії обороту робочої сили в процесі її відтворення (рис. 1).

Формування людського капіталу індивіда – складний процес, який поєднує формування таких властивостей відтворюваного капіталу, як знання та здоров'я, які є результатом вкладення матеріальних та духовних засобів суспільства, сім'ї, так і природного капіталу. Останні відбуваються за природними

законами природи. Визначення терміну відтворення людського капіталу зводиться до виділення представлених етапів його формування та функціонування як фактор економічної діяльності та виробництва.



Рисунок 1 – Схема стадій обороту робочої сили

Джерело: узагальнено авторами

Звичайно, кількість років, що припадають на кожен етап, залежить від системи освіти в різних країнах. У Японії він складає 14, 5 років, а в Україні – 11-13 років. В сучасному світі значна кількість країн мотивують доцільність переходу до загальної вищої освіти.

Розглянемо у рамках нашого дослідження зазначені періоди формування й обороту робочої сили.

Довиробничий період – це час від народження до здобуття формальної загальної та спеціальної освіти. Цей часовий відрізок є найважливішим і неоднорідним. За складом він поділяється на підперіоди: час початкового сімейного виховання; час дошкільного навчання; час шкільної освіти; час здобуття спеціальної, початкової чи вищої професійної освіти.

Початковий період вступу до складу робочої сили. Як будь-який адаптаційний період ця стадія життя характеризується особливостями, інколи досить складними щодо пристосування, низьким початковим рівнем заробітної плати та незначними темпами її зростання.

Основний період ефективної та стабільної трудової діяльності у різних сферах виробництва. Протягом цього періоду (від 20 років і більше) досягається максимальний рівень заробітної плати та тримається протягом усього терміну трудової діяльності.

Наступний етап – це поступове вікове зниження трудової активності та адаптації до виходу зі складу робочої сили. Останній етап – пенсійний період.

Протягом усіх цих часових відрізків мова йде не просто про продуктивні якості людини. В такому випадку ми говоримо про самих людей – працівників, зайнятих, які готуються взяти участь у виробничій діяльності або вибули з неї.

Існують й інші підходи до класифікації обороту робочої сили. Наприклад, виділяють чотири етапи формування та функціонування як фактор економічної діяльності та виробництва людського капіталу. Це періоди: відтворення працівника, набуття вищої освіти та відповідної професійної кваліфікації (від 18 до 25 років), далі – трудовий та пенсійний періоди. Представимо їх детальніше.

Перший період відтворення працівника – на етапі від дня народження до 16-18 років людина формується внаслідок виховання в сім'ї, дитячих дошкільних закладах, здобуття середньої або середньої спеціальної освіти. Після закінчення освітньої установи випускник готовий реалізовувати мінімальні навички, набуті під час навчання, як працівник із мінімальною суспільно-необхідною кваліфікацією.

На другому етапі здобувається вища освіта та відповідна професійна кваліфікація. Це тимчасовий відрізок від 18 до 25 років життя людини. Завдяки

отриманому рівню освіти, а також початковому професійному досвіду відбувається трансформування індивіда у повноправного професійного учасника економічної та соціально-господарської діяльності. На цьому тимчасовому відрізку відбувається активне залучення людини до сучасного суспільного виробництва;

Трудовий період триває наступні 30-35 років. Після навчання та початкової професійної підготовки відбувається реалізація набутих знань, професійних навичок та їх удосконалення, перепідготовка безпосередньо у суспільному виробництві;

Пенсійний період характеризується тим, що після закінчення трудової діяльності, після 60-65-річного віку, працівник зазвичай вибуває з процесу створення суспільного продукту, залишаючись у той же час його пасивним учасником та споживачем.

Таким чином, протягом усього життєвого циклу людини, тривалість якого залежить від середньої тривалості життя, перший та другий його етапи пов'язані з безпосереднім відтворенням робочої сили, а саме – внаслідок використання життєво необхідних засобів для її існування та часом капіталоутворення – отримання знань та професійних навичок. У сукупності перший і другий періоди складають чверть століття, оскільки саме стільки часу потрібно для формування особи як повноправного продуктивного учасника економічної та господарської діяльності. Слід зазначити, що інвестиційний період формування освітнього компонента людського капіталу загалом відбувається за 20-25 років, в той час як підтримання здорового способу життя продовжується протягом усього життєвого циклу людини.

