

IT-РЕКРУТИНГ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

IT RECRUITMENT IN THE DIGITAL AGE: THE ROLE OF SOCIAL NETWORKS IN EMPLOYMENT

Стаття присвячена дослідженню сучасних тенденцій IT-рекрутингу у цифрову епоху, зокрема ролі соціальних мереж як ключового інструмента у процесах працевлаштування висококваліфікованих IT-фахівців. Авторами проаналізовано основні функціональні можливості таких платформ, як LinkedIn, Facebook, Telegram, а також спеціалізованих IT-спільнот, що формуються в цифровому просторі. Розглянуто основні цифрові інструменти, що використовуються рекрутерами та кандидатами, зокрема LinkedIn, GitHub, Stack Overflow, а також особливості їх функціонування у контексті відбору персоналу. У роботі детально розглянуто механізми взаємодії між рекрутерами та кандидатами, особливості пошуку, відбору та комунікації, які значно відрізняються від традиційних методів підбору персоналу. Особливу увагу приділено специфіці формування професійного іміджу кандидата у соціальних мережах, а також питанням розвитку персонального бренду, що має вирішальне значення для успішного працевлаштування в IT-сфері. Автори виокремлюють переваги цифрових платформ, серед яких – можливість таргетованого пошуку, швидкість зворотного зв'язку, широка географічна доступність кандидатів, а також значне розширення бази потенційних працівників. Водночас у статті розглядаються виклики, пов'язані з інформаційною перевантаженістю, необхідністю фільтрації та оцінки якості даних, а також питаннями забезпечення конфіденційності та захисту персональних даних у цифровому середовищі. Дослідження підкреслює, що соціальні мережі трансформують традиційні підходи до рекрутингу, стаючи невід'ємною складовою частиною сучасних кадрових стратегій в IT-галузі. Отримані результати можуть бути корисними для фахівців з керування персоналом, IT-менеджерів, а також науковців, які вивчають вплив цифрових технологій на ринок праці та соціальні процеси.

Ключові слова: IT-рекрутинг, соціальні мережі, IT-галузь, працевлаштування, рекрутер, цифрове суспільство.

The article is devoted to the study of modern trends in IT recruitment in the digital age, in particular the role of social networks as a key tool in the employment processes of highly qualified IT specialists. The author analyzes the main functional capabilities of such platforms as LinkedIn, Facebook, Telegram, as well as specialized IT communities that are formed in the digital space. The main digital tools used by recruiters and candidates are analyzed – LinkedIn, GitHub, Stack Overflow and others, as well as the features of their functioning in the context of personnel selection. The paper examines in detail the mechanisms of interaction between recruiters and candidates, the features of search, selection and communication, which are significantly different from traditional methods of personnel selection. Special attention is paid to the specifics of forming a candidate's professional image in social networks, as well as the issues of developing a personal brand, which is crucial for successful employment in the IT sphere. The author highlights the advantages of digital platforms, including the possibility of targeted search, speed of feedback, wide geographical availability of candidates, as well as a significant expansion of the base of potential employees. At the same time, the article considers the challenges associated with information overload, the need for filtering and assessing data quality, as well as issues of ensuring confidentiality and protection of personal data in the digital environment. The study emphasizes that social networks are transforming traditional approaches to recruiting, becoming an integral part of modern HR strategies in the IT industry. The results obtained may be useful for HR specialists, IT managers, as well as scientists studying the impact of digital technologies on the labor market and social processes.

Key words: IT recruiting, social networks, IT industry, employment, recruiter, digital society.

УДК 331.1(075.8)+004.738
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.75.1.7>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Горпинич О.В.

к.філос.н., доцент кафедри філософії,
соціології та політології
Державний торговельно-економічний
університет

Постой О.О.

