

Т. О. ПОГОРЕЛОВА**СВІТОВИЙ РИНОК ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПРОГНОЗИ**

У цій статті розглядається ситуація на світовому ринку праці станом на 2023 рік, а також прогнозується, як у майбутньому компаніям реагувати на зміни, які очікуються на ринку праці до 2027 року, використовуючи міжгалузеве та глобальне опитування керівників відділу кадрів, керівників відділу навчання і головних виконавчих директорів провідних світових роботодавців, таких як: CultureAmp (відома компанія, що займається розробкою програмного забезпечення для збору відгуків та аналітики співробітників, яка допомагає організаціям підвищувати культуру на робочому місці та залученість співробітників); Adecco (світовий лідер серед фірм персонального консалтингу); Randstad (нідерландська багатонаціональна консалтингова компанія з управління людськими ресурсами); Manpower (американська компанія з надання послуг організаціям у галузі управління персоналом). Опитування охоплювало питання про макротенденції та технологічні тренди, їхній вплив на робочі місця, їхній вплив на кваліфікацію та стратегії трансформації робочої сили, які підприємства планують використовувати. Також у статті використовувались дані звітів Міжнародної організації праці та Організації економічного співробітництва та розвитку, американської соціальної мережі для пошуку і встановлення ділових контактів LinkedIn. При оцінюванні поточного стану світового ринку праці особлива увага зверталася на: відмінності в результатах на ринку праці в країнах з низьким, середнім та високим рівнем доходу; відмінності в рівнях зайнятості за статтю, віком та рівнем освіти; доступ до соціального захисту; реальну зарплатну плату та вартість життя; уподобання працівників; зміни у зайнятості між галузями. Зроблено висновки, що у сучасному глобалізованому світі трансформація суспільних і економічних відносин призводить до значних структурних змін на ринку праці, що потребує оновлення механізму його регулювання. Розвиток інформаційних технологій, підвищення конкуренції висококваліфікованих працівників, посилення міграції населення, виникнення нових форм і видів зайнятості висувають нові вимоги до володіння високим рівнем мійні і навичок, яких вимагає сучасний ринок праці.

Ключові слова: світовий ринок праці; зайнятість; безробіття; нестабільність; глобалізація; діджиталізація; інформаційні технології; цифрова трансформація; робочі місця

Т. ПОГОРЕЛОВА**GLOBAL LABOR MARKET: PROBLEMS AND FORECASTS**

This article examines the global labour market as of 2023 and forecasts how companies can respond to the changes expected in the labour market through 2027 using a cross-industry and global survey of HR leaders, learning leaders, and CEOs from leading global employers including: CultureAmp (a leading employee feedback and analytics software company that helps organizations improve workplace culture and employee engagement); Adecco (a global leader in personalization consulting); Randstad (a Dutch multinational human resources consulting company); Manpower (a US-based human resources services company). The survey covered macro and technology trends, their impact on the workplace, their impact on skills, and the workforce transformation strategies that companies plan to employ. The article also used data from reports by the International Labor Organization and the Organization for Economic Cooperation and Development, and the American social network for finding and establishing business contacts LinkedIn. When assessing the current state of the global labor market, special attention is paid to: differences in labor market results in low-, middle-, and high-income countries; differences in employment levels by gender, age, and education level; access to social protection; real wages and cost of living; employee preferences; changes in employment between industries. It is concluded that in the modern globalizing world, the transformation of social and economic relations leads to significant structural changes in the labor market, which requires updating the mechanism for its regulation. The development of information technology, increased competition among highly qualified workers, increased migration, and the emergence of new forms and types of employment put forward new requirements for a high level of skills and abilities that the modern labor market requires. The globalization of the economy requires that the modern workforce have critical and analytical thinking, creativity, cognitive flexibility, problem-solving ability, initiative, media and information literacy. Therefore, economic growth can be achieved by preparing a workforce capable of rapid change and fierce competition in regional, national and global labor markets.

