

DOI 10.31558/2307-2318.2026.1.22

УДК 331.5

JELClassification: J21, J24, J68, O15

Дороніна О.А.

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки, Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0001-7430-4881

o.doronina@donnu.edu.ua

Лісогор Л.С.

Доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник Національного інституту стратегічних досліджень

ORCID: 0000-0001-5624-597X

laralisogor@gmail.com

**ЗАЙНЯТИСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ:
ІННОВАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНОЇ
МОБІЛЬНОСТІ**

Стаття присвячена дослідженню трансформації зайнятості молоді в умовах цифровізації економіки та посилення міграційних процесів, що актуалізуються на тлі викликів, спричинених воєнним станом в Україні. Особливу увагу приділено впливу цифрових технологій на зміну моделей зайнятості молоді, розширенню дистанційної, платформеної та проектної праці, а також підвищенню міжнародної трудової мобільності.

У межах дослідження вирішено такі завдання: узагальнено теоретичні підходи до трактування трансформацій зайнятості молоді в умовах цифрової економіки; проаналізовано сучасні тенденції міграційної мобільності молодого населення України; оцінено вплив цифровізації на структуру зайнятості та професійні траєкторії молоді; визначено взаємозв'язок між освітньою підготовкою, ринком праці та міграційними процесами; сформовано концептуальні засади стратегічного зміцнення молодіжного людського капіталу.

У результаті дослідження встановлено, що цифровізація виступає ключовим драйвером гнучкості зайнятості молоді, водночас посилюючи її мобільність і ризики зовнішньої міграції. Виявлено зростання частки нестандартних форм зайнятості, розрив між освітою та ринком праці, а також високий рівень адаптивності молоді до змін професійної діяльності. Обґрунтовано необхідність формування державної політики, орієнтованої на розвиток цифрових компетентностей, синхронізацію освіти та потреб ринку праці, підтримку інноваційної зайнятості та створення умов для повернення молодого людського капіталу в Україну. Зроблено висновок, що «молодіжний» фокус стратегії зміцнення людського капіталу має бути спрямований на зниження втрат людського потенціалу в умовах глобальної конкуренції за таланти.

Ключові слова: ринок праці, регулювання, цифровізація економіки, відновлення економіки, зайнятість молоді, міграційна мобільність, стратегія зміцнення людського капіталу

Рис – 2 , Табл. – 1, Літ – 9

Doronina O.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Management and Behavioral Economics Vasyl' Stus Donetsk National University

ORCID ID: 0000-0001-7430-4881

o.doronina@donnu.edu.ua

Lisogor L.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Senior Researcher at the National Institute for Strategic Studies, Ukraine

ORCID: 0000-0001-5624-597X

laralisogor@gmail.com

**YOUTH EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF ECONOMIC DIGITALIZATION:
INNOVATIVE TRANSFORMATIONS AND REGULATION OF MIGRATION
MOBILITY**

This article examines the transformation of youth employment in the context of economic digitalization and intensifying migration processes, which have become particularly relevant against the backdrop of challenges caused by the state of war in Ukraine. Particular attention is paid to the impact of digital technologies on changes in youth employment models, the expansion of remote, platform-based, and project-based work, as well as increased international labor mobility.

The study addressed the following objectives: it synthesized theoretical approaches to interpreting transformations in youth employment within the digital economy; analyzed current trends in the migratory mobility of Ukraine's young population; the impact of digitalization on the structure of youth employment and career trajectories was assessed; the interconnection between educational training, the labor market, and migration processes was identified; and the conceptual foundations for the strategic strengthening of youth human capital were established.

The study found that digitalization is a key driver of flexibility in youth employment, while simultaneously increasing their mobility and the risks of outward migration. It revealed a rise in the share of non-standard forms of employment, a disconnect between education and the labor market, and a high level of adaptability among young people to changes in their professional activities. The study justifies the need to develop public policies focused on building digital competencies, aligning education with labor market needs, supporting innovative employment, and creating conditions for the return of young human capital to Ukraine. It is concluded that the "youth" focus of the human capital strengthening strategy should be aimed at reducing the loss of human potential in the context of global competition for talent.