здобувач вищої освіти
Державний торговельно-економічний
університет

Актуальність дослідження. У сучасну цифрову епоху ринок праці, зокрема в IT-сфері, зазнає динамічних змін, що зумовлені швидким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій. IT-галузь вирізняється високими темпами інновацій, глобальною конкуренцією за таланти та зростаючою потребою в адаптивних, креативних фахівцях. У таких умовах виключно професійні навички вже не гарантують успішного працевлаштування. Значення набувають особисті якості кандидата, його соціальна активність, стиль життя та цифрова репутація.

Соціальні мережі стають не лише платформою для комунікації, але й потужним інструментом самопрезентації, пошуку кар'єрних можливостей

і формування персонального бренду. Контент, який поширюється користувачем, може як підвищити, так і знизити шанси на успіх у професійному середовищі. У сфері IT, де активний цифровий слід є майже нормою, правильне ведення особистих профілів у LinkedIn, GitHub, X (Twitter), Facebook та інших мережах суттєво впливає на сприйняття кандидата рекрутерами.

Інтернет-комунікація трансформувала спосіб взаємодії між роботодавцями та шукачами. Професійні спільноти, кар'єрні платформи та тематичні форуми відкривають доступ до вакансій у глобальному масштабі, даючи змогу обом сторонам знайти релевантного партнера незалежно від географічного розташування. Завдяки цьому фор-

мується нова парадигма працевлаштування, в якій акцент робиться не лише на формальних резюме, але й на цифровій активності та онлайн-репутації.

Зростання впливу соціальних мереж на ринок праці вже є предметом пильної уваги дослідників у галузях соціології, психології, медіа- та комунікаційних наук. Розуміння особливостей цифрової ідентичності, стратегій самопрезентації та мережевого капіталу стає важливим чинником не тільки для кандидатів, але й для роботодавців, які шукають найкращих фахівців в умовах глобальної конкуренції.

Таким чином, IT-рекрутинг у цифрову епоху все більше інтегрується із соціальними мережами, трансформуючи традиційні підходи до пошуку роботи та керування людськими ресурсами. Дослідження цього феномена дає змогу не лише краще зрозуміти динаміку сучасного ринку праці, але й сформулювати нові стратегії успішної взаємодії між учасниками цифрового трудового середовища.

Інформаційно-комунікаційні технології трансформують сучасний ринок праці, особливо у сфері інформаційних технологій (IT), де конкуренція за висококваліфікованих фахівців стимулює розвиток нових підходів до рекрутингу. Це зумовлює активізацію наукових досліджень у напрямках цифрової комунікації, соціального впливу онлайн-платформ та їхньої ролі у формуванні професійної ідентичності.

Упродовж останніх десятиліть наукова спільнота виявляє посилений інтерес до дослідження впливу цифрових комунікацій на соціальні процеси, зокрема на трансформацію ринку праці та особливості працевлаштування в умовах інформаційного суспільства. Значний науковий доробок сформовано у напрямках, що стосуються інтернет-комунікацій, соціальних мереж, самопрезентації особистості у цифровому просторі та цифрової ідентичності.

На вітчизняному рівні окремі аспекти зазначеної проблематики висвітлювалися у працях таких науковців, як О. Білецький, В. Рубан, Д. Смолій, О. Шульга, Ю. Науменко, які досліджували феномен соціальних мереж як чинника соціальної взаємодії та каналу формування публічного образу. З позиції соціологічного аналізу самопрезентації у віртуальному середовищі важливі наукові розвідки належать О. Яременку, І. Шайдаковій, Н. Марущак, Ю. Бігичу та А. Головацькому, що розглядають самопрезентацію як динамічний процес, залежний від культурних, інституційних та технологічних контекстів.

Зарубіжні дослідження, зокрема роботи Ш. Теркл, присвячені вивченню впливу цифрових технологій на міжособистісну комунікацію та соціальну поведінку в онлайн-просторі, дають змогу глибше осмислити психологічний вимір цифрової самопрезентації. Праці Д. Големана, що зосереджуються на взаємозв'язку емоційного інтелекту та комунікативних стратегій, відкривають нові перспективи для аналізу поведінки користувачів

у цифровому середовищі. Дослідження Д. Зіттеля, який спеціалізується на правових та соціальних аспектах функціонування інтернету, розкривають механізми регуляції цифрової взаємодії, зокрема у сфері професійної комунікації та рекрутингу.

