

В.В. Калінін
О.Р. Остропольський

ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПРОСТОРУ: ТРАНСФОРМАЦІЙНИЙ ВИМІР

Статтю присвячено ідентифікації передумов і напрямків формування та трансформації транснаціонального трудоворесурсного простору в системі трудоворесурсного забезпечення ТНК.

Відзначено, що сучасний етап розвитку світового господарства характеризується стрімким розвитком транснаціонального сектору в структурі світової економіки. В умовах глобалізації на міжнародному рівні посилюється технологічна складова конкуренції, що впливає на потребу в людських ресурсах необхідної якості.

Підкреслено, що потреба ТНК в людських ресурсах відчутно зростає внаслідок необхідності здійснення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) як джерела формування міжнародних конкурентних переваг. Наголошено на важливості для ТНК формування унікального кадрового потенціалу в системі міжнародного ринку праці.

Зроблено висновок, що транснаціональні корпорації виступають потужним каталізатором міждержавного переливу працівників. Зосередження в руках ТНК колосального науково-технічного і виробничого потенціалу сприяє концентрації в структурних підрозділах корпорацій міжнародної робочої сили, що призводить до утворення транснаціонального трудоворесурсного контуру.

Ключові слова: *транснаціоналізація, трудоворесурсний простір, трудоворесурсне забезпечення, глобалізація, людські ресурси, міжнародний ринок праці.*

DOI 10.34079/2226-2822-2024-14-28-107-116

Постановка проблеми. На сучасному етапі економічного розвитку трудоворесурсне забезпечення перетворюється на визначальний чинник економічного розвитку господарюючих структур.

В умовах глобального трудоворесурсного дефіциту змагання за необхідний людський ресурс відбувається за екстериторіальним принципом, з виходом за рамки національних ринків праці. Міжнародний характер діяльності ТНК кардинальним чином змінює підходи до формування кадрового складу підприємств, що входять до їх складу.

Потреби транснаціональних структур у робочій силі активізують міжнародні міграційні процеси, в рамках яких провідну роль відіграє трудова міграція, загострюючи проблему трудоворесурсного забезпечення країн. Безперервно накопичуючи людський капітал, міграційний простір впливає на формування глобального трудоворесурсного контуру (Калініна, 2024, с. 21), в рамках якого відбувається задоволення трудоворесурсних потреб ТНК, що вимагає аналізу змістовних трансформацій трудоворесурсного простору у транснаціональному вимірі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанню формування єдиного світогосподарського простору та розвитку міжнародного ринку праці присвятили свої праці багато вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких О. Булатова (Булатова, Мітюшкіна та Кошман, 2023), В. Будкін (Філіпенко, Будкін, Рогач, та ін., 2007), С. Калініна (Калініна, 2024), Л. Михайлишин (Михайлишин, 2016), О. Рогач (Філіпенко, Будкін, Рогач, та ін., 2007), С. Сіденко (Сіденко, 2024), А. Філіпенко

(Філіпенко, Будкін, Рогач, та ін., 2007) та ін. Разом з тим, потужний розвиток транснаціональних корпорацій кардинально змінює не лише їх роль в системі міжнародного поділу праці, і й спричиняє потужні трансформації в системі трудоворесурсного забезпечення світової економіки, що вимагає аналізу новітнього явища транснаціоналізації трудоворесурсного простору та ідентифікації трансформаційних проявів в системі трудоворесурсного забезпечення транснаціональних корпорацій.

Метою статті є ідентифікація передумов і напрямків формування та трансформації транснаціонального трудоворесурсного простору в системі трудоворесурсного забезпечення ТНК.

Виклад основного матеріалу. Сучасний етап розвитку світового господарства характеризується стрімким розвитком транснаціонального сектору в структурі світової економіки. Транснаціональні корпорації, виступаючи ключовою ланкою розширення і поглиблення міжнародних економічних зв'язків між компаніями різних країн, займають особливе місце в глобальному економічному просторі (Михайлишин, 2016, с. 5, 49):

- на 500 найбільших ТНК (табл. 1) припадає 4/5 патентів і ліцензій на нову техніку, технології і ноу-хау;
- в рамках ТНК здійснюється приблизно 75–80 % загальносвітового обсягу наукових досліджень і розробок;
- ТНК реалізують 80% продукції електроніки та хімічної промисловості, 95 % – фармацевтики, 76 % – продукції машинобудування.

