

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ШТЕРМА ТЕТЯНА ВАСИЛІВНА

УДК 303.823.3:330.33.012:334.012.82

**УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БІЗНЕС-СТРУКТУР
В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄС**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

РЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Кам'янець-Подільський

2024

Дисертацією є рукопис.

Дисертація виконана у Приватному вищому навчальному закладі «Буковинський університет» Міністерства освіти і науки України, м. Чернівці.

Опоненти:

доктор економічних наук, професор
Чикуркова Алла Дмитрівна,
Заклад вищої освіти
«Подільський державний університет»,
завідувач кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування;

доктор економічних наук, професор
Зось-Кіор Микола Валерійович,
Полтавський державний аграрний університет,
професор кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної;

доктор економічних наук, старший дослідник
Кучер Анатолій Васильович,
Національний університет «Львівська
політехніка»,
професор кафедри менеджменту організацій.

Захист відбудеться «05» вересня 2024 року о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 71.831.02 у ЗВО «Подільський державний університет» за адресою: 32302, Хмельницька область, м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 12, головний корпус ЗВО «ПДУ», ауд. 20.

З дисертацією можна ознайомитися на офіційному сайті університету <http://surl.li/nexyb> та у бібліотеці ЗВО «Подільський державний університет» за адресою: 32302, Хмельницька область, м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13, корпус 1.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук

ФУГЕЛО П.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В розвитку національної економіки важливу роль відіграє трудовий потенціал країни. В сучасних ринкових умовах посилюється невизначеність і зростають ризики функціонування суб'єктів господарської діяльності в різних секторах економіки країни. Ключовою проблемою розвитку бізнес-структур та секторів вітчизняної економіки на сучасному етапі постало забезпечення трудовими ресурсами, як одного із надважливих напрямків у забезпечення економічної та національної безпеки країни.

Трудовий потенціал є фундаментальною ланкою вітчизняної економіки, функціонування якого спрямоване на розвиток виробництва, формування внутрішнього валового продукту, забезпечення умов для покращення експортного потенціалу країни. Для досягнення стратегічної мети, забезпечення фінансово-господарського стійкого розвитку діяльності, покращення ефективності виробництва та посилення наявних конкурентних переваг бізнес-структурам необхідне забезпечення висококваліфікованими трудовими ресурсами. Дана проблема посилюється в умовах війни та на тлі масових міграційних процесів, що вимагає дієвих інструментів для її вирішення.

Проте ведення бізнесу в умовах війни, стійкого зростання залежності вітчизняної економіки, конкурентної боротьби між суб'єктами господарської діяльності, для вітчизняних підприємницьких структур виникає потреба в дослідженні факторів формування трудового потенціалу, процесів управління його розвитком в контексті забезпечення трудовими ресурсами, створення інноваційно-інвестиційної основи розвитку на основі досвіду, компетенцій та навичок працівників, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці.

За сьогоденних умов функціонування і в подальшому розвиток бізнесу неможливий без належного рівня відтворення трудових ресурсів, формування ефективного управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, що б забезпечило конкурентоспроможність його на вітчизняному ринку. Такий комплексний вплив управління поєднує співвідношення дії макроекономічних факторів, а також і мікроекономічних. Отже звідси випливає, що розвиток вітчизняної економіки в динаміці не можливий без забезпечення ефективного процесу розвитку трудового потенціалу, як основного фактору виробництва. Саме тому, ґрунтовне наукове дослідження проблем управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур є гострою необхідністю сьогодення.

Актуальні проблеми розвитку напряму наукового дослідження трудових ресурсів та трудового потенціалу висвітлювали в своїх працях такі вчені як Азьмук Н.А., Андрійв В.М., Ареф'єва О.В., Баранник З.П., Богиня Д.П., Васильчак С.В., Варналій З.С., Венедіктова С.В., Верхоглядова Н.І., Галаз Л.В., Гаращенко Л.П., Гринкевич С.С., Гриньова В.М., Грішнова О.А., Головка А.С., Давидюк Т.В., Демуш О.Б., Джаїн І.О., Дмитрук С.М., Євтушенко Г.І., Жиліна

М.В., Іванишин В.В., Іванова І.В., Ільч Л. М., Іншин М.І., Залознова Ю.С., Заюков І.В., Зось-Кіор М.В., Зубрицька Я.О., Кравченко В.Л., Краско І.А., Краснов Є.В., Колос Ю.Ю., Костюк В.Л., Кучер А.В., Лісогор Л.С., Мазурок П. П., Марущак Н.П., Мартіянова М.П., Мельничук Д.П., Михайлова Л.І., Мікловда В.В., Мокій А.І., Насипайко Д.С., Новікова М.М., Онікієнко В.В., Пасека С.Р., Писаревська Г.І., Пітюлич М.І., Пустовіт М.В., Ровенська В.В., Рубан В.М., Русієнко М.І., Сардак С.Е., Семикіна М.В., Спіцина Г.О., Субота М.В., Судаков М., Цимбал О.І., Череп А.В., Чикуркова А.Д., Чорний Р.С., Чижмарь Ю.В., Шаульська Л.В., Шахно А.Ю., Швець О.В., Шевченко О.С., Шевчук Л.Т., Шкурупій О.В., Щербак В.Г., Щербина В.І., Ярошенко О.М., Ястремська О.М. З іноземних учених, проблеми забезпечення трудовими ресурсами у своїх працях досліджували: Ajike С.А., Alao D.O., Awaluddin M., Barba M.I., Buchner T.W., Busari A., Castro-Lacouture D., Chang S., Darma D.C., Dotsyuk S.O., Faria P., Fitriadi F., Fonseca T., Herrera J., Human R., Ibrahim M.N., Kabeer N., Kim S., Klingner D. E., Kotsur A., Kurniawan E., Lima F., Loia V., Lorens J., Miller D., Miranda S., Nalbandian J., Orciuoli F., Sampson D., Serrano J., Stephen C., Stuart T.A., Vincent C., Wilson H.

Відзначаючи вагомий внесок дослідників в питаннях забезпечення трудових ресурсів, формування людського капіталу, доцільно зауважити, що окремі питання управління в контексті розвитку трудового потенціалу потребують подальших досліджень. Зокрема, сюди варто віднести уточнення змісту економічних категорій «трудові ресурси», «робоча сила», «трудова потенція», «людський капітал» та їх компонентних складових, визначення чинників, які впливають на їх формування; встановлення економічних параметрів для оцінок управління трудовим потенціалом бізнес-структур; обґрунтування підходів до відтворення трудового потенціалу в умовах війни. Виходячи з цього, тема дисертаційної роботи є актуальною і присвячена проблемі формування концептуального підходу до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах євроінтеграції.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано згідно з тематичним планом науково-дослідних робіт Приватного вищого навчального закладу «Буковинський університет» за темами: «Чинники, моделі, алгоритми як основа формування ІТ сталого розвитку в умовах суперечливих цивілізаційних змін, перманентного переформатування середовища і дії факторів з невизначеними наслідками» (номер державної реєстрації 0118U001132) та «Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» (номер державної реєстрації 0124U002481), в межах яких автором запропоновано розроблену Стратегію управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур та надано практичні рекомендації щодо його вдосконалення в умовах інтеграції до ЄС.

Мета і завдання дисертаційного дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методичних положень та науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС.

Реалізація мети дисертаційної роботи обумовила наступні завдання дослідження:

- з'ясувати змістовне наповнення поняття «трудовий потенціал бізнес-структур»;
- удосконалити економічну суть поняття «стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структури»;
- розвинути адаптацію традиційної системи управління освітою до нового соціально-економічного стану суспільства;
- обґрунтувати інноваційні підходи до відновлення та формування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- удосконалити методикку визначення складових конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур;
- визначити та удосконалити інструменти підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу;
- розвинути класифікацію трудового потенціалу за професійними групами;
- удосконалити методологію аналізу трудового потенціалу бізнес-структур;
- обґрунтувати механізм управління трудовим потенціалом бізнес-структур;
- обґрунтувати концептуалізацію напрямів удосконалення державної політики у сфері забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку трудового потенціалу та ринку праці;
- визначити економічну суть управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур;
- запропонувати методологічні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур;
- сформувавати сучасний концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС;
- розвинути методологію оцінки ринку праці у відповідності дотримання вимог роботодавців.

Об'єктом дослідження є процеси управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в Україні.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних і науково-практичних засад формування та вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС.

Методи дослідження. У процесі дослідження, в контексті досягнення мети та реалізації заданих завдань, формування теоретико-методологічних основ і прикладних засад управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС, було використано загальнонаукові методи дослідження, зокрема: методи аналізу і синтезу, логічного узагальнення, метод індукції і метод дедукції – щодо визначення суті і змісту економічних понять «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал»;

факторний метод та методи порівнянь – для виокремлення чинників впливу на формування трудового потенціалу; економіко-статистичні, графічний, методи абсолютних і відносних величин, графоаналітичні, аналізу, узагальнюючих характеристик – з метою порівняння та визначення тенденцій розвитку трудового потенціалу та ринку праці в Україні, аналізу підходів до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах; структурно-функціонального аналізу, системного підходу та моделювання – щодо визначення концептуальних основ та окреслення моделі управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору в умовах євроінтеграції. Крім цього, в дисертаційній роботі використано прийоми групувань, класифікацій, табличного і графічного представлень результатів досліджень.

Теоретико-методологічною основою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних вчених. Логіко-аналітичний метод дозволив сформуванню логіку дослідження, дедуктивний – виявити окремі фактори, що впливають на розвиток трудового потенціалу, аналітико-інтегративний – сформуванню науковий підхід до розвитку трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах. Графічний метод дозволив візуалізувати результати дослідження.

Інформаційну базу дослідження становили законодавчі акти: Укази Президента України, Верховної Ради України, постанови Кабінету Міністрів України, Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерства інфраструктури України, Міністерства екології та природних ресурсів України, Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України, а також офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, звітні дані суб'єктів господарювання в аграрному секторі, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених з проблем вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу, аналітичні розробки автора, результати авторського експертного опитування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному дослідженні теоретико-методологічних засад формування управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур і розробленні практичних рекомендацій щодо його вдосконалення в умовах інтеграції до ЄС. Найбільш вагомими результатами дослідження, що характеризують наукову новизну і виносяться на захист, полягають у тому, що:

уперше:

- визначено змістовне наповнення економічного терміну «трудовий потенціал бізнес-структури» як наявну економічно-активну робочу силу бізнес-структури за сукупністю якісних показників (освіта та кваліфікація, спеціальна кваліфікаційна підготовка, компетенції, статевий та віковий склад, стан здоров'я) і кількісних показників, яка використовується в теперішньому часі в підприємницькій діяльності, її розвиток і використання в майбутньому, що за мінливих ринкових умов забезпечить кращу ефективність, конкурентоспроможність даного суб'єкта підприємницької діяльності та задоволення особистих і суспільних потреб;

- сформовано сучасний концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС з урахуванням пріоритетності економічних інтересів у підвищенні конкурентоспроможності бізнес-структур та обраної стратегії, на основі максимального рівня потенційних можливостей працівників брати участь у виробничій діяльності із врахуванням їх якісних характеристик, таких як кваліфікація, компетентності та набутий досвід, за наявності необхідних організаційних, технічних та технологічних умов;

- на основі запропонованого концептуального підходу до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, основними складовими якого є мета, основні принципи, середовище, учасники, механізм та результати, визначено економічну суть управління стратегічним розвитком трудового потенціалу – як цілеспрямований вплив на якість та окремі фактори робочої сили в контексті розвитку, що виражається в якісних, кількісних і структурних змінах трудового потенціалу відповідно до стратегічних цілей і завдань бізнес-структури;

- запропоновано методологічні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, серед яких: управління на основі інструкцій, що дозволяє сформулювати найбільш чіткі критерії оцінки рівня професійних знань, умінь і навичок; управління на основі визначеної мети, що дає можливість відстежувати кількісні зміни в розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, пов'язуючи очікувані результати розвитку зі стратегічними цілями бізнес-структури, а також допомагає мотивувати співробітників і формувати правильну поведінку, враховуючи прозорість очікуваних результатів та управління на основі компетенцій та цінностей, яке систематизує вимоги до поведінки працівників в процесі досягнення цілей, поставлених різними посадами та рівнями управління в даній бізнес-структурі.

удосконалено:

- економічну суть поняття «стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структури» як процес покращення професійних якостей працівників та їх кількісних показників на основі системи підготовки, перепідготовки і добору кадрів, вдосконалення мотиваційного механізму їх діяльності, який відповідає корпоративній і конкурентній стратегіям господарюючого суб'єкта і направлений на формування ринкових конкурентних переваг бізнес-структури у відповідності до умов інтеграції до ЄС.

- методику визначення складових конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур, серед яких, основною, визначено його якість, шляхи забезпечення якої полягають у заміщенні працівниками з вищим рівнем освіти та професійної підготовки уже працюючих і постійному підвищенні рівня кваліфікації працівників на основі системи безперервного навчання;

- інструменти підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, зокрема високорозвинений інтелектуальний потенціал працівників, що включає знання, творчі та розумові здібності, набуті в процесі організації та впровадження інновацій, які використовуються працівниками в процесі трудової діяльності з метою отримання конкурентних переваг;

- методологію аналізу трудового потенціалу бізнес-структури як інтегровану сукупність людських, професійних, якісних та організаційних складових, а також соціально-економічних категорій, що включають людський, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали і ґрунтується на аналізі внутрішніх та зовнішніх факторів впливу, зокрема соціально-психологічних, інформаційно-інноваційних та екологічних, детальний аналіз впливу яких на розвиток трудового потенціалу дасть можливість визначити напрями державної політики щодо подолання їх деструктивної дії.

- механізм управління трудовим потенціалом, що слід розуміти як регулярне і поступове використання бізнес-структурами сукупності методів, інструментів і засобів впливу, заснованих на певних принципах і функціях, результатом якого є реалізація завдань у сфері управління персоналом, а саме: відновлення трудового потенціалу та людського капіталу, стимулювання найму кваліфікованих, компетентних працівників, розробка ефективних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до поточної ситуації, залучення донорського фінансування для створення нових робочих місць, прогнозування професій, які, як очікується, будуть затребувані на ринку праці в короткостроковій та середньостроковій перспективі, розробка програм зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, жінок, людей пенсійного віку та розвиток дистанційної зайнятості.

набули подальшого розвитку:

- класифікація трудового потенціалу за функціональними групами, яка уможливить якісну оцінку використання та ефективності трудового потенціалу бізнес-структур за окремими професійними групами працівників та допоможе виявити проблеми і визначити шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах;

- адаптація системи освіти до нового соціального та економічного стану країни на основі врахування напрямів державної політики, моніторингу ринку праці та маркетингових стратегій розвитку освіти, що дасть можливість в майбутньому знівелювати дисбаланс між попитом і пропозицією висококваліфікованих працівників на ринку праці, що спричинений перевиробництвом і водночас дефіцитом деяких професій;

- інноваційні підходи до відновлення та формування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації на основі плановості та систематичності, що вплине на покращення якісних характеристик трудового потенціалу таких як фаховість, компетентність, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівні, трудову активність та мобільність;

- концептуалізація напрямів удосконалення державної політики у сфері забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку трудового потенціалу та ринку праці в контексті інвестування в людський капітал для майбутнього, шляхом надання наздоганяючої освіти потребуючим учням і перепідготовки тих, хто втратив роботу, але ще далекий від пенсійного віку; кращого використання наявних трудових ресурсів, збільшення участі жінок та молоді у робочій силі, людей пенсійного віку, зокрема серед внутрішньо переміщених осіб; стабільного

захисту найбільш вразливих груп населення; сприяння поверненню людського капіталу, який емігрував за кордон;

- методологія оцінки ринку праці у відповідності дотримання вимог роботодавців, яка включає як кількісні, так і якісні елементи, де кількісний компонент включає репрезентативне опитування роботодавців та керівників ПТНЗ у досліджених районах; якісний компонент включає експертні оцінки проблем та загальних тенденцій розвитку; метою опитування є виявлення думки роботодавців щодо реальних потреб працівників у досліджуваних населених пунктах, їх професійної орієнтації, якості підготовки та наявності ефективного діалогу між роботодавцями та закладами професійної освіти.