Переважає більшість дослідників підтримують обидва підходи, але у сучасній економіці розглядається як формування трудового ресурсу на першому етапі, так і його постійне оновлення, вдосконалення трудових показників протягом усього трудового періоду. Це пов'язано з тим, що темпи зміни виробництва, сфери послуг стали набагато швидшими. У результаті нашого дослідження виникає необхідність розглянути ще один період, пов'язаний із необхідністю підвищення кваліфікації, перенавчання, перепідготовки тощо.

Відзначимо відмінні риси цих двох підходів до виділення основних етапів формування людського капіталу. У першій класифікації з п'яти етапів акцент ставиться на якості робочої сили та трудовій активності. Головною особливістю є те, що трудовий період розбито на два підперіоди: період підвищення трудової активності людини та період зниження цієї трудової активності. Неважко помітити, що у другій класифікації особлива увага приділяється віковим характеристикам, відштовхуючись від яких можна виділити основні етапи формування людського капіталу.

Однак усі думки сходяться в одному, що процес здобуття освіти сучасним працівником відбувається

безперервно протягом усього його життя. Сучасне суспільство вже давно перейшло до інноваційного типу розвитку, який зумовив особливості формування людського капіталу. Передусім, це нерозривний зв'язок освіти з виробничою діяльністю протягом усього трудового життя. Концепція безперервного навчання, сформульована ще у другій половині минулого століття. Проте сьогодні на перший план виходить творчий елемент – не просто накопичення нових знань і навичок у процесі трудової діяльності, але вміння їх творчо застосовувати, тобто, по суті створювати ноу-хау.

Новий тип економічного розвитку, який характеризує інформаційне суспільство, потребує від працівників кілька разів протягом життя змінювати професію, постійно підвищувати свою кваліфікацію. Поступово споживачі дедалі активніше беруть участь у виробництві продукції для потреб (поширення «просьюмеризма» [4]). Якщо традиційна система освіти орієнтована переважно на навчання людини в молоді роки, тобто людина в юності отримує освіту на все життя, то нова система передбачає освіту через все життя. В інформаційному суспільстві велика увага приділятиметься освіті дорослих і навіть людей похилого віку, оскільки для суспільства в цілому буде необхідним забезпечити можливість дорослим і літнім людям адаптуватися до швидких змін у суспільстві; дедалі більша частка людей похилого віку в складі населення актуалізує завдання надати цьому прошарку можливості для розвитку своїх знань і умінь.

Досліджуючи продуктивну форму людського капіталу, обґрунтуємо тезу про те, що здійснення обороту безпосередньої форми людського капіталу пов'язане з такою зміною способу праці чи працездатності суб'єкта, яка веде до його вдосконалення у межах колишньої загальної якості. Таке вдосконалення форми не тягне за собою, як правило, перепідготовки працівників, а супроводжується підвищенням їх кваліфікації в рамках наявних професій та спеціальностей.

Загальний оборот людського капіталу пов'язаний зі зміною кінцевих суспільних потреб, що характеризує принципові зміни у засобах праці та технології, зміну їх поколінь. Внаслідок цього виникає необхідність освоєння нових професій та спеціальностей, перепідготовки працівників.

Вимоги безперервної освіти та активізація творчих можливостей відносяться не тільки до окремих працівників, а до колективів, що складають персонал фірм та інших установ. У вік інформаційного суспільства існує життєва потреба у постійній активності працівника та в удосконаленні його здібностей. Тобто, процес здобуття освіти сучасним працівником відбувається безперервно протягом усього його життя.

Тому сім'ї, на наш погляд, беруть лише часткову участь у процесі постійного навчання, у той час як держава, регіон, підприємства, які безпосередньо

зацікавлені в результативності праці працівників, підвищенні їхньої продуктивності в умовах постійного вдосконалення використовуваних виробничих технологій, повинні безперервно брати найактивнішу участь у стимулюванні та фінансуванні цього процесу.

Підприємства мають забезпечувати постійне підвищення кваліфікації працівників, їх медичне обстеження та страхування, а також надавати різну допомогу громадським соціальним інститутам (не завжди благодійну, зокрема відрахування на комп'ютеризацію, збільшення бібліотечного фонду прилеглої школи є інвестицією у трудовий потенціал, необхідно лише реально залучати учнів та батьків), у той час як діяльність держави спрямована на підвищення загального життєвого рівня людей шляхом створення робочих місць, збільшення заробітків, і лише потім - надання населенню, в тому числі незахищеним верствам, різних соціальних трансфертів.