Keywords: global labor market; employment; unemployment; instability; globalization; digitalization; information technology; digital transformation; jobs

Вступ. Глобальний ринок праці переживає трансформаційні зміни, з'являються низка викликів, які впливають на діяльність підприємств і засоби до існування людей. Дефіцит талантів, прогалини в навичках і демографічні зміни робочої сили – це лише деякі проблеми, з якими сьогодні стикаються компанії. Оскільки підприємства прагнуть залишатися конкурентоспроможними в цьому динамічному середовищі, їм важливо знаходити інноваційні рішення для подолання цих викликів.

Перший і найгостріший виклик – нестача кваліфікованих працівників. У багатьох галузях і регіонах просто не вистачає компетентних і досвідчених працівників, щоб заповнити наявні робочі місця. Така ситуація призводить до втрат продуктивності, підвищення операційних витрат і зменшення доходу.

Іншою проблемою є розрив у навичках, що означає невідповідність між навичками, якими володіють працівники, і тими, які вимагають роботодавці. З

розвитком технологій і появою нових галузей промисловості навички, необхідні робочій силі, постійно вдосконалюються, тому працівникам важко встигати.

Крім того, зміна демографічних показників робочої сили змушує підприємства бути більш адаптивними та інклюзивними. Тепер роботодавці повинні враховувати унікальні потреби та перспективи своїх працівників, щоб створити позитивну та продуктивну культуру на робочому місці.

Розуміючи виклики, з якими стикається глобальний ринок праці, підприємства можуть краще підготуватися до вирішення цих проблем.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато вітчизняних і зарубіжних науковців обрали дану тему для власних досліджень, зокрема: О. Булатова, С. Калініна, О. Кушнарєнко, Е. Савченко, А. Колот, О. Герасименко, Л. Михайлишин та інші. Проблемам трансформації сфери зайнятості та ринку праці присвячені дослідження Міжнародної організації праці,

Єврокомісії, Всесвітнього економічного форуму та інших міжнародних інституцій. Метою статті є дослідження проблем та визначення прогнозів розвитку світового ринку праці в сучасних економічних умовах.

Основні результати дослідження Переплетені економічні та геополітичні кризи останніх років створили невизначені та різні перспективи для ринків праці, збільшуючи диспропорції між розвиненими економіками та країнами з економікою, що розвивається, а також між працівниками. Незважаючи на те, що все більше економік почали оговтуватися від пандемії COVID-19 і пов'язаного з нею карантину, країни з низьким і з нижче середнього рівнем доходу продовжують стикатися з високим рівнем безробіття, тоді як країни з високим рівнем доходу, як правило, відчувають напруженість на ринках праці.

У 2023 р. показники безробіття були нижчими за допандемічні показники в трьох чвертях країн ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку) і в більшості економік G20. Рівень безробіття у 2022 році у країнах ОЕСР становив 4,9%, що є найнижчим показником з 2001 року.

Навпаки, у багатьох країнах, що розвиваються, ринок праці відновлюється порівняно повільно після збоїв, спричинених пандемією COVID-19. У Південній Африці, наприклад, офіційний рівень безробіття піднявся до 30%, що на п'ять відсоткових пунктів вище, ніж було до пандемії. Економіки країн, що розвиваються, особливо тих, які залежать від секторів, які найбільше постраждали від періодичних карантинів, таких як готельний бізнес і туризм, все ще демонструють повільне відновлення ринку праці.

Асиметрія відновлення посилюється різною спроможністю країн підтримувати політичні заходи для захисту найбільш уразливих верств населення та підтримки рівня зайнятості. У той час як країни з розвинутою економікою змогли прийняти далекосяжні заходи, країни з економікою, що розвивається, надали меншу підтримку найбільш вразливим компаніям і працівникам через їх обмежені фінансові можливості.

У 2022 році різні показники зайнятості вказували на значне відновлення ринку праці в країнах з високим рівнем доходу, причому в багатьох секторах відчувався брак робочої сили. Наприклад, у Європі майже три з десяти виробничих і сервісних фірм повідомляли про обмеження виробництва у другому кварталі 2022 року через брак працівників. Серед найбільш затребуваних професій були фахівці з догляду за хворими, сантехніки та монтажники трубопроводів, розробники програмного забезпечення, системні аналітики, зварювальники та муляри, робітники суміжних професій, а також водії великовантажних автомобілів та вантажівок.