Практичне значення одержаних результатів. Дисертація містить науково обґрунтовані висновки та рекомендації, спрямовані на удосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС.

У результаті проведеного дослідження запропоновано автором комплекс заходів, в яких стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС розглянуто як складову частину соціально-економічної політики районної військової адміністрації, а зміни зовнішніх обставин формують нові фактори впливу, які враховано в управлінській діяльності Кам'янець-Подільської районної військової адміністрації (довідка № 06/24 від 13.06.2024 р.). Практичні рекомендації за результатами дослідження щодо стану та оцінки ефективності використання трудового потенціалу, напрямів формування і реалізація стратегічного розвитку трудового потенціалу, підприємницької активності людини, в контексті регіональних стратегій розвитку, а також запропоновані автором ключові напрями впровадження інновацій в систему управління трудовим потенціалом підприємства використовуються в практичній діяльності ПАТ «ЛАН» (довідка № 01/23 від 06.10.2023 р.). Практичні рекомендації щодо визначення складності процесу антикризового управління і необхідності залучення до нього значної кількості людей, а також проблеми ідентифікації передкризових ситуацій, проблеми технології управління, методологічні проблеми життєдіяльності організацій, конфліктологія і селекція персоналу в умовах виведення підприємства з кризової ситуації були враховані керівництвом ТОВ «Авторембуд» (довідка № 12/22 від 07.12.2022 р.). Визначені проблеми розвитку трудового потенціалу у пандемічний і постпандемічний період та детермінанти його збереження в умовах воєнного стану та в поствоєнній економіці враховані в діяльності Чернівецької обласної військової адміністрації безпосередньо відділом Управління персоналом (довідка № 03-24 від 28.03.2024 р.).

Практичні рекомендації автора щодо удосконалення методики визначення складових конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур та інструментів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, методологію аналізу трудового потенціалу бізнес-структури як інтегровану сукупність використовуються в діяльності ФГ «Мік+» Чернівецького району (довідка № 1/23 від 16.05.2023 р.). За результатами дослідження у ДП «М'ясо Буковини» ВАТ «Новоселицький птахокомбінат» сформовано сучасний

концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структури та використані методологічні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу (довідка № 2/23 від 12.09.2023 р.).

З огляду на практичне значення одержаних результатів, дослідження автора щодо управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» сприятиме комплексним позитивним змінам в країні, які неможливі без ефективного використання трудового потенціалу, розширення можливостей працевлаштування та отримання доходу на тлі подолання наслідків війни.

Практичні підходи, щодо впровадження механізмів інноваційно-інвестиційного забезпечення розвитку трудового потенціалу, підвищення ефективності управління трудовим потенціалом, сприяння економічному зростанню суспільства в цілому, в тому числі адаптацію традиційної системи управління освітою до нового соціально-економічного стану суспільства на основі державної політики, моніторингу ринку праці та маркетингових стратегій розвитку освіти, апробовані Департаментом соціально-економічного розвитку та стратегічного планування Чернівецької міської ради (довідка № 02/24 від 30.04.2024 р.).

Матеріали дисертаційного дослідження щодо визначення окремих економічних категорій, обґрунтування методичних підходів до оцінки управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, використання інноваційних інструментів управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу, методики моделювання управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектора в умовах євроінтеграції використовуються у навчальному процесі Приватного вищого навчального закладу «Буковинський університет» під час підготовки навчально-методичних матеріалів і викладання навчальних дисциплін «Менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Основи наукових досліджень», «Менеджмент знань», «Інформаційний менеджмент» (довідка № 01-957/1/23 від 07.09.2023р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою роботою. Наукові результати, висновки і пропозиції стосовно управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС, що викладені в роботі і в публікаціях, отримані автором самостійно. З наукових робіт, опублікованих у співавторстві, у дисертації використані лише ті ідеї та положення, які є результатом власних розробок автора.

Апробація результатів дослідження дисертанта. Основні наукові результати дисертації доповідалися і обговорювалися на 32 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях і форумах, круглих столах: Міжнародна науково-практична конференція «Aktualne problem nowoczesnych nauk-2012» (м. Przemysl, 7-15 червня 2012р.), Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні кризові явища в економіці і проблеми облікового, контрольного і аналітичного забезпечення управління підприємством»

(м. Луцьк, 25 травня 2012р.), Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток економіки України на інноваційній основі» (м. Мелітополь, 12-15 червня 2012р.), Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічні трансформації в умовах глобалізації: світовий та вітчизняний виміри» (м. Херсон, 1-2 березня 2013р.), Міжнародна науково-практична конференція «Роль фінансово-кредитного механізму у розвитку економіки країни» (м. Львів, 1-2 березня 2013р.), Міжнародна науково-практична конференція «Інформаційні технології, економіка та право: стан та перспективи розвитку» (м. Чернівці, 3-4 квітня 2014р.), Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки» (м. Чернігів, 21-22 лютого 2014 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України» (м. Ужгород, 7 березня 2014 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Medunarodna naucna konferencija International Scientific Conference. Menadzment» (Сербія, м. Белград, 25-27 квітня 2014 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Scientific approach to the analysis of the government's economic policy in the present-day conditions: research articles» (San Francisco, California, USA, 5 травня 2014 р.), Міжнародна ювілейна науково-практична конференція «Інформаційні технології, економіка та право: стан та перспективи розвитку» (м. Чернівці, 24-25 вересня 2015р.), Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток національної економіки: теорія і практика» (м. Івано-Франківськ, 3-4 квітня 2015р.), Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасний рух науки» (м. Дніпро, 4-5 квітня 2018р.), Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасний рух науки» (м. Дніпро, 4-5 квітня 2019р.), Міжвузівський науково-практичний онлайн-семінар «Мої знання сьогодні - мій капітал завтра» (м. Чернівці, 5 грудня 2020р.), Круглий стіл «Науковий простір» (м. Чернівці, 10 листопада 2021р.), Круглий стіл «Науковий простір» (м. Чернівці, 10 березня 2022р.), Круглий стіл «Науковий простір» (м. Чернівці, 21 листопада 2023р.), Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Recent Trends in Science» (м. Дніпро, 4-5 травня 2023р.), Всеукраїнське науково-педагогічне підвищення кваліфікації з економічних наук «Формування іміджу закладу освіти на основі сучасних комунікаційних технологій» (м. Львів-Торунь, 27 березня-7 травня 2023 р.), Круглий стіл «Економічні та правові аспекти фінансової системи України в умовах воєнного часу» (м. Луцьк, 27 квітня 2023 р.), Круглий стіл «Маркетинг, фінанси, ІТ: облік та управління в умовах кризи часу» (м. Житомир, 14 березня 2023 р.), Міжнародна мультидисциплінарна наукова інтернет-конференція «Світ наукових досліджень» (м. Тернопіль, Україна, м. Ополе, Польща, 21-22 листопада 2023 р.), VII Міжнародна наукова інтернет-конференція «From the Baltic to the Black Sea: the Formation of Modern Economic Area» (м. Рига, Латвія, 1-2 грудня 2023 р.), Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Towards a Holistic Understanding: Interdisciplinary Approaches to Tackle Global Challenges and Promotion of Innovative Solutions». (м. Дніпро, 14-15 березня 2024 р.), Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Scientific strategies in the context of global challenges». (м. Київ, 16 квітня 2024 р.), XVI Міжнародна

науково-практична інтернет-конференція «Innovative Approaches to the Progressive Solution of Scientific Research Problems» (Valencia, Spain, 27-29 березня 2024 р.), XVII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Formation of Prospects for the Global Development of Humanity: Modern Problems of Science and Technology» (Bologna, Italy, 3-5 квітня 2024 р.), II Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція науковців та здобувачів вищої освіти «Сучасні виклики та перспективи розвитку економіки, підприємництва, торгівлі та біржової діяльності» (м. Кам'янець-Подільський, 17 квітня 2024 року); VII щорічна науково-практична конференція молодих вчених та студентів «Україна в умовах воєнного стану: сучасні реалії та міжнародні тенденції» (м. Чернівці, 17 травня 2024 року).

Публікації. За результатами проведених досліджень автором опубліковано 68 наукових праць загальним обсягом 33,2 д.а. (зокрема автору належить 29,9 д.а.). З них: 5 колективних монографій; 31 стаття (зокрема 13 одноосібних) у наукових періодичних виданнях (з них - 4 статті у виданнях, які проіндексовані у базах даних Scopus та Web of Science; 25 статей у наукових фахових виданнях України; 2 статті у наукових періодичних виданнях інших держав); 32 публікації матеріалів конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається з анотації (включаючи список публікацій здобувача), вступу, п'яти розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 471 сторінку комп'ютерного тексту. Основний текст дисертації викладено на 366 сторінках. Робота містить 11 таблиць, 82 рисунки і 13 додатків. Список використаних джерел налічує 451 найменування і викладений на 53 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету, основні завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, визначено наукову новизну, практичне значення одержаних результатів, особистий внесок автора, наведено дані щодо апробації результатів дослідження, їх опублікування та структури дисертації.

У першому розділі «Теоретичні засади управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур» визначено економічну суть категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал» та їх взаємозв'язок, досліджено теоретичні підходи до сутності, типології та особливостей формування трудового потенціалу, окреслено наукові засади стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, розглянуто трудові ресурси як об'єкт управління в контексті стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур.

В процесі дослідження доведено, що стадія відтворення трудових ресурсів – це структура, яка визначається якісними характеристиками, такими як стать, вік, стаж роботи, рівень освіти, професія та кваліфікація, а також валовим внутрішнім продуктом, демографічними показниками, рівнем життя, доходами,

соціальним забезпеченням, рівнем бідності, індексом людського розвитку та показниками ринку праці. Трудові ресурси є вираженням людських ресурсів більшості, тобто тієї частини населення, яка володіє відповідними психофізіологічними, фізичними та інтелектуальними якостями і здатна працювати та виробляти матеріальні цінності і послуги, тобто займатися корисною діяльністю.

Доведено, що зміст понять «трудові ресурси» та «людський капітал» не є однаковими. Трансформація трудових ресурсів у людський капітал потребує певних умов, які гарантують реалізацію людського потенціалу в результаті діяльності у формі продукції чи послуг.

Окреслено робочу силу як носія фізичних і розумових здібностей людини, здатності до праці, які в сукупності використовуються для виробництва будь-яких благ. Основними складовими процесу розвитку робочої сили визначено: по-перше, забезпечення працездатності наявних працівників; по-друге, створення нової робочої сили, з метою збільшення чисельності працездатного населення; по-третє, формування робочої сили, яка набуває кваліфікацію, накопичує досвід роботи та професійну підготовку.

Визначено, що трудові ресурси як форма людських ресурсів – це особи, які працюють в бізнес-структурі, тобто у сфері діяльності, які вкладають свою робочу силу, фізичні та розумові здібності, знання та навички для виконання юридичних обов'язків суб'єкта господарювання. Основним джерелом трудових ресурсів є молодь працездатного віку.

Враховуючи важливість розвитку людського фактору в забезпеченні ефективності діяльності суб'єктів господарювання, зокрема інтелектуального й освітнього потенціалу, визначено, що економічна категорія «трудовий потенціал» набуває особливого значення при оцінці виробничих процесів та розвитку діяльності бізнесових структур.

Доведено, що на відміну від категорії «трудові ресурси», поняття «трудовий потенціал» є в економічному значенні ширшим і відображає, крім загальної чисельності працездатного населення, ще й інші кількісні та якісні характеристики, такі як професійний рівень, освіта та спеціалізація, компетентності. Визначено роль наукової категорії «трудовий потенціал» як міри цінності певної комбінації складових трудових здібностей людини для певного виду суспільно-корисної праці за певних умов трудової діяльності.

В процесі формування людського капіталу досліджено трудовий потенціал як реалізовану його частину, яка відноситься до таких людських якостей, як набуті знання, здібності, компетентності, що приносять дохід за певних умов (рис.1).

Визначено суть терміну «людський капітал» як економічної категорії, що характеризується сукупністю продуктивних здібностей до праці, особистими якостями і мотивацією, якими володіють індивіди, що використовуються в процесі діяльності, сприяють підвищенню продуктивності праці і, таким чином, формуються та розвиваються в результаті інвестицій і впливають на зростання національного доходу. Окреслено форми існування людського капіталу як активний і потенційний. Невикористані складові людського потенціалу протягом

певного періоду часу, що не приносять доходу, розглянуто з точки зору структурних одиниць людського капіталу, загальну структуру якого охарактеризовано шляхом визначення співвідношення між активними та потенційними одиницями, зафіксованими в часі.

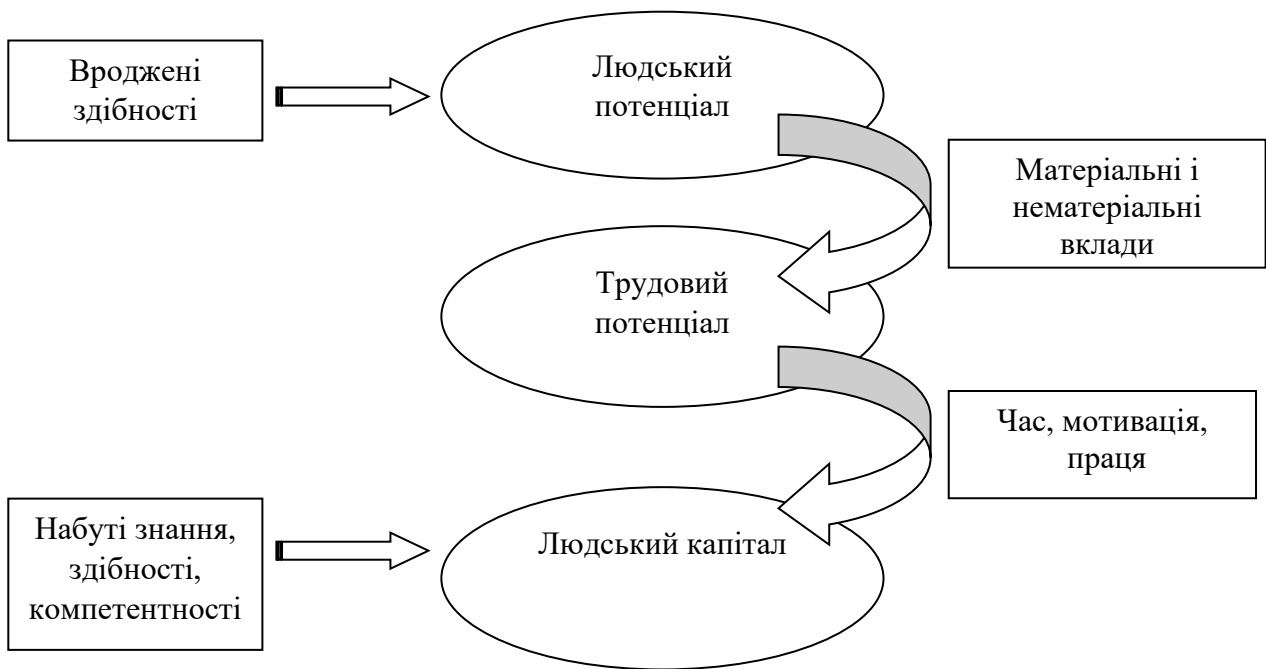


Рис. 1. Трудовий потенціал у процесі формування людського капіталу*

*Джерело: розроблено автором

На основі проведеного аналізу концептуальних положень розвитку економічних теорій, визначено, що категорії «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал» та «людські ресурси» в цілому відображають історію економічних вчень про місце і роль людини у суспільному виробництві.