Зазначені вище особливості формування людського капіталу багато в чому визначають можливості його реалізації, зокрема освітою, комплексом професійних знань та умінь. На економічну активність людини, її ставлення до праці, структуру потреб, мотивації дуже істотно впливає виховання. Продуктивність працівника залежить від того, наскільки він порядний, дисциплінований, ініціативний, фізично та душевно здоровий, законслухняний, релігійний, патріотичний, честолюбний, владолюбний тощо.

Розгляд освітньої складової людських ресурсів досить часто обмежується питаннями освіти та професійної підготовки, що на сьогодні не відповідає соціально-економічним реаліям повсюдного впровадження та використання інформаційних технологій, інноваційних здобутків. Формування представляє лише початкову стадію у розвитку освітньої складової людського капіталу індивіда. Наступні етапи циклу пов'язані з його накопиченням. Дана теза підкреслює життєвість дослідницької позиції, базисом якої є постійний розвиток людського ресурсу.

Необхідно відзначити, що інвестиції в людський капітал – це витрати не лише на його нарощування (на освіту та професійну підготовку, набуття трудового та життєвого досвіду, покращення здоров'я, зовнішності), а й на міграцію людей, пошуки роботи. У першому випадку підвищується якість працівника як ресурсу, зростають знання та навички, покращується здоров'я,

інакше кажучи, збільшується запас даного виробничого фактора. У другому – зростає ринкова ціна, полегшується реалізація людського капіталу ринку праці. І, якщо в першому випадку, дуже багато залежить від самого індивіда, сім'ї, виховання, то в другому – на наш погляд, один із пріоритетних напрямів діяльності управлінських структур підприємства, регіону, держави. Мобільність трудового ресурсу обумовлена не лише менталітетом, а також соціальними проблемами, коли на початку трудової діяльності індивіду потрібно найчастіше розв'язувати житлові питання, налагоджування проблем з медичним обслуговуванням, освітніми закладами (якщо на заробітки виїхала молода сім'я з дитиною), мовні аспекти. Щодо пошуку роботи, то тут постає питання відсутності, обмеженості або непрозорості інформації за цим напрямом.

Таким чином, обидва напрями включення індивіда у зайнятість на цьому етапі розвитку мають стати пріоритетними для управлінських структур всіх рівнів. В іншому випадку зміна місця роботи у таких умовах призведе до втрати працівником тієї частини навичок та умінь, які належать виключно колишньому місцю роботи.

**Висновки.** Узагальнюючи результати дослідження, можемо констатувати, що природні здібності працівників слід розглядати як стартовий людський капітал, який може бути значно збільшений завдяки інвестиціям у навчання та виховання. При цьому необхідно враховувати різницю між потенціалом людини та людським капіталом. Так, інвестиції у підвищення моральності можуть збільшити потенціал людини, її корисність для суспільства, проте не гарантують прямого збільшення продуктивності та заробітної плати. Незважаючи на це, цивілізована країна дбає не лише про знання, а й про мораль своїх громадян.

У питаннях зайнятості та освітньої компетенції трудових ресурсів інвестування сприяє розвитку нового досвідченого покоління у кожній окремій галузі, проте, з іншого боку, більш досвідчені фахівці не тільки розуміють, а й використовують можливості міграції для пошуку роботи, де їх кваліфікація оцінюється вище.

Подальшого дослідження потребують питання щодо нових профілів зайнятості та ширшого використання власних трудових ресурсів за даним напрямом дослідження.

#### Література:

1. Азмук Н. А. Безробіття та можливості цифрової зайнятості для її зниження. *Економіка розвитку*. 2016. № 3(79). С. 12-19.
2. Бойченко Е. Б., Костенко А. М. Концепція формування інформаційного менеджменту в Україні. *Ефективна економіка*. 2018. № 10. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10\\_2018/15.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/15.pdf) (дата звернення: 24.11.2021).
3. Дядик Т. В., Загребельна І. Л., Близнюк К. М. Формування і використання трудових ресурсів на міжнародному рівні та в Україні. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2018. № 1. С. 9-15.
4. Кардаков О. Ю. Інтелектуалізація економічного потенціалу ЄС в процесі технологічного розвитку. Київ, 2016. 197 с.
5. Кравчук Н. М., Гончарук А. В. Управління процесами формування трудових ресурсів транспортного підприємства. *Бізнес Інформ*. 2018. № 12. С. 441-447.