Таблиця 1

Топ-20 світових компаній за Fortune Global 500, 2022 р. (Fortune, n.d.)

№	Назва	Країна	Виручка, млрд. дол. США	Чистий прибуток, млрд. дол. США	Активи, млрд. дол. США	Власний капітал, млрд. дол. США	Ринкова капіталі- зація, млрд. дол. США	Кількість співро- бітників, осіб
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Walmart	США	572,75	13,673	244,86	83,253	379,0	2 300 000
2	Amazon	США	469,82	33,364	420,55	138,25	992,1	1 544 000
3	State Grid	Китай	460,62	7,138	735,43	310,24	-	871 145
4	China National Petroleum	Китай	411,69	9,638	660,01	313,31	-	1 090 345
5.	Sinopec Group	Китай	401,31	8,316	380,67	133,48	-	542 286
6	Saudi Aramco	Саудівська Аравія	400,40	105,37	576,13	296,57	-	68 493
7	Apple	США	365,82	94,68	351,00	63,09	2183,3	164 000
8	Volkswagen	Німеччина	295,82	18,187	601,03	164,24	88,3	672 789
9	China State Construction Engineering	Китай	293,71	4,444	378,35	29,71	-	368 327
10	CVS Health	США	292,11	7,910	233,00	75,08	114,3	258 000
11	United Health Group	США	287,60	17,285	212,21	71,76	454,8	350 000
12	ExxonMobil	США	285,64	23,040	338,92	168,58	371,8	63 000
13	Toyota Motor	Японія	279,34	25,371	557,52	216,18	236,8	377 369

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Berkshire Hathaway	США	276,09	89,795	958,78	506,20	683,7	372 000
15	Shell	Велика Британія	272,66	20,101	404,38	171,97	179,6	82 000
16	McKesson	США	263,97	1,114	63,30	-2,272	53,6	66 500
17	Alphabet	США	257,64	76,033	359,27	251,64	1276,9	186 779
18	Samsung Electronics	Республік а Корея	244,33	34,293	358,98	249,27	298,8	84 462
19	Trafigura Group	Сінгапур	231,31	3,100	90,07	10,30	–	9031
20	Hon Hai Precision Industry	Китай	214,62	4,988	141,04	49,81	48,2	826 608

Об'єктивною основою транснаціоналізації як феномену сучасного етапу розвитку світового господарства є поглиблення інтернаціоналізації світового виробництва, підвищення ролі коопераційних зв'язків і набуття ними міжнародного характеру, формування суб'єктами господарювання різних країн спільних науково-виробничих структур, широке використання в процесі управління міжнародними господарськими структурами інформаційних і телекомунікаційних технологій (Михайлишин, Л. І., 2016, с. 13).

Серед факторів інтенсивного розвитку ТНК виділяють такі (Герасименко, 2023, с. 5):

- швидкість накопичення фінансових ресурсів для експансії на нових ринках, подолання експортних бар'єрів шляхом прямих інвестицій;
- ефективне використання переваг горизонтальної та вертикальної глобальної диверсифікації функціонування ТНК;
- гнучкість трансформації бізнес-моделі ТНК та можливість її адаптації до нових умов глобальної економіки;
- оптимізація розміщення дочірніх компаній з урахуванням економічних і політичних умов ведення бізнесу в приймаючій країні;
- можливість продовження життєвого циклу застарілих технологій, товарів (робіт, послуг) за рахунок їх передачі дочірнім компаніям ТНК за кордоном;
- використанням сучасних інноваційних стратегій;
- переваги доступу до ресурсів, капіталу, досліджень та розробок у країні, де базується материнська структура ТНК.

В рамках транснаціональних господарюючих структур утворився потужний сегмент технологічно обумовлених і чітко організованих економічних зв'язків. Світові ринки стають сферою внутрішньогалузевих і міжгалузевих операцій. В результаті на міжнародному рівні конкуренція зростає значно відчутніше, ніж на національному, посилюється її технологічна складова – інжиніринг, технології, обмін базами даних та ін., – що впливає на потребу в *людських ресурсах* необхідної якості.