Доведено, що людський капітал є головним стратегічним ресурсом, де індивід в ролі виробника і споживача знаходиться центральною фігурою соціально-економічної системи. Виділено людину як кінцеву і головну мету розширеного відтворення в контексті забезпечення сталого соціально-економічного розвитку на основі творчого, продуктивного і зростаючого ресурсу – відтворення людини.

Враховуючи людський розвиток в контексті соціально-економічних категорій, окреслено «трудовий потенціал» як здатність розвивати та реалізовувати людський потенціал через трудову діяльність (рис. 2).

Окреслено, що розвиток і ефективність використання трудового потенціалу доцільно визначати на трьох рівнях: державному, регіональному та бізнес-структур (рис. 3). Визначаючи сутність поняття «трудовий потенціал», дослідження проведено за сукупністю його якісних і кількісних показників та комплексної соціальної і економічної категорії.

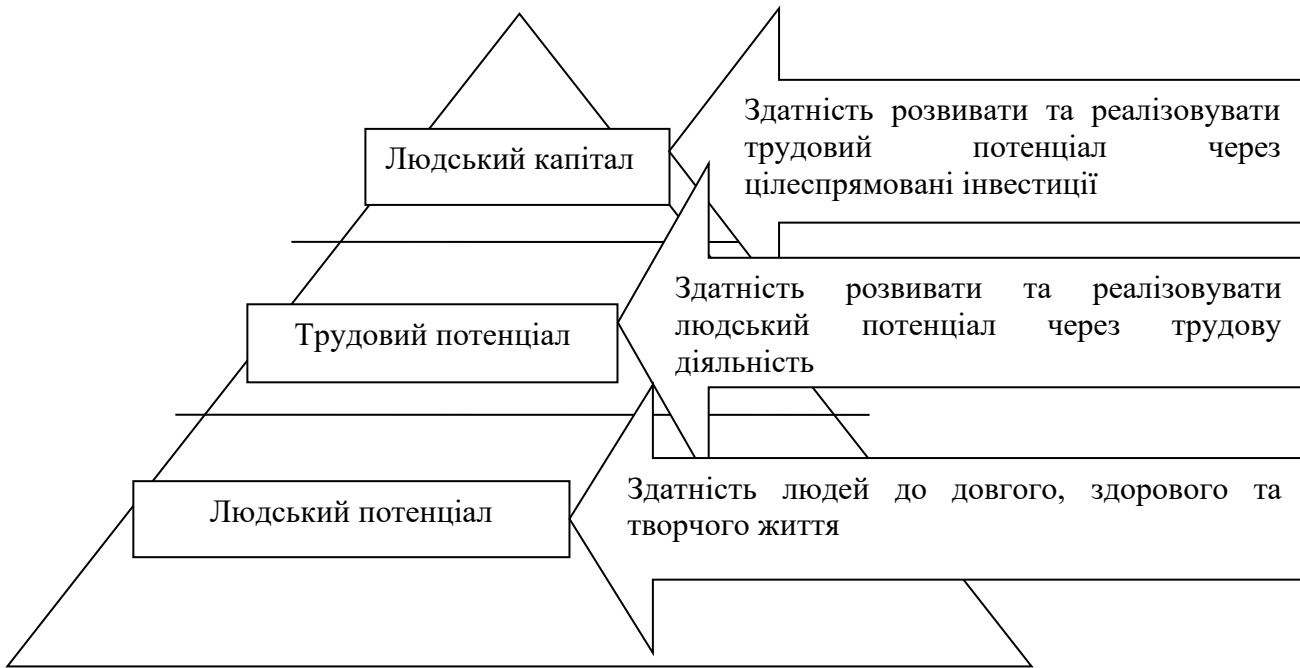


Рис. 2. Людський розвиток в контексті соціально-економічних категорій*

*Джерело: розроблено автором

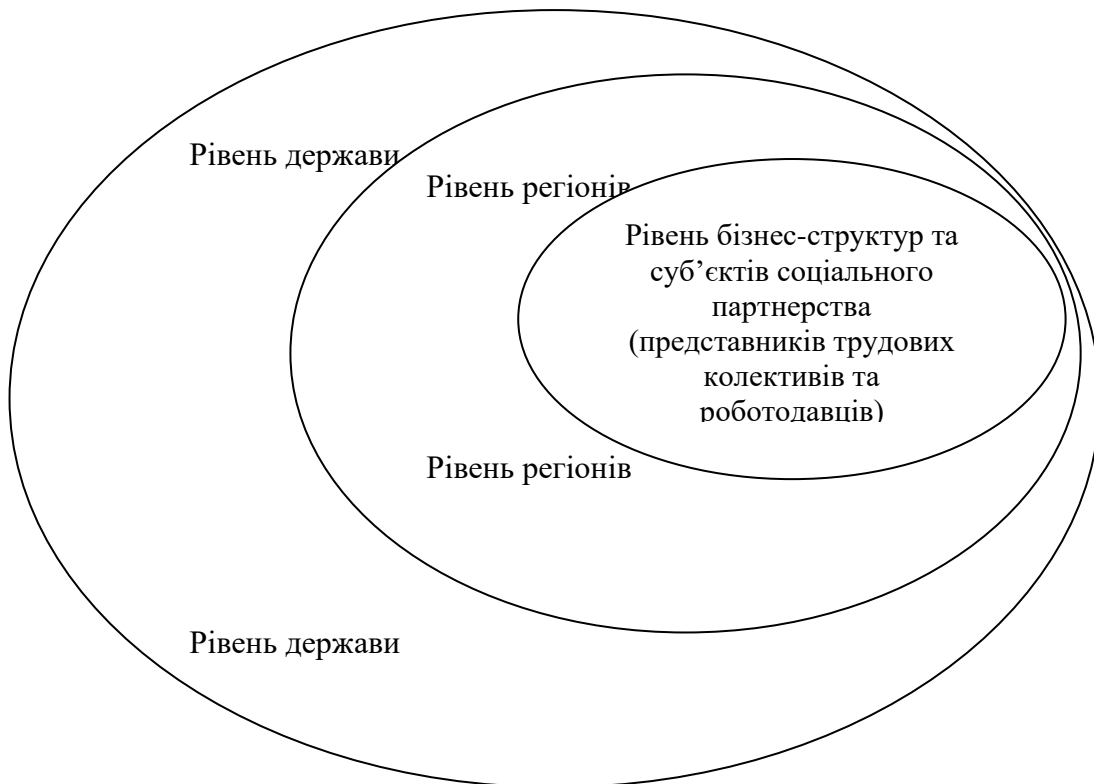


Рис. 3. Рівні визначення розвитку та ефективності використання трудового потенціалу *

*Джерело: розроблено автором

Враховуючи «потенціал» як наявні засоби, запаси і джерела постачання, по відношенню до людських ресурсів, визначено, що «трудова потенціал» є інтегрованою оцінкою за кількісними та якісними характеристиками економічно активного населення. На основі проведеного дослідження теоретичних основ у контексті дефініцій «трудова потенціалу», запропоновано трактування «трудова потенціалу» як можливості економічно активної робочої сили бізнес-структури, зумовленої поєднанням як кількісних так і якісних її характеристик, що реалізуються у наданні якісної суспільно-корисної праці і проявляються в здібностях, фаховості, навиках, компетентностях та інших людських якостях, які необхідні для виконання різних функцій та завдань у бізнес-структурі та задоволення суспільних потреб.

Вдосконалено методику визначення складових конкурентоспроможності трудова потенціалу бізнес-структур, серед яких, основною, визначено його якість, шляхи забезпечення якої полягають у заміщенні працівниками з вищим рівнем освіти та професійної підготовки уже працюючих і постійному підвищенні рівня кваліфікації останніх на основі системи безперервного навчання.

Розглянуто систему підготовки, перепідготовки і добору працівників, досліджено та запропоновано інноваційні інструменти вдосконалення мотиваційного механізму їх діяльності, який відповідає корпоративній і конкурентній стратегіям господарюючого суб'єкта та на їх основі удосконалено економічну суть поняття «стратегічний розвиток трудова потенціалу бізнес-структури».

Досліджено трудові ресурси як об'єкт управління, де окреслено дану категорію як сукупність взаємопов'язаних складових елементів, якими характеризується населення з фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями, необхідними для роботи в бізнес-структурах, відтворення яких включає стадію формування, стадію розподілу і перерозподілу та стадію використання і регулюються суб'єктами управління на різних рівнях. Визначено управління трудовими ресурсами як ціленаправлену діяльність менеджерів і фахівців по формуванню та ефективному використанню сукупної робочої сили, що передбачає розробку концепції і стратегії, принципів і методів кадрової політики та створення систем управління людськими ресурсами для досягнення цілей суб'єкта господарювання. Управління трудовими ресурсами в дослідженні окреслено як одне із основних джерел конкурентних переваг бізнес-структури (підприємства чи організації).

У другому розділі **«Методологічні засади оцінки управління стратегічним розвитком трудова потенціалу бізнес-структур»** досліджено трудовий потенціал як соціально-економічну категорію, визначено компонентні складові (структурні компоненти) трудова потенціалу бізнес-структур та методичні підходи до оцінки управління стратегічним розвитком трудова потенціалу бізнес-структур.

Доведено, що процеси, властиві нинішньому етапу соціально-економічного розвитку, та процеси, які відбуваються в країні за два останні роки війни, негативно вплинули на зайнятість населення, його соціальний захист та

раціональне використання робочої сили, які є індикаторами розвитку вітчизняної економіки. За цих умов проблеми із формування та подальшого розвитку трудового потенціалу набули важливого значення у сфері економіки та бізнесу.

При дослідженні соціально-економічної категорії «трудового потенціалу» виділено політекономічний, демографічний, ресурсний та системно-теоретичний підходи, де згідно першого підходу «трудова потенціал» визначено як систему виробничих відносин між індивідами, колективами працівників та суб'єктами господарювання. Згідно демографічного підходу в процесі функціонування трудового потенціалу враховуються різні етапи життєвого циклу людей та проводиться оцінювання можливого впливу суспільства на процес відтворення та використання робочої сили, що дасть можливість порівняти дані періоди в контексті участі працівників у виробництві та споживанні. При ресурсному підході, трудова потенціал визначено як інтеграцію кількісних та якісних аспектів. За системним підходом, на нашу думку, визначення економічної суті досліджуваного поняття слід окреслити як систему, яку формують такі три компоненти: інтелектуальна, психофізіологічна та особистісна (індивідуальна) складові, ступінь узгодженості яких визначає ефективність використання трудового потенціалу в бізнес-структурі.

Визначено за доцільне класифікувати трудова потенціал за критеріями (кваліфікація, освіта, стать, вік та досвід роботи) і доповнено її за функціональними групами, яка уможливить якісну оцінку використання та ефективності трудового потенціалу бізнес-структур за окремими професійними групами працівників та як наслідок уможливить виявити проблеми і визначити напрями покращення ефективності використання та розвитку трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

Запропоновано структурувати трудова потенціал за суб'єктивною ознакою рівня доходів, де можна визначити психофізіологічні особливості працівників та стан матеріального забезпечення для повноцінного відтворення енергії, необхідної для накопичення знань. Доведено, що необхідно включити в основу класифікації такі критерії як стан та темпи розвитку інтелектуального потенціалу, психофізіологічного стану, рівень доходу, що генерується на підприємстві та ступінь використання трудового потенціалу.

Серед інструментів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур визначено високорозвинений інтелектуальний потенціал працівників, зокрема знання, творчі та розумові здібності, набуті в процесі організації та впровадження інновацій, які використовуються працівниками в процесі трудової діяльності з метою отримання конкурентних переваг.

В процесі дослідження трудового потенціалу суб'єктів господарювання визначено внутрішні та зовнішні фактори впливу на його розвиток. Вплив внутрішніх факторів залежить від статево-вікових груп, статусу і досвіду роботи, освітнього та кваліфікаційного рівнів працівників, стану здоров'я, професіоналізму, морального духу, вмінь співпрацювати і діяти в команді, систем стимулювання та мотивацій праці. Вплив зовнішніх факторів залежить від ринкового попиту на робочу силу та її пропозиції, політичної та економічної

ситуації в країні, глобальних міграційних процесів, рівня мінімальної заробітної плати та демографічного потенціалу країни.

З метою вдосконалення та розвитку наукового підходу до трактування трудового потенціалу та визначення його структури було узагальнено та доповнено складові, такі як інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійно-кваліфікаційну, історико-культурну, мотиваційну та організаційну, на основі яких сформовано комплексне бачення трудового потенціалу як економічної категорії бізнес-структур (рис. 4).

Доведено, що сучасне управління людськими ресурсами має стратегічну перспективу, а персонал підприємства є ресурсом, який дозволяє бізнес-структурі досягати своїх цілей. Управління людськими ресурсами ґрунтується на тому, що управлінські інструменти забезпечують ефективність робочої сили в плановому порядку та в непередбачуваних ситуаціях. Враховуючи дану концепцію, визначено та удосконалено механізм управління трудовим потенціалом як регулярне і поступове використання бізнес-структурами сукупності методів, інструментів і засобів впливу, заснованих на певних принципах, результатом якого є реалізація завдань у сфері управління персоналом в контексті стратегічного розвитку трудового потенціалу, а саме: відновлення трудового потенціалу та людського капіталу; стимулювання найму кваліфікованих, компетентних працівників; розробка ефективних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до поточної ситуації; залучення донорського фінансування для створення нових робочих місць; прогнозування професій, які, як очікується, будуть затребувані на ринку праці в короткостроковій та середньостроковій перспективі; розробка програм зайнятості для внутрішньопереміщених осіб, жінок, людей пенсійного віку; розвиток дистанційної зайнятості.

