

Сорока В. Б.,
здобувач третього (освітньо-
наукового) рівня вищої освіти,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, м. Харків

УДК 330.1

DOI: <https://doi.org/10.64076/ihrc250728.09>



ВАРІАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ІНДИКАТОР РИЗИКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВА

Під час обґрунтування антикризової політики підприємства важливо враховувати тенденції зовнішнього середовища, зокрема ті, що стосуються кадрового забезпечення. Висока плинність персоналу, скорочення чисельності працівників можуть свідчити про кадрові загрози, що впливають на стійкість і адаптивність підприємства. Одним із кількісних показників для моніторингу таких ризиків є варіація чисельності персоналу. Значні коливання в зайнятості, як за загальною чисельністю працівників, так і за окремими категоріями, можуть свідчити про нестабільність кадрового забезпечення та мають бути враховані під час формування антикризових заходів підприємства.

В економіці України важливу роль відіграють підприємства ІТ-галузі. У 2024 р. в загальному обсязі експорту послуг (17226 млн дол. США) 37,4% становив експорт послуг ІТ-сектору (6446 млн дол. США) [1]. З огляду на важливість кадрового забезпечення для ІТ-підприємств актуальним стає дослідження кадрових ризиків для них, зокрема через аналіз показників, що відображають варіацію персоналу.

З метою виявлення тенденцій зайнятості в ІТ-бізнесі було проведено аналіз варіації кадрового забезпечення в цій сфері. Для аналізу варіації забезпечення підприємств ІТ-сфери кадрами використано дані за підприємствами КВЕД 62.0 (комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність) за 2010–2023 рр. Для вимірювання рівня ризику розраховано коефіцієнт варіації (V_{σ}) [2, с. 151]:

$$V_{\sigma} = \frac{\sigma}{\bar{X}} \times 100,0\% \quad (1)$$

де V_{σ} – коефіцієнт варіації;

σ – стандартне відхилення;

$\bar{X}$ – середнє значення.

Коефіцієнт варіації набуває значень від 0 до 100%. З огляду на це для оцінки ризику кадрового забезпечення використано таку шкалу: 0,0÷10,0% – мінімальний ризик; 11,0÷25,0% – низький ризик; 26,0÷50,0% – допустимий ризик; 51,0÷75,0% – критичний ризик; 76,0÷100,0% – катастрофічний ризик [3, с. 68].

Для виявлення галузевих відмінностей у рівні кадрових ризиків здійснено порівняння коефіцієнтів варіації кількості працівників за суб'єктами господарювання ІТ-сфери та економіки України в цілому (табл. 1).

Таблиця 1

Коефіцієнт варіації за показником кількості зайнятих працівників у суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2010–2023 рр.

Показник	Усього	Із них у фізичних осіб-підприємців
Україна, усього за суб'єктами господарювання за видами економічної діяльності	10,3	6,1
Висновок щодо ризику	Низький	Мінімальний
За суб'єктами господарювання сфери комп'ютерного програмування, консультування та пов'язаної з ними діяльності	46,4	57,5
Висновок щодо ризику	Допустимий	Критичний

Джерело: розраховано самостійно за даними [4].

Розраховані коефіцієнти варіації чисельності зайнятих працівників засвідчили, що для ІТ-сфери (КВЕД 62.0) порівняно з показниками в економіці України в цілому спостерігається вища варіація у чисельності працівників, особливо серед фізичних осіб-підприємців (ФОП). Коефіцієнт варіації для ІТ-сфери в цілому становить 46,4 проти 10,3, що розраховано в цілому за суб'єктами господарювання всіх видів економічної діяльності в Україні. Для сектору ФОП ці показники становили 57,5 та 6,1 відповідно. Коефіцієнт варіації для суб'єктів господарювання, що функціонують в ІТ-сфері (комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана з ними діяльність), високий (46,4%), для ФОП значення коефіцієнта варіації критично високе (57,5%), що вказує на нестабільність кадрового складу в ІТ-секторі.

Вважаємо, що високі значення коефіцієнтів варіації чисельності зайнятих в ІТ-бізнесі не обов'язково свідчать про кризові явища, а швидше – про специфіку галузі, для якої кадрова мобільність є особливістю персоналу. Слід відзначити також, що ринок ІТ-послуг в Україні є ринком роботодавця. Про це свідчить показник співвідношення кількості відгуків кандидатів до кількості опублікованих вакансій. Так, за даними DOU, упродовж 2022-2025 рр. цей показник збільшився з 16,58 станом на липень 2022 р. до 25,0 станом на червень 2025 р. [5], що свідчить про високу конкуренцію на ринку ІТ-послуг в Україні. Із точки зору антикризового управління й кадрової безпеки підприємств ІТ-сфери зазначені особливості мають бути враховані, зокрема під час розробки стратегій розвитку персоналу.

Список використаних джерел

1. Зовнішня торгівля товарами та послугами. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/files/ES/Trade_y.pdf (дата звернення: 27.07.2025).
2. Раєвнева О. В., Аксьонова І. В., Бровко О. І. Статистика : навч. посіб. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 389 с.
3. Білоцерківський О. Аналіз методів оцінки підприємницького ризику. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Економічні науки*. 2021. № 4. С. 65–70. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2021.4.65>.
4. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2010–2023 роках. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 27.07.2025).
5. Тренди jobs.dou.ua. URL: <https://jobs.dou.ua/trends> (дата звернення: 27.07.2025).