Keywords: labor market, regulation, digitalization of the economy, economic recovery, youth employment, labor mobility, human capital development strategy

Fig. 2, Table 1, Ref. 9

Постановка проблеми. Останніми роками цифровізація є потужним чинником впливу на сферу економіки та зайнятості, зокрема зайнятості молоді, що є більш чутливою для інноваційних трансформацій та швидше адаптується до цифрових зрушень. Водночас, тенденції ринку праці України протягом останнього періоду часу характеризуються посиленням інтенсивності міграційних процесів, що відбувається на тлі зменшення демографічного потенціалу країни в результаті повномасштабної агресії Росії проти України, продовження тенденції постаріння населення. Демографи відзначають, що «...особливістю демографічного постаріння в Україні є його переважна обумовленість процесом зниження народжуваності на тлі високої передчасної смертності, без стійкого довготривалого збільшення тривалості життя» [1, с. 14]. Водночас значною мірою на демографічну ситуацію в Україні впливає збільшення міграційного відтоку населення з початку повномасштабного вторгнення. При цьому, значна частка в цих потоках належить саме молоді, яка традиційно, порівняно з іншими категоріями населення, демонструє поведінку, орієнтовану на рух, пошук нових можливостей, розвиток тощо.

Разом з тим, забезпечення стійкої української економіки в умовах воєнного часу та її розвитку у повоєнний період передбачає залучення кваліфікованої робочої сили, зокрема молоді. Саме тому питання підтримки інноваційних трансформацій зайнятості молоді та регулювання її міграційної мобільності потребує першочергової уваги дослідників та практиків задля подальшого врахування в кадровій політиці на державному, регіональному та організаційному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання трансформаційних зрушень на ринку праці України, зайнятості молоді та інноваційних форм зайнятості широко висвітлено у роботах Герасименко О.О., Грішнєвої О.А., Жученко О.В., Збрицької Т.П., Колота А.М., Петрової І.Л. та інших науковців. Зокрема Петрова І.Л. виділяє як позитивні, так й негативні зміни в умовах цифрової економіки, що впливають на трансформацію зайнятості і управління людськими ресурсами. Дослідженню проблем формування та використання потенціалу міграції з України присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних вчених-економістів, серед яких Біль М.Я., Близнюк В.В., Лібанова Е.М., Малиновська О.А., Поздняк О.В., Риндзак О.Т., Семикіна М.В. Зокрема, на думку О.А. Малиновської, у випадку, «коли міграція відбувається помірними темпами, інститути з регулювання міграційних процесів ефективно працюють, мігранти відповідають цільовим вимогам щодо демографічних та освітньо-професійних характеристик, вони гальмують скорочення населення, задовольняють попит на робочу силу, тобто підвищують стійкість нових місць проживання». Вимушені українські мігранти зі статусом тимчасового захисту, які здебільшого перебувають у працездатному віці, мають високий освітньо-кваліфікаційний рівень, здатні більш успішно адаптуватися та інтегруватися [2, с. 84]. Водночас, тривале перебування за кордоном українців вимушених біженців може посилювати ризики неповернення. Згідно точки зору Е.М. Лібанової, О.В. Позняка, О.І. Цимбала, найвищі ризики притаманні найбільш уразливим контингентам (одиноким матерям із малими дітьми, багатодітним родинам, людям з особливими потребами), які можуть отримувати у статусі біженців допомогу в країнах ЄС [3, с. 46]. Отже, наявна теоретико-методологічна база сучасних досліджень в сфері зайнятості та регулювання міграційних процесів має стати основою для подальших досліджень, що дозволять сформулювати адаптивні механізми інноваційної трансформації зайнятості молоді.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та практичний аналіз особливостей трансформації зайнятості молоді в умовах цифровізації економіки з урахуванням впливу

міграційних процесів, а також розробка рекомендацій щодо інструментального забезпечення стратегії зміцнення людського капіталу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Одним із найбільш відчутних наслідків трансформації світового ринку праці під впливом цифровізації економіки є зміна міграційної поведінки молоді. Розширення можливостей дистанційної зайнятості, глобалізація ринку праці та зростання попиту на висококваліфіковані кадри сприяють підвищенню мобільності молодого населення. В Україні ці процеси підсились ще додатково безпековими чинниками внаслідок повномасштабного вторгнення рф. Отже, дослідження питань зайнятості молоді актуалізує потребу дослідження сучасних міграційних процесів та їх впливу на формування трудового потенціалу України й поширення сфери інноваційної зайнятості.