У Сполучених Штатах компанії, які займаються роздрібною та оптовою торгівлею споживчими товарами, повідомили про те, що близько 70% вакансій залишаються незаповненими, при цьому близько 55% вакансій залишаються незаповненими у сфері виробництва та 45% у сфері дозвілля та гостинності. Підприємства також повідомили про труднощі з утриманням працівників. Згідно з глобальним

опитуванням, проведеним наприкінці 2022 року в 44 країнах, кожен п'ятий працівник повідомив, що має намір змінити роботодавця в наступному році.

За 2019-2022 рр. жінки втрачали роботу частіше, ніж чоловіки, під час пандемії, і згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму про глобальний гендерний розрив за 2022 рік, гендерний паритет у робочій силі становить 62,9% – це найнижчий рівень, зареєстрований з моменту складання індексу. Глобальна пандемія також непропорційно вплинула на молодих працівників, причому до кінця 2022 року було відновлено менше половини глобального дефіциту зайнятості молоді. Дефіцит зайнятості молоді порівняно з 2019 роком є найбільшим у Південній Азії, Латинській Америці, Північній Африці та Східній Європі. Лише Європа та Північна Америка, ймовірно, повністю відновилися до 2023 р.

Працівники з базовою освітою також найбільше постраждали у 2020 році та повільніше відновлювали свою попередню участь на ринку праці. У багатьох країнах зростання безробіття з 2019 по 2021 рр. серед працівників із базовою освітою було більш ніж удвічі вищим, ніж вплив на працівників з вищою освітою.

З січня 2020 року по січень 2022 року було введено майже 3900 заходів соціального захисту в 223 країнах для підтримки робочої сили, яка постраждала від COVID-19. За оцінками, ці заходи охопили близько 1,2 мільярда людей у всьому світі. Субсидії на заробітну плату, грошові перекази, заходи з навчання та розширення охоплення допомоги по безробіттю — усе це було ключовим інструментом для захисту найбільш уразливих верств населення під час пандемії. Більшість таких короткострокових заходів підтримки зараз поступово припиняється, і знадобляться цільові середньострокові та довгострокові інвестиції, щоб пом'якшити довгострокові наслідки повторюваних економічних потрясінь для компаній і працівників.

Тим не менш, залишається гострою потреба забезпечити належний соціальний захист тих, хто не охоплений трудовими договорами на повний робочий день. Майже 2 мільярди працівників у всьому світі зайняті неформально, що становить близько 70% працівників у країнах, що розвиваються та з низьким рівнем доходу, а також 18% у країнах із високим рівнем доходу. Враховуючи їх сприйнятливість до економічних потрясінь та бідність, неформальні працівники представляють собою важливу когорту ринку праці та потребують кращого представлення в даних, широкої підтримки доходу в короткостроковій перспективі та довгострокового переходу до формалізації.

За даними Міжнародної організації праці (МОП), трудові доходи в багатьох країнах, що розвиваються, залишаються нижчими за рівень до пандемії. У 2020 році світова економіка почала відчувати рівень інфляції, якої не було майже 40 років. В умовах високої інфляції глобальна криза вартості життя найсильніше вдарила по найбільш уразливим верствам населення. За даними МОП, вперше за останні 15 років реальна заробітна плата працівників знизилася на 0,9% у I півріччі 2022 року.

У розрізі регіонів зростання реальної заробітної плати найбільше постраждало в Північній, Південній та Західній Європі; Латинській Америці; Азіатсько-Тихоокеанському регіоні; і Північній Америці. В Африці реальна заробітна плата впала на 10,5% у 2020 році через глобальну пандемію. Проте реальна заробітна плата продовжувала зростати в 2022 році в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні, Центральній і Західній Азії та арабських країнах.

У зв'язку зі зростанням інфляції купівельна спроможність найуразливіших верств населення знизилася, враховуючи більшу вагу витрат на енергоносії та продукти харчування у домогосподарствах з найнижчими доходами. Згідно з останнім дослідженням Програми розвитку ООН, зростання цін на продовольчі товари та на енергоносії може підштовхнути до бідності до 71 мільйона людей, з гарячими точками в Африці, на південь від Сахари, на Балканах і в Каспійському басейні. Ця криза вартості життя підкреслює важливість розробки постійних моделей соціального захисту для нестандартної зайнятості та неформальної економіки, які забезпечують безпеку та підтримують стійкість.