Успіх ТНК у сучасній конкурентній боротьбі забезпечують інноваційність, масштабне залучення надбань науково-технічного прогресу і, передусім, *людський фактор*, оскільки саме людина, її освіта, компетенції, креативність та високий професійно-кваліфікаційний рівень визначають здатність до продукування й широкого впровадження інноваційних висококонкурентних товарів, послуг і сервісів з якісно новими властивостями, які породжують нові потреби споживачів і обумовлюють попит на створені інновації (Гавриш та Карпенко, 2023, с. 143).

Одна із найважливіших умов реалізації загального потенціалу транснаціональних компаній – зростання обсягу людського капіталу. Поряд з тим, що процес розвитку людського потенціалу ТНК охоплює всі організаційні та функціональні структури корпорації, виділяють декілька основних напрямів даного процесу (Саричев, 2011):

- *розробка стратегії розвитку людського капіталу*, що передбачає створення можливостей для навчання і професійного зростання персоналу і базується на чіткому уявленні щодо величини трудового потенціалу співробітників. Значною мірою дана стратегія спрямована на створення середовища, яке б мотивувало персонал до навчання і розвитку;

- *організаційне навчання*, яке можна охарактеризувати як складний триступеневий процес, що складається зі здобуття знань, їх розповсюдження і спільного використання, і передбачає створення сприятливих умов для навчання та організаційного клімату, що заохочує інновації.

Підвищення інтелектуальної складової людського капіталу ТНК має ряд ефектів, серед яких, перш за все, слід виділити такі (Саричев, 2011):

- *по-перше*, підвищення інтелектуального рівня людського капіталу призведе до підвищення продуктивності і рентабельності, як прямого наслідку збільшення професійної спроможності співробітників до виконання своїх завдань;

- *по-друге*, від інвестицій у власних співробітників компанії отримують більшу окупність, ніж у випадку інвестицій в нові технології і технологічні інновації;

- *по-третє*, інвестиції у розвиток людського капіталу сприяють не тільки здатності співробітників забезпечити більшу результативність діяльності підприємства, але і формують їх готовність, лояльність і мотивацію до більш ефективної та продуктивної праці.

Відповідно зростає роль освітньої складової, оскільки освіта є основою розвитку в сучасному світі (Булатова, Мітюшкіна та Кошман, 2023, с. 105). Підвищення рівня освіти, збільшення інвестицій у людський капітал, окрім зростання продуктивності праці, призводить до підвищення рівня капіталоозброєності, створення технологічних інновацій, а також продукує управлінські новації, що сприяють зростанню ефективності виробничої діяльності компанії. При цьому головним фактором підвищення продуктивності праці ТНК виступають наукові дослідження та розробки (Саричев, 2011).

Отже, потреба ТНК в людських ресурсах відчутно зростає внаслідок необхідності здійснення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) як джерела формування міжнародних конкурентних переваг. На сьогодні витрати провідних ТНК на НДДКР перевищують витрати на наукову діяльність багатьох країн, що суттєво впливає на економічні результати компаній, покращуючи їх позиції на ринку, забезпечуючи конкурентні переваги та ефективність. Тобто на підвищення ступеня інноваційності підприємств, і відповідно на обсяги прибутку і темпи зростання, значно впливає продуктивність інтелектуального капіталу (Белінська та Нізельська, 2021, с. 27).

Дійсно, у ХХІ ст. ефективне використання інноваційних чинників стає однією з головних конкурентних переваг транснаціональних компаній. ТНК мають можливість використовувати перспективні джерела інновацій, такі як наука, технології та *людські ресурси* своїх закордонних філій, для стимулювання інноваційного процесу філій транснаціональних корпорацій у країнах-реципієнтах (Белінська та Нізельська, 2021, с. 28).

На даний момент основні обсяги НДДКР здійснюються в замкнутому просторі розвинутих країн – США, Західній Європі та Японії, в яких зосереджені основні іноземні науково-дослідні підрозділи ТНК. В лабораторіях і наукових центрах ТНК проводиться основний обсяг наукових досліджень і розробок. При цьому дедалі більшу роль у науково-технологічній стратегії ТНК відіграють приймаючі країни.

