Література:

1. Хаустова В.Є., Трушкіна Н.В. Ризики та загрози національній безпеці: сутність і класифікація. *Бізнес Інформ.* 2024. № 10. С. 6-22. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-10-6-22

2. Global operational risk review. How war is fuelling geopolitical uncertainty. *Economist Intelligence Unit (EIU).* 2022. May. URL: https://www.eiu.com/n/campaigns/operational-risk-review-2022

3. Суходоля О.М., Харазішвілі Ю.М., Рябцев Г.Л. Енергетична безпека України: перспективна модель управління ризиками: монографія / за ред. О.М. Суходолі. Київ : НІСД, 2023. 152 с. DOI: https://doi.org/10.53679/NISS-book.2023.01

4. Бабич Д.В. Державна регуляторна політика в аспекті управління економічною безпекою. *Бізнес Інформ.* 2024. № 8. С. 432-438. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-432-438

5. Безугла Ю.Є. Сценарії розвитку економічної діяльності підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2015. № 8. С. 402-408. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2015_8_50

ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Погорєлова Т.О., доцент,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-8246-7135

Макротенденції та технології, як очікується, визначатимуть неоднозначні перспективи створення та скорочення робочих місць протягом наступних п'яти років у різних галузях економіки.

Плинність кадрів на ринку праці відноситься до темпів перерозподілу працівників та робочих місць. Дослідження дає уявлення про структурну плинність кадрів на ринку праці, а саме, про кількість очікуваних нових робочих місць, а також про кількість посад, які, як очікується, будуть переміщені протягом періоду. Структурна плинність кадрів не включає природну плинність кадрів, тобто не враховуються ті працівники, що переміщаються між робочими місцями з особистих причин.

Дослідження світового ринку праці показали середню структурну плинність кадрів на ринку праці в 23 % для обстежених компаній по секторах та країнах протягом наступних п'яти років. Це вказує на те, що

загальне очікуване переміщення робочих місць, включаючи створення нових, так і скорочення існуючих, становить 23 % від поточної робочої сили.

Очікування відтоку кадрів упродовж наступних 5 років, ймовірно, продовжать поточну структурну перебудову ринків праці. Дослідження показали відставання зайнятості від рівнів 2019 року у таких галузях, як харчування та дозвілля; виробництво; роздрібна та оптова торгівля споживчими товарами; логістика та транспорт; ЗМІ, розваги та спорт. Аналіз відтоку кадрів передбачає більш високий, ніж середній, відтік з 2023 по 2027 роки у галузях транспорту та ЗМІ, розваг та спорту, де респонденти оцінюють структурний п'ятирічний відтік у 29 % та 32 % відповідно, але нижче середнього від виробництва, роздрібної та оптової торгівлі споживчими товарами. Відносно високий відтік також прогнозується у галузях телекомунікацій та ЗМІ, розваг та спорту, фінансових послуг та ринків капіталу, а також інформаційно-технологічних послуг, що частково відображає зміни у робочих місцях, зумовлені технологіями.

Чисте зростання чи скорочення робочих місць можна оцінити аналогічно відтоку. Очікується, що робочі місця зростатимуть або скорочуватимуться найшвидше відповідно до їхньої існуючої робочої сили. Фахівці з ШІ та машинного навчання очолюють список швидкозростаючих робочих місць, за ними слідують фахівці зі сталого розвитку та бізнес-аналітики. Більшість посад, що найбільш швидко збільшуються, у списку пов'язані з технологіями. Більшість посад, що найшвидше скорочуються, — це канцелярські або секретарські посади, при цьому очікується, що найшвидше скоротяться банківські касири та суміжні клерки, поштові службовці, а також касири та клерки з продажу квитків.

Щоб приблизно оцінити загальний вплив зростання та спаду робочих місць, треба порівняти прогнози пропорційного зростання з оцінками загальної кількості працівників на цих посадах на основі даних МОП для тих країн, де дані доступні.