У цьому контексті відмінних результатів на ринку праці питання якості роботи вийшли на перший план. Розглянемо які посадові якості є найбільш важливими для працівників на даний момент. Як відправну точку дані показують, що працівники відкриті до зміни роботодавця. Дані CultureAmp (відома компанія, що займається розробкою програмного забезпечення для збору відгуків та аналітики співробітників, яка допомагає організаціям підвищувати культуру на робочому місці та залученість співробітників) і Adecco (світовий лідер серед фірм персонального консалтингу) про переваги працівників показують, що понад чверть (33% і 27% працівників відповідно) не бачать себе в поточній компанії через два роки. Відповідно, трохи менше половини працівників (42% і 45%, за даними CultureAmp і Adecco відповідно) активно вивчають можливості в різних компаніях.

Опитування працівників як на CultureAmp, так і на Randstad показують, що рівень зарплати є основною причиною, через яку працівники вирішують змінити роботу. 52% респондентів Randstad (нідерландська багатонаціональна консалтингова компанія з управління людськими ресурсами із штаб-квартирою в місті Дімен, Нідерланди) кажуть, що вони стурбовані впливом економічної невизначеності на їх працевлаштування, а 61% респондентів опитування Adecco щодо переваг працівників стурбовані тим, що їхня зарплата недостатньо висока, щоб встигати за прожитковим рівнем з огляду на зростаючі темпи інфляції.

Наступними причинами є безпека і гнучкість зайнятості: 92% респондентів опитування працівників Randstad кажуть, що безпека роботи є важливою, і більше половини цих респондентів не погодилися б на роботу, яка не дає гарантій щодо безпеки роботи. 83% віддають перевагу гнучкому графіку, а 71% – гнучкому розташуванню.

Четвертою причиною, яку назвали працівники, є баланс між роботою та особистим життям і

виснаження: 35% респондентів CultureAmp вказали, що баланс між роботою та особистим життям і виснаження були б основною причиною звільнення з роботи. Працівники, які відповіли на опитування співробітників Randstad, однаково цінують зарплату та баланс між роботою та особистим життям, при цьому 94% опитаних вважають обидва аспекти зайнятості важливими для вибору роботи на певній посаді.

Дані також свідчать про те, що різноманітність, справедливість та залучення на роботі особливо важливі для молодих працівників. За даними Mapower (американська компанія з надання послуг організаціям у галузі управління персоналом), 68% працівників покоління Z (це люди, які народилися з 1995 по 2009 рік) не задоволені прогресом своєї організації у створенні різноманітного та інклюзивного робочого середовища, а 56% працівників покоління Z не прийняли б роботу без різноманітного керівництва. Тим часом дані свідчать про те, що навчання проходить менше жінок, ніж чоловіків. На даний момент гостро стоять питання дослідження проблем молодіжного сегменту ринку праці, вивчення нових форм працевлаштування, які виникають в сучасних економічних умовах, та пошук шляхів підвищення ефективності зайнятості молоді. Необхідно вивчати світові виклики та тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці; аналізувати соціально-демографічну структуру молоді; досліджувати освітні орієнтації, рівень професійної підготовки та рівень освіти молоді; з'ясовувати тенденції і перспективи розвитку ринку праці молоді; досліджувати особливості розвитку молодіжного підприємництва та самозайнятості; вивчати нормативно-правове забезпечення розвитку молодіжного сегменту ринку праці; сприяти зайнятості та побудові кар'єри молоді.

Нарешті, працівники різного віку вказують на незадоволення можливостями навчання. Дані про робочу силу показують, що 57% опитаних працівників навчаються поза роботою, оскільки навчальні програми компанії не навчають їх відповідним навичкам, не просувають кар'єрний розвиток і не допомагають залишатися конкурентоспроможними на ринку праці. Респонденти опитування Adecco критикують компанії за те, що вони надто зосереджують свої зусилля на розвитку, навичках і винагородах менеджерів. Лише 36% працівників, які займають не керівні посади, які відповіли на опитування Adecco, сказали, що їхня компанія ефективно інвестує в розвиток їхніх навичок, порівняно з 64% менеджерів.