За даними Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН), станом на 11 грудня 2025 року за кордоном перебувало майже 5,8 млн. вимушених біженців з України (зі статусом тимчасового захисту) [4]. Відповідно до результатів опитування біженців з України, проведеного за підтримки Агентства ООН у справах біженців у липні-серпні 2024 року, майже 31% респондентів мали спеціальну освіту, 27% – ступінь магістра, 20% – професійно-технічну освіту, 12% – ступінь бакалавра [5].

Також економічно розвинені країни зацікавлені в інтеграції у національні ринки праці дітей та молоді, яка здатна більш швидко адаптуватися до вимог ринку праці, працювати на робочих місцях з невисоким рівнем оплати праці. Згідно результатів доповіді Агентства ООН у справах біженців «Освіта дітей-біженців та молоді з України», кількість дітей-біженців та молоді з України, які здобувають освіту (усі рівні), зросла з приблизно 289 тис. осіб на кінець 2022 року до 664 тис. осіб на кінець 2024 року [6]. Це свідчить про поступове збільшення чисельності молоді з України, націленої на здобуття зарубіжної освіти. Відповідно, це підвищує рівень конкурентоспроможності української молоді на зарубіжних ринках праці, сприяє її працевлаштуванню у перспективі.

Водночас молодь більш мобільна на ринку праці, мотивована до зміни професії, набуття нових кваліфікацій. За даними дослідження Центру економічної стратегії «Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться? Четверта хвиля дослідження», мотивація опитаних респондентів до зміни професії варіюється залежно від віку (Рис. 1). Зокрема, молодь більш схильна до зміни спеціальності. Частка молоді у віці 18-24 роки, яка працює зовсім за іншою спеціальністю, збільшилася з 57% у травні 2023 року до 68% у грудні 2024 року. У свою чергу, частка молоді у віці 24-34 роки, яка змінила спеціальність, зросла з 38% до 63% за аналогічний період часу. Натомість, частка опитаних біженців у віці 50-65 роки, які працюють за тією спеціальністю, що і до війни, збільшилася з 25% у травні 2023 року до 35% у грудні 2024 році [7]. Це свідчить про різновекторну мотивацію українських біженців до змін спеціальності (зادля успішного працевлаштування) залежно від віку. Відповідно, це підтверджує можливості більш швидкої адаптації молоді до вимог зарубіжних ринків праці.

Разом з тим, отримання професійних кваліфікацій, необхідних для працевлаштування на зарубіжних ринках праці, українськими біженцями (представниками молодших вікових груп) може стати серйозними конкурентними перевагами у перспективі. Створення умов для повернення біженців до України (не тільки у віці понад 65 років, але й представників контингенту найбільш продуктивного віку) сприятиме поширенню найбільш ефективних бізнес-практик, започаткуванню бізнесу, що базується на європейських стандартах.

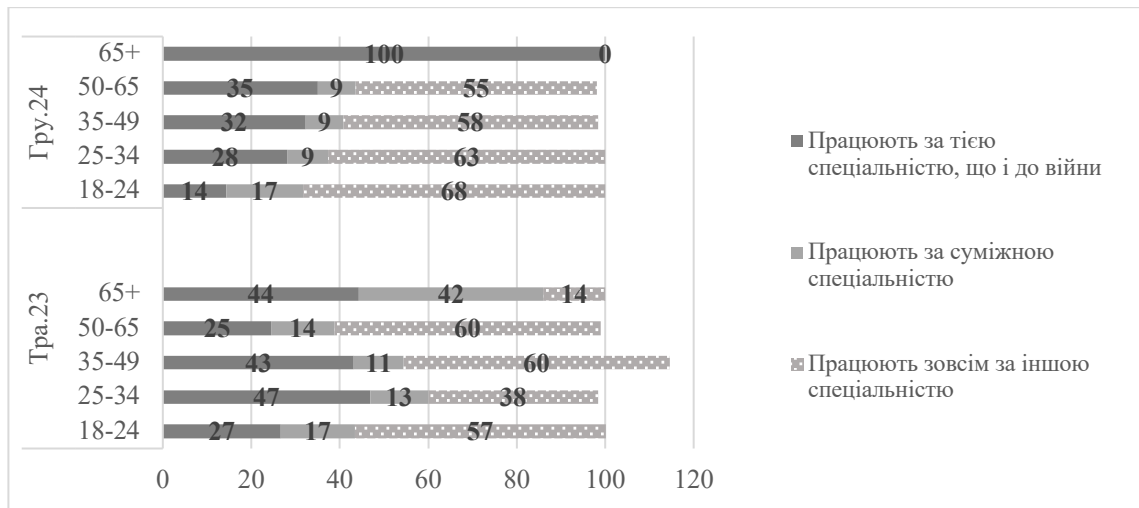


Рисунок 1. Працевлаштування українських біженців (за спеціальністю та/або за суміжною/іншою спеціальністю)

