УДК 005.96:005.94

ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАСАДАХ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

І. Андрощук, кандидат економічних наук, доцент
М. Горпинченко, здобувач третього рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
Ю. Бойко, викладач
Кропивницький будівельний фаховий коледж

Формування інтелектуального потенціалу персоналу на засадах управління знаннями сьогодні є одним із ключових напрямів розвитку підприємств, установ та організацій. Саме знання, професійний досвід, здатність швидко адаптуватися до змін і працювати в умовах невизначеності формують основу ефективної діяльності персоналу. В умовах воєнного стану ця тема стала особливо актуальною, оскільки українські підприємства та установи змушені працювати в складних соціально-економічних умовах, постійно адаптуючись до нових викликів.

Інтелектуальний потенціал персоналу формується через освіту, професійний розвиток, практичний досвід, систему навчання працівників та ефективне управління знаннями. Важливу роль відіграє здатність організації створювати умови для обміну досвідом між працівниками, підтримувати розвиток цифрових навичок, інноваційного мислення та професійної мобільності. Управління знаннями дозволяє не лише накопичувати професійний досвід, а й зберігати його всередині організації, забезпечуючи безперервність роботи навіть у кризових умовах.

Разом із тим воєнний стан створив низку серйозних загроз для розвитку інтелектуального потенціалу. Серед основних проблем — міграція населення, релокація підприємств, скорочення робочих місць, психологічне виснаження працівників, нестабільність економічної ситуації та зниження рівня мотивації персоналу. Значна частина висококваліфікованих працівників виїхала за кордон у пошуках безпеки, стабільної роботи та вищого рівня соціального забезпечення. Особливо гостро проблема відтоку кадрів спостерігається у сферах освіти, IT, медицини, науки та управління. У результаті цього українські організації втрачають досвідчених фахівців, що негативно впливає на якість управлінських процесів, продуктивність праці та інноваційний розвиток.

Однією з причин відтоку інтелектуального потенціалу є також недостатній рівень підтримки працівників, низький рівень заробітної плати в окремих сферах, обмежені можливості професійного розвитку та відсутність довгострокової впевненості у майбутньому. Саме тому сьогодні важливо не лише зберегти кадровий потенціал, а й створити умови для його розвитку та повернення фахівців в Україну після завершення воєнних дій.

Для вирішення даної проблеми необхідно посилювати систему управління знаннями в організаціях, впроваджувати сучасні цифрові технології навчання, створювати програми професійного розвитку та мотивації персоналу. Важливим напрямом є підтримка психологічної стійкості працівників, розвиток корпоративної культури, формування безпечних і гнучких умов праці. Доцільним є також розширення державних програм підтримки зайнятості, стимулювання молодих спеціалістів, інвестування у розвиток освіти та науки. Окрему увагу слід приділити створенню умов для повернення українських фахівців із-за кордону через конкурентні умови праці та можливості професійної реалізації.

В умовах воєнного стану особливого значення набуває здатність зберігати професійні знання, підтримувати розвиток персоналу та створювати ефективну систему мотивації працівників. Саме інтелектуальний потенціал є одним із головних ресурсів відновлення та подальшого розвитку України.

Список літератури

1. Андрощук І. О., Горпинченко М. В., Липчанський В. О., Пташко П. М. Концептуальні засади системи управління конкурентоспроможністю закладів вищої освіти: передумови до їх економічної взаємодії. Бізнес Інформ. 2025. №11. С. 272–279. https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-11-272-279