У країновому розрізі в НДДКР найбільше інвестують ТНК Китаю (621,5 млрд дол. США або 24,7 % світових витрат), США (598,7 млрд дол. США), Японії (182,36 млрд дол. США) (табл. 2). Домінування Китаю спричинено тим, що за останні 10 років частка НДДКР компаній ЄС та Японії у загальному обсязі НДДКР зменшилась, що призвело до збільшення частки НДДКР інших країн/регіонів, особливо компаній, розташованих у Китаї (Філіпенко, Будкін, Рогач та ін., 2007, с. 147). Якщо збережеться тенденція створення нових дослідницьких підрозділів ТНК у Китаї і Індії, ймовірно, дані країни в майбутньому увійдуть до «інноваційного ядра» світової економіки (Матрунчик, 2023, с. 43).

Таблиця 2

Топ-10 країн за витратами ТНК на НДДКР у 2018–2021 рр., млрд дол. США
(Белінська, Я. В. та Нізельська, М. А., 2021, с. 27)

Місце	Країна	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.*
1	Китай	499,63	532,80	574,40	621,50
2	США	565,76	596,58	580,20	598,70
3	Японія	189,51	190,65	181,10	182,36
4	Німеччина	126,55	128,32	121,65	127,25
5	Індія	89,23	95,79	85,92	93,48
6	Північна Корея	89,47	90,27	87,11	91,47
7	Франція	68,33	69,08	64,46	67,03
8	рф	61,58	61,43	58,92	60,57
9	Велика Британія	52,03	53,17	49,77	51,61
10	Бразилія	39,38	39,4	37,11	38,15

*2021 р. – прогноз

Враховуючи міжнародний характер діяльності транснаціональних структур, масштаби задоволення трудових потреб ТНК, як зазначалось вище, виходять за межі національних ринків праці. Утворення транснаціонального трудових простору перетворилось на важливу тенденцію, що знаходиться у взаємозв'язку з такими аспектами сучасного управління, як глобалізація та інноватизація економіки, перехід від традиційних принципів управління (стабільність, економічність, контроль) до нових – партнерство, гуманізація, екологічність, поширення підприємницького управління (Кара, Костюк, Янковська та Пісний, 2009, с. 276).

Зміни в технологічному базисі транснаціонального виробництва створили об'єктивну основу для формування нової структури цінностей і модифікації системи мотивації працівників (Саричев, 2011):

- спостерігається тенденція до зміщення інтересу від матеріальних мотивів (рівень заробітної плати) до постматеріальних (професійна самореалізація);
- незважаючи на зростання зацікавленості у збільшенні обсягу вільного часу, цінність праці як цілеспрямованої людської діяльності зберігається і навіть зростає;
- зростають вимоги до організації праці (праця більше не розглядається з точки зору забезпечення певного рівня якості життя, а набуває власної цінності);
- зростає прагнення до залученості, самостійності, участі у спілкуванні, що має враховуватись при розробці соціальних аспектів транснаціоналізації виробництва.

Найбільшого успіху досягають корпорації, які прагнуть створити у персоналу почуття причетності до спільної справи, підтримувати обстановку довіри до виконавців, свободи творчості, самостійності (Саричев, 2011).

Транснаціональні компанії сприяли створенню у світі мільйонів робочих місць. Причому, якщо раніше зарубіжні компанії розміщували свої підприємства з урахуванням джерел дешевої сировини і дешевої робочої сили, то зараз серед переваг розміщення, перш за все, розглядається якість трудових ресурсів, наявність кваліфікованої робочої сили в країнах призначення. Динамічне зростання, засноване на розвитку наукових

досліджень і розробок, наукоємних галузей висуває підвищені вимоги до національного людського ресурсу як передумови розміщення високотехнологічних та інноваційних виробництв та дослідницьких підрозділів (Сіденко, 2024, с. 30).

Транснаціональні корпорації і пов'язана з їх діяльністю інтернаціоналізація виробництва виступають також потужним каталізатором міждержавного переливу працівників. Зосередження в руках ТНК колосального науково-технічного і виробничого потенціалу, розповсюдження ними свого домінування на ключові галузі економіки сприяють концентрації в структурних підрозділах корпорацій міжнародної робочої сили (Філіпенко, Будкін, Рогач та ін., 2007, с. 255).