Окрему увагу в сучасних зарубіжних дослідженнях приділено IT-рекрутингу як окремій галузі цифрового керування персоналом.

Так, у праці Г. Морґана (2021 рік) "Digital Recruiting Strategies for the IT Workforce" висвітлено технологічні інновації у сфері найму, зокрема використання штучного інтелекту та алгоритмів для відбору кандидатів. У дослідженні А. Фішер (2022 рік) "LinkedIn as a Tool for Employer Branding and Talent Acquisition in Tech" соціальні мережі розглядаються як інструменти побудови бренду роботодавця та залучення фахівців. Е. Рівєро (2023 рік) у праці "Social Media Footprint and Candidate Screening in IT Recruitment" аналізує ризики та переваги цифрового сліду кандидатів у процесі найму.

Таким чином, актуальність проблематики IT-рекрутингу та соціальних мереж у контексті працевлаштування підтверджується багатовекторністю сучасних наукових підходів, що охоплюють соціологічні, психологічні, комунікаційні та технологічно-організаційні аспекти. Однак, попри зростаючий масив досліджень, інтеграція цих підходів у вітчизняну практику IT-рекрутингу потребує подальшого осмислення, адаптації та емпіричної перевірки.

Виклад основного матеріалу дослідження.

У сучасну епоху цифрових перетворень стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій значно вплинув на всі аспекти суспільного життя, зокрема на способи взаємодії, структуру міжособистісного спілкування, форми самопрезентації та функціонування ринку праці. Інтернет та соціальні мережі стали домінантними платформами комунікації, що змінюють не лише побутову, але й професійну взаємодію між людьми.

Питання, пов'язані з впливом цифрових технологій на соціальні процеси, активно досліджуються вітчизняними та зарубіжними науковцями. У цьому контексті значний внесок зроблено такими дослідниками, як О. Зінченко, С. Гриценко, Д. Міллер, Н. Баум, А. Міндель, В. Шепель, які розглядали особливості соціальної поведінки та взаємодії в умовах цифровізації. Окремо варто відзначити наукові розвідки П. Коллока, Г. Рейнгольда та С. Херрінга, які досліджували особливості комунікації в цифровому середовищі, а також роботи Д. Волтера, Д. Вестермана і С. Тонга, присвячені принципам функціонування соціальних мереж.

К. Дубняк пропонує трактувати соціальні мережі як новий формат медіа, що, попри відсутність власної технологічної бази, формують унікальне середовище для інформаційного обміну, поєднуючи функції ЗМІ, комунікатора та інструмента соціалізації. Завдяки цьому соціальні платформи поступово трансформуються у потужні канали публічної комунікації, зокрема в контексті працевлаштування та добору кадрів [1].

Термін «комунікація» розглядається як багатовимірне поняття: це й передача інформації, і форма соціальної взаємодії, що може охоплювати як міжособистісне, так і масове спілкування. У межах інформаційного суспільства ці процеси набувають нових форм – зокрема, завдяки можливостям цифрових каналів передавання даних. Соціальні мережі, маючи децентралізовану структуру, забезпечують відкритість, оперативність і горизонтальний тип комунікації, де всі учасники взаємодіють на рівних засадах.

Ще до широкого впровадження терміна «соціальні медіа» інтернет вже використовувався як канал комунікації, платформа для самовираження та формування особистої репутації. З розвитком комерційних платформ, таких як Facebook, Instagram, LinkedIn, цифрове спілкування стало не лише способом підтримання соціальних зв'язків, але й інструментом просування професійних компетенцій. Деякі дослідники наголошують на тому, що концепт «соціальні медіа» відображає комерціалізацію комунікативного простору, де споживання контенту стає інтегрованим у бізнес-моделі цифрових платформ.