Джерело: «Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться? Четверта хвиля дослідження» [7]

Водночас мотивація українських біженців до навчання та зайнятості суттєво варіюється залежно від віку. (Рис. 2). Частка респондентів вікової групи 25-34 роки та 35-49 років, які влаштувалися на роботу в країні перебування на повний день, суттєво збільшилася (у грудні 2024 року, порівняно з травнем 2023 року).

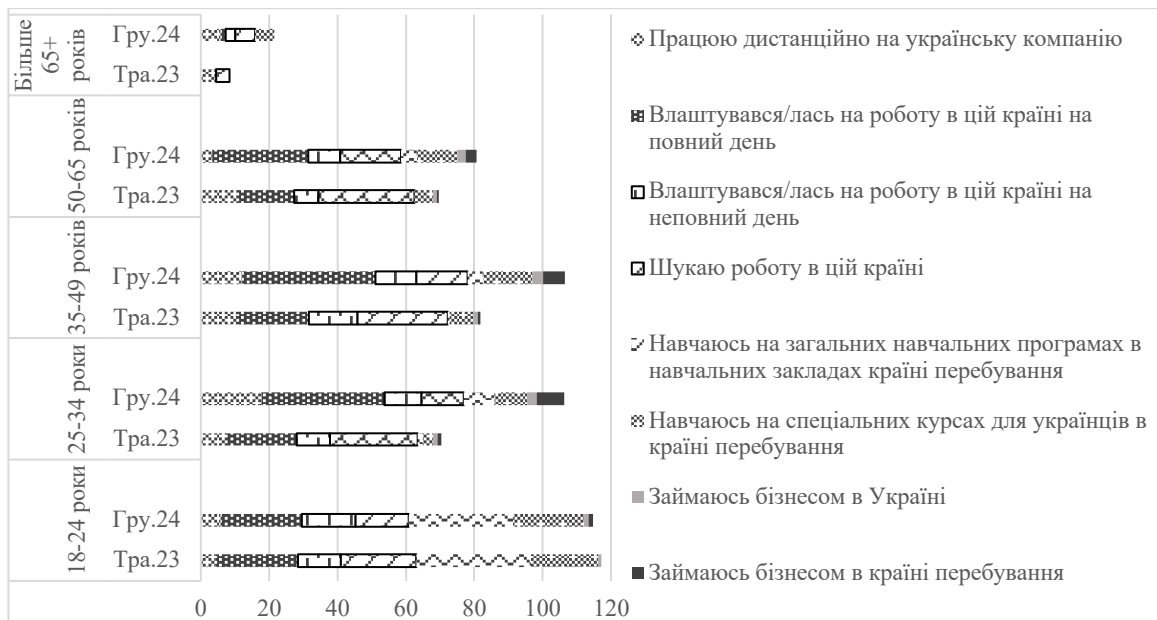


Рисунок 2. Активність українських біженців на ринку праці

Джерело: «Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться? Четверта хвиля дослідження» [7]

Разом з тим, частка біженців, які шукають роботу у країні перебування, скоротилася практично по усім віковим групам. Це свідчить про націленість біженців найбільш

продуктивних вікових груп на підвищення економічної активності. Водночас, частка респондентів у віці 25-34 роки, які працюють в українських компаніях, зросла з 8% до 18%. Одночасно, представники цієї вікової групи також продемонстрували активність у започаткуванні бізнесу у країні перебування.

