

залежати від співпраці уряду, приватного сектору та міжнародних партнерів, що дозволить створити нові можливості для економічного зростання та підвищити рівень життя громадян України.

Список використаних джерел:

1. Міністерство економіки України. Рівень безробіття та заходи відновлення ринку праці. URL: <https://me.gov.ua>.
2. Вікіпедія. Біографія Євгена Слуцького. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Євген_Слуцький.
3. Міжнародна організація з міграції. Звіт про міграцію з України через війну. URL: <https://iom.int>.
4. Конфедерація роботодавців України. Втрати робочої сили в Україні. URL: <https://employers.org.ua/news/id2487>.
5. Forbes Україна. Вплив війни на будівельну галузь в Україні. URL: <https://forbes.ua>.
6. Державна служба статистики України. Середня заробітна плата. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Державна служба статистики України. Зайнятість молоді на ринку праці. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 33

*Артеменко І.А.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
(Науковий керівник: к.е.н., доцент Сисоліна Н.П.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розвиток кадрового потенціалу є основою конкурентоспроможності сучасних підприємств, адже саме людські ресурси є головним рушієм інновацій та сталого зростання організації. Під кадровим потенціалом розуміють сукупність професійних знань, навичок, мотивацій, морально-етичних якостей та здоров'я працівників, які забезпечують успішну реалізацію цілей підприємства [1]. Це поняття включає не лише професійну компетентність працівників, а й можливість їхнього подальшого розвитку, що є визначальним у динамічних умовах ринку.

Одним із пріоритетів розвитку кадрового потенціалу є інвестиції у систему професійного навчання. У сучасних умовах важливо не лише забезпечити працівників знаннями, але й формувати у них здатність до самостійного прийняття рішень, адаптивність і гнучкість [2]. Основними формами навчання є корпоративні тренінги, дистанційні курси, обмін досвідом між працівниками, а також участь у конференціях та галузевих форумах.

Формування корпоративної культури є не менш важливим аспектом. Підприємства, які активно впроваджують інноваційну культуру, мають більші шанси на успіх. Корпоративна культура формує поведінкові моделі працівників, сприяє підвищенню їхньої мотивації та залученості у досягнення стратегічних цілей підприємства [3]. Наприклад, надання можливостей для кар'єрного

зростання, організація заходів із тимблдингу та створення прозорої системи оцінювання стимулюють працівників до саморозвитку.

Важливу роль у розвитку кадрового потенціалу відіграє використання сучасних технологій. HRM-системи та інші цифрові інструменти дають змогу автоматизувати процеси управління персоналом, спрощуючи такі завдання, як оцінювання компетенцій, планування навчання та аналіз результативності [4]. Окрім цього, цифровізація сприяє підвищенню комунікації між працівниками та керівництвом, що зміцнює довіру і покращує внутрішній клімат у колективі.

Психологічний комфорт працівників також має вирішальне значення для ефективного розвитку кадрового потенціалу. Успіх підприємства залежить від створення сприятливих умов праці, які включають не лише забезпечення фізичних потреб, але й підтримку емоційного благополуччя працівників [5]. Наприклад, організація програм з розвитку емоційного інтелекту або забезпечення психологічної підтримки позитивно впливають на продуктивність і зменшують рівень стресу.

Окрім перерахованих напрямів, важливим є інтеграція концепції управління знаннями у розвиток кадрового потенціалу. Управління знаннями включає створення умов для обміну досвідом між працівниками, накопичення та поширення знань всередині організації [7]. Це сприяє більш ефективному використанню наявних ресурсів та формує передумови для впровадження інновацій.

Впровадження систем мотивації та винагороди також є важливим елементом у процесі розвитку кадрового потенціалу. Правильно розроблена система заохочень, здатна не лише утримувати ключових працівників, але й стимулювати їх до досягнення високих результатів [7]. Наприклад, використання гнучких бонусних систем, пільгових програм або додаткових соціальних гарантій підвищує рівень залученості співробітників.

Серед стратегій розвитку кадрового потенціалу значну увагу приділяють формуванню програм корпоративної соціальної відповідальності. Такі програми дозволяють працівникам брати участь у суспільно важливих проектах, що не лише підвищує їхню лояльність, але й створює позитивний імідж підприємства у суспільстві [6]. Це є потужним інструментом для залучення та утримання молодих, соціально відповідальних фахівців.

Таким чином, розвиток кадрового потенціалу є багатогранним процесом, який охоплює професійне навчання, формування корпоративної культури, використання цифрових інструментів, впровадження інноваційних практик управління знаннями та підтримку соціальної відповідальності. У комплексі ці заходи дозволяють підприємствам залишатися конкурентоспроможними та забезпечувати свою стійкість до зовнішніх викликів.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О.А. Управління персоналом: навчальний посібник. – Київ: Знання, 2017.
2. Савченко В.А. Розвиток кадрового потенціалу в умовах інноваційної економіки. – Київ: Центр учбової літератури, 2020.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: теорія і практика. – Київ: КНЕУ, 2019.
4. Ткаченко О.М. Стратегічне управління людськими ресурсами. – Харків: ХНЕУ, 2021.

5. Бондаренко С.І. Ефективне управління персоналом: сучасні підходи та технології. – Львів: Сполом, 2022.
6. Лепа Р.М. Інноваційний розвиток підприємств: людський капітал і кадровий потенціал. – Дніпро: Наука і освіта, 2018.
7. Шекшня С.В. Управління персоналом у XXI столітті. – Київ: Основа, 2019.

УДК 338:331

*Бараш А.Ю.,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
(доктор філософії)
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана»;*

*Петрова І.Л., д.е.н., професор
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
м. Київ*

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Цифровізація стає невід’ємною частиною сучасного економічного розвитку, а її вплив на зайнятість викликає значний інтерес серед дослідників, політиків та роботодавців. В умовах швидких змін, зумовлених технологічними інноваціями та глобалізацією, цифрові технології впливають на робочі процеси, рівень зайнятості та потреби в нових кваліфікаціях. Важливість цієї проблеми підкреслюється також необхідністю підвищення працівниками своєї професійної мобільності, що відповідає вимогам цифрової економіки та забезпечує гнучкість і стійкість зайнятості населення та ефективність ринку праці в нестійких умовах війни [1-2]. В Україні, де цифровізація ще тільки набирає обертів, дане дослідження може слугувати основою для розробки стратегій розвитку людських ресурсів, спрямованих на покращення умов праці, підтримку професійного розвитку та адаптацію суб’єктів зайнятості до нових економічних реалій [3].

У межах дослідження було проведено експертне опитування, яке охоплювало 114 респондентів різних галузей економіки та трьох регіонів: Київ, Житомир та Львів. Було обрано освічених фахівців із різних сфер для оцінювання рівня впровадження цифрових технологій у робочі процеси та їх вплив на зайнятість. Серед опитаних 75,4% – жінки, що свідчить про більшу участь жінок у дослідженні. Найбільшою віковою групою є молодь віком 25-34 роки (36%), за ними йдуть працівники віком 45-54 роки (25,4%), 35-44 роки (21,1%), 18-24 роки (10,5%) і 55+ років (7%). 79,8% респондентів мають вищу освіту, що може свідчити про більшу потребу у цифрових технологіях серед освічених працівників. Найбільша частка опитаних працює у сфері освіти (45,1%). Інші сектори включають промисловість (9,7%), ІТ (8,8%), транспорт і логістику (8%) та культуру і мистецтво (5,3%).