Соціальні мережі фокусуються не стільки на технології, скільки на поведінкових моделях користувачів, тому в науковому дискурсі особливу увагу приділяють тому, як саме люди взаємодіють з цими платформами, які стратегії використовують для досягнення особистих або професійних цілей, зокрема в контексті працевлаштування.

Самопрезентація стала однією з центральних категорій цифрової комунікації. Незалежно від рівня усвідомлення цього процесу, кожен користувач соціальної мережі формує певний образ себе – як у соціальному, так і в професійному просторі. Вона включає як навмисні дії зі створення бажаного враження, так і несвідоме відображення справжньої ідентичності. У цьому контексті самопрезентація виконує функцію соціального регулятора, який впливає на рішення потенційних роботодавців, рекрутерів і ділових партнерів.

Інформаційні технології як продукт цифрової епохи стали рушійною силою трансформації не лише інформаційного простору, але й ринку праці. Інформація перетворилась на основну цінність, а її опрацювання – на ключову функцію сучасних технологічних процесів. Технологізація суспільного життя, у тому числі процесів рекрутингу, спричинила необхідність адаптації до нових форматів комунікації, таких як цифрове портфоліо, електронне резюме, онлайн-співбесіди та моніторинг цифрової активності кандидатів.

Таким чином, соціальні мережі відіграють провідну роль у сучасних формах професійної комунікації. Вони поєднують інноваційність, мультимедійність, гнучкість та зворотний зв'язок, що надає їм перевагу над традиційними медіа. У цьому контексті ІТ-рекрутинг набуває нового змісту: він базується на поєднанні цифрових інструментів, аналітики та соціальної поведінки, що дає змогу

ефективніше добирати персонал та формувати сильний бренд роботодавця у віртуальному середовищі.

У сучасному цифровому середовищі соціальні мережі виступають не лише каналом комунікації, але й повноцінною платформою для професійної самопрезентації та рекрутингу. Такі платформи, як LinkedIn, стали ключовими інструментами для підбору персоналу в ІТ-сфері. Тут рекрутери мають змогу вивчати профілі кандидатів, ознайомлюватися з їхнім професійним досвідом, кейсами, рекомендаціями, сертифікатами [9].

Платформи на кшталт GitHub і Stack Overflow надають технічним фахівцям можливість демонструвати свої навички на практиці, що стало важливим джерелом оцінки кваліфікації потенційних кандидатів. Профіль GitHub з активністю в публічних проєктах і участю в обговореннях є частиною цифрового портфоліо [10]. Stack Overflow зі своєю репутаційною системою дає змогу неформально оцінити експертність кандидата через якість відповідей на професійні запити [13].

У візуально-креативному сегменті значну роль відіграють Behance та Dribbble, де дизайнери можуть представити свої портфоліо. Ці ресурси дають змогу рекрутерам оперативно оцінити стиль, рівень професіоналізму, релевантність досвіду [8].

Також платформи фрилансу, зокрема Upwork, стали інструментами не лише для найму, але й для первинного відбору персоналу через систему відгуків, завершених проєктів та тестових завдань [14].

У сучасних умовах цифрової трансформації інтернет-комунікації відіграють провідну роль у формуванні професійного іміджу української ІТ-спільноти на національному та глобальному ринках праці. Інформаційно-комунікаційні технології стали не лише технічним інструментом, але й ключовим чинником побудови особистого та корпоративного бренду в ІТ-середовищі. Саме цифрові платформи, передусім соціальні мережі (LinkedIn, Facebook, Twitter), а також професійні онлайн-спільноти (GitHub, Stack Overflow, Behance, Upwork), стали основними каналами презентації кваліфікації, досягнень та досвіду фахівців.

Українські ІТ-компанії, інженери, дизайнери, рекрутери та інші учасники ринку активно використовують можливості онлайн-ресурсів для комунікації з професійною аудиторією, публікації аналітичних матеріалів, обговорення актуальних тем та залучення партнерів до співпраці. Публікації в блогах, галузевих медіа та на спеціалізованих платформах посилюють інформаційну присутність української ІТ-спільноти, сприяючи зростанню її репутаційного капіталу на міжнародному рівні [6].

