

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра міжнародного менеджменту

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

Галузь знань

Спеціальність

Міжнародні економічні відносини

29 «Міжнародні відносини»

292 «Міжнародні економічні відносини»

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему «Світовий ринок висококваліфікованої праці у міжнародних
економічних відносинах»**

(назва теми)

здобувача Давиденка Богдана Тарасовича

(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: к.е.н., доцент, Аністратенко Наталія
Володимирівна

(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: к.е.н., доцент Бурмака М.О.

(підпис)

Київ 2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра міжнародного менеджменту

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**«Міжнародні економічні відносини»
29 «Міжнародні відносини»
292 «Міжнародні економічні відносини»**

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

С.І. Ткаленко

(підпис) (ініціали, прізвище)

20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

М.О. Бурмака

(підпис) (ініціали, прізвище)

20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Давиденку Богдану Тарасовичу
(прізвище, ім'я, по батькові)

денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

**на тему « Світовий ринок висококваліфікованої праці у міжнародних економічних
відносинах»**

Тему затверджено наказом ректора Університету від "____" _____ 20__ р. № __

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретико-методичні основи дослідження світового ринку висококваліфікованої праці
(назва розділу)	
Розділ 2	Вплив аутсорсингу на світовий ринок висококваліфікованої праці у міжнародних економічних відносинах
(назва розділу)	

Розділ 3	Шляхи підвищення конкурентоспроможності та працевлаштування висококваліфікованої праці в Україні
(назва розділу)	

Об'єкт дослідження:	процес розвитку світового ринку праці висококваліфікованих працівників.
Предмет дослідження:	методи реалізації рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованої праці в Україні.
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	проведення комплексного дослідження світового ринку праці висококваліфікованих працівників, враховуючи його динаміку, структуру та основні тенденції розвитку, розробка рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності українських працівників на світовому ринку праці.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	провести теоретичне дослідження світового ринку висококваліфікованої праці, вивчити його сутність, структуру, особливості та основні тенденції розвитку, дослідити роль світового ринку висококваліфікованої праці у міжнародних відносинах, проаналізувати його вплив на міжнародну співпрацю та дипломатичні відносини між країнами.
--------------------	--

У розділі 2	проаналізувати вплив низки факторів на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників, охарактеризувати умови та оплати праці висококваліфікованих працівників у різних країнах.
--------------------	---

У розділі 3	розробити рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників в Україні.
--------------------	---

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

Н.В. Аністратенко

(ініціали, прізвище)

« ____ » _____ **20** ____ р.

**Завдання одержав
здобувач**

(підпис)

Б.Т. Давиденко

(ініціали, прізвище)

« ____ » _____ **20** ____ р.

Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 65 сторінок, 8 таблиць, 13 рисунків, список використаних джерел з 40 найменувань.

«Світовий ринок висококваліфікованої праці у міжнародних економічних відносинах»

Об'єктом дослідження є процес розвитку світового ринку праці висококваліфікованих працівників.

Предметом дослідження є методи реалізації рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованої праці в Україні.

Метою кваліфікаційної роботи є проведення комплексного дослідження світового ринку праці висококваліфікованих працівників, враховуючи його динаміку, структуру та основні тенденції розвитку, розробка рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності українських працівників на світовому ринку праці.

Для досягнення поставленої мети передбачається виконання таких завдань:

- провести теоретичне дослідження світового ринку праці висококваліфікованих працівників, вивчити його сутність, структуру, особливості та основні тенденції розвитку.
- дослідити роль світового ринку праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах, проаналізувати його вплив на міжнародну співпрацю та дипломатичні відносини між країнами.
- проаналізувати вплив низки факторів на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників.
- охарактеризувати умови та оплату праці висококваліфікованих працівників у різних країнах.
- розробити рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованої праці в Україні

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися такі загальнонаукові та спеціальні методи: діалектичний, системний та

структурно-функціональний аналіз (для розкриття сутності світового ринку праці та його вплив на висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах), статистичний аналіз (для опрацювання статистичних даних про динаміку світового ринку праці, актуальності розвитку аутсорсингу, конкурентоспроможності працівників тощо), порівняльний аналіз(виявлення подібностей та відмінностей у розвитку світового ринку праці, конкурентоспроможності аутсорсингу у різних країнах), метод експертних оцінок (для визначення основних бар'єрів та стимулів залучення щодо покращення працевлаштування та підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників в Україні.)

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2024.

Рік захисту роботи – 2024.

Ключові слова: світовий ринок праці, міжнародні відносини, аутсорсинг, конкурентоспроможність, працевлаштування, тенденції розвитку, оплата праці, шляхи, український ринок праці.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародні економічні відносини»

Давиденка Богдана Тарасовича

(прізвище, ініціали здобувача вищої освіти)

на тему: Світовий ринок висококваліфікованої праці у міжнародних економічних відносинах

(назва теми)

1. Обґрунтування актуальності обраної теми, витриманість логічного ланцюга тема-об'єкт-предмет-мета-завдання-висновки, відповідність побудови роботи її назві, взаємозв'язок назв розділів та підрозділів (0-10 балів): **8 балів**

Актуальність роботи обумовлено тим, що динамічні процеси інтелектуалізації виробництва з масштабним освоєнням інноваційних технологій упродовж останніх часів активувало інтенсифікацію процесу перерозподілу робочих місць зі стрімким займанням частки високоосвідчених та кваліфікованих працівників у сукупній кількості зайнятих, а також зростання ролі високопрофесійної кваліфікованої робочої сили. Побудова роботи в цілому є логічною; формулювання об'єкта, предмета, мети, завдань, висновків мають несуттєві недоліки, використано значну кількість зарубіжних та вітчизняних бібліографічних джерел, що опубліковані у фахових виданнях.

2. Рівень аналізу та повноти розгляду теоретичних концепцій, понятійного апарату досліджуваної предметної галузі; якість аналізу бібліографічних джерел; достатність глибини теоретичних досліджень за темою; цінність теоретичних висновків (0-10 балів): **10 балів**

Визначені основні поняття; наявні зіставлення та узагальнення різних поглядів науковців

3. Якість та глибина проведених досліджень, застосування аналітичних розрахунків, якісного та кількісного аналізу, відповідність методів і засобів досліджень меті й завданням дослідження, коректність інтерпретації результатів дослідження (0-15 балів): **10 балів**

Проведений аналіз відповідає в цілому вирішенню поставлених завдань: розглянуто аутсорсинг – як фактор розвитку світового ринку висококваліфікованих працівників; проаналізовано умови праці та оплата праці висококваліфікованих працівників у різних країнах. Виконаний аналіз дозволяє дослідити визначну проблему. В роботі є недоліки в опрацюванні отриманих результатів.

4. Оцінка результатів досліджень; обґрунтування напрямів, наявність альтернативних підходів до вирішення досліджуваної проблеми, можливість впровадження результатів дослідження, рівень обґрунтування запропонованих рішень (0-15 балів): **15 балів**

У розділі 3 автором розроблені практичні рекомендації щодо покращення працевлаштування висококваліфікованих працівників в Україні. Отримані результати можуть слугувати основою для подальших досліджень тенденцій зайнятості населення та причини «відпливу мізків» з України за кордон.

5. Чіткість, обґрунтованість, практичне значення, можливість реалізації висновків (0-10 бал.): **10 балів**

Висновки чіткі, обґрунтовані, мають практичне значення. Висновки та рекомендації роботи можуть бути корисними для управлінців та науковців, які вивчають особливості конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах.

1. Оформлення роботи та дотримання графіку виконання БДР (0-10 балів): **10 балів**

Текст роботи оформлено із дотриманням вимог, дотримано графік виконання роботи, ураховано зауваження наукового керівника.

2. Позитивні сторони дипломної роботи:

Автор в роботі розглянув тенденції розвитку аутсорсингу у міжнародних відносинах та його вплив на працевлаштування висококваліфікованих працівників; обґрунтував шляхи підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників на українському ринку праці.

3. Недоліки роботи:

Є деякі недоліки в опрацюванні отриманих результатів.

4. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи (0-70 балів): **63 бали**

Допущення КБР до захисту перед ЕК

Науковий керівник, к.е.н., доцент
(посада, учене звання, науковий ступінь)

(підпис)
“ ____ ” _____ 20__ р.

Аністратенко Н.В
(прізвище, ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.....	6
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ.....	6
1.1 Світовий ринок праці: сутність, особливості, тенденції розвитку та структура	6
1.2. Міжнародні відносини та їх вплив на світовий ринок праці	13
1.3. Особливості конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах.....	19
РОЗДІЛ 2.....	23
ВПЛИВ АУТСОРСИНГУ НА СВІТОВИЙ РИНОК ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ У МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИНАХ	23
2.1. Аутсорсинг як фактор розвитку світового ринку праці висококваліфікованих працівників	23
2.2. Тенденції розвитку аутсорсингу у міжнародних відносинах та його вплив на працевлаштування висококваліфікованих працівників	36
2.3. Характеристика умов праці та оплати праці висококваліфікованих працівників у різних країнах.	42
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	48
3.1. Практичні рекомендації щодо покращення працевлаштування висококваліфікованих працівників в Україні.....	48
3.2. Обґрунтування шляхів підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників на українському ринку праці	54
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	65

ВСТУП

Актуальність теми. Світ стрімко змінюється під впливом глобалізації, технологічних інновацій та інших факторів. Ці зміни значно впливають на світовий ринок праці, зокрема на попит та пропозицію висококваліфікованих працівників. В таких умовах дослідження світового ринку праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах набуває особливої актуальності. Світовий ринок праці висококваліфікованих кадрів є ключовим фактором економічного зростання та добробуту країн. Держави, які мають доступ до таких кадрів, можуть розвивати конкурентоспроможні галузі, впроваджувати інновації та створювати нові робочі місця. Глобалізація призводить до посилення взаємозв'язків між країнами, що, в свою чергу, веде до зростання міграції висококваліфікованих працівників. Це може мати як позитивні, так і негативні наслідки для країн-відправників та країн-приймачів. Технологічні інновації змінюють характер роботи та вимоги до навичок працівників, саме тому світовий ринок праці висококваліфікованих кадрів стає все більш політизованим і є дуже актуальною темою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням низки теоретичних, практичних та методичних факторів впливу на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників присвячено чимало наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Зокрема, значний внесок у дослідження цієї сфери зробили такі науковці, як О. Петренко, М. Шевченко, І. Іванова, С. Ковальчук, Т. Пономаренко, О. Левченко, Д. Плинокос, О. Ткачук, І. Садчикової, І. Хоменко, В. Горобінської, Д. Калініченко та інші.

Проте, дослідження світового ринку праці у міжнародних відносинах все ще має певні прогалини. Недостатньо досліджений вплив міграції на світовий ринок праці, а також нові тенденції, такі як зростання платформної зайнятості та віддаленої роботи.

Метою кваліфікаційної роботи є проведення комплексного дослідження світового ринку праці висококваліфікованих працівників, враховуючи його динаміку, структуру та основні тенденції розвитку, розробка рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності українських працівників на світовому ринку праці.

Для досягнення поставленої мети передбачається виконання таких завдань:

- провести теоретичне дослідження світового ринку праці висококваліфікованих працівників, вивчити його сутність, структуру, особливості та основні тенденції розвитку;
- дослідити роль світового ринку праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах, проаналізувати його вплив на міжнародну співпрацю та дипломатичні відносини між країнами.
- проаналізувати вплив низки факторів на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників
- розробити рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності українських працівників на світовому ринку праці.

Об'єктом дослідження є світовий ринок праці висококваліфікованих працівників.

Предметом дослідження є аналіз низки теоретичних, практичних та методичних факторів впливу на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників, а також визначення його ролі у міжнародних відносинах.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися такі загальнонаукові та спеціальні методи: діалектичний, системний та структурно-функціональний аналіз (для розкриття сутності світового ринку праці та його вплив на висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах), статистичний аналіз (для опрацювання статистичних даних про динаміку світового ринку праці, актуальності розвитку аутсорсингу, конкурентоспроможності працівників тощо), порівняльний аналіз(виявлення

подібностей та відмінностей у розвитку світового ринку праці, конкурентоспроможності аутсорсингу у різних країнах), метод експертних оцінок (для визначення основних бар'єрів та стимулів залучення щодо покращення працевлаштування та підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників в Україні.)

Інформаційна база дослідження охоплює наукові статті та книги з питань світового ринку праці, міжнародних відносин, аутсорсингу та конкурентоспроможності працевлаштування, Статистичні дані міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП), Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та Світовий банк, та інші. Емпіричні дані, отримані в ході опитувань та інтерв'ю з експертами, а також ресурси, взяті у мережі інтернет.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ

1.1 Світовий ринок праці: сутність, особливості, тенденції розвитку та структура

Світовий ринок праці є дуже важливим елементом глобальної економічної системи міжнародних відносин, яка об'єднує працездатне населення всіх країн світу, а також роботодавців із різних країн, що шукають спеціалістів для виконання різноманітних завдань у міжнародному контексті.

Тобто він є системою економічних, правових та соціальних відносин, що виникає у зв'язку з узгодженням попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ця система відносин зумовлена нерівномірністю розподілу робочої сили по країнах світу та різницею в умовах її відтворення на національному рівні.

Це означає, що розподіл трудових ресурсів (людської праці) між країнами світу є нерівномірним. Деякі країни мають більше висококваліфікованих працівників ніж інші, а також різні характеристики щодо якості та кількості робочої сили. Крім того, умови, за яких праця відтворюється в кожній країні (наприклад, освіта, доступ до охорони здоров'я, рівень життя), також різняться. Така нерівність у розподілі робочої сили та умовах її відтворення на національних рівнях створює особливі умови для взаємодії країн саме на світовому ринку праці.

На даний момент ринки праці все більше розвиваються в умовах глобалізації, що призводить до конкуренції за робочі місця не лише на національному, але й на міжнародному рівнях. Світовий ринок праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах знаходиться в

динамічному розвитку під впливом зростання цифрових технологій, глобалізації, змін демографічної структури та інших факторів. Ці тенденції створюють нові можливості та виклики, які потребують ретельного аналізу та адаптації.

Зростання попиту на працівників з цифровими навичками веде до зменшення попиту на працівників з низьким рівнем кваліфікації. Це потребує швидкої адаптації систем освіти та підготовки кадрів, щоб відповідати новим потребам ринку праці. Через збільшення конкуренції та мобільності робочої сили, стимулює гнучкі форми зайнятості, такі як фріланс, контрактна робота та аутсорсинг, але також може призвести до нестабільності доходу та відсутності пілг для працівників. Мобільність робочої сили має як позитивні, так і негативні наслідки для країн, що розвиваються та розвинених, потребуючи міжнародних зусиль для захисту прав працівників-мігрантів.

