

ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Грідін О.В., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7236-2954>

Зуб Д.А., здобувачка вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Трудовий потенціал підприємства, по суті, є сукупністю можливостей, здібностей та компетенцій його працівників, які можна ефективно використовувати для досягнення стратегічних цілей. У сучасних умовах глобалізації, автоматизації та перманентних змін на ринку праці, формування трудового потенціалу стало одним із ключових елементів забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Трудовий потенціал є динамічним ресурсом, який потребує постійного розвитку та адаптації до нових викликів і містить не лише кваліфікаційні характеристики працівників (освіта, навички, досвід тощо), а й мотиваційний, фізичний, інтелектуальний та психологічний аспекти. Його ефективність залежить від здатності підприємства гармонійно поєднувати індивідуальні можливості працівників із загальними корпоративними цілями [1-4].

Можна виділити наступні ключові чинники, що впливають на формування трудового потенціалу [4-6]:

– якість базової освіти та можливості для подальшого професійного розвитку. Організації мають інвестувати в навчальні програми, курси підвищення кваліфікації та наставництво, щоб забезпечити відповідність працівників сучасним вимогам ринку праці;

– мотивація персоналу, що є основою ефективності працівника. Для цього важливо розробляти програми матеріального та нематеріального стимулювання, такі як премії, можливості кар'єрного росту, соціальні пільги та визнання досягнень;

– сильна корпоративна культура. Сприятливе робоче середовище, засноване на довірі, відкритості та підтримці інновацій, сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працівників. Важливо створювати умови для спільної роботи, забезпечуючи баланс між роботою та особистим життям;

– впровадження інноваційних технологій, що сприяє підвищенню ефективності роботи працівників, але водночас вимагає від них нових

знань і навичок. Організації мають бути готовими до навчання персоналу для роботи з новими технологіями;

– лідерство та управління. Якість управління безпосередньо впливає на реалізацію трудового потенціалу. Лідери повинні бути не лише менеджерами, але й натхненниками здатними формувати бачення майбутнього, підтримувати ініціативу та сприяти розвитку талантів тощо.

Інтеграція ключових чинників формування трудового потенціалу у стратегію розвитку підприємства, на нашу думку, має передбачати [5]:

– розробку внутрішніх та зовнішніх програм навчання, зокрема тренінгів, стажувань, обміну досвідом із провідними підприємствами, що сприятиме професійному зростанню працівників;

– включення матеріальних та нематеріальних стимулів до корпоративної стратегії, що сприятиме підвищенню зацікавленості працівників у досягненні спільних цілей;

– впровадження новітніх технологій, таких як автоматизація, аналітичні платформи та системи управління персоналом, що дозволить оптимізувати робочі процеси, а також вивільнити ресурси для розвитку талантів;

– реалізація програм корпоративної соціальної відповідальності, що сприятиме залученню працівників до активного життя підприємства та суспільства;

– впровадження моделей гнучкої зайнятості, зокрема віддаленої роботи або роботи за змішаним графіком, що дозволить підприємству адаптуватися до змін на ринку праці та зберегти таланти тощо.

Необхідно зауважити, що трудовий потенціал є фундаментом стійкості та розвитку будь-якого підприємства, особливо в умовах кризових ситуацій. Війна в Україні та швидкі зміни на глобальному ринку праці створюють нові виклики, які вимагають від роботодавців, працівників і держави адаптивності, інноваційності та взаємної підтримки. Ситуація ускладнюється необхідністю забезпечувати не лише економічну стабільність, а й соціальну підтримку працівників у надзвичайних умовах.

Виділимо сучасні виклики ефективного використання трудового потенціалу [1; 6]:

1) Міграція робочої сили та кадровий дефіцит. Внаслідок військових дій значна частина працездатного населення виїхала за кордон або перемістилася всередині країни, що призвело до дефіциту кваліфікованих кадрів у різних галузях, зокрема в агросекторі, будівництві, IT, виробництві тощо.

2) Фізичне та психологічне виснаження працівників. Війна впливає на емоційний стан працівників, спричиняючи стрес, вигорання та зниження продуктивності. Крім того, умови життя у зоні бойових дій або вимушене переселення значно ускладнюють їхню адаптацію.

3) Технологічна трансформація та адаптація до змін. Швидкий розвиток цифрових технологій змушує підприємства кардинально переусвідомити традиційні підходи до роботи. При цьому багатьом працівникам бракує достатнього рівня цифрової грамотності.

4) Зниження інвестицій та економічна нестабільність. Війна та економічні кризи зменшують фінансові можливості підприємств для розвитку персоналу. Організації вимушені скорочувати витрати, що впливає на якість умов праці та мотивацію працівників.

5) Інтеграція ветеранів війни у трудову діяльність. Повернення військовослужбовців до мирного життя супроводжується складнощами, пов'язаними з фізичною реабілітацією, психологічною адаптацією та пошуком роботи, яка б відповідала їхнім потребам.

