

*Димура М.М.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
(Науковий керівник: к.е.н., доцент Бугаєва М.В.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

У сучасних умовах глобалізації та швидких технологічних змін, формування та розвиток трудового потенціалу підприємств набуває нового значення. Глобальні трансформації ринків праці, зміни у підходах до управління персоналом та розвитку кар'єри вимагають від компаній переосмислення своїх стратегій відбору, навчання та утримання працівників. Це актуально особливо тепер, коли пандемія COVID-19 прискорила перехід до діджиталізації, віддаленої роботи та підвищила потребу в адаптивності та гнучкості як на індивідуальному, так і на корпоративному рівні.

Адаптація до цих змін та розробка ефективних механізмів управління трудовим потенціалом стають ключовими для підтримки конкурентоспроможності підприємств на світовому ринку. Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується широкомасштабними трансформаціями, які впливають на всі аспекти діяльності підприємств, включаючи формування і розвиток їхнього трудового потенціалу.

Глобальні зміни в технологіях, економічні коливання та демографічні зсуви формують нові вимоги до кваліфікації та компетенцій працівників. У цьому контексті, важливо аналізувати як підприємства адаптують свої стратегії управління людськими ресурсами для відповідності змінюваним умовам та викликам.

Глобальні трансформації, які впливають на всі сфери людської діяльності, зумовлені низкою фундаментальних факторів. Основними двигунами цих змін є:

1. Технологічний прогрес. Швидкий розвиток цифрових технологій, таких як штучний інтелект, блокчейн, інтернет речей (IoT) та великі дані, радикально змінюють способи ведення бізнесу, комунікації та взаємодії в суспільстві.

2. Економічні зміни. Глобалізація ринків, лібералізація торгівлі та інтеграція світової економіки сприяють збільшенню взаємозалежності країн. Це веде до змін у розподілі світових економічних сил і впливає на локальні економіки.

3. Демографічні зміни. Старіння населення в розвинених країнах, зростання населення в країнах, що розвиваються, а також міграційні потоки впливають на ринки праці, соціальні системи та споживчі ринки.

4. Екологічні виклики. Зміна клімату, глобальне потепління, забруднення довкілля та нестача природних ресурсів вимагають нових підходів до екологічної політики та сталого розвитку.

5. Соціокультурні зрушення. Зміна цінностей, ставлення до праці та споживання, розширення прав людини та зростання соціальної уваги до рівності та інклюзії вносять зміни в культурні норми і взаємодії між людьми.

6. Політичні перетворення. Зростання популізму, регіональні конфлікти, зміни у міжнародній політиці та політичній стабільності, а також реформи в управлінні та глобальні політичні альянси реформують традиційні підходи до управління державами.

Ці зміни вимагають від організацій і держав швидкої адаптації та розробки нових стратегій в різних сферах, включаючи економіку, соціальну політику, екологію та управління людськими ресурсами [3].

В умовах глобальних трансформацій, глибоке розуміння та ефективне управління трудовим потенціалом стають вирішальними для успіху підприємств. Трудовий потенціал охоплює не тільки чисельність працівників, а й їх компетенції, мотивацію та здатність до адаптації.

Підприємства, що ефективно керують своїми людськими ресурсами, здатні працювати у наступних напрямках покращення:

1. Інновації та адаптація. Швидко пристосовуватися до нових технологій і змін у ринкових умовах.

2. Залучення та утримання талантів. Відбирати та зберігати висококваліфіковані кадри, що є ключем до інноваційності та здатності конкурувати.

3. Культурна адаптація. Розвивати корпоративну культуру, яка підтримує інтеграцію працівників із різних культур та професійних середовищ.

4. Розвиток навичок. Інвестувати у навчання та розвиток навичок працівників, гарантуючи їхню відповідність до постійно змінюваних вимог ринку праці.

Ці аспекти управління трудовим потенціалом є фундаментальними для забезпечення довгострокової стійкості та прогресу підприємств у складних і динамічних глобальних умовах [1]. У таблиці 1 ми визначаємо основні глобальні трансформації та їх вплив на формування і розвиток трудового потенціалу підприємств.

Таблиця 1

Основні глобальні трансформації та їх вплив на формування і розвиток трудового потенціалу підприємств

Глобальні трансформації	Опис	Вплив на трудовий потенціал
1	2	3
Технологічні інновації	Поширення штучного інтелекту, автоматизації, цифровізації та інтернету речей революціонізує виробничі процеси, змінює характер праці та створює нові професії.	Швидка адаптація до нових технологій та ринкових умов, інновації.
Економічні фактори	Глобалізація ринків, взаємозалежність економік та переорієнтація на зелені технології та стійке виробництво впливають на економічні стратегії країн і підприємств.	Ефективне залучення та утримання висококваліфікованих кадрів, основа інноваційності та конкурентоспроможності.

1	2	3
Політичні зміни	Міжнародні конфлікти, політична нестабільність і зміни у законодавстві також визначають правила гри для бізнесу на глобальному рівні.	Розвиток корпоративної культури, що сприяє залученню працівників з різноманітних культурних та професійних середовищ.
Соціокультурні зміни	Зміщення демографічних трендів, міграційні потоки та зміна ціннісних орієнтацій населення також мають значний вплив на трудові ринки.	Інвестиції у навчання та професійний розвиток працівників, готовність відповідати мінливим вимогам ринку праці.