Нерівність на ринку праці веде до розриву між кваліфікованою та некваліфікованою робочою силою, що призводить до нерівності доходів, соціальної напруженості та політичної нестабільності. Необхідні політичні рішення, спрямовані на подолання нерівності, такі як інвестування в освіту, перепідготовку кадрів та створення програм соціального захисту. Етичні аспекти мобільності робочої сили вимагають уваги до проблеми експлуатації дешевої праці з країн, що розвиваються. Міжнародні зусилля мають бути спрямовані на захист прав працівників-мігрантів та забезпечення їх гідних умов праці.

Майбутнє світового ринку праці у міжнародних відносинах має залежати від постійного оновлення знань та навичок працівників, адаптації урядів та освітніх закладів до нових реалій. Надання людям необхідних інструментів та ресурсів для успіху в мінливому світі є ключовим завданням для забезпечення стійкого розвитку та процвітання.

Обов'язково розглянемо, як відомі українські науковці бачать по-своєму поняття «світовий ринок праці» (табл 1.1)

Таблиця 1.1 - Сутність світового ринку праці у контексті відомих українських науковців

Науковець	Опис визначення
О. Петренко	Світовий ринок праці – це система економічних, правових та соціальних відносин, що виникають у зв'язку з узгодженням попиту та пропозиції світових трудових ресурсів.
М. Шевченко	Світовий ринок праці – це система міжнародних економічних відносин, що виникають у процесі переміщення робочої сили між країнами.
І. Іванова	Світовий ринок праці - це глобальна система, що охоплює всі національні ринки праці та опосередковує процес переміщення робочої сили між країнами.
С. Ковальчук	Світовий ринок праці - це динамічна система, що постійно еволюціонує під впливом демографічних, економічних, політичних та технологічних факторів.
Т. Пономаренко	Світовий ринок праці - це конкурентне середовище, де роботодавці та працівники з різних країн світу конкурують за робочі місця та кращі умови праці.

Джерело: створено автором

О. Петренко має на увазі, що світовий ринок праці - це організована система, де попит та пропозиція робочої сили з різних країн світу узгоджуються через механізми економічних, правових та соціальних відносин. Вона функціонує як єдиний організм, де всі учасники взаємопов'язані та залежні один від одного. Важлива роль відводиться державам, які регулюють ринок праці за допомогою законів, норм та інших інструментів.

М. Шевченко наголошує на міжнародних економічних відносинах та переміщенні робочої сили, які сприяють розвитку співпраці між країнами на ринку праці. І. Іванова бачить поняття міжнародний ринок праці у контексті глобальної мережі, що охоплює всі національні ринки праці та об'єднує їх в єдине ціле, яка слугує посередником в процесі переміщення робочої сили між країнами, забезпечуючи його збалансованість та ефективність.

Сергій Ковальчук виділяє динамізм та еволюцію під впливом різноманітних факторів, а Тетяна Пономаренко наголошує на конкурентному середовищі та конкуренції за робочі місця.

Отже, можемо зрозуміти, що світовий ринок праці постійно еволюціонує, стаючи все більш динамічним, складним та неоднорідним, щоявляється його основними характерними рисами. Також через глобальний характер, свою різноманітність та взаємозалежність подій між собою на одному ринку праці з іншим.

Розглянемо такі основні тенденції розвитку сучасного світового ринку праці до 2030 року, які у своєму дослідженні виділяє О. Петренко:

- 1) Зростання попиту на працівників з високими цифровими навичками та аналітичним мисленням, що зумовлено зростанням впливу нових технологій, тому що здебільшого у таких секторах як виробництво, транспорт або логістика зростає автоматизація та роботизація рутинних завдань, що призведе до скороченню робочих місць.
- 2) Конкуренція у міжнародних економічних відносинах та мобільність робочої сили у вигляді популярності гнучких форм зайнятості, таких як фріланс, та контрактна робота, аутсорсинг, може призвести до нових можливостей для працевлаштування в країнах, що розвиваються, але також може створити проблеми з інтеграцією мігрантів та експлуатацією дешевої праці, що призведе до тиску на заробітну плату та умови праці.
- 3) Зростання нерівності, а саме розриву між висококваліфікованою робочою силою та некваліфікованою, ризики бідності та безробіття для людей з низьким рівнем освіти і навичок.

На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що світовий ринок праці висококваліфікованих працівників стикається з трьома основними тенденціями: зростання попиту на працівників з високими цифровими

навичками та аналітичним мисленням, збільшення конкуренції та мобільності робочої сили, зростання нерівності між висококваліфікованою та некваліфікованою робочою силою. Аналіз вищеописаних тенденцій дає нам ключ до розуміння складної структури світового ринку праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах. Важливо зазначити, що структура світового ринку праці постійно змінюється, але саме під впливом цих тенденцій, світовий ринок праці висококваліфікованих працівників до 2030 року точно змінюватиметься найчастіше. Давайемо розглянемо конкретні приклади професій які до 2030 року стануть стовідсотково більш затребуваними (табл. 1.2)

Таблиця 1.2 – Приклади затребуваних професій висококваліфікованих спеціалістів за тенденціями О. Петренко до 2030 року

Галузь	Спеціалізації
Штучний інтелект (ШІ)	ШІ-інженери, Дослідники ШІ, Машинне навчання, Розробка ПЗ для ШІ, Етика ШІ
Кібербезпека	Аналітики кібербезпеки, Тестування на проникнення, Інженери кібербезпеки, Криптографія, Цифрова криміналістика
Аналітика даних	Наукові співробітники з даних, Інженери даних, Візуалізація даних, Машинне навчання, Бізнес-аналітика
Цифровий маркетинг	SEO, SMM, PPC, Контент-маркетинг, Email-маркетинг
Хмарні технології	Розробка хмарних рішень, DevOps, Адміністрування хмарних систем, Архітектура хмарних рішень, Кібербезпека в хмарі
Робототехніка	Здатність швидко реагувати на зміни та нові виклики
3D-друк	3D-дизайн, 3D-моделювання, Інженерія 3D-друку, Оператори 3D-принтерів, Постдрукована обробка
VR/AR	Розробка VR/AR, Дизайн VR/AR, Програмування VR/AR, Тестування VR/AR, Маркетинг VR/AR

Джерело: створено автором

Для того, щоб бути успішними на цьому ринку, як працівникам, так і компаніям, а також державам та міжнародним організаціям, необхідно постійно адаптуватися до цих змін. Далі ми більш детально розглянемо структуру світового ринку праці висококваліфікованих працівників.

Основою структури світового ринку праці є його сегментація, краще всього дослідження О. Петренко , С. Ковальчука висвітлюють такі основні сучасні особливості його формування:

- Висококваліфіковані працівники з досвідом роботи у міжнародному середовищі, володіють зазвичай декількома іноземними мовами
- Люди з обмеженими правами та можливостями, які працюють без офіційного дозволу на роботу
- Фахівці, які мають високий рівень кваліфікації в галузі науки і техніки.
- Фахівці з необхідною кваліфікацією, але без досвіду роботи у міжнародному середовищі
- Аутсорсери. Постачальник може бути розташований в будь-якій точці світу, що робить можливим для фахівців працювати віддалено з дому.

Висококваліфіковані працівники з досвідом роботи у міжнародному середовищі мають глибокі знання та досвід у своїй галузі, володіють декількома або навіть більше іноземними мовами на високому рівні, мають знання та розуміння міжнародних ділових практик, легко адаптуються до різних культурних середовищ, можуть без проблем комунікувати та працювати у команді. Мають досвід роботи в міжнародних компаніях або організаціях, брали участь у міжнародних проектах. Їм властива гнучкість та

адаптивність, відкриті до нового досвіду, ініціативні та самостійні, відповідальність та організованість, вміння вирішувати проблеми також характеризує сегмент висококваліфікованих працівників з відповідним досвідом у своїй галузі. Найцінніший сегмент, працюють у великих транснаціональних компаніях, міжнародних організаціях, консалтингових фірмах, дослідницьких центрах тощо. Мають високу заробітну плату.

Люди з обмеженими правами та можливостями, які працюють без офіційного дозволу на роботу як правило дуже контрастні між собою у контексті навичок та знань, вони можуть бути різними, залежно від конкретної роботи, декілька з цих людей можуть мати високу кваліфікацію та досвід роботи, інші - лише базові навички та освіти. Досвід роботи також може бути різним. Мають низьку заробітну плату, працюють у дрібних або середніх організаціях.

Фахівці, які мають високий рівень кваліфікації в галузі науки і техніки володіють глибокими знаннями та досвідом у своїй галузі. Ці люди мають аналітичний склад розуму, вони допитливі та креативні. Їхня робота потребує самостійності, відповідальності та вміння працювати в команді. Такі фахівці зазвичай працюють у науково-дослідних інститутах, університетах, промислових підприємствах. Вони працюють над науковими проектами, розробляють нові технології та вдосконалюють вже існуючі.

Фахівці з необхідною кваліфікацією, але без досвіду роботи у міжнародному середовищі можуть мати ряд переваг: глибокі знання та навички, мотивацію, швидке навчання та свіжий погляд. Але без досвіду, зазвичай мають мовні бар'єри та схильні до незнання ділових практик, можуть стажуватися або пройти онлайн-курси.

Аутсорсинг став значним сегментом світового ринку праці в останні десятиліття. Цей процес передбачає делегування певних бізнес-процесів, функцій або завдань третім сторонам, часто знаходяться за межами країни, де знаходиться компанія-замовник. Одним з основних привабливих факторів

аутсорсингу є економія витрат. Країни з низькими витратами праці можуть надавати послуги за більш низькими цінами, ніж ті, що існують у розвинених країнах. Аутсорсинг відкриває доступ до світового ринку талантів. Компанії можуть вибирати найкращих фахівців з будь-якої точки світу для виконання певних завдань. Компанії можуть перекласти рутинні або неспецифічні завдання на будь-яких зовнішніх постачальників послуг, що може бути фінансово вигідним та ефективним рішенням. Такий метод дозволяє компаніям легко адаптуватися до змін обсягу роботи. Вони можуть легко збільшувати або зменшувати обсяги аутсорсингових послуг залежно від потреб. У світі, де конкуренція посилюється, аутсорсинг може стати ключовим фактором для підтримки конкурентоспроможності компаній, забезпечуючи доступ до найкращих ресурсів за оптимальними витратами.

1.2. Міжнародні відносини та їх вплив на світовий ринок праці

Сучасний ринок праці неможливо уявити без міграційних процесів, які стають все більш динамічними та складними. Міграція висококваліфікованих кадрів, відома як "мізки, що тікають", відіграє особливу роль у світових економічних та соціальних відносинах, маючи значний вплив на країн-відправників та країн-отримувачів.

Низька заробітна плата стає головною причиною "втечі мізків" (відома як brain drain), що завдає країнам шкоди, порівнянної з втратою капіталу, економічними та навіть політичними збитками. У наш час за кваліфікованих спеціалістів та вчених між різними країнами йде жорстка конкурентна боротьба, адже 2/3 світового ВВП виробляється за рахунок їхньої праці. Для забезпечення економічного росту на рівні 2-3 відсотків Європейський Союз має намір щороку залучати кваліфіковану робочу силу в обсязі не менш як 700 тисяч осіб. Основними джерелами такого притоку розглядаються країни

Східної Європи. Головним конкурентом для ЄС у цьому питанні є США, де рівень оплати праці значно вищий, навіть ніж у країнах-членах ЄС. За підрахунками Міжнародного Банку Реконструкції та Розвитку сукупні втрати від еміграції одного спеціаліста складають приблизно 1 мільйон доларів.

З боку країн-конкурентів вживаються різні ініціативи, щоб зберегти та заохотити фахівців працювати на своїх територіях. Наприклад, у ЄС виділено півтора мільярди євро на створення відповідних консультаційних центрів для професійної орієнтації та працевлаштування випускників європейських вишів. Уряд Канади запровадив для своїх вчених, які працюють у США, надання п'ятирічних грантів у розмірі 600 тисяч доларів для повернення та продовження досліджень на батьківщині. Чи може Україна конкурувати сьогодні з іншими країнами у боротьбі за іноземних вчених або, навіть, запобігти від'їзду власних фахівців за кордон? Відповідь очевидна – на жаль, ні. Як український вчений із місячною заробітною платою, яка в еквіваленті становить близько 500 доларів може думати про світові відкриття? Замість того, щоб виплачувати достойну заробітну плату вченим чи викладачам вишів, влада робить цю послугу чиновникам високого рангу і, тим самим, позиціонує їх як нову українську еліту. У цьому зв'язку корисно привести у приклад досвід Японії, де на законодавчому рівні встановлено рівень зарплати для шкільних вчителів, що має перевищувати середній показник по промисловості у 1,8 рази. У Німеччині сьогодні вже не витрачають час на розробку складних програм чи заходів. Наприклад, генеральний директор Федерального агентства з працевлаштування Франк Вайзе запросив для роботи в Німеччині лікарів та інженерів з країн Південної Європи. За словами чиновника ринок праці в Німеччині потребує 250 тисяч нових іноземних робочих щороку.

Число робітників з Іспанії, Греції та Італії зросло у 2020 році на вісім відсотків у порівнянні з минулим роком. Одного разу, під час візиту пані Ангели Меркель до Іспанії, де рівень безробіття серед молоді сягнув 55 відсотків, пролунала недвозначна заява про можливість знайти роботу у

Німеччині молодим іспанським спеціалістам. Аналогічні проблеми щодо нестачі робочої сили на фоні низьких показників народжуваності наявні і у Нідерландах та Данії.

Отже, втрата людського капіталу може призвести до дефіциту навичок на країн-відправників, негативно впливаючи на економічне зростання, соціальний розвиток та якість продукції. Економічні збитки включатимуть як втрату інвестицій у освіту так і зниження податкових надходжень. Щодо соціальних проблем це старіння населення, дефіцит вчителів та лікарів, а також роз'єднання сімей.

Але у той же час приплив кваліфікованих кадрів до країн-отримувачів може стимулювати економічне зростання, інновації та конкурентоспроможність. Мігранти можуть заповнювати дефіцит навичок, створювати нові підприємства та стимулювати розвиток нових галузей. Соціальний розвиток може збагачувати культурне життя, стимулювати обмін знаннями та ідеями, а також сприяти розвитку толерантності.

Дуже активно на ринок праці у сучасному світі в контексті міжнародних економічних відносин впливають міжнародні організації. Розглянемо найвідоміші міжнародні організації і проаналізуємо їх вплив:

1) Міжнародна організація праці (МОП) розробляє та приймає міжнародні трудові стандарти, які стосуються умов праці, дискримінації, дитячої праці та інших аспектів, пов'язаних з міграцією робочої сили. Крім цього, МОП надає технічну допомогу країнам у розробці та впровадженні політики щодо міграції робочої сили та здійснює моніторинг дотримання міжнародних трудових стандартів, вживаючи заходів щодо притягнення до відповідальності порушників.

2) Міжнародна організація з міграції (МОМ) сприяє упорядкованій та законній міграції, надаючи допомогу країнам у розробці та впровадженні відповідної політики. Також МОМ надає підтримку мігрантам, допомагаючи з переїздом, працевлаштуванням та захистом їхніх прав.