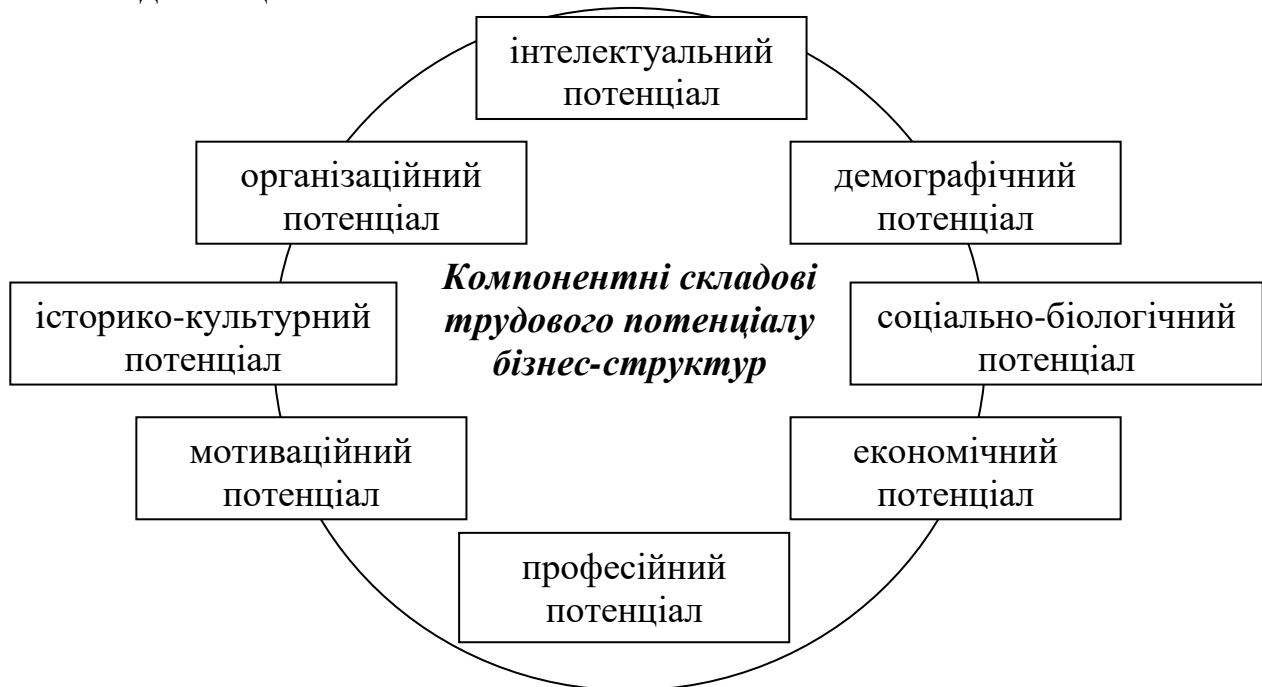


Рис. 4. Компонентні складові трудового потенціалу бізнес-структур*

*Джерело: розроблено автором

Обґрунтовано, що структура управління персоналом повинна відповідати цілям, стратегіям і концепціям управління бізнес-структури, відображеним у її складових: принципах, функціях, інструментах та методах управління з метою забезпечення ринкової конкурентоспроможності суб'єкта господарювання.

Визначено методичні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур на основі методів творчого залучення працівників на всіх рівнях, методів пошуку та внутрішнього і зовнішнього підбору і оцінки персоналу на основі сучасних інтерв'ю-технологій, запровадження практики адаптації персоналу (рис. 5), на основі забезпечення сприятливої морально-психологічної ситуації на час входження в трудовий колектив, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників шляхом налагодження системи безперервного навчання на робочому місці в контексті створення внутрішніх корпоративних університетів.

Визначено, що основною метою діяльності бізнес-структур є отримання переваг у конкурентному середовищі на основі ефективності управління стратегічним розвитком трудового потенціалу.

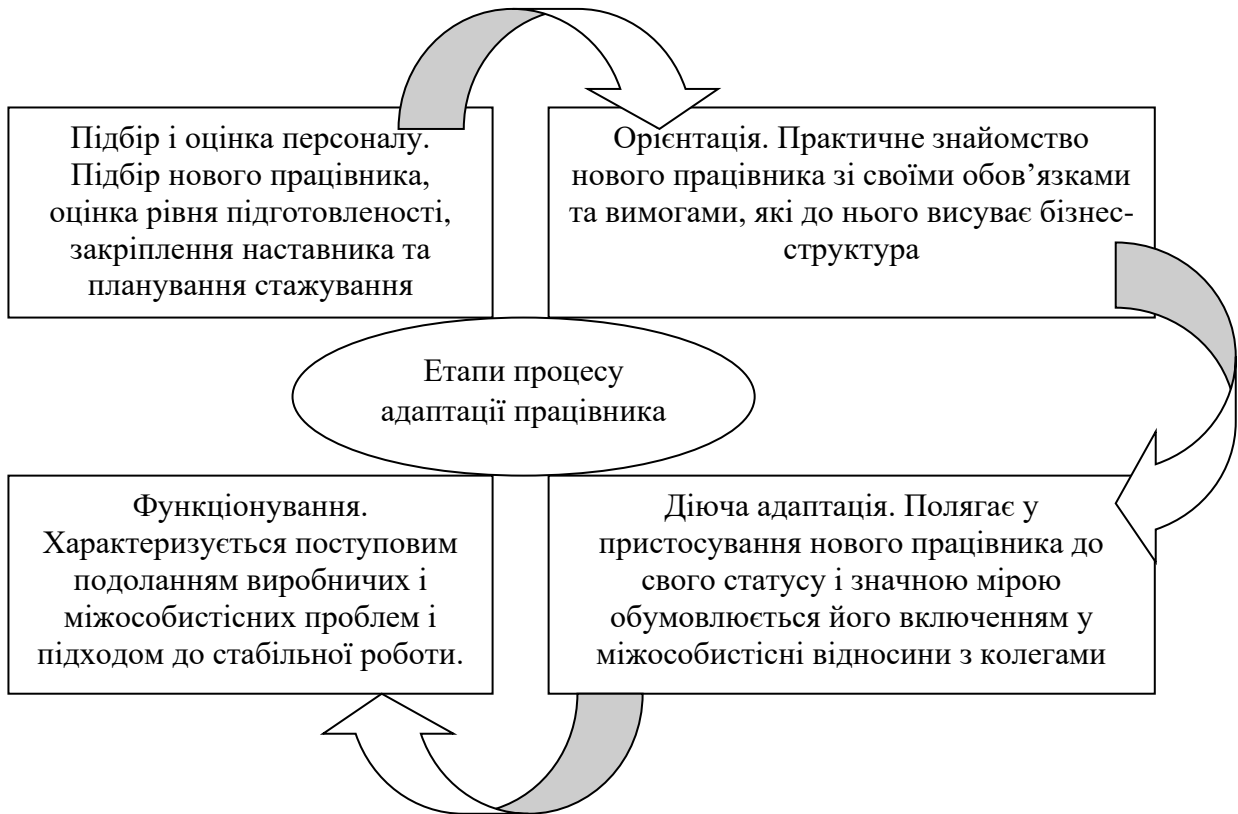


Рис. 5. Етапи процесу адаптації працівників в бізнес-структурах*

*Джерело: розроблено автором

В контексті цього систематизовано основні фактори, що впливають на стратегічний розвиток трудового потенціалу на прикладі бізнес-структур в сільськогосподарському виробництві та виділено з них позитивні і негативні (рис. 6).

У третьому розділі «Тенденції стратегічного розвитку трудового потенціалу та ринку праці в Україні» здійснено аналіз сучасного стану та

тенденцій розвитку трудового потенціалу, досліджено розвиток ринку праці в Україні в умовах воєнного часу та проведено оцінку управління трудовим потенціалом бізнес-структур аграрного сектору.

Доведено, що війна, розпочата росією 24 лютого 2022 року, змінила характер і вектор розвитку трудового потенціалу країни. Внаслідок російської військової агресії Україна зазнала прямих і непрямих втрат трудового потенціалу.

Прямі втрати включають вимушене переміщення, депортацію мешканців України до росії, вбивства цивільних осіб та загибель військовослужбовців. Згідно зі звітом Міжнародної організації з міграції (МОМ), від початку травня 2022 року, загальна кількість осіб, які вимушено змінили місце проживання, становила 13,7 мільйона, з яких значна частина, (5,7 мільйона осіб) виїхали взагалі з України. Статеві-вікова структура українських біженців є специфічною.



Рис. 6. Чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору економіки *

* Джерело: розроблено автором

За даними опитування біженців, проведеного УВКБ ООН у травні-листопаді 2022 року, майже 85% респондентів - жінки. Переважна більшість біженців у Болгарії, Угорщині, Молдові, Польщі, Румунії, Словаччині та Угорщині - віком 35-59 років (47%) та 18-34 роки (25%). Ці вікові групи є найбільш продуктивними, і відтік мігрантів суттєво обмежує потенціал збільшення пропозиції робочої сили.

Встановлено, що освітній склад опитаних біженців характеризується переважанням осіб з вищою освітою (47%), професійно-технічною освітою

(20%) та повною загальною середньою освітою (20%). Це підвищує ризик кваліфікованої трудової міграції і, таким чином, обмежує потенціал підвищення якості майбутньої робочої сили.

Визначено, що непрямі втрати внаслідок російської війни в Україні включають втрату доходів бізнес-структур, втрату заробітної плати найманих працівників і, що найважливіше, неможливість повною мірою використовувати інтелектуальний і творчий потенціал трудового потенціалу в результаті конфлікту в Україні. До непрямих втрат також відносяться потенційні втрати у сфері освіти, такі як недоінвестування у трудовий потенціал через руйнування освітньої інфраструктури, неможливість надання освітніх послуг у повному обсязі та відсутність доступу до освітніх послуг для всіх учасників освітнього процесу.

Проведений аналіз трудового потенціалу, напередодні повномасштабного російського вторгнення, засвідчує, що країна мала висококваліфіковану, добре освічену, креативну та вмотивовану робочу силу. Згідно з Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів (GTCI, 2021), Україна посідала 61 місце зі 155 країн світу. Як засвідчують статистичні дані, в 2022 році наявність робочої сили від 15 років і старше рівнялася тільки 11,7 млн осіб. Якщо порівняти даний показник із ідентичним в 2017 роком, то він зменшився на 6,14 млн осіб, або майже на 35%. (рис. 7.).

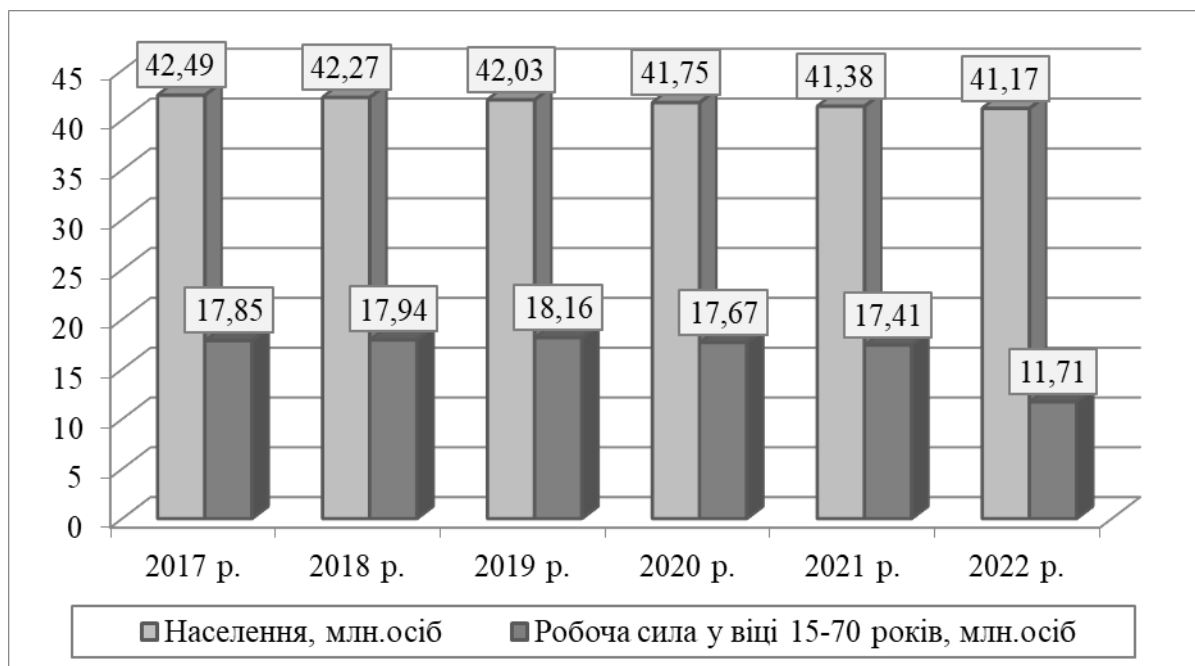


Рис. 7. Чисельність населення та робочої сили в Україні, 2017-2022рр., млн. осіб*

***Побудовано автором на основі даних Державної служби статистики України [Населення [2017–2022]]. Держслужба статистики України. 2022. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.]*

Визначено, в залежності від виду економічної діяльності в основному переважають працюючі віком від 36 до 45 років та від 46 років до 60. Важливе

значення для бізнес-структур та розвитку трудового потенціалу має частка молоді у структурі робочої сили в Україні. Частка молоді віком до 25 років у структурі робочої сили, на підприємствах різних розмірів коливається в діапазоні від 7% до 14%: на мікро та малих підприємствах по Україні становить 7%, на середніх – 9%, а на великих відповідно- 14%.

Встановлено, що на процес формування пропозиції робочої сили значний вплив мали показники народжуваності та смертності. Зростання рівня смертності та посилення еміграції на тлі зниження народжуваності та підвищення рівня захворюваності в останні роки, суттєво обмежило можливості розширення пропозиції робочої сили та підвищило ризик задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі. Розвиток ринку праці також залежить від обсягу та структури пропозиції робочої сили, на яку впливають демографічні чинники. Демографічна ситуація значно погіршилася внаслідок розпочатої російської війни в Україні.

Важливим фактором, що обмежує можливість збільшення пропозиції робочої сили, є необхідність поповнення резервів, мобілізованих для участі у військових діях. Встановлено, що найважливішою проблемою, з якою зіткнулися бізнес-структури під час війни, був дефіцит робочої сили через мобілізацію та плинність кадрів. Крім того, процес мобілізації сприяв розширенню неформальної зайнятості на ринку праці. Це було пов'язано з небажанням частини працюючих чоловіків офіційно оформлювати свої трудові відносини, щоб уникнути мобілізації. Певною мірою така ситуація сприяла розвитку малого бізнесу в деяких галузях, таких як будівництво, деревообробка та торгівля.

Доведено, що більшість українців перебувають у ситуації, яку можна охарактеризувати як стресову, що створює несприятливе тло для розвитку креативності та самореалізації робочої сили. Освітня складова розвитку робочої сили є найважливішою інвестицією в людський капітал, який формує і розвиває особистість та забезпечує інноваційний розвиток національної економіки. Трудовий потенціал стає рушійною силою цифрової трансформації економіки. Це вимагає системних і значних інвестицій в освіту через створення гнучкої та технологічно розвиненої системи освіти, яка б відповідала потребам глобальної робочої сили. Внаслідок тотальної війни освітня інфраструктура руйнується з кожним днем. Збитки фізичної інфраструктури України (житлово-комунальне господарство, дороги, залізнична інфраструктура, навчальні заклади, медичні установи тощо), зруйнованої державою-агресором, становлять понад 155,5 мільярдів доларів США і постійно зростають.

Констатовано, що розвиток національної економіки та її виживання у воєнний час значною мірою залежить від стану ринку праці, його тенденцій, гнучкості та адаптивності до нових умов. Стан ринку праці є важливим фактором розподілу робочої сили в економіці, оскільки дисбаланс та асиметрія попиту і пропозиції на ринку праці ускладнює заповнення вакансій та забезпечення бізнес-структур робочою силою. У воєнний час ринок праці одним із перших реагує на руйнування виробничої та соціальної інфраструктури, порушення економічних і логістичних зв'язків, трудову міграцію та структурні зміни.