Відповідно менеджмент персоналу в транснаціональних корпораціях виступає особливим видом управлінської діяльності, що представляє собою сукупність принципів, норм і методів управління міжнародним колективом організацій, які здійснюють діяльність у світовому масштабі. Управлінню персоналом в ТНК притаманні такі особливості, як: культурні фактори та етичні проблеми, що накладають відбиток на дії персоналу міжнародної фірми; різна практика управління людськими ресурсами в різних філіях; відмінності ринків праці в різних країнах; необхідність переміщення співробітників між підрозділами компанії, які знаходяться в різних країнах; відносини між працівниками, профспілками та підприємцями; національна орієнтація персоналу та ускладнення контролю виконання (Лазарева, 2009, с. 73).

З точки зору міжнародних конкурентних переваг, важливим для ТНК є принцип формування унікального кадрового потенціалу. У загальному вигляді він передбачає формування необхідного кількісного і якісного складу управлінських працівників організації. У випадку ТНК трудовий потенціал ТНК може бути унікальним за умови використання всіх доступних можливостей пошуку та відбору персоналу серед місцевого населення, працівників компанії країни-власника, третіх країн. За таких умов стає можливим забезпечення інноваційного та інтелектуального лідерства ТНК на міжнародному ринку праці (Охота, 2014, с. 172).

Наявність робочої сили певної якості і кількості, що відповідає вимогам сучасного виробництва, виступає передумовою розгортання діяльності ТНК у певному регіоні. В умовах трудоресурсного дефіциту в розвинутих країнах, в яких переважно базуються ТНК, важлива роль відводиться трудовим мігрантам з менш економічно потужних країн.

У такий спосіб стимулюється міжнародна міграція не лише капіталу, а й робочої сили, утворюється транснаціональний трудоресурсний контур. Підвищений інтерес ТНК до використання праці трудових мігрантів зумовлений, насамперед, тією масштабною роллю, яку вони відіграють у сучасному виробництві. І якщо основна маса експортованого капіталу розміщується у високорозвинутих країнах, то переважна маса працівників залучається з менш економічно потужних країн. На відміну від періодів, коли наймана праця рухалась слідом за капіталом, на сьогодні їх рух часто має зустрічний характер (Філіпенко, Будкін, Рогач та ін., 2007, с. 255).

При цьому слід відзначити, що активізація діяльності ТНК у світогосподарському просторі має як позитивні, так і негативні наслідки (табл. 3).

Таблиця 3

Наслідки діяльності ТНК (Болгарова та Паневник, 2011)

	<i>Для приймаючої країни</i>	<i>Для країни, що є постачальником ресурсів</i>
<i>Позитивні наслідки</i>	- отримання додаткових ресурсів (капітал, технології, управлінський досвід, кваліфікована праця) - зростання виробництва та зайнятості - стимулювання конкуренції	- уніфікація "правил гри" - зростання впливу на інші країни - зростання доходів

<i>Негативні наслідки</i>	- зовнішній контроль за вибором спеціалізації країни у світовому господарстві - витіснення національного бізнесу з найпривабливіших сфер - зростання нестійкості національної економіки - ухилення великого бізнесу від податків	- зниження державного контролю - ухилення великого бізнесу від податків
---------------------------	---	--

До негативних наслідків належить також концентрація людських ресурсів в рамках транснаціонального трудових ресурсного контуру, що спричиняє ряд похідних від'ємних впливів (Носик, 2016, с. 32):

- посилення загроз, пов'язаних з можливими кількісними, якісними і вартісними втратами та негативними структурними трансформаціями національного людського капіталу;
- загрози негативної віддачі національного людського капіталу, якщо стадія його продуктивного використання здійснюється поза межами національного економічного простору;
- загрози, що породжуються процесом соціалізації людини як носія людського капіталу у межах ТНК (залучаючись у систему ТНК, носій людського капіталу набуває нового соціального статусу, що призводить до певних трансформацій його соціального капіталу, які можуть мати негативний характер).