3) Комісія ООН з питань народонаселення збирає та аналізує дані про міграцію, надає рекомендації з міграційної політики та підтримує дослідження та навчання з цієї сфери.

4) Європейський Союз (ЄС) створює єдиний ринок праці для громадян своїх країн-членів та приймає правові акти, які стосуються міграції робочої сили. Також ЄС надає фінансову та технічну підтримку у цій сфері.

Міжнародні організації, такі як МОП, МОМ, КООПН та ЄС, відіграють важливу роль у формуванні політики міграції та впливають на світовий ринок міжнародних відносин. Ці організації сприяють мобільності робочої сили, створюють умови для вільного пересування працівників між країнами, що зазвичай призводить до збільшення економічного розвитку та росту торгівлі. НАФТА також як міжнародна угода збільшила мобільність робочої сили, дозволивши громадянам країн-учасниць вільно пересуватися та працювати в будь-якій іншій країні-учасниці, що призвело до зростання торгівлі та економічного розвитку, але спричинило й проблеми, такі як втрата робочих місць та експлуатація мігрантів. Європейський економічний простір(ЄЕП) створив єдиний ринок праці для громадян країн-членів, що сприяло економічному зростанню та інноваціям, але також призвело до зростання міграції робочої сили та соціальних проблем.

Згадаємо ще вплив транснаціональних корпорацій (ТНК), через глобалізацію та інтеграції ТНК досить глибоко впливають на ринок праці міжнародних відносин. Щодо міграції робочої сили, ТНК можуть переносити виробництво до країн з нижчими витратами на робочу силу, що призводить до міграції працівників. Вони також наймають іноземних працівників, щоб заповнити дефіцит кваліфікованих кадрів. Це може призвести до зростання міграції за контрактами та тимчасової міграції. Крім того, ТНК можуть лобіювати політику візових правил, сприяючи полегшенню в'їзду іноземних працівників. Стосовно умов праці, ТНК можуть створювати високі стандарти праці для своїх працівників у всьому світі, підвищуючи мінімальні заробітні

плати та забезпечуючи кращі умови безпеки. Однак, вони також можуть використовувати дешеву робочу силу в країнах з низьким рівнем доходу, що призводить до погіршення умов праці. Крім того, вільна торгівля та інвестиції, що сприяють глобалізації, стимулюють мобільність робочої сили. Зниження торгових бар'єрів полегшує переміщення товарів, послуг та людей, що стимулює міграцію робочої сили.

Наведемо наслідки діяльності міграційних процесів, ТНК та міжнародних організацій для країн-відправників та країн-отримувачів (табл. 1.3) , щоб зрозуміти як міжнародні відносини впливають на світовий ринок праці.

Таблиця 1.3 – Порівняльна таблиця наслідків діяльності міграційних процесів, ТНК та міжнародних організацій для країн-відправників та країн-отримувачів.

Наслідок	Країна-відправник	Країна-отримувач	Негативні чинники
Міграційні процеси	Позитивні: зниження рівня безробіття, збільшення грошових переказів від мігрантів, зменшення демографічного тиску, поширення знань та навичок.	Позитивні: стимулювання зростання виробництва, збільшення податкових надходжень до бюджету, створення нових робочих місць, приплив іноземних інвестицій, розвиток інфраструктури, приїзд висококваліфікованих фахівців, модернізація методів управління і маркетингу, швидший притік нових технологій, економічне зростання, інновації та підвищення конкурентоспроможності,	"Витік мізків" (втрата кваліфікованих спеціалістів), зменшення податкових надходжень, роз'єднання сімей, зростання соціальної напруги.

		культурне збагачення, обмін знаннями та ідеями.	
Транснаціональні корпорації (ТНК)	Позитивні: створення нових робочих місць, збільшення інвестицій, розвиток інфраструктури, модернізація економіки, підвищення стандартів праці, стимулювання мобільності робочої сили.	Позитивні: заповнення дефіциту кваліфікованих кадрів, створення нових підприємств, розвиток нових галузей, стимулювання економічного зростання, зниження витрат на виробництво, підвищення конкурентоспроможності, доступ до нових технологій та знань.	Забруднення навколишнього середовища, вплив на національну культуру, зменшення контролю над економікою, втручання у внутрішні справи країн, бюрократія та неефективність, недостатнє фінансування.
Міжнародні організації	Позитивні: сприяння упорядкованій міграції, захист прав мігрантів, підтримка країн- відправників та країн- отримувачів, розробка та впровадження міграційної політики, створення єдиних ринків праці.	Позитивні: Сприяння мобільності робочої сили Створення умов для вільного пересування працівників Збільшення економічного розвитку Зростання торгівлі Підвищення стандартів праці Захист прав мігрантів	Втручання у внутрішні справи країн, бюрократія та неефективність, недостатнє фінансування.

Джерело: створено автором

Таким чином, можна зазначити, що діяльність міграційних процесів, ТНК, міжнародних організацій, однозначно впливають на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах як для країн-відправників так і для країн-отримувачів.

1.3. Особливості конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах

У сучасному глобалізованому світі висококваліфіковані працівники стають ключовим елементом міжнародного ринку праці. Їхня конкурентоспроможність та успіх у пошуку робочих місць залежать від ряду особливостей, які визначають їхню ефективність та привабливість для роботодавців. На сьогоднішній день, в умовах швидкого розвитку цифрової економіки, ще не повністю зрозуміло, які саме конкурентні переваги мають бути ключовими для висококваліфікованих працівників, але все йде до тенденцій які досліджувала О. Петренко до 2030 року.

Важливість людського капіталу зростає з кожним днем, особливо де росте і панує жорстока конкуренція. Різні науковці та дослідники намагаються сформулювати власне бачення та розуміння цього багатогранного поняття.

Наприклад, один із відомих дослідників, Калініченко Д.Р., трактує "конкурентоспроможність людського капіталу" як сукупність переваг, що формуються завдяки навчанню, вихованню, оздоровленню та отриманню освітньо-професійних послуг. Ці переваги, у поєднанні з прийнятною вартістю послуг праці, дають можливість носієві людського капіталу отримувати ширший вибір у сфері трудової діяльності, гідну зайнятість, високий рівень доходів, розвивати професійні здібності та реалізовувати свій потенціал у робочому процесі.

Левченко О.М., Плинокос Д.Д., Ткачук О.В. роблять акцент на тому, що розвиток людського капіталу неможливо уявити без залучення висококваліфікованих фахівців до інноваційної діяльності. Їхня участь у всіх етапах інноваційного циклу, як суб'єктів та об'єктів, сприяє не лише розвитку якісних характеристик людини, але й формуванню, поширенню та комерціалізації новітніх знань.

Конкурентоспроможність людських ресурсів, як стверджують науковці, – це невід’ємна властивість, що характеризує їх здатність здобувати переваги в конкурентному середовищі. Ця властивість ґрунтується на збалансованому поєднанні кількісних і якісних характеристик людини, а також на якісному методичному підході до вимірювання й оцінювання наявного потенціалу.

Зробимо порівняльний аналіз переваг та недоліків використання конкурентоспроможності людських ресурсів та інших пов'язаних термінів. (табл. 1.4) Порівняльний аналіз переваг і недоліків конкурентоспроможності людських ресурсів.

Поняття	Переваги і сфера застосування	Недоліки та обмеження у застосуванні
Конкурентоспроможність персоналу / працівників	Застосовується переважно на рівні окремого суб'єкта господарювання та надає змогу якнайповніше визначити вимоги до характеристик персоналу й очікування роботодавця на мікрорівні	Конкурентні переваги, наявні на рівні окремого підприємства, не завжди означають їх наявність по відношенню до решти суб'єктів господарювання, у межах певної території, країни чи на міжнародному рівні
Конкурентоспроможність робочої сили	Є поширеним на мезо- і макrorівнях, дозволяє визначити конкурентні переваги на ринку праці осіб певної вікової групи (зокрема, 15-70 років)	Вікові обмеження на рівні чітко визначеної вікової групи осіб не дають змоги більш комплексно зрозуміти усі етапи формування конкурентних переваг
Конкурентоспроможність трудового потенціалу	Надає можливість враховувати конкурентні переваги як з точки зору ресурсів, що вже застосовуються, так і невикористаних резервів	Ймовірний потенціал та невикористані резерви досить складно піддаються процесу оцінювання
Конкурентоспроможність людського капіталу	Найбільш повно враховує показники вартості, капіталізації та віддачі в процесі формування та розвитку конкурентних переваг носія людського капіталу	Складність аналізу зумовлена наявністю багатьох різнопланових складових (освіта, здоров'я, професійний розвиток тощо) та необхідністю їх вартісної оцінки
Конкурентоспроможність людських ресурсів	Враховується процес набуття конкурентних переваг незалежно від вікової приналежності особи, що дозволяє здійснювати комплексний аналіз на всіх етапах формування й розвитку її конкурентоспроможності	Ускладнюється процес дослідження конкурентних переваг у зв'язку із значною складністю та неоднорідністю категорії «людські ресурси», необхідністю їх ґрунтовної класифікації

Джерело: Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки, 2020

Під час розгляду конкурентоспроможності людини виникає питання про те, який підхід є найбільш доцільним в конкретних умовах суспільства, економіки та історії. Залежно від цілей дослідження можуть використовуватися різні методи для аналізу конкурентоспроможності окремих працівників, робочої сили, трудового потенціалу та інших людських ресурсів. Доцільно вважати, що вивчення особливостей конкурентоспроможності людських ресурсів працевлаштування висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах у контексті цифрової трансформації економіки дає найбільш обґрунтовані результати.

Різноманітність конкурентоспроможності людських ресурсів можна умовно розділити на кілька категорій, розглянемо їх:

1) Індивідуальна конкурентоспроможність формується на основі індивідуальних характеристик людини, таких як освіта, досвід, вік, здоров'я, комунікабельність, лідерство та інші. Вона дає можливість вирізнитися серед інших завдяки унікальним якостям.

2) Корпоративна конкурентоспроможність обмежується в межах конкретної компанії і формується на основі відповідності працівника вимогам робочого місця, умов праці та корпоративної культури. Це передбачає можливість ефективно працювати в рамках певного колективу.

3) Професійна конкурентоспроможність визначається знаннями, досвідом та інноваціями в певній галузі. Вона базується на глибокому розумінні особливостей конкретного напрямку діяльності.

4) Локальна конкурентоспроможність визначається впливом соціально-економічного розвитку регіону, демографії, ресурсів та інвестицій. Це включає знання та розуміння специфіки роботи в конкретній локації.

5) Регіональна конкурентоспроможність охоплює регіональні та міжрегіональні аспекти, включаючи мобільність та співпрацю з роботодавцями по всій країні. Вона передбачає можливість працювати в будь-якому регіоні країни та співпрацювати з різними компаніями.

6) Міжнародна конкурентоспроможність вимагає розвинених особистих та ділових якостей, а також можливість працювати дистанційно. Вона дозволяє конкурувати з працівниками з будь-якої країни та працювати в онлайн-режимі.

Отже, у сучасних умовах працевлаштування на світовому ринку надзвичайно важливою стає глобальна конкурентоспроможність людських ресурсів. Виділимо ключові аспекти з вищезазначеного.

Конкурентні переваги особистості формуються задовго до початку кар'єри і не обмежуються пенсією, що дозволяє визначати успіх людини не лише в професійній, але і в особистому житті. Цифрові технології роблять можливим працювати та заробляти незалежно від місця проживання. Тобто умови праці стають все більш гнучкими, а доходи й режими роботи залежать від навичок і здібностей кожної особи, що призводить до розвитку нових форм зайнятості, таких як тимчасова, дистанційна, нестандартна робота.

У зв'язку з цим, є кілька напрямів підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів у нашу цифрову епоху:

- Розвиток цифрової грамотності та інформаційної культури.
- Використання сучасних технологій у процесі праці.
- Поліпшення комунікативних та м'яких навичок.
- Створення умов для дистанційної та нестандартної зайнятості.
- Забезпечення соціального захисту для всіх категорій працівників.
- Покращення якості та інноваційності робочих місць.
- Розвиток системи перепідготовки та професійної підготовки.
- Стимулювання інноваційності та креативності.

РОЗДІЛ 2

ВПЛИВ АУТСОРСИНГУ НА СВІТОВИЙ РИНОК ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ У МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИНАХ

2.1. Аутсорсинг як фактор розвитку світового ринку праці висококваліфікованих працівників

У сучасному світовому ринку праці, де конкуренція постійно зростає, а стабільність є рідкістю, компанії завжди шукають способи оптимізувати свою діяльність та зменшити навантаження, звертаючись до співпраці з іншими підприємствами.

Один з найпопулярніших підходів на сучасному етапі - це аутсорсинг. Ця модель бізнесу дозволяє зосередитися на стратегічно важливих аспектах діяльності, уникнути додаткових витрат та підвищити прибутковість. Шляхом передачі деяких функцій чи послуг іншим спеціалізованим компаніям замовники можуть скоротити штат працівників, оптимізувати організаційну структуру та збільшити конкурентоспроможність на ринку. Схема на рис. 1.1: "клієнт - постачальник послуг - виконаний проект" ілюструє, як функціонує процес передачі певних бізнес-процесів або завдань від однієї організації іншій.



Рисунок 1.1 – Функціонування аутсорсингу

Джерело: створено автором на основі досліджень компанії Alcor Ukraine

Клієнт – це компанія або організація, яка вирішила передати певні функції чи проекти на аутсорсинг. Причини для цього можуть включати бажання знизити витрати, підвищити ефективність, отримати доступ до спеціалізованих знань або технологій, чи зосередитися на своїх основних компетенціях. Постачальник послуг – це стороння компанія або організація, яка приймає на себе виконання завдань, переданих клієнтом. Постачальник послуг може бути розташований в іншій країні (офшоринг), у тій же країні (оншоринг) або у сусідній країні (ніершоринг). Вибір постачальника зазвичай базується на їхніх кваліфікаціях, досвіді, вартості послуг та репутації. Виконаний проект – це кінцевий продукт або результат, який постачальник послуг передає клієнту після виконання всіх необхідних завдань. Виконаний проект повинен відповідати всім вимогам та специфікаціям, узгодженим між клієнтом і постачальником на початкових етапах співпраці. Процес аутсорсингу можна поділити на декілька основних етапів:

Перший етап – ідентифікація потреб, де клієнт визначає, які саме бізнес-процеси або завдання він хоче передати на аутсорсинг. Це можуть бути ІТ-послуги, бухгалтерський облік, обслуговування клієнтів, маркетингові кампанії тощо.

Другий етап – вибір постачальника послуг, де клієнт проводить аналіз ринку та вибирає постачальника, який найкраще відповідає його вимогам. Це може включати оцінку кваліфікації постачальника, їхньої репутації, вартості послуг та інших факторів.

Третій етап – узгодження умов співпраці, де клієнт і постачальник укладають договір, що включає всі деталі співпраці: обсяг робіт, терміни виконання, вартість послуг, критерії якості та інші важливі аспекти.

