

Отже, воєнна агресія РФ спричинила глибокий шок на ринку праці України, особливо в сільській місцевості. Значно зменшилася чисельність зайнятих через демографічні втрати та руйнування підприємств. Поглиблюються структурні дисбаланси: спостерігається надлишок неформально зайнятих (переважно жінок і пенсіонерів) та дефіцит молодих і кваліфікованих кадрів.

Для подолання наслідків кризи потрібен комплексний підхід, що поєднує економічні та соціальні інструменти. Йдеться про посилення фінансової підтримки агросектору, розширення мережі соціальних послуг, стимулювання підприємництва, розвиток професійно-технічної освіти й створення «зелених» робочих місць (агротуризм, переробка). Важливими напрямками є цифровізація сільських громад, розвиток дистанційної зайнятості та підтримка кооперації на місцевому рівні. Загалом досвід воєнних років підтверджує: подолання кризи зайнятості в сільській місцевості потребує узгодженої державної політики, партнерства з міжнародними структурами та активної участі місцевих ініціатив. Ефективна комбінація економічних, соціальних та інфраструктурних заходів є запорукою сталого розвитку сільських територій і відновлення їхнього трудового потенціалу.

Література:

1. Україна: Нова оцінка ООН вказує на те, що сільські домогосподарства все більше потерпають від війни. *Організація Об'єднаних Націй в Україні*. 2023. URL: <https://ukraine.un.org/uk/211461> (дата звернення: 30.10.2025).
2. Sarioglo O., Kuranda A. Anticipation of Female Participation in Labor Market. *Problemy Polityki Społecznej*. 2025. № 3(70). URL: <https://www.problemypolitykispolecznej.pl/pdf-205811-128651> (дата звернення: 29.10.2025).
3. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 30.10.2025).
4. Програма підтримки прифронтових громад: Мінрозвитку готує другий пакет допомоги. *Міністерство розвитку громад та територій України*. 2024. URL: <https://mindev.gov.ua/news/prohrama-pidtrymky-pryfrontovuykh-hromad-minrozvytku-hotuie-druhyi-paket-dopomohy> (дата звернення: 30.10.2025).
5. Зайнятість та безробіття населення у сільській місцевості. *Полтавський обласний центр зайнятості*. 2024. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/novyna/zaunyatist-ta-bezrobittya-naselennya-u-silskiy-miscevosti-1> (дата звернення: 29.10.2025).

Тиха М.В.

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти

Липчанський В.О.

кандидат педагогічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне ринкове середовище вимагає принципово оновлених підходів до управління людськими ресурсами, виходячи з того, що головним активом підприємства є його працівники, а їхні знання, уміння й навички швидко знецінюються. Здатність організації до безперервного розвитку персоналу стає визначальним чинником конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг, однак чимало вітчизняних підприємств і далі спираються на застарілі практики навчання. Відтак проблематика професійного зростання та зміцнення кваліфікації персоналу набуває особливої актуальності, адже безпосередньо впливає на продуктивність праці й, як наслідок, на прибутковість підприємства.

Професійний розвиток персоналу слід розглядати як вагому складову інвестицій у виробничу діяльність: стимулюючи безперервне навчання, підприємство відкриває співробітникам можливості підвищувати компетентності та формує умови для становлення висококваліфікованого кадрового ядра.

Загалом, розвиток професійних здібностей та якостей персоналу підприємства повинен забезпечувати:

- здатність співробітника усвідомлювати необхідність регулярного навчання, щоб відповідати зростаючим вимогам;
- здатність колективу усвідомлювати необхідність командного чи групового управління за активної участі всього персоналу, а не тільки керівників;
- здатність підприємства усвідомлювати вирішальну роль кожного співробітника та необхідність розвитку його трудового потенціалу [1].

Узагальнюючи вищевикладене, можемо стверджувати, що розвиток персоналу й надалі залишається ключовим чинником успішного функціонування організації. Сучасний фахівець має не лише якісно виконувати базові обов'язки, а й суміщати різні ролі та ухвалювати управлінські рішення. Щоб розширити такі спроможності, слід посилити систему навчання й цілеспрямованого розвитку корпоративних талантів. Інакше дефіцит компетенцій призводить до низької результативності, невиконання цілей і зниження операційної продуктивності. Структурована та індивідуалізована система управління розвитком персоналу сприяє повнішому розкриттю кадрового потенціалу й підвищенню професійної та соціальної мобільності, що підкреслює нагальність проблематики. Синергія всіх вищезгаданих чинників забезпечує оновлення продуктового портфеля, зростання обсягів виробництва та послуг і, зрештою, поліпшення фінансових результатів бізнесу.

Таким чином, у сучасних умовах господарювання необхідність розвитку навичок та компетентностей персоналу стає все більш актуальним, виступаючи головною складовою ефективного функціонування будь-якої організації чи підприємства.

Література:

1. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL: <http://library.if.ua/book/45/3084.html>.

Фротер О.С.

кандидат економічних наук, доцент
Уманський національний університет
м. Умань, Україна

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах динамічних змін і численних глобальних викликів соціальне підприємництво виступає ефективним механізмом вирішення суспільно важливих проблем, оскільки воно формує нові підходи до підтримки вразливих верств населення, сприяє зміцненню соціальної згуртованості та створює передумови для сталого розвитку країни.

Соціальне підприємництво – це інноваційна форма бізнесу, що поєднує підприємницьку діяльність із соціальною місією, дозволяючи одночасно отримувати прибуток і позитивно впливати на суспільство.

Світовий досвід свідчить про зростання масштабів цього явища, адже, в країнах Європейського Союзу функціонує близько 2 млн соціальних підприємств (близько 10% від загальної кількості бізнесів), що забезпечують роботою понад 11 млн осіб (близько 6% зайнятого населення) [4, с. 170].

Встановлено, що соціальні підприємства за кордоном реінвестують значну частину отриманих прибутків у реалізацію соціальних цілей. Наприклад, у Німеччині більшість таких підприємств спрямовує діяльність на підтримку вразливих груп населення – мігрантів,