Визначено, що середньооблікова кількість зайнятого населення у 2022 році становила 15,6 млн осіб, з яких 7,4 млн - жінки та 8,2 млн - чоловіки. З них три мільйони (19%) працювали у неформальному секторі. Рівень зайнятості становив 55,7%. Цей показник становив 61,5% для чоловіків і 50,4% для жінок. За місцем проживання рівень зайнятості становив в 2022 році 56,7% в місті міського населення та 53,6% сільського населення. За видами економічної діяльності найбільше працюючих було зайнято в торгових підприємствах (3,6 мільйона осіб), сільськогосподарських (2,7 мільйона осіб), промислових (2,3 мільйона осіб), освіті (1,2 мільйона осіб), транспортних (1 мільйон осіб) та охороні здоров'я (9 мільйонів осіб).

Встановлено, у 2022 році кількість безробітних (за методологією МОП) становила 1,7 мільйона, рівень безробіття становив 9,9% робочої сили, 10,2% для жінок і 9,6% для чоловіків. Рівень безробіття серед молодих людей у віці до 25 років становив 19,1%, що перевищував показник по ЄС. За професійними групами: 59% працюючих, які одержали повідомлення про скорочення, були керівниками, професіоналами та фахівцями. За допомогою служб зайнятості в 2022 році працевлаштувалось 304,6 тис. осіб, з яких 248,8 тис. мали статус безробітного. За видами економічної діяльності найбільше безробітних у 2022 році працювали в сільському господарстві (23%), торгівлі (15%), переробній промисловості (15%), державному управлінні й обороні (9%) та освіті (8%).

Визначено, у 2022 році 46,6 тис. тимчасово безробітних навчалися професіям за направленням Державної служби зайнятості. 27,8 тис. осіб працювали на громадських та інших тимчасових роботах. Аналіз по вікових групах доводить: 23% тимчасово непрацюючих були у віці до 35 років, біля 30% - у віці 35-44 роки, і 48% - у віці 45 років і старше. Біля половини тимчасово непрацюючих мали вищу освіту, більше однієї третьої мали професійно-технічну, та одна п'ята від усіх тимчасово непрацюючих мали загальну середню. За родом занять переважна більшість зареєстрованих безробітних були робітниками.

Доведено, що розмір заробітної плати у представлених вакансіях за професійними групами на початок 2023 року у середньому по Україні становив 10084 грн. Оплата праці, як складова ринку праці, також відреагувала на виклики, з якими зіткнувся бізнес у воєнний час. Одним із поширених способів адаптації бізнесу до війни було заморожування або скорочення заробітної плати та неоплачуваних відпусток, що вплинуло на відображення ситуації з безробіттям у країні. Безробіття та висока інфляція призвели до зниження доходів домогосподарств. В Україні зросли ціни на продукти харчування, паливо та послуги, що призвело до збільшення рівня бідності.

Встановлено, що невідповідність між вакансіями і пропозицією працівників залишалась значною: станом на початок 2023 року на одну вакансію в Україні в середньому претендувало дев'ять безробітних. Найбільша невідповідність між вакансіями і пропозицією працівників за професійно-кваліфікаційними групами спостерігалася для кваліфікованих робітників сільського господарства (40 осіб претендували на одне робоче місце). Графік чисельності зареєстрованих безробітних та кількості вакансій станом на 1 січня

2024 року (рис. 8) наочно показує, що тільки у Львівській області кількість вакансій (8541 од.) перевищує чисельність шукачів роботи (4094 осіб).

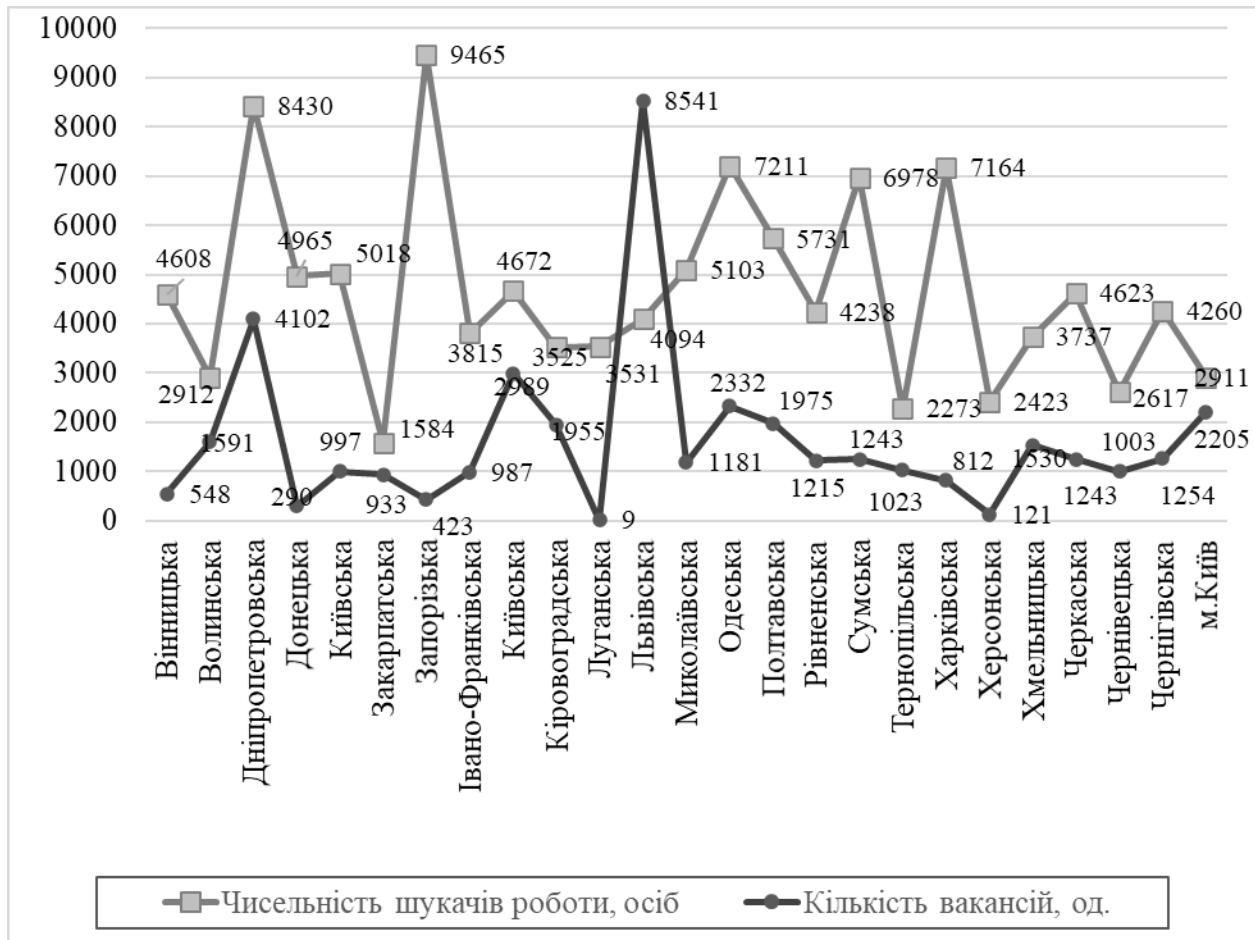


Рис. 8. Чисельність зареєстрованих безробітних та кількість вакансій станом на 1 січня 2024 року по регіонах*

*Джерело: складено автором на основі [Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у 2023 році. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>]

По всіх інших регіонах ситуація протилежна: чисельність шукачів роботи перевищує кількість наявних вакансій. Доведено, що, безумовно, військова окупація негативно вплинула на весь бізнес у всіх регіонах. Ці фактори в цілому знизили прибутковість виробництва та негативно вплинули на фінансовий стан підприємств. У 2022 році більшість сільськогосподарських підприємств як і інші бізнес-структури зіткнулися з проблемами найму працівників.

Основною причиною цього була масова міграція та мобілізація ззовні. Великі компанії ініціювали програми підготовки/перепідготовки жінок у певних професіях у відповідь на потребу швидко замінити мобілізованих працівників і потребу швидко закрити відповідні вакансії. Проте, менше половини підприємств сільського, лісового й рибного господарства забезпечувала навчання працівникам, тоді як більше 40% таких бізнес-структур не забезпечувала.

З'ясовано, що сучасне сільськогосподарське виробництво висуває нові вимоги до працівників робітничих професій, особливо у вигляді знань обслуговування нового обладнання та технологій. Слід зазначити, що загалом брак молодого населення та молодих працівників певною мірою не сприяє поширенню сучасних та високопродуктивних технологій серед агровиробників, оскільки досвідченим і за віком не молодим працівникам важко пристосовуватися до новітніх комп'ютеризованих технологій. У відгуках підприємств наголошується на недостатній практичній підготовці випускників. Агровиробникам приходиться ще донавчати випускників, перш ніж вимагати від них виконання виробничих обов'язків. Процес навчання має включати краще розуміння взаємозв'язку між діями, технологіями та результатами.

Узагальнюючи проведений аналіз сучасного стану розвитку трудового потенціалу та тенденцій функціонування українського ринку праці у воєнний період, оцінку управління трудовим потенціалом бізнес-структур аграрного сектору, визначено за доцільне формування концептуального підходу та визначення інноваційних інструментів до управління трудовим потенціалом бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу.

У *четвертому розділі* «**Фактори формування, розвиток підходів до управління та основні проблеми відтворення трудового потенціалу бізнес-структур в умовах війни**» визначено фактори формування трудового потенціалу та детермінанти розвитку, запропоновано підходи до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах, окреслено основні проблеми розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни.

Здійснивши класифікацію підходів до визначення суті трудового потенціалу, обґрунтовано, на відміну від існуючих, визначення основних груп факторів, що впливають на стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структур. Авторська класифікація виділяє не тільки традиційні чинники, такі як демографічні та соціально-економічні, а й соціально-психологічні, інформаційно-інноваційні та екологічні. Визначено, несприятливі демографічні чинники мають руйнівний вплив на формування та розвиток трудового потенціалу. Недосконалість інституційних та ринкових умов призводить до соціально-економічних дисбалансів у країні, викривлень у розподілі доходів та у доступі до соціального забезпечення населення, звуження можливості працевлаштування та поширенням неформальної зайнятості, менш ефективного використання трудового потенціалу країни.

Доведено, рівень життя населення, який є детермінантою формування трудового потенціалу та індикатором продуктивності праці, забезпечується переважно рівнем заробітної плати. Сьогодні заробітна плата в Україні є однією з найнижчих серед європейських країн, що сприяє поширенню бідності та неефективному використанню і відтворенню трудового потенціалу країни. У контексті чинників, що сприяють розвитку та ефективному використанню робочої сили, відзначено важливість умов реалізації індивідуальної праці. Задоволеність роботою відображає актуальність діяльності працівника і мотивує його до вдосконалення професійних навичок, розвитку особистості та підвищення продуктивності праці. У нинішній ситуації в Україні

працевлаштування є тривалим і складним процесом і часто вимагає великої уваги та зусиль. Відзначено, що загрозою залишається масова трудова міграція робочої сили з високим інтелектуальним потенціалом, вищою освітою та науковими ступенями, професійним стажем, спеціальними навиками та професійною кваліфікацією.

З'ясовано, що зростаюча інформатизація бізнесу, суспільного життя зумовлює необхідність формування нового типу працівників - інноваційних працівників, які володіють знаннями та навичками для того, щоб стати агентами інновацій в організаційній, науково-технічній та виробничій діяльності. Визначено, що новим трендом на ринку праці в нинішніх умовах є формування політики забезпечення зайнятості, що базується на принципах «зеленої» економіки. Така політика характеризується формуванням екологічно орієнтованого ринку праці на основі забезпечення «зелених» робочих місць, які сприятимуть зменшенню негативного впливу на навколишнє середовище та покращенню екологічних умов.

На основі проведеного дослідження запропоновані підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу у бізнес-структурах, зокрема економічний та організаційний, які ґрунтуються на економічно-адміністративних методах управління, гуманістичний, який ґрунтується на комплексному застосуванню усіх методів управління, де перевага надається соціально-психологічним методам, що сприятиме вирішенню нагальної проблеми формування інтелектуального капіталу вітчизняних бізнес-структур. В рамках гуманістичного підходу працівників розглянуто як унікальні ресурси бізнес-структури так і складні біопсихологічно-соціальні феномени. Впровадження сучасних технологій на інноваційній основі та виробництва нових продуктів і розвиток бізнес-структур вимагають від працівників набуття нових знань і навичок, розвитку їх для генерування та успішного застосування у вирішенні завдань, що потребують креативності.

Доведено, що головним ключем до підвищення продуктивності праці та зайнятості є формування робочої сили, здатної адаптуватися до викликів високотехнологічної економіки та підвищення рівня знань. Впровадження інновацій та цифрових технологій підвищить вимогу до якості робочої сили та компетенцій працівників, що потребуватиме формування програм підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, модернізації систем професійно-технічної освіти та системи навчання впродовж життя.

На основі проведеного дослідження визначено основні проблеми розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни. Відзначено, що проблема невідповідності наявної робочої сили сучасним потребам економічного і соціального розвитку країни стоїть особливо гостро і потребує системних заходів з боку держави щодо збереження, відновлення та розвитку трудового потенціалу в умовах військових дій та на етапі економічної стабілізації в післявоєнний період, вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах євроінтеграції.

Доведено, стратегічний розвиток на основі інновацій та цифрових технологій вимагає докорінного оновлення підходу держави, органів місцевого

самоврядування та менеджменту бізнес-структур до проблеми формування та вдосконалення управління трудовим потенціалом. Це пов'язано, насамперед, з імплементацією Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, необхідністю розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності в Україні та розбудови сучасної економіки в контексті становлення країни як держави з європейськими принципами та цінностями, розвиненою економічною системою трудових відносин.

У п'ятому розділі «Вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» запропоновано концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, визначено інноваційні інструменти управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу, побудовано модель управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектора в умовах євроінтеграції.

На основі проведеного дослідження визначено, що основними елементами управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структури є розвиток робочої сили, формування та розвиток трудового потенціалу в контексті стратегії розвитку даного суб'єкта господарювання. Встановлено, що процес розвитку трудового потенціалу, на відміну від формування, яке трактовано як створення об'єкта з певними базовими показниками, визначено як систему взаємопов'язаних заходів, що забезпечують соціальну орієнтацію, координацію і стимулюючий вплив на учасників виробництва та орієнтуються на фактори інтенсивного використання праці, що можна узагальнити у трьох взаємопов'язаних напрямках: кількісні зміни (забезпечення продуктивності праці), якісні зміни (підвищення компетентності та кваліфікації працівників) та структурні зміни (оптимізація структури працівників) з метою забезпечення ефективності та конкурентоспроможності бізнес-структури.

Доведено, що трудовий потенціал є динамічною системою, яка постійно змінюється через взаємодію її складових. Ступінь та характер змін визначають фактори та передумови розвитку і відтворення трудового потенціалу. В процесі дослідження окреслено напрями розвитку трудового потенціалу та запропоновано концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, основними складовими якого є мета, основні засади, умови, співучасники, механізм і результати.

Запропоновано методологічні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, серед яких управління на основі інструкцій, управління на основі визначеної мети та управління на основі компетенцій і цінностей, досягнення яких гарантується за наявності об'єктивного та обґрунтованого методу оцінювання та розвитку трудового потенціалу працівників.