Четвертий етап – виконання проекту, де постачальник послуг виконує узгоджені завдання, забезпечуючи їх якісне та своєчасне виконання відповідно до умов договору.

П'ятий етап – передача виконаного проекту, де постачальник послуг передає клієнту кінцевий продукт або результат виконаних робіт. На цьому етапі також може проводитися перевірка якості та відповідність проекту вимогам клієнта.

Шостий етап – оцінка результатів, де клієнт оцінює результати виконаного проекту, враховуючи досягнуті цілі, якість виконання та ефективність співпраці з постачальником послуг.

Експерти у країнах-лідерах свідчать, що аутсорсинг може знизити витрати на 30%, що призводить до зростання доходності. Однак на вітчизняному ринку ця практика не настільки розвинена, в основному через відсутність розуміння менеджерів процесу переходу до такої моделі бізнесу та оцінки її ефективності. Аутсорсинг - це, по суті, залучення зовнішніх ресурсів для виконання певних завдань або бізнес-процесів, які не є основними для підприємства, але необхідні для його нормального функціонування. Підприємство при цьому не купує працю окремих працівників, а отримує послугу. Термін "аутсорсинг" походить від англійського "outside resource using" - використання зовнішніх ресурсів. Започаткування епохи аутсорсингу припадає приблизно на 60-ті роки XX століття, зокрема з 1962 року, коли була заснована компанія Electronic Data System Corporation (EDS).

Ми розібрали етапи процесу аутсорсингу та визначили, що процес аутсорсингу дозволяє клієнту зосередитися на своїх основних компетенціях, знижуючи витрати та підвищуючи ефективність, у той час як постачальник послуг отримує можливість використовувати свої спеціалізовані знання та досвід для виконання завдань на високому рівні. Давайте більш докладно розглянемо ці види аутсорсингу, кожен з яких має свої особливості. Коли компанії вибирають оншоринг, вони делегують деякі свої завдання

постачальникам послуг, що базуються у тій же країні. Це рішення може мати менше ризиків, але при цьому може бути менш вигідним. Ніаршоринг, натомість, передбачає делегування певних функцій сервісній компанії, що розташована в сусідній країні. Для кращого усвідомлення різниці між офшорингом, ніаршорингом та оншорингом (на прикладі американської компанії), розглянемо рис. 1.2

Рисунок 1.2 Різниця між офшорингом, ніаршорингом та оншорингом (на прикладі американської компанії)



Джерело: створено автором на основі досліджень компанії Alcor Ukraine

Офшоринг (offshoring) — це передача бізнес-процесів або виробничих функцій компанії в інші країни, зазвичай з метою зниження витрат на робочу силу або доступу до специфічних навичок. Наприклад, американська компанія може передати розробку програмного забезпечення індійській фірмі. Основними перевагами офшорингу є значне зниження витрат на робочу силу, доступ до великої кількості висококваліфікованих працівників, а також можливість роботи у різних часових поясах для цілодобової підтримки. За останні десять років офшоринг еволюціонував з простого способу економії

коштів за рахунок нижчих зарплат, податків та експлуатаційних витрат до стратегії пошуку талановитих кадрів на світовому ринку. Це зрушення підкреслює зростаючу проблему дефіциту кваліфікованих фахівців в ІТ-сфері, з якою стикаються багато країн. Стосовно проблеми дефіциту кадрів, яскравим прикладом слугують США, де, за даними Асоціації конкурентоспроможних технологій (АСТ), відкрито понад 250 000 вакансій у сфері ІТ на момент 2024 року. Незважаючи на щорічний випуск понад 62 000 ІТ-фахівців, цього все ще недостатньо для задоволення потреб ринку. Це ускладнює для компаній пошук кваліфікованих розробників, навіть маючи достатнє фінансування. Тому, в таких умовах офшоринг точно стає рятівним колом. Дедалі більше компаній світового рівня вдаються до цієї стратегії, відкриваючи офшорні офіси або співпрацюючи з місцевими сервісними агентствами. Це дозволяє їм знаходити талановитих розробників за кордоном, вирішуючи проблему дефіциту кадрів та стимулюючи розвиток власного бізнесу.

Оншоринг (onshoring) передбачає передачу бізнес-процесів або виробничих функцій стороннім компаніям у межах тієї ж країни. Наприклад, компанія в Каліфорнії може передати функцію обробки клієнтських замовлень компанії в Техасі. Основними перевагами оншорингу є спрощення управління процесами завдяки відсутності культурних та мовних бар'єрів, а також збереження робочих місць у межах країни.

Ніаршоринг (nearshoring) — це передача бізнес-процесів або виробничих функцій стороннім компаніям у сусідні або географічно близькі країни. Наприклад, європейська компанія може передати функцію підтримки клієнтів компанії в Польщі або Румунії. Ніершоринг поєднує в собі переваги офшорингу та оншорингу, зокрема, зниження витрат порівняно з оншорингом, але зі зменшенням культурних та часових бар'єрів порівняно з офшорингом.

На основі вищезгаданих видів аутсорсингу, до їх переваг для вітчизняного бізнесу віднесемо наступні чинники:

- Забезпечення безперебійності роботи бізнесу: бізнес-процес передається не конкретній людині, а компанії-аутсорсеру, яка несе відповідальність за виконання договірних зобов'язань перед клієнтом.
- Можливість повної концентрації на основній діяльності компанії, оскільки інші функції передаються на аутсорсинг.
- Мінімізація власних ризиків завдяки виконанню завдань професіоналами з компанії-аутсорсера.
- Зменшення витрат компанії за рахунок оптимізації процесів та оплати лише за виконану роботу.
- Використання спеціалізованого професійного обладнання та технологій фірми-аутсорсера, що може бути дорогим або складнодоступним для самостійного використання.
- Моментальний доступ до кваліфікованих кадрів фірми-аутсорсера, які можуть бути необхідні для виконання завдань.
- Швидкі терміни виконання: фірма-замовник отримує швидкий результат роботи, не втручаючись у її перебіг.

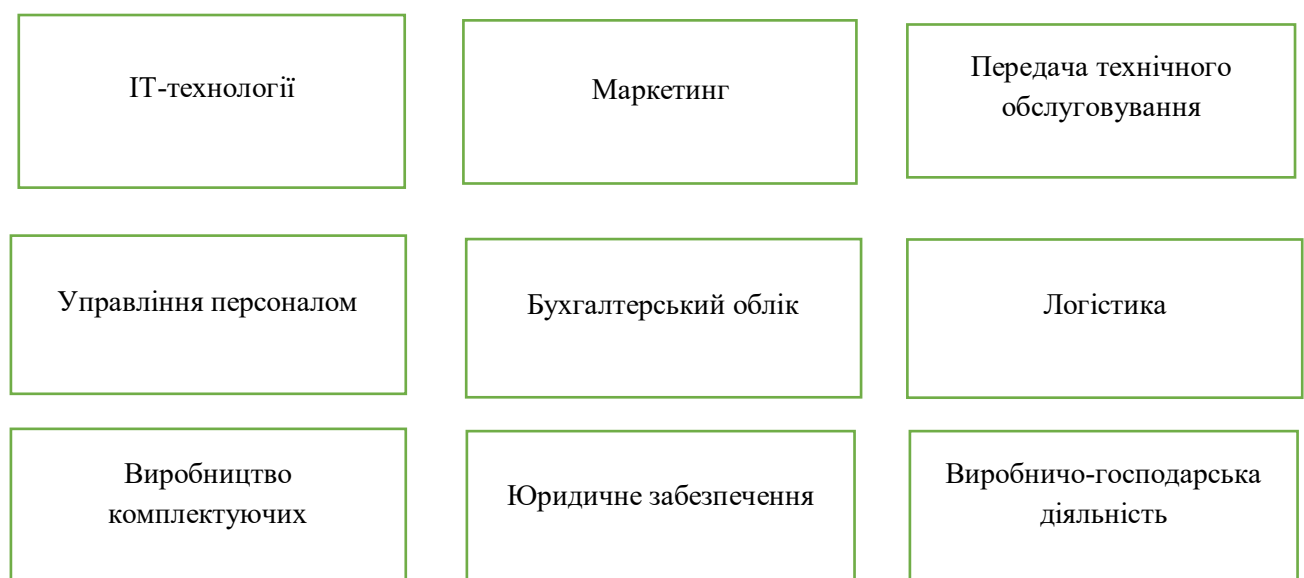
Як основний недолік будь-якого виду аутсорсингу, збереження інтелектуальної власності є ключовим аспектом будь-якого технологічного підприємства, тож компанії дуже обережно обирають, які завдання делегувати третім сторонам. Навіть підписання угод про нерозголошення інформації (NDA) не є гарантією повного захисту конфіденційності даних. Одна з причин полягає у тому, що аутсорсингові постачальники часто мають недостатні системи захисту інтелектуальної власності, що може призвести до потенційних загроз кібербезпеці. У таких обставинах краще утримати основні бізнес-процеси в межах компанії, не залучаючи зовнішніх постачальників.

Щодо офшорингу, його головним недоліком є управління операціями. Виконання цієї функції самостійно в новому середовищі є досить складним завданням. Саме тому більшість технологічних компаній передають це

завдання місцевим сервісним агентствам. Такий підхід дозволяє клієнтам уникнути операційних проблем і сконцентруватися на розробці продукту.

На сьогодні, найбільш популярною сферою використання аутсорсингу у світі є ІТ-технології. Передача технічного обслуговування та системного адміністрування на аутсорсинг дозволяє компаніям заощаджувати, особливо якщо вони мають невелику кількість комп'ютерів і користувачів. Однак, варто враховувати і недолік такого підходу - ризик для інформаційної безпеки підприємств. Окрім галузі ІТ-технологій, на мою думку наукові дослідження І.В. Садчикової, І.О. Хоменко та І.В. Горобінської, виділяє такі найактуальніші сфери застосування аутсорсингу, як маркетинг, управління персоналом, логістика, бухгалтерський облік виробничо-господарська діяльність та передача технічного обслуговування. Автори вважають, що до зазначених основних сфер застосування аутсорсингу слід також додати юридичне забезпечення та виробництво комплектуючих (рис. 1.3)

Рисунок 1.3 Актуальні сфери використання аутсорсингових послуг



Джерело: створено автором на основі досліджень І.В. Садчикової, І.О. Хоменко та І.В. Горобінської

1. Сфера ІТ-технологій охоплює такі завдання, як планування, облік, аналіз, контроль, розробка, проєктування, впровадження та супровід ІТ-інфраструктури.

2. Маркетинг - аутсорсинг маркетингових функцій дозволяє компаніям отримувати доступ до спеціалізованих знань і ресурсів для проведення ефективних рекламних кампаній і досліджень ринку.

3. Управління персоналом - залучення зовнішніх постачальників для управління кадровими питаннями, включаючи рекрутинг, навчання та розвиток працівників, допомагає компаніям зосередитися на своїх основних бізнес-процесах.

4. Логістика - аутсорсинг логістичних послуг, таких як транспорт і складське господарство, забезпечує ефективне управління ланцюгами постачання та знижує витрати.

5. Бухгалтерський облік - передача бухгалтерських функцій на аутсорсинг дозволяє компаніям знижувати витрати на фінансове управління та підвищувати точність і надійність фінансових звітів.

6. Виробничо-господарська діяльність - залучення зовнішніх постачальників для виконання виробничих завдань може оптимізувати виробничі процеси та знизити витрати на виробництво.

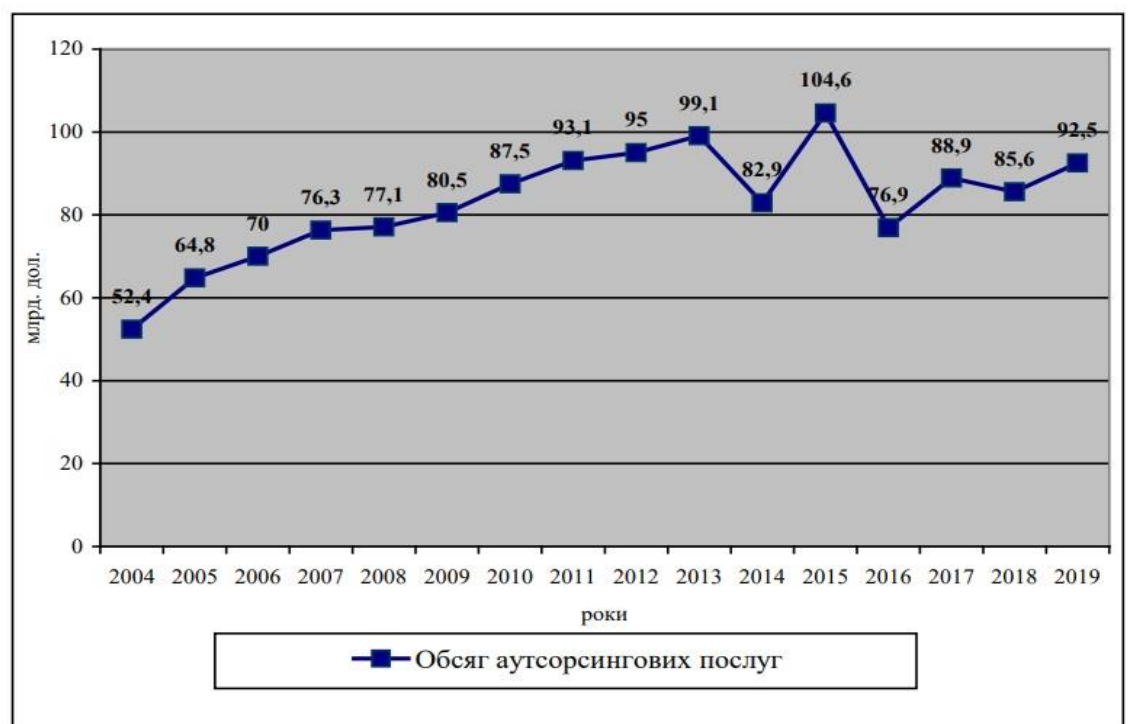
7. Передача технічного обслуговування - забезпечує компаніям безперебійну роботу обладнання та систем, що знижує час простою та витрати на ремонт.

8. Юридичне забезпечення - фактична передача юридичних функцій на аутсорсинг допомагає компаніям знижувати витрати на юридичні послуги та отримувати високоякісні консультації з правових питань.

9. Виробництво комплектуючих - залучення зовнішніх постачальників для виробництва комплектуючих деталей дозволяє компаніям знижувати витрати на виробництво та підвищувати якість кінцевої продукції.