З огляду на наявні виклики ефективного використання трудового потенціалу в умовах війни, окреслимо деякі шляхи їх вирішення [3; 6-7]:

- створення сприятливих умов для повернення населення з-за кордону;

- розробка спеціальних програм працевлаштування ветеранів та підтримка підприємств, які їх наймають, через податкові пільги;

- запуск проєктів соціальної реабілітації, які поєднують фізичну та професійну підготовку;

- розробка навчальних програм для перекваліфікації внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та програм психологічної підтримки працівників;

- формування внутрішніх ресурсів через корпоративну солідарність і обмін знаннями;

- інтеграція сучасних HR-інструментів для ефективного рекрутингу персоналу;

- впровадження гнучкого графіку роботи, забезпечення можливості працювати віддалено, а також автоматизація процесів для підвищення ефективності праці;

- створення безпечної в усіх відношеннях робочого середовища, яке мінімізує ризики для здоров'я;

- підтримка працівників у їх швидкій адаптації до нових технологій через наставництво та супровід;

- використання державних програм сприяння бізнесу та підтримки працівників, а також співпраця з міжнародними донорами для залучення грантів.

Висновок. Формування ефективного трудового потенціалу підприємства вимагає системного підходу, який поєднує навчання, мотивацію, інновації та управлінську майстерність. Інтеграція ключових чинників у стратегію розвитку дозволяє не лише забезпечити високу продуктивність, але й створити умови для довгострокового успіху підприємства в умовах конкурентного ринку. Сучасні виклики ефективного використання трудового потенціалу в умовах війни та змін на ринку праці вимагають системного підходу з боку підприємств, держави та суспільства. Інвестиції в освіту, мотивацію, технології та соціальну підтримку працівників є ключовими для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності. Лише через спільні зусилля можна не лише подолати окреслені виклики, але й створити базис для відновлення та розвитку української економіки у майбутньому.

Література:

1. Грідін О.В. Загальні тенденції та перспективні напрями розвитку ринку рекрутингових послуг України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2024. № 1(42). С. 61-70. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.42-9> URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/42_2024/11.pdf
2. Грідін О.В. Особливості організації та ефективного управління процесом праці в сільськогосподарських підприємствах. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 63. С. 105-110. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.63-16> URL: http://bses.in.ua/journals/2021/63_2021/18.pdf
3. Грідін О.В. Ринок рекрутингових послуг в Україні: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Науковий журнал «Причорноморські економічні студії»*. 2023. Вип. 79. С. 93-101. DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.79-13> URL: http://bses.in.ua/journals/2023/79_2023/15.pdf
4. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf
5. Надточій А.О., Покотило Т.В. Трудовий потенціал України: тенденції розвитку та пріоритети державної політики. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Економічні науки*. 2021. № 7(2). С. 47-58. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-7-7423> URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16267822963888.pdf>
6. Новікова О.Ф., Хандій О.О., Шамілева Л.А. Втрати трудового та освітнього потенціалу України за період воєнного стану. *Бізнес Інформ*. 2022. № 5. С. 62-69. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-62-69> URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2022-5_0-pages-62_69.pdf

7. Федотова Т.А. Трансформація трудового потенціалу національної економіки України в умовах воєнного стану. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка.* 2022. Т. 27, Вип. 3. С. 21-24. DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/3-93-4> URL: http://visnyk-onu.od.ua/journal/2022_27_3/6.pdf

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗЕМЛЯМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Гуторова О.О., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4705-5482>

Гмиренко О.А., здобувач вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Управління соціально-економічними системами в широкому сенсі цього слова – це процес цілеспрямованого впливу на керовану підсистему в рамках забезпечення траєкторії розвитку відповідно до поставлених цілей. У сучасній теорії управління процес цілепокладання та обґрунтування оптимальної траєкторії розвитку соціально-економічних систем належить до компетенції стратегічного управління.

Стратегічне управління традиційно розглядається як специфічний вид управлінської діяльності, пов'язаний з вирішенням таких завдань, як обґрунтування системи довгострокових цілей розвитку і дій, спрямованих на досягнення цих цілей.

Як правило, в якості об'єктів стратегічного управління виділяють саму соціально-економічну систему як територіально локалізований виробничий комплекс; окремі сегменти соціально-економічної системи, що визначаються як так звані стратегічні сфери діяльності; окремі функціональні області діяльності, які можна розглядати як бізнес-процеси або відносно ізольовані функції, пов'язані із забезпеченням функціонування системи, в тому числі її ресурсним забезпеченням.

Земельні ресурси, будучи складовим елементом базової тріади необхідних для сільського господарства виробничих факторів (земля-праця-капітал), є об'єктом стратегічного управління аграрним