У проведеному дослідженні виділено чотири складові трудового потенціалу бізнес-структур: людські ресурси, професії, кваліфікація та організація. З'ясовано, що трудовий потенціал бізнес-структур охоплює трудовий потенціал працівників, які числяться на підприємстві, особисті і

організаційні фактори. До особистих факторів віднесено ті, що взаємозалежні від кожного працівника, його власної поведінки та переконань. Фактори організаційного спрямування залежні від менеджменту та процесів управління на підприємстві, поведінки керівництва.

Доведено, що управління трудовим потенціалом є важливим фактором забезпечення стратегічного розвитку сільськогосподарських бізнес-структур, оскільки охоплює потрійну функцію трудового потенціалу: економічну - від кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу залежать продуктивність праці, якість продукції та послуг, прибутковість та окупність виробничих витрат; інноваційну - носії трудового потенціалу є активними суб'єктами оновлення, створення інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного розвитку виробництва, науково-технічного прогресу; корпоративну - імідж сільськогосподарського підприємства здебільшого формується ступенем професіоналізму працівників, їх трудовою поведінкою, довірою до керівництва і прихильністю цілям комерційної діяльності, ступенем корпоративної культури.

В процесі дослідження основними інноваційними інструментами стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур визначено системи формування персоналу, самоорганізації та самоуправління, системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, інституційні мотиваційні механізми та системи мотивації і заохочення.

Проведено дослідження ринку праці та оцінку відповідності його потребам роботодавців регіону на прикладі Чернівецької області, де лідирують малі підприємства з регіональною часткою 94,6%. На основі опитування визначено реальні потреби працівників у бізнес-структурах аграрного сектору за професійною орієнтацією, якістю підготовки, рівнем кваліфікації випускників та відповідності їх потребам підприємств, погляди роботодавців на кваліфікацію та компетенції, якими володіють випускники, діяльність закладів професійно-технічної освіти у підготовці працівників за дуальною формою навчання та наявність ефективного діалогу і форми співпраці між роботодавцями та закладами професійної освіти, окреслено проблематику співробітництва роботодавців та ПТНЗ і напрями профорієнтаційної роботи на прикладі підприємства ТОВ «Мрія Фармінг Буковина».

У рамках дослідження ринку праці запропоновано методологію його оцінки у відповідності дотримання вимог роботодавців, де кількісний компонент окреслює репрезентативне опитування роботодавців та керівників ПТНЗ, якісний компонент включає експертні оцінки проблем та загальних тенденцій розвитку.

На основі проведеного дослідження побудовано модель управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектора в контексті стратегії їх економічного розвитку в умовах євроінтеграції, використовуючи компетентнісний, трансформаційний та системний підходи до управління (рис.9). Процес управління стратегічним розвитком трудового потенціалу окреслено як формування, розвиток, стимулювання, та оцінку, де освіта та кваліфікація, компетенції та стимулювання грають ключову роль.



Рис. 9. Модель управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору економіки в умовах євроінтеграції*

*Джерело: розроблено автором

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано шляхи розв'язання важливої науково-прикладної проблеми – розроблення теоретико-методологічних і науково-практичних засад формування та вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС. Висновки концептуального, теоретико-методологічного та науково-практичного характеру зводяться до такого:

1. Сьогодні освіта в системі вищої та професійно-технічної освіти не відповідає адекватно потребам особистості та держави в цілому. Така ситуація призвела до дисбалансу між попитом і пропозицією висококваліфікованих працівників на ринку праці, що спричинило перевиробництво і водночас дефіцит деяких професій. З метою покращення такої ситуації, запропоновано адаптацію традиційної системи управління освітою до нового соціально-економічного стану суспільства на основі державної політики, моніторингу ринку праці та маркетингових стратегій розвитку освіти.

2. Визначено, що окрім загальної та професійно-технічної освіти, важливу роль у формуванні трудового потенціалу відіграють перепідготовка та підвищення кваліфікації. Доведено, що здатність і готовність безперервно навчатися та підвищувати кваліфікацію є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу, зокрема фаховості, компетентності, загальноосвітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, трудової активності та мобільності. Враховуючи нинішню економічну ситуацію країни, коли доступ до освіти є непростим через занепад системи підвищення кваліфікації на підприємствах, а спроможність населення оплачувати освітні послуги є обмеженою через низький рівень доходів, обґрунтовано інноваційні підходи до відновлення та формування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації на основі плановості та систематичності.

3. В проведеному науковому дослідженні, враховуючи економічне трактування «потенціал», окреслено економічну суть «трудоий потенціал бізнес-структури» як наявну робочу силу суб'єкта господарювання (економічно-активне населення) за сукупністю якісних і кількісних показників, яка використовується в теперішньому часі в діяльності даного суб'єкта підприємницької діяльності, її розвиток в майбутньому, що може бути використана і яка, за різних умов впливає на підвищення ефективності даного господарюючого суб'єкта, задоволення особистих та суспільних потреб.

4. Доведено, що вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур, як наявної робочої сили суб'єкта господарювання, є його якість, шляхи забезпечення якої полягають у заміщенні працівниками з вищим рівнем освіти та професійної підготовки уже працюючих і постійному підвищенні кваліфікації працівників через систему безперервного навчання.

5. Враховуючи такі чинники, як не адаптованість трудових ресурсів до праці та життя в умовах війни, відсутність системи навчання впродовж життя, великі масштаби міграції населення за кордон, зокрема, відтік працездатних осіб та молоді, відсутність системи аналізу прогнозування попиту і пропозиції

робочої сили на короткостроковий період, розбалансованість їх, що посилюється невідповідністю кількості підготовлених спеціалістів пріоритетам економічного розвитку суб'єктів господарювання та реальній ситуації на ринку праці, певна невідповідність професійної та освітньої підготовки працівників технологічному розвитку виробництва, інноваціям в бізнесі, недостатнє залучення роботодавців до організаційних питань професійного навчання, що перешкоджають забезпеченню ефективності діяльності бізнес-структури та її конкурентоспроможності, надважливим питанням є стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структури, який визначено в дослідженні як процес покращення професійних якостей працівників та їх кількісних показників на основі системи підготовки, перепідготовки і добору кадрів, вдосконалення мотиваційного механізму їх діяльності, який відповідає корпоративній і конкурентній стратегіям господарюючого суб'єкта у відповідності до умов інтеграції до ЄС.

6. Враховуючи аналіз теоретичних результатів дослідження, що розкривають зміст понять інтелектуального капіталу, інтелектуалізації праці та інтелектуальної діяльності, як сукупність знань, творчих та розумових здібностей, набутих в процесі організації та впровадження інновацій, що використовуються працівниками в процесі трудової діяльності з метою отримання конкурентних переваг, запропоновано визначити інтелектуальну складову трудового потенціалу бізнес-структури як інструмент підвищення конкурентних переваг. Високорозвинений інтелектуальний потенціал завжди буде забезпечувати стійку конкурентну перевагу, який визначено в дослідженні важливим чинником розвитку трудового потенціалу бізнес-структури, та важливим інструментом підвищення її конкурентоспроможності.

7. Запропонована класифікація трудового потенціалу за професійними групами уможливить якісну оцінку використання та ефективності трудового потенціалу бізнес-структур за окремими професійними групами працівників та допоможе виявити проблеми і шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

8. В дослідженні розглянуто трудовий потенціал бізнес-структури як інтегровану сукупність людських, професійних, якісних та організаційних складових, а також соціально-економічних категорій, що включають людський, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали, на основі чого удосконалено методологію аналізу трудового потенціалу суб'єктів господарювання як інтегровану сукупність, що ґрунтується на аналізі внутрішніх (статеві-вікові групи, статус і досвід роботи, освітній та кваліфікаційний рівні працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральний дух, вміння працювати в команді, системи винагороди та мотивації праці) та зовнішніх (ринковий попит і пропозиція, попит на робочу силу, політична та економічна ситуація в державі, глобальні міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати та демографічний потенціал держави) факторів впливу. Авторська класифікація виділяє не тільки традиційні чинники, а й соціально-психологічні, інформаційно-інноваційні та екологічні блоки. Детальний аналіз впливу цих факторів на

розвиток трудового потенціалу бізнес-структур дає можливість визначити напрями державної політики щодо подолання їх деструктивного впливу.

9. Виходячи з дослідження, окреслено, що механізм управління трудовим потенціалом - це регулярне і послідовне використання бізнес-структурами сукупності методів, інструментів і засобів впливу, заснованих на певних принципах, результатом якого є реалізація завдань у сфері управління персоналом, таких як: відновлення людського потенціалу та капіталу, створення стимулів для швидкого найму працівників, розробка ефективних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до поточної ситуації, залучення донорського фінансування для створення нових робочих місць, прогнозування професій, які, як очікується, будуть затребувані на ринку праці в короткостроковій та середньостроковій перспективі, розробка програм зайнятості для внутрішньо переміщених осіб та розвиток дистанційної зайнятості. Доведено, що структура управління персоналом повинна відповідати цілям, стратегіям і концепціям управління, відображеним у її складових: принципах, функціях, інструментах та методах управління.

10. Визначено чотири основні напрями державної політики, які мають бути реалізовані в найближчі роки для відновлення кращого ринку праці та з метою розвитку трудового потенціалу, а саме: інвестування в людський капітал для майбутнього шляхом надання наздоганяючої освіти учням, які втратили роки навчання, та перепідготовки тих, хто втратив роботу, але ще далекий від пенсійного віку; краще використання наявного людського капіталу, збільшення участі жінок у робочій силі та вирішення проблем безробіття серед молоді та серед внутрішньо переміщених осіб; стабільний захист найбільш вразливих груп населення (безробітних, ветеранів, вразливих соціальних груп та працівників старшого віку); сприяння поверненню людського капіталу, який емігрував за кордон і не планує повертатися.

11. В дослідженні проведено формування сучасного концептуального підходу до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС з урахуванням пріоритетності економічних інтересів у підвищенні конкурентоспроможності бізнес-структур на основі максимального рівня потенційних можливостей працівників брати участь у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня кваліфікації, компетентностей та накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов. Сучасні бізнес-структури в контексті концептуального підходу до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу повинні забезпечувати формування та постійний розвиток трудового потенціалу відповідно до сучасних організаційних вимог з метою забезпечення ефективності та конкурентоспроможності в контексті обраної стратегії розвитку. Формування та розвиток трудового потенціалу при цьому визначено двома принципово різними механізмами управління трудовим потенціалом.

12. Визначено економічну суть управління стратегічним розвитком трудового потенціалу як цілеспрямований вплив на якість та окремі фактори робочої сили в контексті розвитку, що виражається в якісних, кількісних і структурних змінах трудового потенціалу відповідно до стратегічних цілей і

завдань бізнес-структури. Запропоновано концепцію управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, основними складовими якої є мета, основні принципи, середовище, учасники, механізм та результати. Відповідно до стратегії бізнес-структури, управління стратегічним розвитком трудового потенціалу покликане забезпечити досягнення бізнес-структурою її стратегічних цілей і завдань.

13. Що стосується методологічних підходів до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, на нашу думку в сьогоdnішніх умовах найбільш актуальними є: управління на основі інструкцій, що дозволяє сформулювати найбільш чіткі критерії оцінки рівня професійних знань, умінь і навичок, управління на основі визначеної мети, що дає можливість відстежувати кількісні зміни в розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, пов'язуючи очікувані результати розвитку зі стратегічними цілями бізнес-структури, а також допомагає мотивувати співробітників і формувати правильну поведінку, враховуючи прозорість очікуваних результатів, управління на основі компетенцій та цінностей, яке систематизує вимоги до поведінки працівників в процесі досягнення цілей, поставлених різними посадами та рівнями управління в даній бізнес-структурі, забезпечуючи ефективність діяльності працівників під час індивідуальної та колективної роботи і, таким чином, призводить до якісних та структурних змін трудового потенціалу бізнес-структури.

14. У рамках дослідження ринку праці було запропоновано методологію його оцінки у відповідності дотримання вимог роботодавців у Чернівецької області. Ця методологія включає як кількісні так і якісні елементи. Кількісний компонент включає репрезентативне опитування роботодавців та керівників ПТНЗ у трьох районах Чернівецької області. Якісний компонент включає експертні оцінки проблем та загальних тенденцій розвитку. Метою опитування було виявлення думки роботодавців щодо реальних потреб працівників у досліджуваних населених пунктах, їх професійної орієнтації, покращення якості підготовки робітничих кадрів та наявності ефективного діалогу між роботодавцями та закладами професійної освіти.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії та розділи в монографіях:

1. Штерма Т.В. Аналіз системи заохочень на підприємствах: шляхи підвищення ефективності праці. *Актуальні питання розвитку економіки: теорія і практика*: колективна монографія. Кременчук: ТОВ «Кременчуцька міська друкарня». 2012. С.280-286. (*Особистий внесок: зроблено аналіз системи заохочень і досліджено шляхи підвищення ефективності праці на підприємствах – 0,30 друк. арк*).

2. Маниліч М.І., Штерма Т.В. Соціоекономічний та організаційний контекст розвитку менеджменту. *Забезпечення ефективності інноваційного розвитку економіки*: колективна монографія. Чернівці: Буковинський університет, 2013. С.5-22. (*Особистий внесок: досліджено широкий спектр дій менеджменту – 0,70 друк. арк*).

3. **Штерма Т.В.**, Громик А.І. Становлення і розвиток інноваційного ринку: зарубіжний досвід. *Забезпечення ефективності інноваційного розвитку економіки*: колективна монографія. Чернівці: Буковинський університет. 2013. С.36-44. (Особистий внесок: досліджено проблеми інноваційного розвитку української економіки її позиції в міжнародних рейтингах – 0,33 друк.арк).

4. **Штерма Т.В.**, Штогринець Н.В. Проблеми та перспективи економічної освіти в Україні. *Розвиток як стратегія економічного зростання країни*: колективна монографія. Чернівці: Буковинський університет. 2018. С.50-55. (Особистий внесок: досліджено якісну економічну освіту як одну із найважливіших стратегічних ресурсів і один із індикаторів високого рівня життя – 0,24 друк. арк).

5. **Штерма Т.В.**, Дубина М., Соловій А. Формування трудового потенціалу: теоретичний аспект. *Globalisation processes in the world economy: problems, trends, prospects: Collective monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing. 2023. С.263-284. (Особистий внесок: досліджено проблеми формування трудового потенціалу і раціональне використання робочої сили – 1,11 друк. арк).