2021-2022 роки стали свідками нестабільності попиту та пропозиції товарів і послуг внаслідок карантину та збоїв у ланцюзі поставок. Глобальне економічне відновлення змінило галузевий розподіл зайнятості між галузями. Хоча інформаційні технології та цифрові комунікації зазнали значного відновлення в більшості країн, житло, харчування та відпочинок, виробництво та споживання, сектори оптової торгівлі та споживчих товарів переживають повільніші темпи відновлення. Починаючи з першого кварталу 2019 року у більшості країн спостерігається зростання зайнятості у сфері професійних послуг, освіти та навчання,

охорони здоров'я та медичної допомоги, а також у державному та громадському секторі, проте зайнятість у секторах ланцюжка поставок, транспорту, ЗМІ, розваг та спорту відстає від рівня 2019 року.

На додаток до спричинених пандемією змін у зайнятості, які ми спостерігаємо в різних секторах протягом останніх кількох років, генеративні моделі штучного інтелекту, ймовірно, продовжуватимуть формувати галузеві зміни в зайнятості. Незважаючи на те, що додатки ШІ є ефективними технологіями загального призначення, розвиток технологій загального призначення раніше було важко передбачити, тому регулювання має бути як оперативним, так і адаптованим, оскільки установи дізнаються, як ці технології можна використовувати.

Завдяки проведеному дослідженню американська соціальна мережа для пошуку і встановлення ділових контактів LinkedIn виявила найшвидше зростаючі вакансії у світі за останні чотири роки, проливаючи додаткове світло на типи вакансій, які шукають роботодавці.

Трансформації, які зазнають ринки праці, також посилили потребу у більш швидких та ефективних механізмах перерозподілу робочих місць усередині різних компаній та секторів, а також між ними. Найближчі роки являють собою можливість для цілого покоління підприємств і політиків прийняти майбутнє праці, що сприяє економічній інтеграції та можливостям, встановлює політику, яка впливатиме не лише на темпи зростання, а й на його напрямок, та сприятиме формуванню більш інклюзивної, стійкої економіки та суспільства.

Перехід на «зелену» економіку, технологічні зміни, трансформація ланцюжків поставок і очікування споживачів, що змінюються, — все це породжує попит на нові робочі місця в усіх галузях і регіонах. Однак ці позитивні фактори нівелюються зростаючою геоекономічною напругою та кризою вартості життя.

Дослідження, проведене LinkedIn описує 100 посад, які зростали найшвидше, стабільно та глобально протягом останніх чотирьох років.

Згідно з даними МОП та ОЕСР про зростання числа робочих місць у секторі інформаційних технологій та цифрових комунікацій, робочі місця, пов'язані з технологіями та ІТ, займають 16 зі 100 найбільш затребуваних робочих місць, що є третім за величиною показником серед усіх груп робочих місць. Список очолюють вакансії, пов'язані зі зростанням продажів та залученням клієнтів, на них припадає 22 зі 100 ролей. Враховуючи, що до цієї групи входять такі посади, як представники з розвитку продажів, директори з розвитку та фахівці по роботі з клієнтами, це може вказувати на зростаючу увагу до розширення груп клієнтів і моделей зростання у світі із зростаючим доступом до цифрових технологій та впровадження передових технологій. Посади у відділі кадрів та підборі талантів є другими за популярністю, і більшість з них пов'язані з підбором та рекрутингом талантів, включаючи відділ підбору персоналу у сфері інформаційних технологій, що, можливо, ілюструє зростаючу складність та важливість доступу до талантів на світовому ринку праці.

Компанії називають прогалини у навичках та нездатність залучати кваліфіковані кадри основними перешкодами, що перешкоджають трансформації бізнесу, при цьому 60% опитаних компаній наголошують на складності усунення прогалин у навичках на місцевому рівні, а 53% називають нездатність залучати кваліфіковані кадри основними перешкодами для трансформації свого бізнесу.