У 2019 році обсяг аутсорсингових послуг сягнув 92,5 мільярда доларів США, що на 7 мільярдів доларів більше, ніж у 2018 році. Однак розвиток цього ринку не був однорідним. З 2012 року спостерігаються значні коливання вартості аутсорсингових послуг. За період 2001-2019 років динаміка ринку демонструє складну поведінку, яка включає значні коливання, що свідчить про його нестабільність (рис. 1.4)

Рис. 1.4. Динаміка світового ринку аутсорсингу за 2004-2019 рр., млрд. дол(до пандемії COVID-19)



Джерело: Взято зі статті International Scientific Journal

Як ми бачимо, розвиток цього ринку не був однорідним. З 2012 року спостерігаються значні коливання вартості аутсорсингових послуг. За період 2001-2019 років динаміку ринку можна описати поліномом третього ступеня,

що свідчить про його нестабільність (рис. 1.7). Аналізуючи динаміку світового ринку аутсорсингових послуг, можна чітко простежити періоди його зростання та спаду. До 2013 року ринок стрімко розвивався, сягнувши піку в 99,1 млрд доларів США. Проте 2013 рік ознаменувався різким падінням на 16,3%, до 82,9 млрд доларів США.

Вже 2014 рік продемонстрував значне відновлення, з 26,2%-вим зростанням та досягненням нового максимуму за десятиліття (104,6 млрд доларів США). Проте з того часу ринок характеризується нестабільністю. Наприклад, 2016 рік став свідком найнижчого за десять років показника - 76,9 млрд доларів США. А вже наступного року ринок знову зріс на 12 млрд доларів США, досягнувши 88,9 млрд доларів США. 2018 рік знову продемонстрував нестабільність, з 4%-вим та 3,6%-вим падінням в сегментах аутсорсингу бізнес-процесів та ІТ-аутсорсингу відповідно. 2019 рік приніс нове зростання на 8%, як загалом, так і в обох вищезгаданих напрямках.

Щоб зрозуміти вплив аутсорсингу на світовий ринок праці, варто згадати 2020 рік. У 2020 році світовий ринок праці висококваліфікованих працівників зазнав численних змін, які також вплинули на аутсорсинг розробки програмного забезпечення. Згідно зі статистикою Technavio, витрати на ринок ІТ-аутсорсингу зросли на 97,51 мільярдів доларів від 2020 до 2021 року на період пандемії. Серед основних причин змін в ІТ-аутсорсингу: економія коштів, дефіцит фахівців у регіоні, глобалізація та можливість підвищення якості програмного забезпечення. Тому розглянемо приклад, (табл 1.5), що показує динаміку світового ринку аутсорсингу саме під час пандемії COVID-19 та до 2023 року. Таблиця включає основні показники, такі як зростання ринку, ключові тенденції та зміни в попиті на аутсорсинг у різних галузях.

Таблиця 1.5 Динаміка світового ринку аутсорсингу за 2019-2023 рр., млрд. дол(вже після пандемії COVID-19)

Рік	Основні показники ринку аутсорсингу	Ключові тенденції та зміни
2019	\$92.5 млрд	Стабільне зростання ринку, фокус на ІТ-послугах
2020	\$102.9 млрд	Пандемія COVID-19: різкий перехід на дистанційну роботу, зростання попиту на ІТ-аутсорсинг
2021	\$120.6 млрд	Продовження зростання попиту на ІТ-аутсорсинг, розширення сфер аутсорсингу (маркетинг, HR, бухгалтерський облік)
2022	\$140.7 млрд	Інвестиції в автоматизацію та інновації, зростання ніершорингу
2023	\$155.3 млрд	Зміцнення кібербезпеки, розвиток аутсорсингових рішень на основі AI та RPA

Джерело: створено автором за допомогою Outsourcing Journal

З 2019 по 2023 рік відбувся значний розвиток на ринку аутсорсингу, який показав стійкий зріст обсягу. Починаючи з \$92.5 млрд у 2019 році, ринок зрос до \$155.3 млрд у 2023 році. Основний рушійний фактор цього зростання була пандемія COVID-19 у 2020 році, яка призвела до значного збільшення попиту на IT-аутсорсинг для забезпечення віддаленої роботи.

Зростання ринку також підтримувалося розширенням застосування аутсорсингу на інші сфери, такі як маркетинг, управління персоналом і бухгалтерський облік. У цей період також спостерігалось збільшення інвестицій у автоматизацію та інновації, що дозволило ринку зрости ще більше. Однак особливий акцент у 2023 році був зроблений на кібербезпеці. Аутсорсингові рішення, засновані на штучному інтелекті та роботизації бізнес-процесів, стали ключовими факторами розвитку ринку, забезпечуючи підвищену ефективність та безпеку.

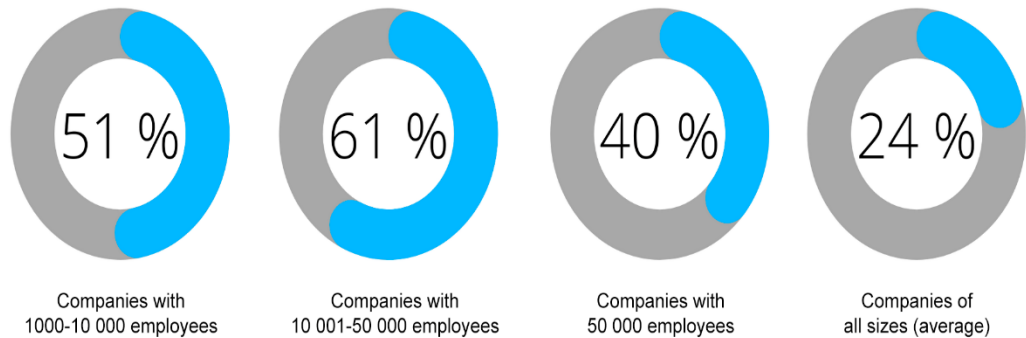
Підводячи підсумки, розглянемо дослідження TechExpert, саме з 2021 року ми можемо спостерігати тенденції, які стали результатом усіх вищеперелічених змін стосовно динаміки ринку аутсорсингових послуг.(рис 1.5). Зросла зацікавленість компаній у використанні аутсорсингу для розробки ПЗ, особливо в секторах охорони здоров'я, телекомунікацій та фінансово-технологічних послуг.

Важливо зазначити, що саме пандемія була тим самим значним фактором та початком розвитку аутсорсингових послуг. У зв'язку з нею, компаніям довелося раптово адаптуватися, впроваджувати нові технології та рішення, на які вони не були готові. Багато з них звернулися до аутсорсингових фірм, щоб швидко адаптуватися до нових умов. Це призвело до прискорення розвитку не тільки IT-ринку, а й розширення світового ринку праці.

Рисунок 1.5 Зацікавленість компаній у використанні аутсорсингу у період пандемії COVID-19 2021р



Companies that are planning to outsource more in 2021



Джерело: TechExpert

По-друге, розширення застосування аутсорсингу на інші сфери, такі як маркетинг, управління персоналом і бухгалтерський облік, також внесло свою лепту у зростання ринку.

По-третє, збільшення інвестицій у автоматизацію та інновації сприяло ще більшому зростанню ринку.

Отже, динаміка ринку аутсорсингових послуг за період з 2004 по 2023 роки свідчить про його стійке зростання, що обумовлене як зовнішніми факторами (наприклад, пандемією), так і внутрішніми тенденціями (розширенням застосування та інвестиціями у інновації).

2.2. Тенденції розвитку аутсорсингу у міжнародних відносинах та його вплив на працевлаштування висококваліфікованих працівників

Зміна структури зайнятості через зростання аутсорсингу у міжнародних корпораціях. Зростання аутсорсингу в міжнародних корпораціях суттєво впливає на структуру зайнятості висококваліфікованих працівників. Зокрема, аутсорсинг дозволяє компаніям скорочувати витрати на робочу силу, наймаючи працівників у країнах з нижчим рівнем заробітної плати. Це призводить до зменшення попиту на висококваліфікованих працівників у розвинених країнах, де витрати на робочу силу значно вищі. Наприклад, за даними Deloitte, до 2023 року 70% компаній з Fortune 500 використовували аутсорсинг для скорочення витрат, що збільшило кількість вакансій у країнах з розвиваючими ринками праці.

Структурні зміни в зайнятості також включають збільшення кількості працівників, зайнятих у сфері інформаційних технологій та бізнес-процесів. Аутсорсинг ІТ-послуг зріс на 30% у період з 2010 по 2020 роки, створюючи нові можливості для працівників у цих галузях, особливо у країнах Азії та Східної Європи. Наприклад, Індія стала лідером на ринку аутсорсингу, з часткою ринку понад 55% в 2021 році, що сприяло створенню мільйонів робочих місць у країні (рис. 1.6).

Рисунок 1.6. Поняття аутсорсингу в бізнесі



Джерело: Інвестопедія

Водночас, висококваліфіковані працівники в розвинених країнах стикаються з підвищеною конкуренцією та необхідністю підвищення кваліфікації. Дослідження McKinsey показують, що до 2030 року близько 14% світової робочої сили, що становить приблизно 375 мільйонів працівників, можуть потребувати перекваліфікації через автоматизацію та аутсорсинг. Це викликає потребу у нових навичках, таких як знання у сфері кібербезпеки, аналізу даних та управління проектами.

Зміна структури зайнятості також впливає на мобільність робочої сили. Багато висококваліфікованих працівників змушені переміщуватися у країни з розвиваючими економіками, де зростає попит на їхні навички. Наприклад, згідно з даними World Economic Forum, міграція висококваліфікованих працівників з розвинених країн до країн Азії та Латинської Америки зросла на 20% у період з 2015 по 2020 роки.

Зростання аутсорсингу суттєво змінює структуру зайнятості висококваліфікованих працівників, сприяючи зростанню попиту на їхні послуги у країнах з нижчим рівнем заробітної плати та викликаючи необхідність у перекваліфікації та мобільності у розвинених країнах.

Вплив аутсорсингу на мобільність та міграційні процеси висококваліфікованих працівників. Аутсорсинг впливає на мобільність та міграційні процеси висококваліфікованих працівників через створення нових ринків праці та перерозподіл робочої сили між країнами. Збільшення обсягів аутсорсингу в галузях інформаційних технологій, фінансів та досліджень призвело до підвищення попиту на спеціалістів у країнах з нижчим рівнем заробітної плати. Це стимулює міграцію висококваліфікованих працівників з розвинених країн до країн з економіками, що розвиваються, де існує більший попит на їхні навички та знання.

Наприклад, Індія стала основним центром аутсорсингу ІТ-послуг, залучаючи значну кількість спеціалістів зі Сполучених Штатів та Європи. Згідно з даними NASSCOM, чисельність працівників у сфері ІТ в Індії

перевищила 4,36 мільйона осіб у 2023 році, що сприяло міграції висококваліфікованих спеціалістів у цю країну. Це пов'язано з наявністю конкурентоспроможної заробітної плати, широких можливостей для кар'єрного зростання та інноваційного середовища.

Китай також відіграє значну роль у залученні висококваліфікованих працівників через свою стратегію "Made in China 2025", яка спрямована на розвиток високотехнологічних галузей, таких як робототехніка, авіація та біотехнології. У 2022 році кількість іноземних працівників у Китаї досягла 1 мільйона осіб, зокрема через зростання аутсорсингу науково-дослідних та виробничих процесів.

Збільшення аутсорсингу призводить до появи гібридних форм зайнятості, таких як дистанційна робота та тимчасові контракти, що дозволяють працівникам зберігати мобільність, не змінюючи місце проживання. Це особливо актуально для висококваліфікованих фахівців у галузях програмування, консалтингу та наукових досліджень. За даними Gartner, до 2025 року близько 50% висококваліфікованих працівників у сфері ІТ будуть працювати дистанційно, що сприятиме збільшенню міжнародної мобільності без фізичної міграції.

Аутсорсинг також впливає на повернення мігрантів до своїх країн походження. Вискокваліфіковані фахівці, які отримали досвід та навички за кордоном, повертаються до своїх рідних країн для реалізації нових проектів або розвитку власного бізнесу. Це явище спостерігається у багатьох країнах Східної Європи та Південно-Східної Азії, де створюються умови для залучення іноземних інвестицій та розвитку інноваційної економіки.

Аутсорсинг стимулює формування глобальних кластерів висококваліфікованих працівників, які діють як центри інновацій та розвитку технологій. Наприклад, місто Бангалор в Індії стало відомим як "Silicon Valley of India", залучаючи спеціалістів з усього світу завдяки своїй розвиненій

інфраструктурі, сприятливому бізнес-клімату та доступу до великих міжнародних ринків (рис. 1.7).

Рис. 1.7. Переваги глобальної мобільності на аутсорсинг



Джерело: ShieldGeo

Розвиток аутсорсингу та пов'язана з ним мобільність висококваліфікованих працівників сприяє глобалізації ринку праці, підвищенню конкурентоспроможності країн та регіонів, а також обміну знаннями та технологіями. Це, у свою чергу, призводить до прискорення інноваційних процесів та розвитку нових галузей економіки, що вимагають висококваліфікованих кадрів.

Вплив цифрових технологій на розвиток аутсорсингу та створення нових можливостей для висококваліфікованих працівників. Цифрові технології суттєво впливають на розвиток аутсорсингу, створюючи нові можливості для висококваліфікованих працівників. Впровадження хмарних обчислень дозволяє компаніям розподіляти обчислювальні ресурси на віддалені центри обробки даних, що знижує витрати на інфраструктуру та

забезпечує доступ до потужних обчислювальних потужностей незалежно від географічного положення. За даними Gartner, до 2025 року близько 80% підприємств перейдуть на хмарні технології, що сприятиме зростанню аутсорсингу в сфері IT-послуг.

Використання штучного інтелекту (ШІ) та машинного навчання оптимізує бізнес-процеси та автоматизує рутинні завдання, дозволяючи висококваліфікованим працівникам зосередитися на складніших та інноваційних задачах. Наприклад, застосування ШІ в аналізі великих даних допомагає компаніям швидко отримувати інсайти та приймати обґрунтовані рішення. Це збільшує попит на аналітиків даних та фахівців з ШІ, що сприяє зростанню кількості аутсорсингових проектів у цій галузі.

Розвиток інтернету речей (IoT) створює нові можливості для аутсорсингу в сфері розробки програмного забезпечення та технічного обслуговування. Підключення мільярдів пристроїв до інтернету потребує спеціалістів з кібербезпеки, програмістів та інженерів, які можуть працювати віддалено, забезпечуючи безперебійну роботу систем. Згідно з прогнозами IDC, до 2025 року кількість IoT-пристроїв досягне 41,6 мільярда, що створить величезний ринок для аутсорсингових послуг.

Розвиток технологій блокчейн дозволяє створювати децентралізовані системи управління даними та фінансових транзакцій, що знижує ризики шахрайства та підвищує прозорість бізнес-процесів. Це стимулює попит на блокчейн-розробників та експертів з кібербезпеки, які можуть працювати на умовах аутсорсингу. Наприклад, кількість вакансій у сфері блокчейн зросла на 300% у період з 2018 по 2020 роки, що свідчить про високий попит на ці навички.