Статті у наукових фахових виданнях України та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

6. Stoliarchuk Y., Tokar V., Turolev G., Vodianka L., **Shterma T.** Offshore economy tendencies and challenges: case study of Ukraine. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*. 2021. 4 (39). P. 335-348. URL:<https://doi.org/10.18371/v4i39.241325> (Особистий внесок: застосовано порівняльний аналіз, запропоновано заходи, які мають застосуватися владою для поліпшення поточної ситуації – 0,99 друк. арк). (**Web of Science**)

7. Andriushchenko K., Liezina A., Vasylychak S., Manylich M., **Shterma T.**, Petrynyak U. Management of the Development of the Innovative Potential of the Region. *TEM Journal*. 2022. Vol. 11, Issue 1. P. 339-347. URL: https://www.temjournal.com/content/111/TEMJournalFebruary2022_339_347.pdf (Особистий внесок: досліджено управління розвитком інноваційного потенціалу регіону – 1,16 друк. арк). (**Scopus**)

8. Vasylychak S., **Shterma T.**, Soloviy S., Vivcharuk O., Kondel I. Ukrainian agricultural labour potential management modelling in the context of European integration. *Scientific Horizons*. 2023. Vol. 26. №12. P. 146-157. URL: <https://sciencehorizon.com.ua/en/journals/tom-26-12-2023/modelyuvannya-upravlinnya-trudovim-potentsialom-ukrayini-v-silskomu-gospodarstvi-v-umovakh-uevointegratsiyi> (Особистий внесок: досліджено умови праці, соціальний захист працівників і розвиток кадрового потенціалу в аграрному секторі – 1,11 друк. арк). (**Scopus**)

9. **T.Shterma**, V.Fatkhutdinov, M.Prodanchuk, O.Bernaziuk, Yu.Synytsia. Organizational-legal and accounting-analytical aspects of payroll. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2024. No 2. P. 170-177. URL: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-2/170> (Особистий внесок: запропоновані вдосконалення моделі аналітичного обліку за спрощення оброблення даних, впровадження деталізації рахунків з оплати праці, групування

даних за видами та форми оплати праці – 0,98 друк. арк). (**Scopus**)

10. Штерма Т.В. Методичні засади обґрунтування синергії альтернативних форм мотивації персоналу. *Придніпровський науковий вісник*. 2012. №2 (124). С. 5-13. (0,38 друк. арк).

11. Штерма Т.В. Система маркетингу інновацій на підприємстві. *Зб. наук. праць Подільського державного аграрно-технічного університету*. Вип.20 / за ред. д.с-г.н, проф., академіка М.І. Бахмата /. Кам'янець-Подільський, 2012. С. 145-153. (0,33 друк. арк).

12. Штерма Т.В. Перспективи та пріоритети нематеріальної мотивації персоналу: стратегія розвитку підприємства. *Зб. наук. праць Луцького національного технічного університету: Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»*. 2012. Вип. 9 (33). Ч.3. С. 257-266. (0,40 друк. арк).

13. Штерма Т.В. Система маркетингового планування: створення продуктової інновації на підприємстві. *Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки*. 2012. №2 (18), том 1. С. 159-163. (0,40 друк. арк).

14. Штерма Т.В. Маркетинг інновацій як спосіб адаптації до умов економічної кризи. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту: Економічні науки*. Вип. IV (48). 2012. С. 282-285.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2012_4_48 (0,26 друк. арк).

15. Штерма Т.В. Стратегія підвищення ефективності праці: системне здійснення мотиваційного процесу. *Збірник наукових праць [Буковинського університету]*. *Економічні науки*. Чернівці: Книжки ХХІ. 2013. С.319-326. (0,33 друк. арк).

16. **Штерма Т.В.,** Данко-Ютіш Н.І. Управління інноваційною адаптивною спроможністю регіону як чинник зниження асиметричності регіонального розвитку. *Збірник наукових праць [Буковинського університету]*. *Економічні науки*. Чернівці: Книжки ХХІ. 2014. Вип. 10. С. 262-269. (*Особистий внесок: розроблено інноваційну модель збалансованого соціально-економічного розвитку регіону, запропоновано механізм управління інноваційною адаптивністю регіону – 0,30 друк. арк*).

17. Штерма Т. В. Проблеми моралі в підприємницькій діяльності. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2014. Вип. 9. С. 274-278. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2014_9_64. (0,21 др. арк).

18. **Штерма Т.В.,** Маниліч М.І. Вплив демографічної ситуації на стан національної економіки України. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2015. Вип.6. С.184-188. (*Особистий внесок: проаналізовано демографічну ситуацію в країні і зроблено відповідні висновки – 0,20 друк. арк*).

19. **Штерма Т.В.,** Лазоряк А.В. Розвиток сучасного менеджменту як системи управління. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки*. 2015. Вип. 2. С.188-192. (*Особистий внесок: досліджено систему управління персоналу сьогодення – 0,20 друк. арк*).

20. Маниліч М.І, **Штерма Т.В.** Угода про асоціацію між Україною та

ЄС: переваги та виклики. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: «Економіка і менеджмент». 2015. № 12. С.14-18. (Особистий внесок: розглянуто угоду між нашою країною та ЄС і проаналізовано кількість переваг та викликів – 0,20 друк. арк).

21. **Штерма Т.В.**, Штогринець Н.В. Зайнятість та безробіття: міжнародний досвід та сучасні перспективи України. *Вісник Житомирського національного агроекологічного університету*. 2015. №1 (48), т.2. С.26-31. (Особистий внесок: проаналізовано ситуацію на ринку праці, структуру кількості осіб на заплановане роботодавцями вивільнення, узагальнено наукові здобутки міжнародного досвіду, запропоновано створення нормативної бази для забезпечення ефективного функціонування підприємств що зумовить створення нових робочих місць – 0,23 друк. арк).

22. Коцаба В.Ю., **Штерма Т.В.** Особливості ведення туристичного бізнесу в західноукраїнському регіоні. Збірник наукових праць [Буковинського університету]. Економічні науки. Чернівці: Книги ХХІ. 2017. Випуск 13. С.63-69. (Особистий внесок: висвітлено проблеми розвитку туристичного бізнесу як вагомого джерела робочих місць, запропоновано створення локальних програм розвитку туризму міст і сіл та необхідності ділового партнерства влади, бізнесу, громади – 0,25 друк. арк).

23. Стахова Н.П., **Штерма Т.В.** Вплив ПДВ на стан оборотного капіталу підприємств реального сектора економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія «Економіка». 2018. Випуск 1(51). С. 101-109. (Особистий внесок: проаналізовано фінансово-господарську діяльність і вплив доходу на ділову активність вітчизняних підприємств, запропоновано заходи для зниження податкового тиску та стимулюючі кроки для суб'єктів господарювання – 0,30 друк. арк).

24. **Штерма Т.В.**, Скуляк В.М. Особливості регулювання ринку праці в сучасних умовах. Збірник наукових праць [Буковинського університету]. Економічні науки. Чернівці: Книги ХХІ. 2019. Випуск 15. С.128-135. (Особистий внесок: проаналізовано тенденції щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття, визначено кількість вакансій і структуру зареєстрованих безробітних, запропоновано створення ширшої мережі центрів перекваліфікації і курсів з підвищення професійних навиків – 0,30 друк. арк).

25. **Штерма Т.В.**, Кельбья С.Г., Маниліч М.І., Пелипчук С.М. Аналіз фінансування видаткових повноважень місцевих органів влади в умовах децентралізації. *Ефективна економіка*. 2021. №7. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua> (Особистий внесок: висвітлено зміни в управлінні територіальними громадами, пов'язані з отриманням нових можливостей розвитку й задоволенням потреб місцевих спільнот – 0,29 друк. арк.).

26. Штерма Т.В. Теоретичні підходи до сутності, типології та особливостей формування трудового потенціалу. *Формування ринкових відносин в Україні.*: зб. наук. праць. 2023. №10. С.85-91. URL: <http://dndiime.org/wp-content/uploads/2024/01/10-2023.pdf> (0,30 друк. арк).

27. Штерма Т.В. Людський капітал: сутність та проблеми в умовах

війни. *Формування ринкових відносин в Україні.*: зб. наук. праць. 2023. №11. С.92-97. URL: <http://dndiime.org/wp-content/uploads/2024/01/11-2023.pdf> (0,25 друк. арк).

28. **Штерма Т.В.,** Маниліч М.В. Кадровий менеджмент та управління в кризових ситуаціях підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні.*: зб. наук. праць. 140(12(271)) 2023. С. 73-81.

URL:<https://doi.org/10.5281/zenodo.10664515> (*Особистий внесок: проаналізовано об'єми і собівартість реалізації продукції, зроблено динаміку показників рентабельності, висвітлено проблеми кадрового менеджменту, методологічні проблеми життєдіяльності підприємства, а також конфліктологія і селекція персоналу в умовах виведення підприємства з кризової ситуації – 0,48 друк. арк.*).

29. Васильчак С., **Штерма Т.** Трудовий потенціал як об'єкт менеджменту. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics.* 2023. № 4. С. 605-612. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/issue/view/4/23> (*Особистий внесок: визначено складові інновацій у сфері управління трудовим потенціалом, вказано ключові напрями впровадження інновацій в систему управління трудовим потенціалом підприємства та розроблено етапи впровадження інноваційних технологій – 0,31 друк. арк.*).

30. Євдокименко В.К., **Штерма Т.В.,** Рошко Н.Б. Облікове, контрольне та аналітичне забезпечення управління діловою активністю суб'єкта господарювання. *Міжнародний науковий економічний журнал «Бізнес Інформ».* 2023. №12. С. 254-262. URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2023&abstract=2023_12_0_254_262. (*Особистий внесок: досліджено теоретичні основи управління діловою активністю суб'єкта господарювання, проаналізовано ділову активність та ліквідність підприємства, запропоновано покращення ділової активності – 0,83 друк. арк.*).

31. Штерма Т.В. Трудовий потенціал і реінжиніринг бізнес-процесів на підприємстві. *Підприємництво і торгівля* : зб. наук. праць. 2023. Вип. 39. С.242-248. URL: <http://journals-lute.lviv.ua/index.php/pidpr-torgi/article/view/1504/1415> (0,34 друк. арк).

32. Shterma T. Management and influence of crisis processes on the activities of the enterprise. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія: «Економіка і менеджмент». 2024 (82). Вип.58. С.42-49. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2024/58-2024/7.pdf> (0,34 друк. арк).

33. Штерма Т.В. Роль менеджменту у фінансовій санації підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні.*: зб. наук. праць. 2024. №3 (274). С.92-99. URL: <http://dndiime.org/wp-content/uploads/2024/06/3-2024.pdf> (0,33 друк. арк).

34. Іванишин В.В., **Штерма Т.В.** Оцінка підготовки кваліфікованих працівників: освіта і якість знань. *Формування ринкових відносин в Україні.*: зб. наук. праць. 2024. №5 (276). С.106-112. (*Особистий внесок: дано оцінку можливостей самостійного фінансування навчання кваліфікованих працівників за видами економічної діяльності, висвітлено питання потреби і підбору кваліфікованих кадрів – 0,29 друк. арк.*).

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:

35. **Shterma T.,** Shtogrunez N. Problems and prospects of economic

education in Ukraine. *Nowoczesna edukacja: filozofia, innowacja; doświadczenie*. University Informatics (WSiIU), Lodz, Poland. 2015. P. 265-269. (Особистий внесок: окреслено проблеми економічної освіти в країні – 0,19 друк. арк).

36. Shterma T., Shtogrunez N. Problems of realization and ways of perfection of financial control are in Ukraine. *Znanstvena misel journal*. Ljubljana, Slovenia. 2018. Vol. 2. P. 42-45. (Особистий внесок: висвітлено шляхи вдосконалення фінансового контролю в Україні – 0,15 друк. арк).

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

37. Shterma T. Key aspects of management of innovation marketing at enterprise. «*Aktualne problem nowoczesnych nauk - 2012*». Ekonomichne nauki: Przemysl. Nauka i studia. Volume 5. 80 str. (0,19 друк. арк).

38. Штерма Т.В. Проблеми розвитку та ключові фактори успіху підприємства. *Сучасні кризові явища в економіці і проблеми облікового, контрольного і аналітичного забезпечення управління підприємством*: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. (25 травня 2012). Луцьк: РВВ Луцького національного технічного університету. 2012. С.310-314. (0,16 друк. арк).

39. Штерма Т.В. Система маркетингового планування: створення продуктової інновації на підприємстві. VI міжнар. наук.-практ. конф. «*Розвиток економіки України на інноваційній основі*». Таврійський державний агротехнологічний університет (12-15 червня) Мелітополь. 2012. С.389-396 (0,33 друк. арк).

40. Штерма Т.В. Світовий ринок трудових ресурсів. *Соціально-економічні трансформації в умовах глобалізації: світовий та вітчизняний виміри*. Міжнар. наук.-практ. конф. (1-2 березня 2013 р., Херсон). С. 65-66. (0,09 друк. арк).

41. Штерма Т.В. Прийняття управлінських рішень у прогнозування розвитку підприємства. *Збірник тез наукових робіт учасників ХХІІІ міжнар. наук.-практ. конф.: «Роль фінансово-кредитного механізму у розвитку економіки країни»* (Львів, 1-2 березня 2013 року). С. 116-118. (0,12 друк. арк).

42. Штерма Т.В. Пріоритети сталого розвитку України та країн з перехідною економікою. *Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів "Інформаційні технології, економіка та право: стан та перспективи розвитку"* (Чернівці, 3-4 квітня 2014 р.). С. 73-74. (0,09 друк. арк).

43. Штерма Т.В. Управління проектами в сучасній економіці. *Сучасні наукові підходи до стабільного економічного розвитку та економічної безпеки*. Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (21-22 лютого 2014 року). Чернігів, 2014. С. 250-253. (0,16 друк. арк).

44. Штерма Т.В. Місце України у міжнародному територіальному поділі праці та економічних зв'язках. *Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України*. Матеріали доповідей міжнар. наук.-практ. конф. (7 березня 2014 року). Ужгород, 2014. С. 127-130. (0,16 друк. арк).

45. Shterma T. Development management: Manager aspect. *Medunarodna naucna konferencija International Scientific Conference. Menadzment*, (April 25-26 2014). Zbornik rezimea abstract proceedings. Belgrade. P. 251-254. (0,16 друк. арк).

46. Shterma T. The level of economic development of innovative market:

international experience. *Scientific approach to the analysis of the government's economic policy in the present-day conditions: research articles*. B&M Publishing: San Francisco, California, USA. (May 5-6) 2014. P. 51-54. (0,20 друк. арк.).

47. Штерма Т.В. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та безробіття. *Інформаційні технології, економіка та право: стан та перспективи розвитку* (ІТЕП-2015): матеріали ювілейної міжнар. наук.-практ. конф. (24-25 вересня 2015 р.). Чернівці, 2015. С. 259-261. (0,15 друк. арк.).

48. Штерма Т.В., Штогринець Н.В. Специфічні умови розвитку селянських господарств у гірській зоні Карпат. *Розвиток національної економіки : теорія і практика* – матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (3-4 квітня 2015 р., м. Івано-Франківськ, ПНУ ім. В. Стефаніка). Івано-Франківськ - Тернопіль, 2015. Ч.2. С. 312-313. (Особистий внесок: окреслено умови розвитку селянських господарств у гірській зоні Карпат – 0,08 друк. арк.).

49. Штерма Т.В., Штогринець Н.В. Досягнення власних успіхів і випередження інших. *Матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. «Наукові читання»*. (17 листопада 2017 р., Житомирський національний агроєкологічний університет). Житомир, 2017. С. 206-209. (Особистий внесок: визначено причини власного успіху – 0,14 друк. арк.).

50. Штерма Т.В., Штерма К.М. Керівник нового покоління. *Сучасний рух науки: тези доп. V міжнарод. наук.-практ. інтернет-конференції, Міжнародного електронного науково-практичного журналу «WayScience»* (4-5 квітня 2018 р.). Дніпро, 2018. С. 51-54. (Особистий внесок: дано оцінку керівнику нового покоління – 0,15 друк. арк.).

51. Штерма Т.В., Скуляк В.М. Регулювання ринку праці. *Сучасний рух науки: тези доп. VI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Міжнародного електронного науково-практичного журналу «WayScience»* (4-5 квітня 2019 р., Дніпро). С.1334-1338. (Особистий внесок: дано характеристику світовому та вітчизняному ринку праці – 0,19 друк. арк.).