Цифрові засоби комунікації, зокрема вебінари, онлайн-конференції, хакатони та освітні форуми, забезпечують інтерактивність і широке охоплення цільової аудиторії. Вони дають змогу поширювати

знання, демонструвати інновації, обмінюватися досвідом і залучати фахівців з різних країн. Репозиторії на платформах GitHub і Behance стали сучасними цифровими портфоліо, де спеціалісти демонструють свої проекти, технічну експертизу й креативні розробки, формуючи професійний образ у глобальному цифровому просторі.

Брендинг роботодавця також значною мірою залежить від ефективності цифрової комунікації. Компанії використовують соціальні мережі для просування своєї корпоративної культури, презентації умов праці та кар'єрних можливостей. Це дає змогу залучати як вітчизняних, так і закордонних фахівців, розширюючи кадровий потенціал та підвищуючи інвестиційну привабливість ІТ-сектора України.

Активна присутність у цифровому середовищі сприяє спростуванню стереотипів щодо якості українських послуг, підвищенню довіри до національного ІТ-продукту, а також зміцненню позицій країни як технологічно розвинутого гравця на світовому ринку. Віртуальні презентації, участь у міжнародних виставках, онлайн-демо та конкурси інновацій – все це формує позитивний імідж та розширює можливості для залучення інвестицій.

Онлайн-освіта – ще один важливий елемент цифрового іміджу: участь українських фахівців у глобальних освітніх ініціативах, сертифікаційних програмах, MOOCs, платформах на кшталт Coursera, Udemu, а також власні ініціативи з менторства та технічного навчання підтверджують високий рівень кваліфікації та динамічність професійного розвитку [5].

Загалом ефективне використання інтернет-комунікацій дає змогу українській ІТ-спільноті посилювати свою видимість, авторитет та конкурентоспроможність у глобальному середовищі цифрової економіки. Такі комунікації стають інструментом трансформації не лише індивідуального іміджу, але й національного бренду у сфері високих технологій [2].

У 2023 році 87% ІТ-компаній активно використовували соціальні мережі для пошуку та найму нових працівників, що значно перевищує показник 2013 року, коли цей показник становив лише 56%. Кількість ІТ-фахівців, зареєстрованих у професійній мережі LinkedIn, за цей період збільшилась майже втричі: з 50 мільйонів у 2013 році до понад 145 мільйонів у 2023 році [7].

Також помітно зросла частка кандидатів, які шукають інформацію про потенційних роботодавців через соціальні мережі: з 34% у 2013 році до 79% у 2023 році. Водночас кількість ІТ-компаній з активними акаунтами в соцмережах для просування бренду роботодавця зросла з 16% до 68% [3].

Важливою тенденцією є стрімке збільшення кількості ІТ-фрілансерів, які користуються онлайн-платформами для пошуку замовлень і проєктів: їхня кількість зросла з 3,7 мільйонів у 2013 році до 59 мільйонів у 2023 році. Аналогічно

частка ІТ-спеціалістів, які беруть участь у віртуальних конференціях та вебінарах, зросла з 28% до 62% [14].

Ще одним індикатором активності в цифровому просторі є кількість репозиторіїв на GitHub, де фахівці демонструють свої проекти та портфоліо. За десять років цей показник збільшився більш ніж у 40 разів: з 4,5 мільйонів у 2013 році до понад 200 мільйонів у 2023 році [9].

Отже, наведені статистичні дані підтверджують, що інтернет-комунікації стали невід'ємним і потужним інструментом для розвитку ІТ-спільнот на ринку праці, забезпечуючи ефективні механізми для пошуку роботи, формування та просування бренду роботодавця, налагодження співпраці, обміну знаннями, а також демонстрації професійних досягнень і проєктів.

