

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,

біженців, молоді без роботи, осіб з інвалідністю. За даними Європейської Комісії, близько 45% соціальних підприємств в Італії отримують фінансування з державних фондів і є ключовими партнерами держави. У Великій Британії та Німеччині діють спеціальні фонди підтримки соціального бізнесу, тоді як в Україні подібні ініціативи перебувають лише на початковій стадії розвитку. Попри зростаючу популярність соціального підприємництва у світі, в Україні його розвиток відбувається повільніше через відсутність чіткої законодавчої бази, низьку обізнаність населення та обмежені можливості фінансування [4, с. 170-173].

Соціальне підприємництво наразі не має визначеного правового статусу в економічній системі України, що ускладнює його фінансування та регулювання. Основними перешкодами для активного розвитку цього сектору є недосконале нормативно-правове забезпечення, складність залучення капіталу, відсутність системної державної підтримки та низький рівень поінформованості суспільства. Водночас, незважаючи на ці проблеми, соціальне підприємництво існує і доволі успішно функціонує в Україні. Загальна тенденція розвитку соціально-економічної сфери діяльності в Україні свідчить про високий потенціал зародження та процвітання соціального підприємництва, що стає реальним інструментом вирішення суспільних проблем. Формування сприятливого правового середовища та чітких норм його регулювання зробить започаткування соціального бізнесу більш доступним і привабливим. Важливою є роль держави у розвитку цього сектору через визначення стратегії, впровадження стимулюючих заходів та налагодження взаємодії з громадянським суспільством [1, с. 19-20].

Особливого значення соціальне підприємництво набуває в умовах кризових явищ та післявоєнного відновлення економіки України. Активна фаза війни призвела до різкого збільшення кількості вразливих категорій населення (зокрема ветеранів та внутрішньо переміщених осіб), а соціальні підприємства мають можливості виконувати функції психологічної підтримки та соціальної інтеграції таких груп [2, с. 95]. Соціальні підприємці в Україні беруть активну участь у вирішенні критично важливих питань з підтримки ветеранів і переселенців, відновлення зруйнованої інфраструктури, допомоги постраждалим громадам, реінтеграції безробітних у ринок праці, а також розвитку освітніх програм та збереження культурної спадщини. Сучасні ініціативи у цій сфері сприяють зниженню рівня безробіття, забезпеченню соціальної підтримки та створенню умов для довгострокового сталого розвитку країни [3, с. 273].

За даними Державної служби зайнятості, на початку 2024 р. приблизно 404,9 тис. осіб перебували на обліку в службі як безробітні, що вказує на значний попит на допомогу з безробіття, а з початку воєнних дій кількість українських біженців за кордоном перевищила 6 млн осіб, унаслідок чого населення України скоротилося до ~29–30 млн осіб [5]. Це підкреслює важливість соціальної підтримки та активної участі соціальних підприємств у відбудові країни. Наразі в Україні вже діє понад 200 соціальних підприємств, що працюють у різноманітних сферах – від екології та переробки відходів до програм перекваліфікації і підтримки людей з інвалідністю та ветеранів. Вони активно залучають до роботи представників вразливих груп (осіб з інвалідністю, молодь, ветеранів тощо) і створюють для них інклюзивні робочі місця [3, с. 272].

Отже, соціальні підприємці беруть активну участь у вирішенні проблем незахищених верств населення, розширюючи можливості їх працевлаштування та адаптації. Завдяки діяльності таких підприємств держава може зменшити частину видатків бюджету на підтримку вразливих категорій громадян, кількість яких зростає у післявоєнний період, що робить розвиток цього сектору вигідним для економічного відновлення країни. Досвід показує, що соціальне підприємництво не лише допомагає вирішувати нагальні соціальні проблеми, а й стимулювати економічне зростання та соціальну стабільність, об'єднуючи ресурси держави, бізнесу та громадськості задля створення більш справедливого майбутнього. В умовах повоєнного відновлення України розвиток соціального підприємництва має стати важливим елементом стратегії економічної відбудови й каталізатором сталого розвитку. Науковці відзначають, що соціальні підприємства володіють значним потенціалом сприяти післявоєнній реконструкції – шляхом соціальної підтримки

вразливих груп, фінансової допомоги місцевим громадам, співпраці з міжнародними організаціями та впровадження принципів екологічної відповідальності у виробництві [2; 3]. Розвиток цього сектору, за умови належного державного регулювання, інформаційної підтримки й економічних стимулів, може стати одним із ключових чинників сталого розвитку суспільства та конкурентоспроможного відновлення економіки України.

Література:

1. Богацька Н. М. Перспективи розвитку соціального підприємництва в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. С. 17-21. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2614/2532>.
2. Бойда С. В. Соціальне підприємництво як інструмент післявоєнної відбудови економіки України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 58. С. 95-100. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3281/3205>.
3. Гурочкіна В. В., Браунагель А. В. Соціальні підприємства в умовах війни vs ринок праці та демографічна ситуація України. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 3 (50). С. 271-279. URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/1031/987>.
4. Зеліско Н. Соціальне підприємництво в сучасному бізнес-середовищі: визначення, фактори розвитку та глобальний досвід. *Вісник Львівського національного університету природокористування. Серія «Економіка АПК»* 2025. № 32. С. 168-174. URL: <https://www.visnyk.lnup.edu.ua/index.php/economics/article/view/452/426>.
5. Аналітична та статистична інформація. *Державна служба зайнятості: веб-сайт*. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analitics/68>.

Хоружий В.В.

здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні

Чередніченко Н.Ю.

доктор педагогічних наук, професор

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, глобальної конкуренції та цифрової трансформації підприємств питання ефективного управління розвитком персоналу набуває особливої актуальності. Персонал є головним стратегічним ресурсом організації, і саме рівень його розвитку визначає здатність підприємства адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільне економічне зростання. Відтак управління розвитком персоналу необхідно розглядати як системний і безперервний процес, спрямований на підвищення професійних компетенцій, мотивації та потенціалу працівників [2].

Ефективне управління розвитком персоналу починається з формування стратегічного підходу, який передбачає узгодження цілей розвитку кадрів із загальною стратегією підприємства. Це означає, що кадрова політика має бути тісно пов'язана з корпоративними цілями, місією та цінностями організації. Планування людських ресурсів повинно включати аналіз майбутніх потреб у компетенціях, прогнозування кадрових ризиків та розробку системи резервування ключових посад. Такий підхід дозволяє уникнути дефіциту кваліфікованих кадрів і забезпечити стабільність кадрового потенціалу [3].

Одним із найважливіших напрямів удосконалення системи управління розвитком персоналу є впровадження системного підходу до навчання. Йдеться не лише про разові тренінги чи семінари, а про створення цілісної системи професійного навчання, яка включає визначення потреб у розвитку, підбір форм навчання (внутрішнє, зовнішнє, онлайн), контроль ефективності програм та оцінку отриманих результатів. Дослідження показують, що підприємства, які інвестують у систематичний розвиток кадрів, мають вищу продуктивність і нижчий рівень плинності персоналу [5].