Звичайно, не можна не визнавати певного позитивного впливу ТНК на соціально-економічний розвиток приймаючих країн, що проявляється, перш за все, у створенні нових робочих місць, експорті до менш розвинених країн нового обладнання, передових технологій, що сприяє підвищенню якості місцевої робочої сили. Водночас, серед управлінських та інженерних кадрів частка місцевого населення, як правило, є незначною – корпорації переводять частину свого адміністративно-управлінського персоналу, фахівців на виробництва і філії, що створюються в приймаючих країнах. Крім того, науково-дослідна та дослідно-конструкторські роботи практично цілком зосереджені в розвинутих країнах, в яких розташовані штаб-квартири ТНК. (Філіпенко, Будкін, Рогач та ін., 2007, с. 256).

Таким чином, транснаціоналізація економічної діяльності зумовлює подальшу трансформацію світового трудових ресурсного простору, спричиняючи становлення транснаціонального трудових ресурсного контуру.

Висновки. Транснаціоналізація виступає потужним чинником трансформації світового трудових ресурсного простору. Передумовою реалізації потенціалу транснаціональних компаній виступає збільшення обсягу людського капіталу, задоволення попиту на який відбувається за екстериторіальним принципом, з виходом за межі національних ринків праці. На відміну від періодів, коли наймана праця рухалась слідом за капіталом, на сьогодні їх рух часто має зустрічний характер, спричиняючи потужні міграційні потоки в системі міжнародного ринку праці.

В умовах зростання міжнародної конкуренції потреба ТНК в людських ресурсах відповідної якості відчутно зростає внаслідок необхідності здійснення НДДКР як джерела формування міжнародних конкурентних переваг. При цьому забезпечення інноваційного та інтелектуального лідерства ТНК вимагає формування унікального кадрового потенціалу, що посилює увагу до якісної складової міжнародної робочої сили.

Бібліографічний список

- Белінська, Я. В. та Нізельська, М. А., 2021. Вплив науково-технологічного розвитку на діяльність ТНК. *Світове господарство і міжнародні економічні відносини*, 61, с. 25-29. Доступно: <http://market-infr.od.ua/journals/2021/61_2021/7.pdf>
- Болгарова, Н. К. та Паневник, Т. М., 2011. Транснаціональні корпорації в аспекті розвитку глобалізаційних процесів. *Ефективна економіка* [онлайн], 1. Доступно: <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=445>>
- Булатова, О., Мітюшкіна, Х. та Кошман, Д., 2023. Впровадження концепції зеленого університету в контексті практичної реалізації принципів сталого розвитку. *Вісник мариупольського державного університету. Серія: Економіка*, 26, с. 104-114. Доступно: <<https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/117/114>>
- Гавриш, О. А. та Карпенко, І. О., 2023. Інновації як імператив конкурентоспроможності транснаціональних корпорацій на глобальних ринках. *Науковий журнал «ECONOMIC SYNERGY»* [онлайн], 1(7), С. 136-150. Доступно: <<https://es.istu.edu.ua/EconomicSynergy/issue/view/9/10>>
- Герасименко, Т. В., 2023. Інвестиційно-інноваційна активність високотехнологічних ТНК в умовах глобалізації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету* [онлайн], 57, с. 4-11. Доступно: <<http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2023/57-2023/3.pdf>>
- Калініна, С. П., 2024. Позиціонування України в сучасних міжнародних міграційних процесах. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: науковий журнал*, 20(1), с. 19-31. Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Доступно: <<https://journals.pnu.edu.ua/index.php/aprde/issue/view/360/121>>
- Кара, Н. І., Костюк, О. С., Янковська, Л. А. та Пісний, В. М., 2009. *Формування людського капіталу у транснаціональних корпораціях*. [онлайн] Доступно: <<https://vlp.com.ua/files/special/38.pdf>>
- Лазарева, О. В., 2009. *Міжнародний менеджмент*. Миколаїв.
- Матрунчик, Д. М., 2023. Фінансування інновацій ТНК у контексті інноваційної трансформації економіки регіонів України. *Проблеми економіки* [онлайн], 4(58). Доступно: <https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2023-4_0-pages-41_47.pdf>
- Михайлишин, Л. І., 2016. *Транснаціоналізація світової економіки: інноваційний аспект*. Вінниця : ДонНУ.
- Носик, О. М., 2016. Інноваційний тип відтворення людського капіталу: критерії визначення. *Глобальні та національні проблеми економіки* [онлайн], 10, с. 29-33. Доступно: <<http://global-national.in.ua/archive/10-2016/8.pdf>>
- Охота, В. І., 2014. Сучасні проблеми управління трудовим потенціалом вітчизняних ТНК. *Бізнесінформ*, 1, с. 168-173. Доступно: <https://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-1_0-pages-168_173.pdf>
- Саричев, В. І., 2011. Транснаціоналізація світової економіки та напрями зростання людського капіталу ТНК як чинники людського розвитку. *Ефективна економіка* [онлайн], 12. Доступно: <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1305>>
- Сіденко, С., 2024. Сучасні тенденції розвитку людського капіталу в глобальному середовищі. *Демографія та соціальна економіка*, 2(56), с. 25-43. Доступно: <<https://ojs.dse.org.ua/index.php/dse/issue/view/18/29>>
- Філіпенко, А. С., Будкін, В. С., Рогач, О. І. та ін., 2007. *Світова економіка*. К.: Либідь.
- Fortune, n.d. *Fortune Global 500*. [online] Available at: <<https://fortune.com/ranking/global500/2022/>>