Ці два аспекти доступності кваліфікованих кадрів були визначені як головні перешкоди для трансформації бізнесу у всіх галузях, за винятком сфери досліджень, проєктування та управління бізнесом, де респонденти назвали застарілу чи негнучку нормативну базу другою за значимістю перешкодою залучення кваліфікованих кадрів. Нездатність залучати кваліфіковані кадри особливо поширена у секторах електроніки, а також автомобілебудування та аерокосмічної промисловості, де вона оцінюється як найбільш суттєвий бар'єр. На додаток до цих бар'єрів, більше половини (52,2%) компаній у сфері медіа, розваг та спорту виділяють недостатнє розуміння можливостей керівництвом як перешкоду. Розмір компанії також відіграє роль: малі та середні підприємства на 20% рідше вважають нестачу кваліфікованих кадрів перешкодою, ніж великі корпорації.

Дослідження показали, що прогалини в навичках є найбільш проблематичними в країнах Африки на південь від Сахари, де вони, як вважається, обмежують трансформацію 70% компаній — на 11 відсоткових пунктів вище за середній світовий показник. Розглядаючи відмінності між країнами, лише 40% японських компаній повідомляють про обмеження через прогалини в навичках робочої сили, тоді як понад 80% компаній, що працюють на Філіппінах, Колумбії та Швеції, очікують недостатньо кваліфікованих кадрів до 2027 року.

За великим рахунком, опитані компанії повідомляють, що інвестиції в навчання та професійну підготовку на робочому місці, а також автоматизація процесів є найбільш поширеними стратегіями щодо робочої сили, які будуть ухвалені для досягнення бізнес-цілей їхніх компаній протягом наступних п'яти років.

Аналізуючи дані щодо галузей, можна дійти невітного висновку, що автомобілебудування, аерокосмічна промисловість і передові виробничі галузі прагнуть прискорити автоматизацію, тоді як електронна промисловість і сектор споживчих товарів більше концентруватимуться у розвитку робочої сили. З регіональної точки зору опитані компанії в Східній Азії та Тихоокеанському регіоні особливо схильні інвестувати в навчання та професійну підготовку на робочому місці, при цьому всі респонденти в Республіці Корея, В'єтнамі та Гонконгу прогнозують такі інвестиції в найближчі п'ять років. Європейські організації розділилися. Швейцарія, Швеція та Польща віддають перевагу прискоренню процесів автоматизації, тоді як компанії в Чехії та Франції віддають пріоритет інвестиціям у навчання та підготовку на робочому місці.

Висновки. У сучасному глобалізованому світі трансформація суспільних і економічних відносин призводять до значних структурних змін на ринку праці, що потребує оновлення механізму його регулювання. Розвиток інформаційних технологій, підвищення конкуренції висококваліфікованих працівників, посилення міграції населення, виникнення нових форм і видів зайнятості висувають нові вимоги до володіння високим рівнем вмінь і навичок, яких вимагає сучасний ринок праці. Глобалізація економіки вимагає від сучасної робочої сили наявності критичного й аналітичного мислення, креативності, пізнавальної гнучкості, здатності розв'язувати задачі, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності. Тому досягати економічного зростання можливо за умов підготовки робочої сили, здатної до швидких змін і жорсткої конкуренції на регіональному, національному і глобальному ринках праці.

Список літератури

- 1 The Future of Jobs Report 2023. URL: <https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/>
- 2 Understanding the Challenges Facing the Global Labor Market (Part 1). URL: <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-challenges-facing-global-labor-market-part-1-osadi>
- 3 What are the best tools for analyzing labor market data? URL: <https://www.linkedin.com/advice/0/what-best-tools-analyzing-labor-market-data-skills-economics>
- 4 How do you measure and compare the labor force participation rate across different countries? URL: <https://www.linkedin.com/advice/1/how-do-you-measure-compare-labor-force-participation>
- 5 Білявська, Ю. і Варава, В. 2022. Фахівець епохи інновацій: сценарії розвитку ринку праці. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 122, 3 (Чер 2022), 35–50. [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2022\(122\)03](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2022(122)03)
- 6 Ланська, С. П., Подунай, В. В. Сучасні тренди розвитку світового ринку праці. (2023). *Серія: Економіка*, 25, 5–14. <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-25-5-14>
- 7 Погорелова, Т., & Новік, І. (2024). Вплив міжнародної торгівлі на ринок праці. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*, (1), 41–45. вилучено із <http://es.khpi.edu.ua/article/view/301364>
- 8 Погорелова, Т. (2024). Мобільність працівників: міграція та імміграція. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*, (2), 36–40. вилучено із <http://es.khpi.edu.ua/article/view/307186>
- 9 Калініна, С. П., Булатова, О. В., Кушнаренко, О. П. та Савченко, Е. О., 2022. *Розвиток світового ринку в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс*. В: С. П. Калініна, О. В. Булатова (ред.). Вінниця : ТВОРИ.
- 10 Погорелова Т. О. Дослідження проблем стимулювання праці. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2023. – № 3. – С. 8–11.
- 11 Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>

<https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>

- 12 Колот, А. М. та Герасименко, О. О., 2021. *Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія*. Київ : KHEV.

