

стратегія має включати комплекс заходів, спрямованих на подолання кожного з існуючих бар'єрів і побудову ефективної цифрової екосистеми.

На національному рівні доцільно здійснити такі заходи: модернізувати законодавчу базу, що сприятиме процесу цифровізації та встановлюватиме стандарти для надання цифрових послуг; створити централізовані платформи й інфраструктуру (включаючи хмарні сервіси та центри обробки даних) для забезпечення сумісності інформаційних систем; забезпечити кібербезпеку на рівні держави та захист критично важливої інфраструктури; передбачити фінансування ключових проєктів цифровізації та залучення інвестицій; вдосконалити національні програми підвищення рівня цифрової грамотності населення для всебічної підтримки цифрових перетворень тощо.

На регіональному рівні доцільно зосередитися на таких аспектах: адаптувати національні стандарти цифровізації до місцевих умов і потреб; створювати регіональні центри обробки даних для покращення швидкості та надійності послуг, зокрема забезпечуючи високошвидкісний Інтернет і доступ до цифрових ресурсів у віддалених населених пунктах; розробляти програми з підвищення цифрової компетентності населення з урахуванням місцевих особливостей; залучати місцевий бізнес і громади до участі в ініціативах цифровізації для стимулювання економічного зростання.

### **Література:**

1. Трещов М.М., Наумик А.С. Цифровізація воюючої держави: необхідність та переваги. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. 2023. № 9. URL: <https://reicst.com.ua/pmtl/article/view/2023-9-02-10/2023-9-02-10>.

**Пітел Н.С.**

кандидат економічних наук, доцент

**Козицька Я.Ю.,**

здобувач вищої освіти, гр. УП-23Мз.

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ: СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВІДНОВЛЕННЯ**

В сучасних умовах глобалізації, збройних конфліктів і загострення міжнаціональних суперечностей, питання кадрового забезпечення в умовах військового часу стає надзвичайно актуальним. Система управління кадрами у військових умовах – це складне і багатогранне завдання, що потребує ретельного аналізу та вдосконалення. Стратегічне планування людських ресурсів, відбір, навчання, мотивація, розвиток персоналу і контроль за ефективністю стають ключовими елементами для стабільної роботи підприємства [1, с. 21].

Ефективне управління кадрами стало важливим інструментом для підприємств, які прагнуть відновити стабільну роботу після кризових ситуацій, таких як пандемія COVID-19, економічні турбулентності та соціально-політичні виклики. Сьогодні для успішного відновлення і довгострокового зростання підприємствам необхідно забезпечити якісне управління людськими ресурсами, адаптуватися до змін у ринку праці та інтегрувати нові технології для розвитку кадрового потенціалу. Як бачимо, актуальність теми кадрового забезпечення підприємств із стратегічним підходом до відновлення дуже висока в умовах сучасних викликів економіки.

У кадровому забезпеченні підприємств України існує ряд протиріч, які ускладнюють процес залучення та утримання кваліфікованих кадрів. Ці протиріччя значною мірою пов'язані з політичними, економічними, соціальними та демографічними особливостями, а також із нерівномірним розвитком різних областей країни [2, с. 71]. Основні з них такі:

1. Нерівномірний розподіл трудових ресурсів між регіонами. В Україні є чітка диспропорція між розвиненими та менш розвиненими регіонами. Столиця, великі міста та промислово розвинені області притягують більше кваліфікованих фахівців, тоді як периферійні регіони, зокрема сільська місцевість, стикаються з браком професійних кадрів. Це зумовлює відтік молоді та працездатного населення до інших регіонів або за кордон у пошуках вищої заробітної плати та кращих умов.

2. Невідповідність між ринком праці та підготовкою кадрів. Освітня система в Україні не завжди відповідає потребам регіонального ринку праці, що породжує дисбаланс між попитом і пропозицією кадрів. Наприклад, у деяких регіонах відчувається надлишок спеціалістів із гуманітарних професій і гострий дефіцит технічних кадрів. Внаслідок цього підприємства не можуть знайти працівників потрібної кваліфікації, тоді як випускники вузів стикаються зі складнощами працевлаштування.

3. Соціально-економічні нерівності. Існують значні розбіжності в заробітній платі та умовах праці між різними регіонами. Наприклад, у Києві та великих містах рівень зарплат і соціальних гарантій значно вищий, ніж у сільських районах або малих містах. Це знижує привабливість таких регіонів для молодих спеціалістів і стимулює міграцію до більш розвинених регіонів.

4. Трудова міграція та відтік кадрів за кордон. Велика кількість трудових мігрантів виїжджає за межі України у пошуках кращих умов праці, що особливо гостро впливає на західні регіони країни. Це призводить до дефіциту робочої сили в багатьох галузях, таких як сільське господарство, будівництво, охорона здоров'я, і створює виклики для місцевих роботодавців, які змушені підвищувати заробітну плату або шукати альтернативні джерела залучення кадрів.

5. Недостатня підтримка молодих спеціалістів та відсутність програм стимулювання. Багато регіонів не мають дієвих програм, що сприяли б закріпленню молодих спеціалістів на місцевому ринку праці. Недостатність житлових програм, відсутність пільг для молодих фахівців і обмежені можливості кар'єрного росту знижують привабливість залишатися працювати в рідному регіоні.