Інтернет-комунікації сьогодні є важливим інструментом у сфері працевлаштування, створюючи ефективні канали взаємодії між роботодавцями, кандидатами та іншими учасниками ринку праці. До основних засобів такої взаємодії належать спеціалізовані онлайн-платформи для пошуку роботи, зокрема Indeed, LinkedIn, Glassdoor, які відіграють роль посередників у процесі працевлаштування, пропонуючи широкий спектр функціональних можливостей.

Ці ресурси дають змогу роботодавцям розміщувати вакансії з докладним описом вимог, умов праці, рівня заробітної плати та інших важливих аспектів. Кандидати, своєю чергою, мають змогу подавати резюме на позиції, що відповідають їхньому професійному профілю, та слідкувати за статусом своїх заявок. За допомогою платформ роботодавці можуть керувати потоком кандидатів, що підвищує прозорість та ефективність процесу найму [4].

Крім того, такі платформи підтримують функції прямої комунікації між сторонами: обмін повідомленнями, уточнення деталей вакансій та домовленість про подальші кроки. Важливою особливістю є можливість створення професійних профілів кандидатів, де вони можуть розміщувати резюме, описувати досвід роботи, навички та рекомендації, що полегшує оцінку їх відповідності вимогам посади. Для роботодавців також доступні інструменти аналітики, які дають змогу відстежувати ефективність оголошень та оптимізувати процеси підбору персоналу [12].

Спеціалізовані вебсайти та мобільні застосунки для пошуку роботи стали невід'ємною частиною сучасного ринку праці, забезпечуючи зручні та дієві механізми взаємодії між роботодавцями і кандидатами, спрощуючи процедури працевлаштування та підвищуючи їхню продуктивність.

Водночас професійні соціальні мережі, такі як LinkedIn, а також загальні платформи на кшталт Facebook і Twitter, активно використовуються для створення професійних профілів, розширення контактів, обміну інформацією про вакансії та пошуку роботи через мережу особистих зв'язків [5].

ІТ-спільнота, зокрема, інтенсивно використовує спеціалізовані форуми та онлайн-платформи для організації віртуальних дискусій, обміну досвідом та ідеями. LinkedIn та подібні майданчики не лише вирішують технічні питання, але й служать важливим інструментом професійного розвитку, де учасники можуть обговорювати різноманітні аспекти програмування, адміністрування, архітектури програмних продуктів тощо. Це створює сприятливе середовище для обміну порадами, натхнення і підтримки серед колег.

Використання таких платформ сприяє розширенню професійних мереж, обміну знаннями, отриманню актуальної інформації про галузеві тенденції та можливості. Водночас важливо дотримуватись етичних норм і підтримувати професійний імідж, обережно публікуючи інформацію, аби не зашкодити власній репутації. Соціальні мережі, хоч і є потужним інструментом, вимагають відповідального та усвідомленого підходу [7].

Крім цього, багато компаній має власні вебсайти та спеціальні кар'єрні сторінки, де розміщують актуальні вакансії, опис процесу найму та інформацію про корпоративну культуру. Це дає можливість потенційним кандидатам детальніше ознайомитись із роботодавцем і подати заявку в онлайн-режимі.

Онлайн-присутність компаній через власні ресурси значно спрощує та оптимізує взаємодію між роботодавцями й кандидатами, забезпечуючи зручний, швидкий і прозорий процес працевлаштування, що економить час і ресурси обох сторін.

Висновки. Інтернет-комунікації сьогодні є ключовим чинником, що трансформує сучасний ринок праці, зокрема в ІТ-сфері. Завдяки спеціалізованим онлайн-платформам та професійним соціальним мережам процес працевлаштування став більш прозорим, швидким і ефективним для всіх учасників. Роботодавці отримали зручні інструменти для публікації вакансій, керування потоком кандидатів і просування бренду роботодавця, тоді як кандидати можуть оперативно знаходити актуальні пропозиції, подавати резюме та підтримувати професійні зв'язки.