References

- Belinska, Ya. V. and Nizelska, M. A., 2021. Vplyv naukovo-tekhnologichnoho rozvytku na diialnist TNK [The impact of scientific and technological development on the activities of TNCs]. *Svitove hospodarstvo i mizhnarodni ekonomichni vidnosyny*, 61, s. 25-29. Availavle at: <http://market-infr.od.ua/journals/2021/61_2021/7.pdf> (in Ukrainian)
- Bolharova, N. K. ta Panevnyk, T. M., 2011. Transnatsionalni korporatsii v aspekti rozvytku hlobalizatsiinykh protsesiv [Transnational corporations in the aspect of the development of globalization processes]. *Efektivna ekonomika* [online], 1. Availavle at: <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=445>> (in Ukrainian)
- Bulatova, O., Mitiushkina, Kh. and Koshman, D., 2023. Vprovadzhennia kontseptsii zelenoho universytetu v konteksti praktychnoi realizatsii pryntsyviv staloho rozvytku [Implementation of the concept of a green university in the context of practical implementation of the principles of sustainable development]. *Visnyk Mariupolskoho derzhavnoho universytetu. Serii: Ekonomika*, 26, s. 104-114. Availavle at: <<https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/article/view/117/114>> (in Ukrainian)
- Filipenko, A. S., Budkin, V. S., Rohach, O. I. et al., 2007. *Svitova ekonomika [World Economy]*. K.: Lybid. (in Ukrainian)
- Fortune, n.d. *Fortune Global 500*. [online] Available at: <<https://fortune.com/ranking/global500/2022/>>
- Havrysh, O. A. and Karpenko, I. O., 2023. Innovatsii yak imperatyv konkurentospromozhnosti transnatsionalnykh korporatsii na hlobalnykh rynkakh [Innovation as an Imperative of the Competitiveness of Transnational Corporations in Global Markets]. *Naukovyi zhurnal «ECONOMIC SYNERGY»* [online], 1(7), s. 136-150. Availavle at: <<https://es.istu.edu.ua/EconomicSynergy/issue/view/9/10>> (in Ukrainian)
- Herasymenko, T. V., 2023. Investytsiino-innovatsiina aktyvnist vysokotekhnologichnykh TNK v umovakh hlobalizatsii [Investment and innovation activity of high-tech TNCs in the context of globalization]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu* [online], 57, s. 4-11. Availavle at: <<http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2023/57-2023/3.pdf>> (in Ukrainian)
- Kalinina, S. P., 2024. Pozytsionuvannia Ukrainy v suchasnykh mizhnarodnykh mihratsiinykh protsesakh [Positioning of Ukraine in modern international migration processes]. *Aktualni problemy rozvytku ekonomiky rehionu: naukovyi zhurnal*, 20(1), s. 19-31. Ivano-Frankivsk : Vyd-vo Prykarpatskoho natsionalnoho universytetu imeni Vasylia Stefanyka. Availavle at: <<https://journals.pnu.edu.ua/index.php/aprde/issue/view/360/121>> (in Ukrainian)
- Kara, N. I., Kostiuk, O. S., Yankovska, L. A. and Pisnyi, V. M., 2009. *Formuvannia liudskoho kapitalu u transnatsionalnykh korporatsiiakh [Formation of human capital in transnational corporations]* [online] Availavle at: <<https://vlp.com.ua/files/special/38.pdf>> (in Ukrainian)
- Lazarieva, O. V., 2009. *Mizhnarodnyi menedzhment [International Management]*. Mykolaiv. (in Ukrainian)
- Matrunchyk, D. M., 2023. *Finansuvannia innovatsii TNK u konteksti innovatsiinoi transformatsii ekonomiky rehioniv Ukrainy [Financing of TNC innovations in the context of innovative transformation of the economy of the regions of Ukraine]*. *Problemy ekonomiky* [online], 4(58). Availavle at: <https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2023-4_0-pages-41_47.pdf> (in Ukrainian)
- Mykhailyshyn, L. I., 2016. *Transnatsionalizatsiia svitovoi ekonomiky: innovatsiinyi aspekt [Transnationalization of the world economy: an innovative aspect]*. Vinnytsia : DonNU. (in Ukrainian)
- Nosyk, O. M., 2016. Innovatsiinyi typ vidtvorennia liudskoho kapitalu: kryterii vyznachennia [Innovative type of human capital reproduction: criteria for determination]. *Hlobalni ta*