Впровадження технологій віртуальної та доповненої реальності (VR/AR) відкриває нові можливості для навчання та розвитку висококваліфікованих працівників. Використання VR/AR для симуляційного навчання дозволяє створювати реалістичні тренінгові програми, що підвищує

ефективність навчання та зменшує витрати на фізичні тренінгові центри. Це також створює нові можливості для аутсорсингу розробки навчальних програм та платформ.

Цифрові платформи для фрілансерів, такі як Upwork та Freelancer, значно спрощують процес залучення висококваліфікованих працівників для короткострокових проектів. Це дозволяє компаніям швидко знаходити спеціалістів з необхідними навичками, знижуючи витрати на найм та забезпечуючи гнучкість у управлінні ресурсами. У 2023 році кількість користувачів платформи Upwork перевищила 20 мільйонів, що свідчить про зростаючий попит на фріланс-послуги (рис. 1.8).



Рис. 1.8. Види хмарних обчислень

Цифрові технології також сприяють розвитку глобальних команд, де спеціалісти з різних країн працюють разом над спільними проектами, використовуючи інструменти для спільної роботи, такі як Microsoft Teams, Slack та Zoom. Це дозволяє компаніям залучати найкращих фахівців незалежно від їхнього місця проживання, що підвищує якість виконуваних проектів та збільшує конкурентоспроможність на світовому ринку.

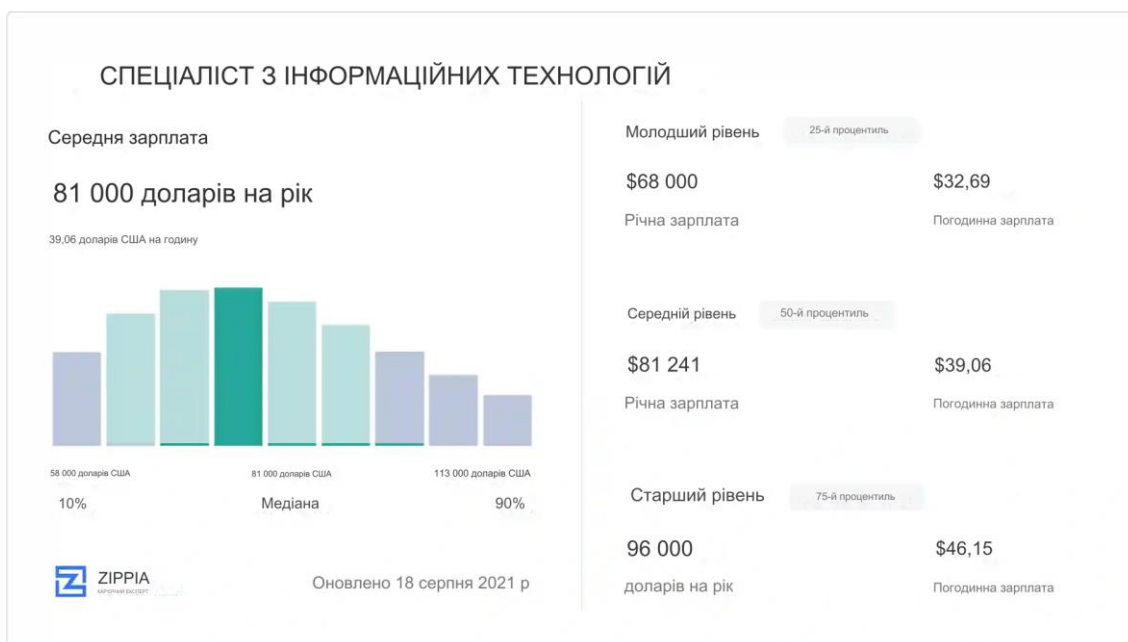
Розвиток аутсорсингу під впливом цифрових технологій створює нові можливості для висококваліфікованих працівників, дозволяючи їм працювати у динамічних та інноваційних середовищах, отримувати доступ до передових технологій та розширювати свій професійний досвід.

2.3. Характеристика умов праці та оплати праці висококваліфікованих працівників у різних країнах.

Порівняльний аналіз умов праці та рівня заробітної плати ІТ-спеціалістів у США, Європі та Азії. Умови праці та рівень заробітної плати ІТ-спеціалістів суттєво відрізняються залежно від регіону. У США середній річний дохід ІТ-спеціалістів становить приблизно \$110,000. Важливими факторами, що впливають на рівень заробітної плати, є досвід, кваліфікація, розташування компанії та її розмір. Наприклад, у Силіконовій долині зарплати можуть досягати \$150,000 і більше, що пов'язано з високою вартістю життя та концентрацією технологічних компаній. Робочі умови включають стандартні 40-годинні робочі тижні, проте можливі додаткові години під час проектних піків. Працівникам пропонуються численні бонуси, страхування здоров'я, плани пенсійного забезпечення та інші переваги.

В Європі ситуація дещо інша. Зарплати в Німеччині складають близько €60,000 на рік, в Великобританії – £55,000. У країнах Центральної та Східної Європи, таких як Польща та Україна, середня заробітна плата для ІТ-спеціалістів значно нижча, становлячи приблизно €25,000 – €35,000. Робочі умови в Європі часто регулюються суворішими трудовими законодавствами, що передбачають більш гнучкі графіки, можливість віддаленої роботи та довші оплачувані відпустки. Окрім зарплати, працівники можуть розраховувати на додаткові пільги, такі як страхування здоров'я та навчання за рахунок компанії (рис. 1.9).

Рис. 1.9. Середня зарплата спеціаліста з інформаційних технологій у США



Джерело: ZIPPIA

В Азії рівень заробітної плати також варіюється. У Японії середня заробітна плата ІТ-спеціаліста становить близько ¥6,000,000 на рік (\$55,000), у Сінгапурі – приблизно SGD 80,000 (\$60,000). В Індії ж середній дохід ІТ-спеціаліста значно нижчий і складає приблизно INR 1,200,000 на рік (\$16,000). Робочі умови в Азії часто включають довгі робочі години, проте компанії в таких країнах, як Сінгапур і Японія, пропонують привабливі соціальні пакети, включаючи страхування здоров'я, бонуси та програми навчання. В Індії більші компанії також можуть пропонувати додаткові пільги, проте менші компанії зазвичай обмежуються базовими пакетами.

ІТ-спеціалісти в США отримують найвищі зарплати, але також стикаються з високими витратами на життя. Європейські країни пропонують баланс між зарплатами та якістю життя, в той час як Азія, особливо країни, що розвиваються, має нижчий рівень зарплат, але часто пропонує конкурентні робочі умови та можливості для професійного зростання.

Вплив національних трудових законодавств на умови праці висококваліфікованих працівників у різних економічних регіонах.

Національні трудові законодавства значно впливають на умови праці висококваліфікованих працівників у різних економічних регіонах. У США трудове законодавство регулюється на федеральному та штатному рівнях. Федеративні закони, такі як Fair Labor Standards Act (FLSA), встановлюють мінімальну заробітну плату та оплату за понаднормову роботу. Висококваліфіковані працівники, як правило, мають більшу свободу у встановленні умов праці, але повинні дотримуватися законів щодо мінімальної оплати праці та робочих годин. В окремих штатах, наприклад у Каліфорнії, додаткові закони посилюють захист прав працівників, включаючи довші оплачувані відпустки та медичне страхування.

У Європі трудове законодавство є жорсткішим і більш уніфікованим завдяки директивам Європейського Союзу. Наприклад, Директива про робочий час (2003/88/EC) обмежує робочий тиждень 48 годинами та встановлює обов'язкові періоди відпочинку. Висококваліфіковані працівники часто користуються додатковими привілеями, такими як розширені соціальні пакети, гнучкі графіки роботи та довші оплачувані відпустки. У Німеччині, законодавство передбачає високий рівень захисту працівників через закони про колективні угоди та захист від звільнення. Трудове законодавство Франції також забезпечує високий рівень захисту, включаючи 35-годинний робочий тиждень та значні відпустки.

Азійські країни демонструють значну різницю в трудовому законодавстві. У Японії трудові закони передбачають захист прав працівників, включаючи обмеження на робочі години та обов'язкові оплачувані відпустки. Проте, культура праці часто призводить до довгих робочих годин, особливо в ІТ-секторі. У Сінгапурі трудове законодавство забезпечує основні права працівників, такі як мінімальна заробітна плата та умови праці, але є більш гнучким у порівнянні з європейським законодавством, що сприяє залученню міжнародних компаній до аутсорсингу. В Індії трудове законодавство включає акти, такі як The Minimum Wages Act та The Industrial Disputes Act, які

забезпечують мінімальні стандарти оплати праці та вирішення трудових спорів. Проте рівень захисту прав працівників значно варіюється в залежності від регіону та галузі, з меншою захищеністю у порівнянні з розвиненими країнами (рис. 1.10).



Рис. 1.10. Закон про справедливі трудові стандарти (FLSA)

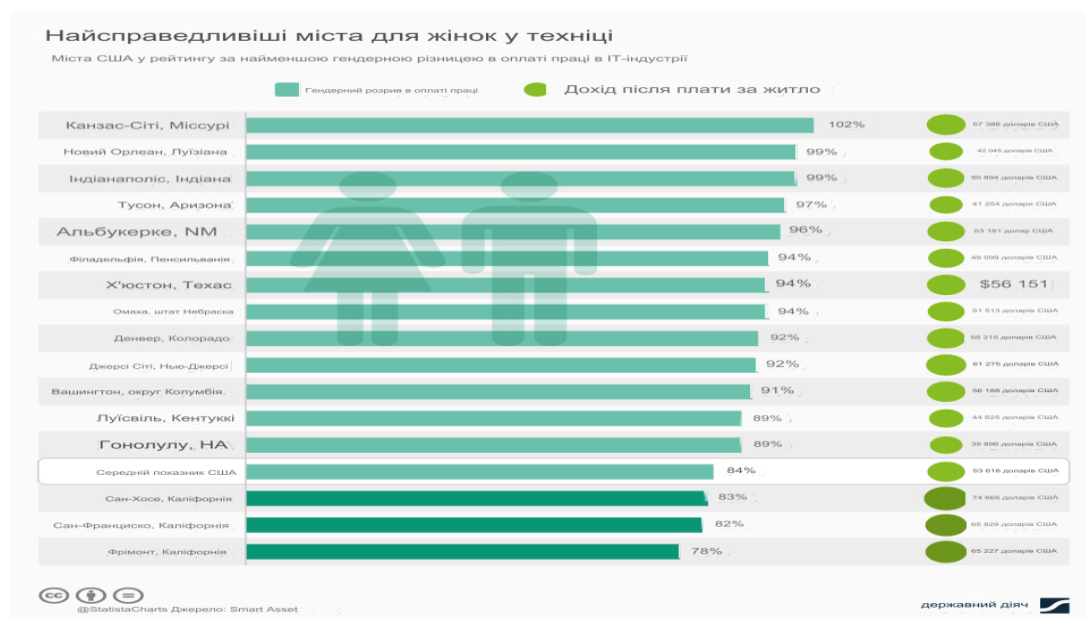
Законодавства впливають на умови праці через встановлення нормативів мінімальної заробітної плати, обмеження робочого часу та забезпечення прав працівників на відпочинок та відпустку. Висококваліфіковані працівники у США мають більше можливостей для індивідуального узгодження умов праці, тоді як у Європі законодавство забезпечує високий рівень захисту через стандарти ЄС. Азійські країни, зокрема Японія та Сінгапур, пропонують поєднання захисту прав працівників та гнучкості для бізнесу, що робить ці регіони привабливими для аутсорсингу висококваліфікованих послуг.

Аналіз гендерних відмінностей у умовах праці та рівні оплати висококваліфікованих працівників у різних країнах. Аналіз гендерних відмінностей у умовах праці та рівні оплати висококваліфікованих працівників у різних країнах показує суттєві розбіжності. У США середній

рівень заробітної плати для жінок у сфері високих технологій на 20% нижчий, ніж у чоловіків, що еквівалентно приблизно \$88,000 на рік проти \$110,000. Жінки в ІТ-секторі США часто стикаються з викликами у просуванні по кар'єрній драбині та доступі до вищих керівних посад. Європейські країни демонструють менший розрив у оплаті праці. У Німеччині жінки отримують на 16% менше, ніж чоловіки, з середнім рівнем заробітної плати €50,400 проти €60,000. Трудові закони ЄС сприяють рівності, але культурні та корпоративні бар'єри залишаються.

В Азії гендерні відмінності також значні. В Японії середній рівень заробітної плати для жінок у сфері високих технологій на 30% нижчий, ніж у чоловіків, складаючи ¥4,200,000 на рік порівняно з ¥6,000,000 для чоловіків. Це зумовлено культурними стереотипами та недостатнім представництвом жінок на керівних посадах. В Індії гендерний розрив у оплаті праці становить приблизно 26%, де середня зарплата жінок у високотехнологічних галузях складає INR 888,000 на рік порівняно з INR 1,200,000 для чоловіків. Основні причини включають традиційні соціальні ролі та меншу участь жінок у технічних спеціальностях (рис. 1.11).

Рис. 1.11. Найсправедливіші міста для жінок у технічній галузі в США



Джерело: Державний Діач

Умови праці також різняться. У США та Європі жінки частіше працюють на гнучких умовах або за контрактами на неповний робочий день, що впливає на рівень доходів та соціальні пільги. У Японії та Індії жінки стикаються з обмеженнями у кар'єрному зростанні через культурні очікування та менші можливості для професійного розвитку. Важливим фактором є наявність програм підтримки, таких як декретні відпустки та можливості для догляду за дітьми, які значно покращують умови праці для жінок. У Європі такі програми є більш розвиненими, що сприяє зменшенню гендерних розривів у зарплатах та умовах праці.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Практичні рекомендації щодо покращення працевлаштування висококваліфікованих працівників в Україні

Працевлаштування висококваліфікованих працівників в Україні є критичним для розвитку економіки та зменшення відтоку талантів за кордон. Перш за все, важливою є співпраця між освітніми установами та бізнесом. Університети повинні адаптувати свої навчальні програми відповідно до потреб ринку, залучаючи до викладання практикуючих професіоналів та організовуючи стажування для студентів. Це дозволить випускникам здобути практичні навички та підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Крім того, уряд має сприяти створенню умов для інновацій та підприємництва через підтримку стартапів і надання грантів для дослідницької діяльності. Розвиток цифрових компетенцій також є важливим напрямом. Сучасний ринок праці потребує спеціалістів, які вміють працювати з великими даними, штучним інтелектом та іншими новітніми технологіями. Для цього необхідно впроваджувати спеціалізовані курси та тренінги, які допоможуть працівникам опанувати ці навички. Синергія між державою, бізнесом та освітніми закладами може створити ефективну систему безперервного навчання, що забезпечить адаптацію працівників до нових вимог ринку.

Інфраструктурні зміни також можуть сприяти покращенню працевлаштування. Наприклад, розвиток технопарків та інноваційних хабів,

де молоді спеціалісти зможуть працювати над своїми проектами, може стати потужним стимулом для залучення талантів. Ці центри повинні забезпечувати доступ до сучасного обладнання, менторства та фінансової підтримки. Важливим є також розвиток дистанційної роботи та гнучких графіків, що дозволить українським спеціалістам працювати на міжнародних замовників, не покидаючи країни.