Особливе значення має роль професійних соціальних мереж і форумів, які не лише слугують майданчиками для пошуку роботи, але й стають осередками обміну знаннями, досвідом і професійного розвитку. Активне використання таких ресурсів сприяє формуванню професійного іміджу та розширенню мережі контактів, що є важливим чинником успішної кар'єри в ІТ.

Крім того, власні корпоративні вебсайти і кар'єрні сторінки компаній доповнюють онлайн-екосистему працевлаштування, забезпечуючи детальну інформацію про роботодавців і сприяючи більш зручній взаємодії між роботодавцями та кандидатами.

Отже, інтеграція інтернет-комунікацій у процес найму значно підвищує ефективність пошуку роботи, покращує якість підбору персоналу та

сприяє формуванню позитивного іміджу як окремих фахівців, так і всієї ІТ-спільноти загалом. Врахування цих тенденцій є важливим для подальшого розвитку ринку праці і конкурентоспроможності українських ІТ-фахівців на світовому рівні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дубняк К. Соціальні мережі Інтернет як засіб обміну інформацією. *Держава та регіони. Серія: Соціальні комунікації*. 2014. № 3. С. 122–126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drsk_2014_3_28 (дата звернення: 22.07.2025).
2. Кутовий Я., Самоходський І., Шелест О. Розвиток української ІТ-індустрії: аналітичний звіт. Київ: Асоціація «IT Ukraine», BRDO, 2018. 68 с. URL: https://ko.com.ua/files/u125/Ukrainian_IT_Industry_Report_UKR.pdf (дата звернення: 22.07.2025).
3. Мірошніченко М., Томенко О. Старт на Upwork у 2023: стратегії, приклади і кейси. *Practice Box*. 2023. URL: <https://practicebox.com.ua/blog/designer-start-upwork> (дата звернення: 22.07.2025).
4. Онлайн.ua. Переваги та недоліки електронної пошти для зв'язку в компанії. 2019. URL: <https://mail.online.ua/email-howto/perevagy-ta-nedoliky-elektronnoyi-poshty-dlya-zvyazku-v-kompaniyi> (дата звернення: 22.07.2025).
5. Постой О., Горпинич О. Взаємозв'язок інтернет-комунікацій та ринку праці. *Фундаментальні та прикладні проблеми суспільства: історія, сьогодення, майбутнє*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 11 квітня 2024 року) / відп. ред. А. Кравченко. Київ: ДТЕУ, 2024. С. 201–204. DOI: 10.31617/k.knute.2024-04-11.
6. Робота із соціальними мережами: посібник. Департамент преси і публічної інформації Консультативної місії ЄС в Україні. Київ, 2020. 47 с.
7. LinkedIn: найефективніша мережа для розвитку вашої кар'єри. URL: <https://galaktica.io/blog/linkedin-shcho-tse-i-yak-nym-korystuvatysya> (дата звернення: 22.07.2025).
8. Behance. Creative Portfolios and Job Matching. URL: <https://www.behance.net/joblist> (дата звернення: 22.07.2025).
9. GitHub Developer Program. GitHub. URL: <https://docs.github.com/en/get-started/exploring-integrations/github-developer-program> (дата звернення: 22.07.2025).
10. GitHub Docs. Understanding GitHub flow. URL: <https://docs.github.com/en/get-started/quickstart/github-flow> (дата звернення: 22.07.2025).
11. LinkedIn Talent Solutions. The Future of Recruiting 2024. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy/future-of-recruiting> (дата звернення: 22.07.2025).
12. Patti M., Jochen P. Online communication and adolescent well-being: Testing the stimulation versus the displacement hypothesis. *Journal of Computer-Mediated Communication*. 2007. № 12 (4). P. 1169–1182.
13. Stack Overflow. Company Talent Solutions. URL: <https://stackoverflow.co/talent> (дата звернення: 22.07.2025).
14. Upwork. Hiring Insights & Freelance Trends. URL: <https://www.upwork.com/research> (дата звернення: 22.07.2025).