- natsionalni problemy ekonomiky* [online], 10, s. 29-33. Availavle at: <<http://global-national.in.ua/archive/10-2016/8.pdf>> (in Ukrainian)
- Okhota, V. I., 2014. Suchasni problemy upravlinnia trudovym potentsialom vitchyznianskykh TNK [Modern problems of managing the labor potential of domestic TNCs]. *Biznesinform*, 1, s. 168-173. Availavle at: <https://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-1_0-pages-168_173.pdf> (in Ukrainian)
- Sarychev, V. I., 2011. Transnatsionalizatsiia svitovoi ekonomiky ta napriamy zrostannia liudskoho kapitalu TNK yak chynnyky liudskoho rozvytku [Transnationalization of the world economy and trends in the growth of human capital of TNCs as factors of human development]. *Efektivna ekonomika* [online], 12. Availavle at: <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1305>> (in Ukrainian)
- Sidenko, S., 2024. Suchasni tendentsii rozvytku liudskoho kapitalu v hlobalnomu seredovyshchi [Current trends in human capital development in a global environment]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, 2(56), s. 25-43. Availavle at: <<https://ojs.dse.org.ua/index.php/dse/issue/view/18/29>> (in Ukrainian)

Стаття надійшла до редакції 15.12.2024

Kalinin V.
Ostropolskyi O.

TRANSNATIONALIZATION OF THE WORKFORCE SPACE: TRANSFORMATIONAL DIMENSION

The article is devoted to identification of prerequisites and directions of formation and transformation of transnational workforce space in the system of TNCs' labor supply.

It is noted that the current stage of development of the world economy is characterized by the rapid development of the transnational sector in the structure of the world economy. Under these conditions, the competition for the necessary human resources goes beyond the national labor markets.

It is established that in the context of globalization at the international level, the technological component of competition is increasing, which affects the need for human resources of the required quality. It is determined that in the context of globalization at the international level, the technological component of competition is increasing, which affects the need for human resources of the required quality.

It is emphasized that the effective use of innovative factors is becoming one of the main competitive advantages of multinational companies. Accordingly, the need for TNCs in human resources is growing qualitatively due to the need to carry out research and development (R&D) as a source of international competitive advantage. The author emphasizes the importance for TNCs of forming a unique human resource potential in the international labor market system.

Given the international nature of the activities of transnational structures, it is substantiated that the formation of a transnational workforce space has become an important trend that is interrelated with such aspects of modern management as globalization and innovation of the economy.

It is concluded that transnational corporations are a powerful catalyst for the interstate flow of workers. The increased interest of TNCs in the use of labor migrants is primarily due to the large-scale role they play in modern production. The concentration of enormous scientific, technical and production potential in the hands of TNCs contributes to the concentration of international labor in the structural units of corporations, which leads to the formation of a transnational labor resource circuit.

Key words: transnationalization, workforce space, workforce supply, globalization, human resources, international labor market.