References (transliterated)

- 1 The Future of Jobs Report 2023. URL: <https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/>
- 2 Understanding the Challenges Facing the Global Labor Market (Part 1). URL: <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-challenges-facing-global-labor-market-part-1-osadi>
- 3 What are the best tools for analyzing labor market data? URL: <https://www.linkedin.com/advice/0/what-best-tools-analyzing-labor-market-data-skills-economics>
- 4 How do you measure and compare the labor force participation rate across different countries? URL: <https://www.linkedin.com/advice/1/how-do-you-measure-compare-labor-force-participation>
- 5 Biliavska Yu., Varava V. 2022. Fahivec' epohy innovacij: scenarii' rozvytku rynku praci [Specialist in the era of innovation: labor market development scenarios]. *Zovnishnja torgivlja: ekonomika, finansy, parvo* [Foreign trade: economics, finance, law]. 122, 3 (Cher 2022), 35–50. [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2022\(122\)03](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2022(122)03)
- 6 Lans'ka, S. P., Podunaj, V. V. Suchasni trendy' rozvytku svitovogo ry'нку praci [Сучасні тренди розвитку світового ринку праці]. (2023). *Seriya: Ekonomika* [Series: Economics], 25, 5–14. <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-25-5-14>
- 7 Pohorielova, T., & Novik, I. (2024). Vplyv mizhnarodnoyi torgivli na ry'nok praci [The impact of international trade on the labor market]. *Visnyk Nacional'noho texnichnogo universy'tetu "KHarkivs'kyj politexnichnyj instytut" (ekonomichni nauky)* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)], (1), 41–45. vy'lucheno iz <http://es.khpi.edu.ua/article/view/301364>
- 8 Pohorielova, T. (2024). Mobil'nist' pracivny'kiv: migraciya ta immigraciya [Worker mobility: migration and immigration]. *Visnyk Nacional'noho texnichnogo universy'tetu "KHarkivs'kyj politexnichnyj instytut" (ekonomichni nauky)* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)], (2), 36–40. vy'lucheno iz <http://es.khpi.edu.ua/article/view/307186>
- 9 Kalinina, S. P., Bulatova, O. V., Kushnarenko, O. P. ta Savchenko, E. O., 2022. *Rozvytok svitovogo ry'нку v umovax globalizaciyi: transformacijnyj dy'skurs* [Development of the world market in the context of globalization: transformational discourse]. V: S. P. Kalinina, O. V. Bulatova (red.). Vinny'cya : TVORY'.
- 10 Pohorielova T. O. Doslidzhennya problem sty'mulyuvannya praci [Research on labor incentive problems]. *Visnyk Nacional'noho texnichnogo universy'tetu "KHPI" (ekonomichni nauky)* [Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences)] : zb. nauk. pr. – Kharkiv : NTU "XPI", 2023. – no3. – pp. 8–11.
- 11 Majbutnje rynku praci. Protivorstvo tendencij, jaki budut' formuvaty roboche seredovyshhe v 2030 r. [The future of the labor market. Confronting trends that will shape the work environment in 2030]. <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>
- 12 Kolot, A. M. ta Gerasymenko, O. O., 2021. *Pracya XXI: filosofiya zmin, vy'kly'ky', vektory' rozvytku : monografiya* [Labor XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development: monograph]. Kiev : KNEU.

Надійшла (received) 05.02.2025

Відомості про авторів / About the Authors

Погорелова Тетяна Олексіївна (Pohorielova Tetiana) – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри економіки бізнесу і міжнародних економічних відносин, м. Харків, Україна; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8246-7135>; e-mail: tetiana.pohorielova@khpi.edu.ua