Очікується, що найвище зростання у період 2023-2027 рр. буде в операторів сільськогосподарського обладнання, водіїв великовантажних автомобілів та автобусів, та викладачів професійної освіти. А найбільше скорочення зайнятості буде у клерків із введення даних; адміністративних та виконавчих секретарів; клерків з бухгалтерського обліку, бухгалтерії та розрахунку заробітної плати. Спільно ці три посади становлять більше половини від загального очікуваного скорочення робочих місць.

Загалом, аналіз перспектив світового ринку праці передбачає, що буде створено 69 мільйонів робочих місць і 83 мільйони робочих місць будуть знищені, що призведе до скорочення світових ринків праці на 14 мільйонів робочих місць протягом наступних п'яти років за нинішніх темпів змін, хоча ця цифра схильна до високого ступеня невизначеності, оскільки вона не є цілісною. Сума цих змін дає передбачуваний загальний структурний відтік робочої сили ринку праці у розмірі 23 % від поточної глобальної робочої сили.

Аналізуючи поточний стан світового ринку праці, дослідники зробили висновок, що жодна робота не відчуватиме стабільність на ринку праці протягом наступних п'яти років. Більшість професій у секторах, охоплених набором даних опитування, в даний час показують відносну стабільність у загальних показниках зайнятості, але повинні очікувати структурне переміщення від 10 % до 40 % протягом наступних п'яти років.

86 % респондентів очікують, що розширення доступу до цифрових технологій змінять їхню компанію, при цьому 52 % очікують, що це призведе до зростання кількості робочих місць, а 19 % очікують спаду. У поєднанні з даними про тенденції у сфері зайнятості це, мабуть, стимулює очікування зростання кількості робочих місць у сфері цифрової торгівлі та скорочення посад там, де більш цифрові глобальні взаємодії роблять аспекти очних послуг та ведення обліку менш необхідними.

Наприклад, очікується, що кількість фахівців з електронної комерції, фахівців з цифрової трансформації та фахівців з цифрового маркетингу та стратегії зростуть на 25-35 %, що призведе до збільшення кількості робочих місць на 2 мільйони. Однак це зростання не є однаковим для різних регіонів: у Південній Азії очікується, що ці посади зростатимуть найшвидше – більш ніж на 30 %, а в країнах Африки на південь від Сахари – найповільніше – на 15 %. Респонденти очікують, що це зростання в середньому буде швидше для фахівців із цифрової трансформації в Китаї (32 %) та повільніше в Японії (23 %).

Трансформація робочих місць і навичок значно впливає на бізнес, уряди і працівників по всьому світу. Вкрай важливо розробляти прогнози, виявляти відповідні кваліфіковані кадри для сприяння зростанню та приймати обґрунтовані рішення щодо управління значними порушеннями робочих місць та навичок як для роботодавців, так і для працівників.

Література:

1. The Future of Jobs Report 2023. URL: https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/ (date of application: February 7, 2025).

2. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. URL: https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf (дата звернення: 07.02.2025).

3. Погорєлова Т., Новік І. Вплив міжнародної торгівлі на ринок праці. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки).* 2024. № 1. С. 41-45. URL: http://es.khpi.edu.ua/article/view/301364 (дата звернення: 07.02.2025).

4. Погорєлова Т. Мобільність працівників: міграція та імміграція. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки).* 2024. № 2. С. 36-40. URL: http://es.khpi.edu.ua/article/view/307186 (дата звернення: 07.02.2025).

УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ КОМПАНІЇ

Ткачова С.С., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7103-9269
Кібенко К.С., здобувач вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

За науковими підходами українських і закордонних вчених, концепція управління стратегічним розвитком компанії сформована на підставі напрацювань таких концепцій, як: 1) Поточне управління «за відхиленнями» (1920-1940 рр.); 2) Управління «від досягнутого», з елементами передбачення майбутнього (1950-1960 рр.); 3) Управління «за цілями», з орієнтацією на зовнішнє середовище (1960-1980 рр.); 4) Стратегічне управління (з 80-х років XX ст.). Концепція управління стратегічним розвитком стала відомою з 2000-х років; має такі основні характеристики: взаємозв'язок системного, ситуаційного та цільового підходів; ідентифікація основних внутрішніх і зовнішніх чинників впливу на функціонування та розвиток; необхідність ресурсного забезпечення, інформаційно-комунікаційної підтримки;