Зміцнення правової бази та захисту прав працівників також відіграє важливу роль. Забезпечення справедливих умов праці, включаючи гідну оплату, соціальні гарантії та безпеку на робочому місці, є основними факторами утримання талантів. Крім того, важливо створити прозору систему оцінювання та кар'єрного зростання, що мотивуватиме працівників до професійного розвитку.

Нарешті, маркетинг та брендинг країни як привабливого місця для роботи також можуть бути ефективними. Україна має потенціал стати центром ІТ та інновацій в регіоні. Активна промоція на міжнародних ринках, участь у глобальних виставках та конференціях допоможе залучити іноземні інвестиції та створити нові робочі місця. Звернемо увагу на особливості попиту навичок висококваліфікованих працівників (табл. 1.6)

Таблиця 1.6 Важливі навички для сучасного ринку праці

Навичка	Опис
Технічна грамотність	Вміння працювати з сучасними технологіями та програмним забезпеченням
Критичне мислення	Здатність аналізувати інформацію та приймати обґрунтовані рішення
Комунікативні навички	Ефективне спілкування з колегами та клієнтами
Робота в команді	Співпраця з іншими для досягнення спільної мети

Управління проектами	Планування та реалізація проектів в межах визначених термінів
Гнучкість та адаптивність	Здатність швидко реагувати на зміни та нові виклики
Лідерство	Здатність керувати командою та надихати інших
Міжкультурна компетенція	Розуміння культурних відмінностей та ефективна робота в міжнародному середовищі

Джерело: створено автором

Окрім цього, важливо також звернути увагу на розвиток "м'яких навичок" (soft skills), які включають емоційний інтелект, креативність та стресостійкість. Ці навички є важливими для успішної кар'єри у будь-якій галузі, адже допомагають працівникам ефективно взаємодіяти з колегами та керівництвом, вирішувати конфлікти та знаходити нестандартні рішення.

Таблиця 1.7: Фактори успішного працевлаштування

Фактор	Опис
Співпраця з бізнесом	Спільні проекти, стажування та практичні заняття
Державна підтримка	Гранти, субсидії та інші фінансові стимули для підприємців
Освіта та навчання	Сучасні освітні програми, безперервне навчання
Інфраструктура	Технопарки, інноваційні хаби, доступ до технологій
Захист прав працівників	Справедливі умови праці, соціальні гарантії
Міжнародна співпраця	Участь у глобальних проектах, міжнародні стажування
Маркетинг країни	Промоція на міжнародних ринках, участь у виставках та конференціях

Джерело: створено автором

Таблиця 1.7 демонструє фактори, які сприяють успішному працевлаштуванню висококваліфікованих працівників. Співпраця з бізнесом, державна підтримка, сучасна освіта та розвинена інфраструктура є ключовими елементами цієї стратегії. Захист прав працівників та міжнародна співпраця також грають важливу роль у створенні сприятливих умов для працевлаштування.

Важливо зазначити, що співпраця між освітніми установами та бізнесом не лише допомагає випускникам здобути необхідні навички, але й сприяє розвитку інновацій у галузі. Університети можуть стати центрами досліджень та розробок, де бізнес отримує доступ до новітніх технологій та ідей. Така співпраця дозволяє знизити витрати на дослідження та прискорити впровадження інновацій.

Державна підтримка є необхідною для створення сприятливих умов для розвитку підприємництва та інновацій. Гранти та субсидії для стартапів, пільгове оподаткування для інноваційних компаній та програми фінансування наукових досліджень є важливими інструментами, які можуть сприяти зростанню економіки та створенню нових робочих місць.

Освіта та безперервне навчання є основою для розвитку висококваліфікованих працівників. Важливо забезпечити доступ до сучасних освітніх програм, які відповідають вимогам ринку праці. Це може включати як формальну освіту, так і неформальні освітні заходи, такі як семінари, воркшопи та онлайн-курси. Інвестиції у розвиток освітньої інфраструктури та підтримка викладачів є ключовими аспектами цієї стратегії.

Інфраструктурні зміни, такі як створення технопарків та інноваційних хабів, забезпечують молодих спеціалістів можливостями для розвитку та реалізації своїх ідей. Такі центри можуть надавати доступ до сучасного обладнання, лабораторій та інших ресурсів, необхідних для проведення досліджень та розробок. Важливо також створити мережу менторів та

консультантів, які можуть надавати підтримку та поради молодим підприємцям.

Захист прав працівників є основою для створення стабільного та привабливого ринку праці. Забезпечення справедливих умов праці, соціальних гарантій та безпеки на робочому місці сприяє утриманню талановитих працівників та зменшує відтік кадрів за кордон. Прозора система оцінювання та кар'єрного зростання мотивує працівників до професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Міжнародна співпраця відкриває нові можливості для українських працівників. Участь у глобальних проектах, міжнародні стажування та обмін досвідом дозволяють працівникам здобути нові знання та навички, які можуть бути застосовані на батьківщині. Це також сприяє інтеграції України у світову економіку та підвищує її конкурентоспроможність на міжнародному ринку.

Маркетинг та брендинг країни як привабливого місця для роботи є важливими аспектами стратегії підвищення конкурентоспроможності. Активна промоція на міжнародних ринках, участь у глобальних виставках та конференціях допомагає залучити іноземні інвестиції та створити нові робочі місця. Використання сучасних медіа та соціальних мереж для просування іміджу країни та її професійних можливостей є важливим інструментом у залученні талановитих працівників з усього світу.

Рисунок 1.12 Динаміка зайнятості висококваліфікованих працівників в Україні 2010-2020 рік.



Джерело: взято з досліджень компанії ResearchGate

Цей графік ілюструє тенденції зайнятості висококваліфікованих працівників в Україні за період з 2010 по 2020 рік. Дані свідчать про поступове збільшення відсотка зайнятих, що вказує на позитивні зміни в ринку праці та ефективність впроваджених заходів.

Інформація з цього аналізу можуть допомогти у формуванні стратегій для подальшого розвитку та підвищення конкурентоспроможності українських працівників на світовому ринку. Розвиток освіти, підтримка інновацій та підприємництва, зміцнення правової бази та активна міжнародна співпраця є ключовими елементами цієї стратегії. Використовуючи ці підходи, Україна може створити сприятливі умови для розвитку висококваліфікованих працівників, що сприятиме економічному зростанню та зменшенню відтоку талантів за кордон.

3.2. Обґрунтування шляхів підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників на українському ринку праці

Інноваційна інфраструктура та підтримка стартапів

Підвищення конкурентоспроможності висококваліфікованих працівників на українському ринку праці вимагає створення сприятливого інноваційного середовища. Інноваційна інфраструктура, включаючи технопарки, інкубатори та акселератори, відіграє ключову роль у розвитку стартапів та новітніх технологій. Технопарки повинні забезпечувати доступ до сучасного обладнання, лабораторій та дослідницьких центрів, а також надавати консультації та менторську підтримку. Інкубатори та акселератори допомагають стартапам на ранніх стадіях розвитку, надаючи фінансову допомогу, навчання та доступ до мережі інвесторів. Державна підтримка таких ініціатив у формі грантів, субсидій та податкових пільг стимулюватиме підприємництво та сприятиме створенню нових робочих місць для висококваліфікованих працівників.

Розвиток цифрових навичок та STEM-освіти

Розвиток цифрових навичок є критично важливим для сучасного ринку праці, оскільки все більше галузей впроваджують новітні технології. Впровадження STEM-освіти (наука, технології, інженерія, математика) у шкільних та університетських програмах забезпечить майбутніх працівників необхідними знаннями та навичками. Важливо також організовувати курси перепідготовки та підвищення кваліфікації для вже працюючих спеціалістів, аби вони могли адаптуватися до швидких технологічних змін. Це може включати навчання програмуванню, робототехніці, аналізу великих даних та

роботі з штучним інтелектом. Співпраця з міжнародними освітніми установами та технологічними компаніями допоможе забезпечити високий рівень освіти та підвищити конкурентоспроможність українських працівників.

Підтримка професійного розвитку та кар'єрного зростання

Забезпечення умов для професійного розвитку та кар'єрного зростання є ключовим фактором утримання висококваліфікованих працівників в Україні. Це включає створення прозорих систем оцінки ефективності працівників та надання можливостей для підвищення кваліфікації. Важливо також розробити програми наставництва та менторства, які допоможуть молодим спеціалістам адаптуватися до професійного середовища та розвивати свої навички. Підтримка участі працівників у міжнародних конференціях, семінарах та обмінах досвідом сприятиме їхньому професійному зростанню та інтеграції у світове професійне співтовариство.

Стимулювання підприємництва серед висококваліфікованих працівників

Стимулювання підприємництва є важливим напрямом розвитку української економіки. Висококваліфіковані працівники можуть стати успішними підприємцями, якщо отримають необхідну підтримку. Це включає доступ до фінансування, навчання з управління бізнесом, а також юридичні та консультаційні послуги. Державні програми підтримки підприємництва, такі як пільгове оподаткування для нових бізнесів та гранти на розробку інноваційних продуктів, можуть значно сприяти розвитку малого та середнього бізнесу. Крім того, важливо розвивати культуру підприємництва, заохочуючи молодь до відкриття власних справ через участь у бізнес-курсах та стартап-конкурсах.

Розвиток міжнародної співпраці та залучення іноземних інвестицій

Міжнародна співпраця та залучення іноземних інвестицій є важливими для розвитку українського ринку праці. Співпраця з міжнародними компаніями та організаціями дозволяє обмінюватися досвідом, технологіями та знаннями, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників. Залучення іноземних інвесторів у стратегічно важливі галузі економіки, такі як ІТ, біотехнології, машинобудування та агротехнології, сприяє створенню нових робочих місць та розвитку інновацій. Важливо також розвивати програми обміну та міжнародні стажування для українських працівників, що дозволить їм здобути міжнародний досвід та підвищити свою професійну компетентність.

Підтримка рівних можливостей та гендерної рівності

Забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їх статі, віку чи національності, є важливим аспектом підвищення конкурентоспроможності. Гендерна рівність, зокрема, сприяє розвитку економіки, адже залучення жінок до різних галузей праці підвищує загальний рівень продуктивності та інноваційності. Важливо розробити політики та програми, які підтримують жінок у науці, технологіях, інженерії та математиці (STEM), а також створювати умови для поєднання професійного та особистого життя, такі як гнучкі графіки роботи та можливість дистанційної роботи, розгл. (табл 1.8)

Таблиця 1.8: Основні напрямки розвитку для підвищення конкурентоспроможності

Напрямок	Опис
Інноваційна інфраструктура	Розвиток технопарків, інкубаторів та акселераторів, підтримка стартапів
Цифрові навички та STEM	Впровадження STEM-освіти, курси перепідготовки та підвищення кваліфікації
Професійний розвиток	Програми наставництва, участь у міжнародних конференціях
Підприємництво	Пільгове оподаткування, гранти, юридичні та консультаційні послуги
Міжнародна співпраця	Співпраця з міжнародними компаніями, залучення іноземних інвестицій
Рівні можливості	Політики підтримки гендерної рівності, гнучкі графіки роботи

Джерело: створено автором

Рисунок. 1.13 Вплив підтримки стартапів на економічний розвиток



Джерело: створено автором

Графік ілюструє взаємозв'язок між індексом підтримки стартапів та зростанням ВВП в Україні за період з 2010 по 2020 рік. Показники зростання ВВП представлені у відсотках, а індекс підтримки стартапів відображається на шкалі від 50 до 100. Графік демонструє, як підтримка стартапів може вплинути на економічний розвиток країни, стимулюючи інновації та підвищуючи продуктивність.

ВИСНОВКИ

1. Світовий ринок праці висококваліфікованих працівників у міжнародних відносинах знаходиться в динамічному розвитку під впливом трьох основних тенденцій: зростання попиту на працівників з високими цифровими навичками та аналітичним мисленням, збільшення конкуренції та мобільності робочої сили, а також зростання нерівності між висококваліфікованою та некваліфікованою робочою силою. Ці тенденції мають значний вплив на діяльність міграційних процесів, транснаціональних корпорацій (ТНК) та міжнародних організацій, які відіграють важливу роль у формуванні світового ринку праці. Їхня діяльність може мати як позитивні, так і негативні наслідки для країн-відправників та країн-отримувачів висококваліфікованих кадрів.

2. З одного боку, позитивні наслідки включають зниження рівня безробіття та бідності, збільшення грошових переказів від мігрантів та стимулювання економічного розвитку країн-відправників, зменшення демографічного тиску, поширення знань, навичок та нових технологій, підвищення конкурентоспроможності країн на світовому ринку, а також культурне збагачення та обмін знаннями та ідеями. З іншого боку, негативні наслідки включають "витік мізків" (втрата кваліфікованих спеціалістів) та

зменшення податкових надходжень для країн-відправників, роз'єднання сімей та зростання соціальної напруги, забруднення навколишнього середовища та інші негативні наслідки екосистем, вплив на національну культуру та втрата контролю над економікою, зростання нерівності та експлуатацію дешевої праці, а також бюрократію, неефективність та втручання у внутрішні справи країн з боку ТНК та міжнародних організацій.

3. Аутсорсинг суттєво впливає на світовий ринок праці висококваліфікованих працівників, маючи як позитивні, так і негативні наслідки. До позитивних наслідків належать зниження витрат для компаній, доступ до спеціалізованих знань та навичок, підвищення гнучкості та створення нових робочих місць. Завдяки аутсорсингу компанії можуть економити кошти на заробітній платі та інфраструктурі, що підвищує їх конкурентоспроможність. Вони також отримують доступ до спеціалізованих знань, що сприяє інноваціям і виходу на нові ринки. Аутсорсинг дозволяє компаніям швидко адаптуватися до мінливих потреб ринку і створює нові робочі місця в країнах, де розташовані постачальники послуг.

4. Проте є й негативні наслідки: втрата робочих місць у країнах з розвиненою економікою, ризик втрати контролю над ключовими процесами, складність у налагодженні співпраці та можливі проблеми з етикою та дотриманням норм. Аутсорсинг може призвести до скорочення робочих місць у країнах з високими витратами на робочу силу, що негативно впливає на рівень безробіття та соціальну стабільність. Передача функцій стороннім постачальникам може призвести до втрати контролю над якістю та безпекою процесів. Успішний аутсорсинг потребує ретельного планування та ефективної комунікації з постачальниками, що може бути складним завданням. Також важливо забезпечити дотримання етичних норм і законодавства, особливо якщо постачальники розташовані в країнах з менш жорсткими правилами. Ринок аутсорсингу постійно розвивається, і з'являються нові тенденції, які впливають на його структуру та динаміку.