6. Демографічні виклики. Демографічна ситуація в Україні є критичною, особливо враховуючи негативний вплив військових дій, які тривають на території держави. Найбільш гостро ця проблема проявляється в регіонах, де активні бойові дії спричинили масову міграцію населення, втрати серед мирного населення, руйнування інфраструктури та погіршення умов життя. Значна частина працездатного населення перемістилася в безпечніші регіони України або виїхала за кордон, що створює суттєвий демографічний дисбаланс і дефіцит трудових ресурсів у постраждалих областях. Водночас, зниження народжуваності, посилення міграційних процесів і старіння населення ускладнюють відновлення економічного потенціалу країни.

7. Низький рівень інвестицій в розвиток людського капіталу на регіональному рівні. У багатьох областях не вистачає інвестицій у розвиток людського капіталу, таких як програми професійного навчання, перекваліфікація та розвиток навичок. Це не дозволяє підвищувати рівень кваліфікації кадрів і відповідати сучасним викликам економіки, що позначається на конкурентоспроможності регіональних підприємств.

Таким чином, для вирішення цих протиріч необхідно розробляти регіональні програми розвитку людського капіталу, які враховують особливості місцевого ринку праці, стимулювати молодих спеціалістів залишатися в регіоні та підвищувати його конкурентоспроможність через інвестиції в освіту і професійне зростання. Такий підхід сприятиме врівноваженню кадрового забезпечення та створенню міцної основи для економічного розвитку. Подолання цих викликів потребує комплексного підходу на державному і регіональному рівнях, що передбачає інвестування в освіту, розвиток програм підтримки малого та середнього бізнесу, покращення умов праці та створення інфраструктури, яка зробить регіони більш привабливими для працівників.

Разом з тим, стратегічний підхід до кадрового забезпечення потрібен для узгодження потреб у персоналі з бізнес-цілями організації, що дозволяє залучати та утримувати таланти,

адаптуватися до швидких змін і підвищувати продуктивність. Це забезпечує стійкість компанії, сприяє розвитку корпоративної культури, яка підтримує інновації, покращує мотивацію співробітників і дозволяє ефективно планувати кадровий резерв для безперервної роботи в умовах криз або змін. Завдяки цьому компанія отримує не лише кваліфікованих працівників, але й формується як привабливий роботодавець із гнучкою і перспективною стратегією.

Основні напрями розвитку стратегічного підходу до кадрового забезпечення повинні включати наступне: аналіз і прогнозування потреб у кадрах, розвиток корпоративного навчання, впровадження HR-технологій, розвиток бренду роботодавця, гнучкість у роботі, управління талантами та розвиток кадрового резерву тощо. Стратегічна орієнтація в управлінні конкурентними позиціями підприємства, спрямована на досягнення сталого та раціонального розвитку, вимагає від керівництва проактивного підходу до прийняття рішень. Це передбачає не лише врахування актуального стану зовнішнього та внутрішнього середовища, а й прогнозування потенційних загроз та можливостей з метою забезпечення економічної безпеки та захисту ринкових інтересів підприємства в довгостроковій перспективі.

### **Література:**

1. Воржакова Ю.П., Поліщук К.О. Вдосконалення механізму кадрового забезпечення на підприємстві в особливих умовах воєнних дій. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2023. №3 (67). С. 21-30.
2. Riabovolyk T., Androshchuk I., Pitel N. Employment of refugees from Ukraine during the war: problems and prospects. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*. 2022 No. 3. P. 70-78.

**Пітел Н.С.**

кандидат економічних наук, доцент

**Ражаб Алі Саед Алі,**

здобувач вищої освіти, гр. УФЕБ-23М.

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасному бізнес-середовищі, що характеризується стрімким розвитком та інтеграцією інформаційних технологій (далі ІТ) в усі сфери діяльності, питання їх впливу на економічну безпеку підприємства набуває особливої актуальності. Ця проблематика зумовлена низкою взаємопов'язаних факторів, які визначають необхідність її глибокого наукового дослідження.

Сучасні інформаційні системи та технології відіграють ключову роль у підвищенні продуктивності підприємств, одночасно посилюючи значення інформаційних ресурсів і необхідність їх захисту. Збільшення обсягів даних, їх обробка, передача та зберігання стають основою бізнес-середовища, а залежність від інформаційних технологій та електронних мереж зумовлює зростання загроз конфіденційності, що потребує надійного захисту інформаційних ресурсів [1, с. 346].

Комплексний вплив ІТ на економічну безпеку підприємств, який охоплює підвищення ефективності бізнес-процесів, захист інформаційних активів і управління ризиками, відкриває значні можливості для створення комплексу заходів довгострокового стратегічного розвитку національної економіки. Це сприяє зростанню ВВП, формуванню нових робочих місць і підвищенню рівня життя населення. З огляду на ці чинники, можна більш комплексно оцінити роль інформаційних технологій у забезпеченні економічної безпеки та розвитку як окремих підприємств, так і національної економічної системи загалом [2, с. 52].