*Складено автором на основі джерел [2, 3].

Відтак, глобальні трансформації, включаючи технологічні інновації, економічні зміни, політичні коливання та соціокультурні зсуви, істотно впливають на формування і розвиток трудового потенціалу підприємств. Технологічні інновації спонукають до швидкої адаптації та інноваційності, необхідних для використання нових технологій і відповідності змінюваним ринковим умовам. Економічні фактори, такі як глобалізація і зелені технології, вимагають від компаній залучення та утримання кваліфікованих працівників для підтримки інноваційності та конкурентоспроможності. Політичні зміни вимагають розвитку адаптивної корпоративної культури, що відображає глобальні стандарти і сприяє інтеграції різноманітних культурних контекстів. Водночас, соціокультурні зміни, які включають демографічні зсуви та зміни цінностей, стимулюють компанії до інвестицій в навчання та розвиток співробітників для забезпечення їхньої відповідності змінюваним умовам і вимогам ринку праці.

Таким чином, глобальні трансформації визначають не тільки потреби сучасних підприємств у кваліфікованих кадрах, але й формують стратегії їх розвитку і управління, акцентуючи на важливості гнучкості, інновацій та культурної чутливості в глобалізованому світі.

У процесі розвитку трудового потенціалу України під час конфлікту з росією, країна стикається з численними викликами, що вимагають глибокої адаптації до змінених обставин. Серед ключових трендів у цій сфері можна виділити наступні:

1. Втрата робочої сили через мобілізацію та волонтерство. Багато працездатного населення було мобілізовано або залучено до волонтерських ініціатив, що призвело до дефіциту кадрів у різних секторах економіки. Крім того, смерть або еміграція кваліфікованих фахівців також поглибила цю проблему.

2. Реорганізація ринку праці відповідно до військових потреб. Значні зміни у структурі попиту на ринку праці, зокрема, зростання потреби в спеціалістах у галузях, пов'язаних з оборонною продукцією, будівництвом, ІТ-сектором та медициною, зумовлені військовими та інфраструктурними потребами.

3. Психологічний тиск на працівників. Загострення стресу та психологічного навантаження на фоні військових дій вимагає від компаній впровадження програм підтримки та здоров'я для допомоги співробітникам адаптуватися до нових викликів.

4. Зростання популярності віддаленої роботи. Пандемія та війна прискорили перехід до дистанційних форматів роботи, що стало нормою в багатьох галузях, особливо в ІТ-індустрії [2]. Це дозволяє компаніям підтримувати оперативну діяльність незважаючи на географічні та безпекові обмеження.

5. Адаптація освіти до потреб часу. Вищі навчальні заклади та центри перепідготовки швидко реагують на зміни, акцентуючи на важливості навчання навичкам, які підтримують військову економіку та процеси відновлення країни, зокрема курси з кібербезпеки та логістики.

Ці заходи є свідченням того, як Україна адаптується до викликів воєнного часу, переосмислюючи та переформатовуючи свій трудовий потенціал у відповідь на поточні потреби і змінені умови.

Висновки. Отже, сучасні глобальні трансформації, що охоплюють технологічні інновації, економічні, політичні, соціокультурні та екологічні зміни, мають глибокий вплив на формування та розвиток трудового потенціалу підприємств. Розуміння та ефективне управління цим потенціалом є вирішальним для підприємств, що прагнуть адаптуватися та процвітати у динамічному глобальному середовищі.

Активне впровадження інновацій, залучення та утримання талантів, культурна адаптація та розвиток навичок є ключовими елементами, що дозволяють компаніям не тільки виживати, але й використовувати глобальні виклики як можливості для зростання. Водночас, Україна переживає свій унікальний виклик через військовий конфлікт з росією, що вносить додаткові складнощі у формування та розвиток трудового потенціалу.

Проте, країна продемонструвала значну стійкість та адаптивність, успішно реагуючи на потреби військової економіки та відновлення через інновації у навчанні, залученні міжнародної підтримки, та гнучкість робочих форматів. Це досвід вказує на важливість розбудови внутрішньої стійкості та здатності до швидкої адаптації перед лицем глобальних і локальних викликів.

Список використаних джерел:

1. Геополітичні та гео економічні зміни, формовані під впливом російської агресії, та оновлення місця України у світовому просторі / наук. ред. В. Юрчишин. Київ: Центр Разумкова, 2022. 102 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2022_TRANSFORMANS_UKR.pdf.

2. Городня Т.А., Кабаці Б.І., Міценко Н.Г. Діагностика трудового потенціалу у формуванні внутрішньої соціальної відповідальності підприємства в умовах воєнного стану. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2023. № 74. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/visnyk-econom/article/view/1439>.

3. Савченко М.В., Бальзан І.В. Концептуальний підхід до управління розвитком трудового потенціалу підприємства. *Економічний вісник*. 2022. №2. URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2022/2/EV20222_123-135.pdf