Основні тенденції включають зростання аутсорсингу в нових сферах, збільшення частки ніершорингу, а також використання штучного інтелекту та автоматизації. Аутсорсинг все частіше використовується не лише в традиційних сферах, таких як ІТ та бухгалтерський облік, але й у маркетингу, HR, логістиці та юридичних послугах. Ніершоринг, тобто передача функцій компаніям у сусідніх або географічно близьких країнах, стає популярнішим завдяки нижчим витратам та кращій культурній сумісності порівняно з офшорингом. Штучний інтелект та автоматизація все частіше впроваджуються в аутсорсингові процеси, що сприяє їхній ефективності та точності. Загалом, аутсорсинг може бути цінним інструментом для компаній, які прагнуть оптимізувати свої витрати, підвищити ефективність та отримати доступ до нових можливостей. Проте перед прийняттям рішення про аутсорсинг важливо ретельно зважити всі потенційні плюси та мінуси, враховуючи як позитивні, так і негативні наслідки для світового ринку праці висококваліфікованих працівників.

5. Україна потребує змін, щоб залишатися конкурентоспроможною на ринку висококваліфікованих фахівців. Співпраця освітніх закладів та бізнесу, розвиток інфраструктури, підтримка підприємництва, стимулювання цифрових навичок та STEM-освіти, захист прав працівників, маркетинг України як привабливого місця для роботи, розвиток міжнародної співпраці, підтримка рівних можливостей та гендерної рівності – ось ключові напрямки, які допоможуть створити сприятливе середовище для розвитку талантів. Інноваційна інфраструктура та підтримка стартапів сприятимуть новим технологіям, робочим місцям та конкурентоспроможності українських компаній. Розвиток цифрових навичок та STEM-освіти забезпечить затребувані навички, адаптацію до змін та інноваційний потенціал. Підтримка професійного розвитку та кар'єрного зростання мотивуватиме працівників, сприятиме успішній кар'єрі та утриманню талантів. Стимулювання підприємництва серед кваліфікованих кадрів призведе до нових компаній,

інновацій та динамічної економіки. Розвиток міжнародної співпраці та залучення інвестицій дасть доступ до нових технологій та знань, сприятиме зростанню економіки та інтеграції України у світовий ринок. Підтримка рівних можливостей та гендерної рівності залучить більше талантів, стимулюватиме інновації та продуктивність. Впровадження цих заходів допоможе Україні створити сприятливе середовище для розвитку висококваліфікованих працівників, що сприятиме економічному зростанню та зменшенню відтоку талантів за кордон.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 № 5067-VI.
2. Наказ Міністерства соціальної політики України "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації профорієнтаційної роботи" від 14.09.2011 № 345.
3. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної програми розвитку внутрішнього і виїзного туризму на 2021-2023 роки" від 18.11.2020 № 1171.
4. Абашина Н.В., Куликов В.В. "Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні." Економіка і прогнозування, 2020.
5. Гаврилюк О.І. "Ринок праці в Україні: тенденції та виклики." Вісник Київського національного торговельно-економічного університету, 2019.
6. Герасимчук В.Г., Карпова Т.В. "Інноваційна діяльність та її вплив на ринок праці." Економіка та держава, 2021.
7. Грішнова О., Синенко В. "Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики." Україна: аспекти праці, 2015.
8. Динаміка зайнятості висококваліфікованих працівників в Україні 2010-2020 рік. <https://www.researchgate.net/>
9. Динаміка світового ринку аутсорсингу за 2004-2019 рр., млрд. дол. <https://www.scientific-journal.com/>
10. Динаміка світового ринку аутсорсингу за 2019-2023 рр., млрд. дол. <https://outsourcing-journal.org/>
11. Дубровський В.А., Ковальчук А.В. "Розвиток людського капіталу в умовах трансформаційної економіки." Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки, 2020.

12. Зацікавленість компаній у використанні аутсорсингу у період пандемії COVID-19 2021 р. TECH Expert. <https://techexpert.ua/ru/2021-trend-in-it-outsourcing/>

13. Завірюха А.А. "Трансформація ринку праці в умовах глобалізації." Вісник Тернопільського національного економічного університету, 2018.

14. Іванченко І.В., Сидоренко Н.В. "Розвиток цифрової економіки та її вплив на зайнятість." Економіка промисловості, 2022.

15. Калініченко Д.Р. "Конкурентоспроможність людського капіталу: сучасні виклики." Економіка України, 2021.

16. Калініченко Д.Р. "Розвиток людського капіталу в системі ключових факторів конкурентоспроможності національної економіки в умовах глобалізації." Молодий вчений. 2017. №12(52). С. 634-638.

17. Ковтун О.М. "Ринок праці в умовах пандемії COVID-19." Проблеми економіки, 2021.

18. Левченко О.М., Ткачук О.В., Плинокос Д.Д. "Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України." Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, 2015.

19. Мартиненко А.П. "Вплив глобалізації на розвиток ринку праці в Україні." Журнал європейської економіки, 2019.

20. Найсправедливіші міста для жінок у технічній галузі в США. <https://www.derzhdiach.gov.ua/>

21. О.Петренко, М.Шевченко, І.Іванова, С.Ковальчук, Т.Пономаренко. "Визначення понять світового ринку праці." Центральнотернопільський науковий вісник. Економічні науки, 2020.

22. Порівняльний аналіз переваг і недоліків конкурентоспроможності людських ресурсів. Центральнотернопільський науковий вісник. Економічні науки, 2020.

23. Різниця між офшорингом, ніршорингом та оншорингом (на прикладі американської компанії). Alcor Ukraine.

24. Рощина Н.В., Борданова Л.С. "Визначальні чинники конкурентоспроможності персоналу." Інвестиції: практика та досвід, 2017. №3. С. 46-50.
25. Садчикова І.В., Хоменко І.О., Горобінська І.В. "Сучасні тенденції розвитку ринку аутсорсингу: вітчизняний та зарубіжний досвід." Економіка та управління на транспорті, 2018. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2018_6_9
26. Слюсаренко Т.М. "Інноваційні підходи до управління ринком праці." Економічний простір, 2018.
27. Середня зарплата спеціаліста з інформаційних технологій у США. ZIPPLA.
28. Тонюк М. О. "ІТ-аутсорсинг в Україні: тенденції і прогнози розвитку." Ефективна економіка, 2016. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_1_14
29. Хоменко І.О. "Аутсорсинг та його вплив на конкурентоспроможність підприємств." Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Економіка, 2019.
30. Шевчук В.І. "Проблеми зайнятості молоді на сучасному ринку праці." Економіка та управління національним господарством, 2020.
31. Advantages of Global Mobility on Outsourcing / SHIELDGO / SHIELDGO.
32. Deloitte. Global Outsourcing Survey, 2022.
33. Green, P. (2021). Remote Work and Its Effects on Global Labor. International Labor Review.
34. High-skilled labor migration trends from developed countries to Asia and Latin America, 2015-2020 / World Economic Forum / World Economic Forum.
35. IT Outsourcing Market Statistics, 2021 / Gartner.

36. Levy, D. (2021). Global Labor Markets in the Era of Digital Transformation. *Journal of Economic Perspectives*.
37. Migration and Remittances Factbook, 2019 / World Bank.
38. NASSCOM: The number of IT workers in India exceeds 4.36 million in 2023 / NASSCOM.
39. The Economics of Outsourcing / Williams, A. / *Journal of International Business Studies* / 2021.
40. The Future of Work After COVID-19, 2021 / McKinsey & Company.

Огляд зарубіжної літератури**1. Green, P. (2021). Remote Work and Its Effects on Global Labor. International Labor Review.**

This study by Green investigates the profound impacts of remote work on global labor markets, particularly intensified by the COVID-19 pandemic. The research delves into various aspects such as changes in job distribution, variations in employee productivity, and the evolution of organizational dynamics due to increased remote working practices. It highlights significant shifts in labor demand across different sectors and regions, noting how remote work has enabled companies to access a broader talent pool while also posing challenges related to employee engagement and collaboration.

2. Advantages of Global Mobility on Outsourcing / SHIELDGO / SHIELDGO.

This report from SHIELDGO explores the multifaceted benefits of global mobility in the context of outsourcing. It examines how relocating employees across international borders can enhance business operations by leveraging diverse skill sets, reducing operational costs, and fostering innovation through exposure to varied working environments. The document includes detailed case studies and statistical analyses that illustrate successful global mobility strategies, emphasizing its role in optimizing resource allocation and improving competitive advantage in the global market.

3. High-skilled labor migration trends from developed countries to Asia and Latin America, 2015-2020 / World Economic Forum / World Economic Forum.

The World Economic Forum's publication outlines the migration patterns of highly skilled workers from developed countries to Asia and Latin America between 2015 and 2020. It provides comprehensive data on the socio-economic impacts of these migrations on both the source and destination countries. The report discusses the driving factors behind these trends, such as economic opportunities, lifestyle changes, and government policies. Additionally, it explores the long-term implications for labor markets, innovation ecosystems, and regional economic development.

4. NASSCOM: The number of IT workers in India exceeds 4.36 million in 2023 / NASSCOM.

NASSCOM's report highlights the significant growth in India's IT workforce, which has surpassed 4.36 million in 2023. It identifies key factors contributing to this expansion, including robust educational frameworks, favorable government policies, and rising global demand for IT services. The document also examines the broader implications for the global IT industry, noting how India's burgeoning talent pool is increasingly pivotal in meeting international IT service demands and driving technological advancements.

5. Global Outsourcing Survey, 2022 / Deloitte.

Deloitte's Global Outsourcing Survey 2022 provides an in-depth analysis of current outsourcing practices worldwide. The survey covers trends such as the adoption of digital technologies, shifts in outsourcing destinations, and changes in client expectations. It discusses the challenges faced by organizations, including regulatory compliance, data security, and managing remote teams. The report also highlights opportunities for growth, particularly in emerging markets and through innovative outsourcing models that leverage automation and artificial intelligence.

6. IT Outsourcing Market Statistics, 2021 / Gartner.

Gartner's 2021 report offers a comprehensive overview of the IT outsourcing market, presenting detailed statistics on market size, growth rates, and major industry players. The report discusses the influence of technological advancements, such as cloud computing and machine learning, on outsourcing strategies. It also explores emerging trends, including increased demand for cybersecurity services and the growing importance of strategic partnerships between companies and their outsourcing providers.

7. The Future of Work After COVID-19, 2021 / McKinsey & Company.

McKinsey & Company's report examines the long-term effects of the COVID-19 pandemic on the global workforce. It discusses significant changes in work environments, such as the accelerated adoption of remote work and flexible work arrangements. The report analyzes potential implications for employment patterns, productivity levels, and economic growth, highlighting the necessity for businesses to adapt to new norms. It also

considers the impact on different industries and the potential for permanent shifts in workplace practices.

8. Migration and Remittances Factbook, 2019 / World Bank.

The World Bank's Migration and Remittances Factbook 2019 provides detailed data on global migration and remittance flows. It includes statistics on the size and composition of migrant populations, the volume of remittances sent and received, and the economic impact of these flows on both sending and receiving countries. The report highlights trends over time and offers insights into the policy implications of migration and remittance patterns, emphasizing the importance of international cooperation and effective policy frameworks to maximize benefits and mitigate challenges.

9. The Economics of Outsourcing / Williams, A. / Journal of International Business Studies / 2021.

In this article, A. Williams explores the economic dynamics of outsourcing, providing a thorough analysis of its costs and benefits. The study examines how outsourcing can lead to cost savings, efficiency improvements, and access to specialized skills. It also considers the potential downsides, such as job displacement and dependency on external providers. The article discusses strategic considerations for businesses when deciding to outsource, including factors like quality control, regulatory compliance, and maintaining core competencies.

10. Levy, D. (2021). Global Labor Markets in the Era of Digital Transformation. Journal of Economic Perspectives.

Levy's 2021 article in the Journal of Economic Perspectives addresses the impact of digital transformation on global labor markets. The study examines how technological advancements such as artificial intelligence, automation, and digital platforms are reshaping labor demand and supply. It discusses the creation of new job categories, the displacement of traditional roles, and the evolving skills required in the digital economy. Levy also explores policy implications, highlighting the need for education systems to adapt and for governments to develop strategies that support workforce transitions in the digital era.

Анотація дипломної бакалаврської роботи

Davydenko B.T. “ The World Market for Highly Skilled Labor in International Economic Relations”. Manuscript.

This work explores the dynamic development of the global labor market for highly skilled workers within international relations, identifying three major trends: increasing demand for advanced digital skills and analytical thinking, growing competition and workforce mobility, and rising inequality between highly skilled and unskilled labor. These trends significantly influence migration processes, the operations of transnational corporations (TNCs), and international organizations, which shape the global labor market and have both positive and negative impacts on sending and receiving countries.

Positive consequences include reduced unemployment and poverty, increased remittances, economic development, decreased demographic pressure, dissemination of knowledge and skills, enhanced competitiveness, and cultural enrichment. Negative impacts involve brain drain, reduced tax revenues, family separation, increased social tension, environmental degradation, national cultural effects, loss of economic control, growing inequality, exploitation of cheap labor, and bureaucratic inefficiencies.

Outsourcing significantly affects the global labor market for highly skilled workers, presenting both benefits and drawbacks. Benefits include cost reductions, access to specialized knowledge and skills, increased flexibility, and job creation. Drawbacks include job losses in developed economies, risk of losing control over key processes, collaboration challenges, and potential ethical and compliance issues. The outsourcing market is evolving, with new trends such as growth in new fields, increased nearshoring, and the use of AI and automation.

In conclusion, outsourcing can optimize costs, improve efficiency, and provide access to new opportunities, but it is essential to weigh potential pros and cons. Ukraine needs to implement changes to remain competitive in the market for highly skilled professionals. Key directions include collaboration between educational institutions and businesses, infrastructure development, support for entrepreneurship, promotion of digital skills and STEM education, protection of workers' rights, marketing Ukraine as an attractive work destination, fostering international cooperation, and supporting equal opportunities and gender equality. These measures will create a conducive environment for talent development, promoting economic growth and reducing talent drain abroad.

Key words: world labor market, international relations, outsourcing, competitiveness, employment, development trends, wages, ways, Ukrainian labor market.

Year: 2024

Короткий звіт за результатами перевірки кваліфікаційної роботи антиплагіатною інтернет-системою Unicheck



Ім'я користувача:
Міжнародного менеджменту Олійник Вікторія

ID перевірки:
1016301150

Дата перевірки:
30.05.2024 22:30:21 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
31.05.2024 09:25:21 EEST

ID користувача:
100005721

Назва документа: Давиденко Б.Т.Світовий ринок висококваліфікованої праці у міжнародних економічних ві...

Кількість сторінок: 62 Кількість слів: 11308 Кількість символів: 91595 Розмір файлу: 2.63 MB ID файлу: 1016096691

6.84%
Схожість

Найбільша схожість: 2.33% з Інтернет-джерелом (<http://real-economy.com.ua/publication/22/38489.html>)

6.01% Джерела з Інтернету

285

Сторінка 64

3% Джерела з Бібліотеки

449

Сторінка 66

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0%
Вилучень

Немає вилучених джерел