Загалом, можливо зробити висновок про підвищення економічної активності українських біженців найбільш продуктивних вікових груп на зарубіжних ринках праці. Відповідно, для забезпечення ефективної реалізації освітнього та трудового потенціалу українських мігрантів, стимулювання їх повернення в Україну необхідно створювати умови для започаткування бізнесу та працевлаштування, можливості реалізації здобутих навичок та кваліфікацій протягом перебування за кордоном. Вважаємо, що українська молодь, яка має досвід міграційної мобільності після повернення в Україну (за умов створення належних умов) буде демонструвати високий рівень готовності до інноваційної зайнятості та швидкої включеності в сферу праці з урахуванням досвіду, набутого на ринках праці інших країн.

При цьому, в контексті трансформаційних зрушень в зайнятості молоді, слід враховувати, що з поширенням цифровізації на всі види економічної діяльності відбувається трансформація структури зайнятості внаслідок зменшення чисельності працівників, зайнятих в традиційних первинному, вторинному та третинному секторах економіки. Натомість зростатиме частка працівників, залучених в четвертинний і п'ятинний сектори економіки [7, с. 81]. Отже, молодь має під час навчання та здобуття трудового досвіду бути відкритою для формування й розвитку цифрових компетенцій, що вже сьогодні вигідно вирізняють її на ринку праці від представників інших вікових груп та будуть в подальшому змінювати її конкурентоспроможність в сфері зайнятості.

Крім того, слід враховувати, що дослідження показують, що понад половина працевлаштованої молоді в Україні працюють не за спеціальністю [8, с. 10]. Дослідження 2024 р. показали, що понад 80% випускників закладів вищої освіти не працюють за спеціальністю — держава витрачає гроші, готує фахівців, а люди ідуть в іншу сферу. Це, зокрема, підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг [8, с. 10].

За результатами опитування, що було проведено у вересні 2024 р. цифровою платформою ЮНІСЕФ «U-Report» разом із «HappyMonday», «USAID», «ReSkillUA» та Міністерством економіки України, 59% молодих людей упевнені, що професійну сферу можна змінювати відповідно до цілей і побажань кілька разів, що свідчить про готовність адаптуватися до змін та спробувати себе в різних галузях залежно від особистих цілей і ринкових умов. 35% респондентів вказали, що освіта, яку вони здобули, відповідає сфері їхньої роботи. Такий самий відсоток опитаних дали протилежну відповідь. Це може свідчити про розрив між освітньою системою та вимогами ринку праці, що вимагає удосконалення програм підготовки фахівців [9, с. 224].

Досліджуючи гнучкі форми праці, такі як гнучкий графік, часткова або проектна зайнятість, фріланс, дослідники зазначають, що ці форми надають працівникам більше контролю над своїм робочим часом, що дозволяє краще поєднувати професійне життя з особистим. Проте такі форми зайнятості можуть призводити до нестабільності та невизначеності для працівників [7, с. 82]. Вважаємо, що особливо відчутним вплив гнучких форм зайнятості є для молоді, яка перебуває на етапі професійного становлення та накопичення трудового досвіду. З одного боку, фріланс, дистанційна та проектна робота розширюють можливості працевлаштування молодих фахівців (вони зачасту не готові працювати за чітко фіксованим робочим графіком за умов традиційної зайнятості), сприяють

розвитку цифрових компетентностей і забезпечують їх доступ до глобального ринку праці, що в свою чергу дозволяє обмежитись віртуальною міграційною мобільністю без фізичного виїзду з країни. З іншого боку, переважаючі нестандартні форми зайнятості нерідко супроводжується відсутністю соціальних гарантій, обмеженими можливостями кар'єрного зростання та підвищеним ризиком трудової нестабільності, що може негативно впливати на формування людського капіталу та довгострокову професійну реалізацію молоді, яка традиційно вважається вразливою категорією на ринку праці.

Фахівці констатують, що проблеми у працевлаштуванні молоді пов'язані з тим, що вона має найменшу конкурентоспроможність на ринку праці через недостатню профорієнтацію, низький рівень професійної підготовки та відсутність досвіду практичної роботи. В економіці дедалі більше відчувається зростання потреби у підвищенні загальноосвітнього рівня працівників, зростає попит на професійну освіту. Якщо чинні нині тенденції у відтворенні кваліфікованих кадрів не зміняться, то у найближчій перспективі очікується зростання безробіття серед некваліфікованого населення, і молодих людей, які продовжують подальшу освіту, які мають професії чи належні кваліфікації [8].