6. Лизанець А. Г., Нестерова С. В. Розвиток віртуального ринку праці в умовах інформаційного суспільства. *Економіка і суспільство*. 2017. № 12. С. 480-485.
7. Людський капітал. URL: <https://uk.wikipedia.org/> (дата звернення: 24.11.2021).
8. Новак І. М. Соціальні інновації на ринку праці: флексibilізація та прекарізація зайнятості в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С. 92-97.
9. Плікус І. Й. Підприємництво та самостійна зайнятість в цифровій економіці: стан, проблеми та нові можливості. *Молодий вчений*. 2019. №11 (75). С. 591-595.
10. Самайчук С. І. Особливості формування і відтворення трудових ресурсів в аграрному секторі економіки. *Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка*. 2020. Вип. 1. С. 201-207.
11. Шульга В. Управління трудовими ресурсами в умовах інформаційного суспільства. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2014. Вип. 37(1). С. 95-99.
12. Чебанова Н. В., Корольова Н. М. Формування стратегії управління трудовими ресурсами підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. Вип. 40. С. 249-253.
13. Nilles J. *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. N.-Y.: Wiley, 1998. URL: <http://trove.nla.gov.au/work/7769072?q&versionId=8952146> (дата звернення: 24.11.2021).

#### References:

1. Azmuk, N. A. (2016). Unemployment and digital employment opportunities to eradicate it. *Ekonomika rozvytku*, 3(79), 12-19 [in Ukrainian]
2. Bojchenko, E. B. & Kostenko, A. M. (2018). The concept of information management in Ukraine. *Efektivna ekonomika*, 10. Retrieved from [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10\\_2018/15.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/15.pdf) [in Ukrainian].
3. Djadyk, T. V., Zaghebajna, I. L. & Blyznjuk, K. M. (2018). Formation and use of labor resources at the international level and in Ukraine. *Visnyk Berdjansjkogho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 1, 9-15 [in Ukrainian].
4. Kardakov, O. Ju. (2016). Intelektualizacija ekonomichnogho potencialu EU v procesi tekhnologichnogho rozvytku. Kyiv [in Ukrainian].
5. Kravchuk, N. M. & Ghoncharuk A. V. (2018). Management of processes of formation of labor resources of the transport enterprise. *Biznes Inform*, 12, 441-447 [in Ukrainian].
6. Lyzanecj, A. Gh. & Nesterova, S. V. (2017). Development of the virtual labor market in the information society. *Ekonomika i suspiljstvo*, 12, 480-485 [in Ukrainian].
7. *Human capital*. Retrieved from : <https://uk.wikipedia.org/> [in Ukrainian].
8. Novak, I. M. (2016). Social innovations in the labor market: flexibilization and precarization of employment in Ukraine. *Visnyk ekonomichnoji nauky Ukrajinu*, 1, 92-97 [in Ukrainian].
9. Plikus, I. J. (2019). Entrepreneurship and self-employment in the digital economy: status, challenges and new opportunities. *Molodyj vchenyj*, 11 (75), 591-595 [in Ukrainian].
10. Samajchuk, S. I. (2020). Features of formation and reproduction of labor resources in the agricultural sector of the economy. *Tavrijskijj naukovyj visnyk. Serija : Ekonomika*, 1, 201-207 [in Ukrainian].
11. Shuljgha, V. (2014). Management of human resources in the information society. *Zbirnyk naukovykh pracj Cherkasjkogho derzhavnogho tekhnologichnogho universytetu. Serija : Ekonomichni nauky*, 37 (1), 95-99 [in Ukrainian].
12. Chebanova, N. V. & Koroljova, N. M. (2012). Formation of a strategy for managing the labor resources of railway transport enterprises. *Visnyk ekonomiky transport i promyslovosti*, 40, 249-253 [in Ukrainian].
13. Nilles, J. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. N.-Y. : Wiley. Retrieved from <http://trove.nla.gov.au/work/7769072?q&versionId=8952146>. [in English].