52. Штерма Т., Кожокар Д. Організація управління за кордоном. *Матеріали міжвузівського науково-практичного онлайн-семінару «Мої знання сьогодні – мій капітал завтра»* (Грудень 2020 р.). Збірник «Науковий простір» - присвячений 25-річчю приватного вищого навчального закладу «Буковинський університет». С. 21-25. URL:https://bukuniver.edu.ua/wp-content/themes/bukuniver/docs/naukovyi_prostir_2020.pdf (Особистий внесок: висвітлено особливості закордонного досвіду організації управління – 0,11 друк. арк.).

53. Штерма Т.В., Міцней А. Облік і аналіз формування та виконання доходної частини місцевого бюджету. *Матеріали круглого столу «Науковий простір» факультету інформаційних технологій та економіки ПВНЗ «Буковинський університет»* (10 листопада 2021 р.). С. 11-14. URL: https://bukuniver.edu.ua/wp-content/themes/bukuniver/docs/naukovyi_prostir_2021.pdf (Особистий внесок: проаналізовано доходи та видатки місцевого бюджету ОТГ – 0,20 друк. арк.).

54. Штерма Т.В., Драганчук В.В. Ефективність аналітики та оцінка використання інформаційних технологій на підприємстві. *Матеріали круглого столу «Науковий простір»: звітні матеріали, тези наукового дослідження*

здобувачів освіти та молодих вчених (10 березня 2022 р., Буковинський університет, Чернівці). С. 7-12. URL: https://bukuniver.edu.ua/wp-content/themes/bukuniver/docs/naukovyi_prostir_2022.pdf (Особистий внесок: окреслено ефективність використання ІТ на підприємствах – 0,19 друк. арк).

55. Федорович А.Ф., Штерма Т.В. Прогнозування економічних показників: попередження банкрутства підприємства. *Матеріали круглого столу «Науковий простір»: звітні матеріали, тези наукового дослідження здобувачів освіти та молодих вчених* (21 листопада 2022 р., Буковинський університет, Чернівці). С. 21-26 URL: https://bukuniver.edu.ua/wp-content/themes/bukuniver/docs/naukovyi_prostir_2022.pdf (особистий внесок: визначено основні напрями запобігання банкрутству підприємства – 0,19 друк. арк).

56. Штерма Т.В., Гакман О.А. Демографічна криза та її наслідки. *Матеріали круглого столу «Науковий простір»: звітні матеріали, тези наукового дослідження членів наукового гуртка, здобувачів освіти і молодих вчених*. ПВНЗ «Буковинський університет», Чернівці. 2023. С. 5-9. URL: https://bukuniver.edu.ua/wp-content/themes/bukuniver/docs/naukovyi_prostir_2023.pdf (Особистий внесок: дано оцінку демографічній проблемі в Україні – 0,11 друк. арк).

57. Штерма Т.В. Багатоаспектність міграційної проблеми. *Міжнародного електронного науково-практичного журналу «WayScience» Recent Trends in Science: Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Internet Conference* (May 4-5, 2023). FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine. P. 11-14. (0,16 друк. арк).

58. Пелипчук С.М., Штерма Т.В., Кельбя С.Г. Трудовий потенціал та формування іміджу закладу освіти, *Формування іміджу закладу освіти на основі сучасних комунікаційних технологій* : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації з економічних наук (27 березня -7 травня 2023 р.). Львів-Торунь : Ліга-Прес, 2023. С. 111-114. (особистий внесок: дано оцінку трудовому потенціалу в закладі освіти – 0,11 друк. арк).

59. Штерма Т.В. Модернізація освітнього менеджменту. *Економічні та правові аспекти фінансової системи України в умовах воєнного часу: Зб. наук. праць за матеріалами круглого столу* (квітень 2023 р.). Вип. 5 / ред.кол. О.Т.Євтух, М.Б.Тацюк-Томчук. Луцьк: Луцький інститут розвитку людини університету «Україна». С. 11-14. (0,16 друк. арк).

60. Євдокименко В.К., Штерма Т.В. Повоєнний розвиток економіки України: система і послідовність дій. *Маркетинг, фінанси, ІТ: облік та управління в умовах кризи* : матеріали круглого столу Житомир - Чернівці (14 березня 2023 р.). Житомир : Поліський національний університет, 2023. С. 13-18. 41 с. (особистий внесок: визначено шляхи покращення розвитку економіки країни у післявоєнний період – 0,12 друк. арк).

61. Штерма Т.В. Людський капітал-основний чинник економічного розвитку. *Світ наукових досліджень*. Випуск 24: матеріали міжнар. мультидисципл. наук. інтернет-конф. (м. Тернопіль, Україна, м. Ополе, Польща, 21-22 листопада 2023 р.)/за ред.: О. Патряк та ін. ГО «Наукова спільнота», WSZIA

w Opolu. Тернопіль: ФОП Шпак ВБ 2023. С. 211-214. (0,20 друк. арк).

62. Штерма Т.В. Актуальні питання розвитку трудового потенціалу. VII International Scientific Conference *From the Baltic to the Black Sea: the Formation of Modern Economic Area*. Conference Proceedings (December 1-2, 2023, Riga, Latvia). Riga, Latvia : Baltija Publishing. P. 10-14. (0,19 друк. арк).

63. Васильчак С.В., Штерма Т.В., Кіщук Г.А. Оцінка попиту та пропозиції на ринку праці: аспекти менеджменту. *Towards a Holistic Understanding: Interdisciplinary Approaches to Tackle Global Challenges and Promotion of Innovative Solutions*. Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Internet Conference (March 14-15, 2024). FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine, P. 21-24. (особистий внесок: проаналізовано попит і пропозицію на робочу силу – 0,11 друк. арк).

64. Shterma T. Workforce development: competitive advantages on the labor market. *Scientific strategies in the context of global challenges*: Proceedings of the I International Scientific-Practical Conference (April 16, 2024). Kiev: NGO "International association of scientists", 2024. P. 71-74. URL: <https://man.org.ua/conferences.html> (0,19 друк. арк).

65. Vasylychak S., Shterma T. Workforce development and competitive advantages in relevant markets. XVI International scientific and practical conference *«Innovative Approaches to the Progressive Solution of Scientific Research Problems»* (March 27-29, 2024). Valencia, Spain. International Scientific Unity, 2024. P. 81-84. URL: <https://isu-conference.com/arkhiv/innovative-approaches-to-the-progressive-solution-of-scientific-research-problems/> (особистий внесок: дано оцінку розвитку робочої сили на відповідних ринках – 0,14 друк. арк).

66. Shterma T. Intensity of employees' competence development. XVII International scientific and practical conference *«Formation of Prospects for the Global Development of Humanity: Modern Problems of Science and Technology»* (April 3-5, 2024). Bologna, Italy. International Scientific Unity, 2024. P. 211-214. URL: <https://isu-conference.com/arkhiv/formation-of-prospects-for-the-global-development-of-humanity-modern-problems-of-science-and-technology/> (0,19 друк. арк).

67. Васильчак С.В., Штерма Т.В. Оцінка управління трудовим потенціалом бізнес-структур аграрного сектору. *Сучасні виклики та перспективи розвитку економіки, підприємництва, торгівлі та біржової діяльності*: зб. наук. пр. II Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конф. науковців та здобувачів вищої освіти (м. Кам'янець-Подільський, 17 квітня 2024 року). Кам'янець-Подільський: Заклад вищої освіти «Подільський державний університет», 2024. 326 с. (Особистий внесок: дано оцінку трудовому потенціалу бізнес-структур – 0,12 друк. арк).

68. Shterma T., Iovdii V., Frankiv T. Conceptual approaches to management of labor potential development. *Україна в умовах воєнного стану: сучасні реалії та міжнародні тенденції* [зб. матеріалів VII щорічної наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів (17 травня 2024 р.)] / за заг. ред. О.І. Селезньової. Буковинський університет, Чернівці. С. 91-94. (Особистий внесок: окреслено розвиток трудового потенціалу в умовах воєнного стану – 0,11 друк. арк).

АНОТАЦІЯ

Штерма Т.В. Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Приватний вищий навчальний заклад «Буковинський університет», Чернівці, 2024.

Дисертаційне дослідження присвячене розробці теоретико-методологічних засад управління стратегічним розвитком трудового потенціалу і обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо його вдосконалення в умовах інтеграції до ЄС.

Визначено економічну суть категорій «трудові ресурси», «трудоий потенціал», «робоча сила», «людський капітал» та їх взаємозв'язок. Доведено, що поняття «трудові ресурси» та «людський капітал» не є тотожними. Окреслено основні елементи робочої сили. Визначено, що однією із форм вираження людських ресурсів є трудові ресурси, основним джерелом поповнення яких є молоді люди, що вступають в працездатний вік. Доведено, що економічна категорія «трудоий потенціал» набуває особливого значення при оцінці виробничих процесів та розвитку діяльності бізнесових структур. Досліджено трудоий потенціал як реалізовану частину людського капіталу, яка відноситься до таких людських якостей як набуті знання, здібності, компетентності, що приносять дохід за певних умов. Окреслено форми існування людського капіталу. Вагомість питань стратегічного розвитку й ефективності використання трудового потенціалу визначено на рівні держави, регіонів, бізнес-структур та суб'єктів соціального партнерства. Вдосконалено методикау визначення складових конкурентоспроможності трудового потенціалу. Досліджено трудові ресурси як об'єкт управління. Управління трудовими ресурсами окреслено як одне із основних джерел конкурентних переваг бізнес-структури.

Досліджено «трудоий потенціал» як соціально-економічну категорію, де виділено політекономічний, демографічний, ресурсний та системно-теоретичний підходи. Визначено класифікацію трудового потенціалу за критеріями (кваліфікація, освіта, стать, вік та досвід роботи) і доповнено її за функціональними групами. Окреслено інструменти підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу. Визначено внутрішні та зовнішні фактори впливу на трудоий потенціал суб'єктів господарювання. Узагальнено та доповнено компонентні складові трудового потенціалу. Визначено і удосконалено механізм управління трудовим потенціалом та визначено методичні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур.

Здійснено аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу України. Доведено, що внаслідок російської військової агресії Україна зазнала прямих і непрямих втрат трудового потенціалу. Встановлено, що найважливішою проблемою, з якою зіткнувся бізнес під час війни, був дефіцит робочої сили через призов на строкову військову службу, плинність кадрів та

міграційні процеси. Досліджено розвиток ринку праці в Україні в умовах воєнного часу. Встановлено, що дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними групами. Проведено оцінку управління трудовим потенціалом бізнес-структур аграрного сектору.

Визначено фактори формування трудового потенціалу та детермінанти розвитку. У контексті чинників, що сприяють розвитку та ефективному використанню робочої сили, відзначено важливість умов реалізації індивідуальної праці. На основі проведеного дослідження запропоновано підходи до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах та визначено основні проблеми розвитку і відтворення трудового потенціалу в умовах війни.

Доведено, що трудовий потенціал є динамічною системою, яка постійно змінюється через взаємодію її елементів. Визначено, що інтенсивність та характер змін визначають закономірності розвитку трудового потенціалу. В процесі дослідження окреслено напрями розвитку трудового потенціалу та запропоновано концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, основними складовими якого є ціль, основні принципи, середовище, учасники, механізм та результат. Запропоновано методологічні підходи до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур. Доведено, що розвиток трудового потенціалу є важливим фактором забезпечення стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств. Визначено інноваційні інструменти управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу. Проведено дослідження ринку праці та оцінку відповідності його потребам роботодавців регіону на прикладі Чернівецької області. У рамках дослідження ринку праці запропоновано методологію його оцінки у відповідності до вимог роботодавців. Побудовано модель управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору економіки в умовах євроінтеграції.

***Ключові слова:** управління, трудовий потенціал, стратегічний розвиток, інтеграція, бізнес-структури, конкурентоспроможність, інновації, ринок праці.*

SUMMARY

T. Shterma. Managing the strategic development of the labor potential of business structures in the context of integration into the EU. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Economic Sciences in the specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (by types of economic activity). - Private higher educational institution "Bukovyn University", Chernivtsi, 2024.

The dissertation study is devoted to the development of the theoretical and methodological principles of managing the strategic development of labor potential and the justification of practical recommendations for its improvement in the conditions of EU integration.

The economic essence of the categories of labor resources, labor potential, labor force, human capital and their relationship is determined. It has been proven that the

concepts of "labor resources" and "human capital" are not identical. The main elements of the workforce are outlined. It was determined that one of the forms of expression of human resources is labor resources, the main source of replenishment of which are young people entering working age. It is proved that the economic category "labor potential" acquires special importance in the assessment of production processes and the development of business structures. Labor potential as a realized part of human capital, which refers to such human qualities as acquired knowledge, abilities, competences that bring income under certain conditions, was studied. The forms of existence of human capital are outlined. The importance of issues of development and the efficiency of the use of labor potential is determined at the level of the state, regions, business structures and social partnership entities. The method of determining the components of labor potential competitiveness has been improved. Labor resources as an object of management are studied, labor resources management is outlined as one of the main sources of competitive advantages of the business structure.

"Labor potential" as a socio-economic category was studied, where political-economic, demographic, resource and system-theoretical approaches were distinguished. The classification of the labor potential by the criteria of qualification, education, gender, age and work experience was determined and supplemented by functional groups. Tools for increasing the competitiveness of labor potential are outlined. Internal and external factors influencing the labor potential of economic entities are determined. The component components of labor potential have been summarized and supplemented. The labor potential management mechanism was defined and improved, and methodical approaches to managing the development of the labor potential of business structures were defined.

An analysis of the current state and trends in the development of the labor potential of Ukraine was carried out. It has been proven that as a result of Russian military aggression, Ukraine suffered direct and indirect losses of labor potential. It was found that the most important problem facing business during the war was labor shortages due to conscription, turnover and migration processes. The development of the labor market in Ukraine in wartime conditions is studied. It has been established that there is an imbalance between the supply and demand of labor by professional and qualification groups. An assessment of the labor potential management of business structures in the agricultural sector was carried out.

Factors of labor potential formation and determinants of development are determined. In the context of factors contributing to the development and effective use of the workforce, the importance of the conditions for the implementation of individual labor was noted. On the basis of the conducted research, approaches to the management of labor potential in business structures are proposed and the main problems of the development and reproduction of labor potential in the conditions of war are identified.

It has been proven that labor potential is a dynamic system that is constantly changing due to the interaction of its elements. It was determined that the intensity and nature of changes determine the patterns of labor potential development. In the process of research, the directions of the development of labor potential are outlined and a conceptual approach to managing the strategic development of the labor potential of business structures is proposed, the main components of which are the goal, basic

principles, environment, participants, mechanism and result. Methodological approaches to managing the strategic development of the labor potential of business structures are proposed. It has been proven that the development of labor potential is an important factor in ensuring the strategic development of agricultural enterprises. Innovative management tools for the strategic development of the labor potential of business structures in the context of the movement to the European Union are defined. A study of the labor market and an assessment of its compliance with the needs of employers in the region were conducted using the example of the Chernivtsi region. As part of the study of the labor market, a methodology for its assessment in accordance with compliance with the requirements of employers is proposed. A management model for the strategic development of the labor potential of business structures of the agrarian sector of the economy in the conditions of European integration.

Key words: management, labor potential, strategic development, integration, business structures, competitiveness, innovation, labor market.