Молодь, з одного боку, є відкритим, активним, цілеспрямованим, прогресивним ресурсом праці, швидко вчиться, більшою мірою соціально мобільна, здатна до професійного зростання та здійснення трудової діяльності протягом тривалішого часового періоду. Проте відсутність практичних навичок та професійного досвіду знижує конкурентоспроможність молоді на ринку праці [9].

Для врегулювання окреслених питань, невирішення яких має низку негативних впливів на всіх учасників економічних відносин (і, перш за все, на молодь) пропонуємо запровадження стратегічного підходу до зміцнення людського капіталу й вважаємо, що акцентом такої стратегії мають бути молоді громадяни України. Мета та цільове поле цієї стратегії представлені в табл.1. Зауважимо, що вони можуть сприйматись як наскрізні (від індивідуального рівня до національного), що сприятиме синергитизації можливих ефектів.

Висновки. Цифровізація економіки суттєво трансформує моделі зайнятості молоді, сприяючи поширенню дистанційної, платформеної та проєктної праці, водночас посилюючи міжнародну трудову мобільність. За таких умов ключового значення набуває формування цілісної та гнучкої політики, спрямованої на розвиток цифрових компетентностей молоді, підтримку інноваційної зайнятості та стимулювання повернення людського капіталу в Україну. При цьому ключовим «молодіжним» фокусом стратегії зміцнення людського капіталу вважаємо забезпечення відтворення та розвитку конкурентоспроможного людського капіталу молоді, здатного реалізовуватися в Україні в середовищі цифровій економіки. Перспективи подальших досліджень вбачаємо доцільним реалізовувати за двома векторами. По-перше, напрацювання мотиваційних програм повернення української молоді з досвідом міграції до українського ринку праці. По-друге, розробка механізмів підтримки інноваційних трансформацій в сфері зайнятості, обумовлених поширенням цифровізації всіх сфер суспільної діяльності, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності молоді на ринку праці, підвищенню її продуктивності праці та стане потужним базисом відновлення й подальшого розвитку національної економіки.

Таблиця 1 – Ключові цілі стратегії зміцнення людського капіталу в частині трансформаційних зрушень зайнятості молоді

Цільове поле стратегії	Зміст	Очікувані результати реалізації
Стратегічна мета	Формування та розвиток конкурентоспроможного, цифрово компетентного та соціально мобільного людського капіталу, здатного до ефективної інтеграції в умови цифрової економіки та глобалізованого ринку праці, із забезпеченням розширення можливостей якісної зайнятості в Україні та зниженням рівня вимушеної міграції молоді	Підвищення якості зайнятості молоді; зростання внутрішньої зайнятості; посилення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; зменшення втрат людського капіталу через міграцію.
Ціль 1. Розвиток цифрових компетентностей молоді	Формування системи безперервного розвитку цифрових навичок, інноваційного мислення та підприємницьких компетентностей молоді відповідно до вимог цифрової трансформації економіки.	Підвищення рівня цифрової грамотності; зростання частки молоді з advanced digital skills; посилення готовності до інноваційної діяльності.
Ціль 2. Оптимізація переходу “освіта–зайнятість”	Подолання структурного розриву між системою освіти та ринком праці шляхом розвитку механізмів практико-орієнтованого навчання, стажувань і кар’єрного супроводу молоді.	Скорочення тривалості переходу до першого робочого місця; зменшення молодіжного безробіття; підвищення рівня працевлаштування випускників.
Ціль 3. Розвиток гнучких та інноваційних форм зайнятості	Інституційна підтримка дистанційної, платформеної, проєктної та самозайнятої праці молоді як невід’ємної складової сучасного ринку праці.	Зростання частки гнучкої зайнятості; поширення платформеної праці; розширення можливостей самореалізації .
Ціль 4. Підвищення привабливості національного ринку праці для молоді	Формування економічних, соціальних та інституційних умов, що забезпечують конкурентоспроможну зайнятість молоді в Україні та стимулюють її професійну реалізацію на національному ринку праці.	Зростання рівня утримання молодих фахівців; підвищення заробітних очікувань і їх відповідності ринку; розвиток молодіжного підприємництва.
Ціль 5. Регулювання міграційної мобільності та стимулювання повернення людського капіталу	Розроблення та впровадження механізмів зниження вимушеної зовнішньої міграції молоді та створення умов для реінтеграції й повернення молодих фахівців в Україну.	Скорочення відтоку молоді за кордон; зростання кількості програм повернення; посилення зв’язків із українською молоддю за кордоном.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Населення України. Нариси про демографічний стан країни у перше тридцятиріччя незалежності. Проект «Наукова книга». Київ, «Наукова думка», 2023. URL: <https://idss.org.ua/arhiv/Naselennya.pdf>
2. Малиновська О.А. Міграція як виклик, джерело та інструмент індивідуальної та суспільної стійкості. *Демографія та соціальна економіка*. 2025. № 4 (62), С. 79-96. <https://doi.org/10.15407/dse2025.04.079>
3. Лібанова Е.М., Позняк О.В., Цимбал О.І. Масштаби та наслідки вимушеної міграції населення України внаслідок збройної агресії Російської Федерації. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 2 (48), С. 37-57. <https://doi.org/10.15407/dse2022.02.037>
4. UNHCR. Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation. [Electronic resource]. Available at: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (accessed: 25.12.2025)
5. UNHCR. Regional Intentions Survey Results (5th&6th Rounds). Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine. [Electronic resource]. Available at: <https://data.unhcr.org/en/dataviz/409?sv=54&geo=0> (accessed: 25.12.2025)
6. UNHCR. Regional Refugee response for the Ukraine situation. Education of Refugee Children and Youth from Ukraine. [Electronic resource]. Available at: <https://data.unhcr.org/en/documents/download/115988> (accessed: 25.12.2025)
7. Петрова І.Л., Бараш А.Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. №9(279). С.78-86. DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-78-86>
8. Пищуліна О. Молодіжна зайнятість — на шляху до європейських стандартів. ЦЕНТР РАЗУМКОВА, липень 2025. 14 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2025/07/03/2025-Youth%20employment.pdf>
9. Опанасюк Т.А. Молодь і ринок праці під час війни: між сподіваннями та реальністю. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*. 2025. № 1 (64). С. 216-231.

REFERENCES

1. Naselennia Ukrainy. Narysy pro demohrafichnyi stan krainy u pershe trydtsiatyrichchia nezalezhnosti. Proiekt «Naukova knyha». Kyiv, «Naukova dumka», 2023. URL: <https://idss.org.ua/arhiv/Naselennya.pdf>
2. Malynovska O.A. Mihnratsiia yak vyklyk, dzherelo ta instrument indyvidualnoi ta suspilnoi stiikosti. Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. 2025. № 4 (62), S. 79-96. <https://doi.org/10.15407/dse2025.04.079>
3. Libanova E.M., Pozniak O.V., Tsybmal O.I. Masshtaby ta naslidky vymushenoї mihnratsii naselennia Ukrainy vnaslidok zbroinoї ahresii Rosiiskoi Federatsii. Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. 2022. № 2 (48), S. 37-57. <https://doi.org/10.15407/dse2022.02.037>
4. UNHCR. Operational Data Portal. Ukraine Refugee Situation. [Electronic resource]. Available at: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (accessed: 25.12.2025)
5. UNHCR. Regional Intentions Survey Results (5th&6th Rounds). Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine. [Electronic resource]. Available at: <https://data.unhcr.org/en/dataviz/409?sv=54&geo=0> (accessed: 25.12.2025)
6. UNHCR. Regional Refugee response for the Ukraine situation. Education of Refugee Children and Youth from Ukraine. [Electronic resource]. Available at: <https://data.unhcr.org/en/documents/download/115988> (accessed: 25.12.2025)
7. Petrova I.L., Barash A.Iu. Vplyv tsyfrovoi ekonomiky na transformatsiiu zainiatosti ta stratehii upravlinnia liudskymy resursamy. Aktualni problemy ekonomiky. 2024. №9(279). S.78-86. DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-78-86>

8. Pyshchulina O. Molodizhna zainiatist — na shliakhu do yevropeiskykh standartiv. TsENTR RAZUMKOVA, lypen 2025. 14 s. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2025/07/03/2025-Youth%20employment.pdf>

9. Opanasiuk T.A. Molod i ryнок pratsi pid chas viiny: mizh spodivanniamy ta realnistiu. Visnyk Natsionalnoho yurydychnoho universytetu imeni Yaroslava Mudroho. 2025. № 1 (64). S. 216-231.

Стаття надійшла до редакції 07.01.2026

Стаття прийнята до друку після рецензування 23.01.2026