

DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2023.4.3>  
УДК 335.20:658.310.8.012.32

**Євген Вікторович БУРЯК**

д.е.н., доцент, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8039-004X>  
e-mail: burzhen@ukr.net

**Ірина Георгіївна ВЕРЕЗОМСЬКА**

к.е.н., доцент, Київський національний університет культури і мистецтв  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3289-3734>  
e-mail: verez\_kult@ukr.net

**Сергій Степанович ЯРЕМЧУК**

д.соціол.н., доцент кафедри, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2216-8026>  
e-mail: serg.doc.cv@gmail.com

## МЕНЕДЖМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗА УМОВ НАГАЛЬНОЇ ПОТРЕБИ ООНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*Досліджено управління кадровим потенціалом в економічній галузі з урахуванням оновлення персоналу. Результати показали, що для ефективного оновлення кадрового потенціалу необхідно забезпечити належний рівень заробітної плати та матеріальні стимули для працівників, навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Фактори, які впливають на процес оновлення кадрового потенціалу, належать економічна ситуація у країні, демографічні процеси та рівень конкуренції на ринку праці. Показано, що управління кадровим потенціалом в економічній галузі потребує аналізу зовнішніх та внутрішніх факторів, а також розробки та впровадження оптимальних стратегій.*

**Ключові слова:** менеджмент, економічна галузь, кадровий потенціал, оновлення

### ВСТУП

У сучасному економічному середовищі, яке швидко змінюється, організації стикаються з гострою потребою оновити свій кадровий потенціал, щоб залишатися конкурентоспроможними і відповідати вимогам ринку. Це особливо важливо в економічному секторі, де підприємства повинні постійно адаптуватися до нових викликів і можливостей, щоб бути успішними.

Згідно зі статистикою професійної зайнятості Бюро статистики праці (2021), попит на кваліфікованих працівників в економічному секторі зростає швидше, ніж пропозиція [1]. Це створює серйозну проблему для компаній, які повинні знайти способи залучати й утримувати талановитих працівників.

Для того щоб розв'язати цю проблему, виникає потреба стосовно важливості розвитку працівників у сучасному бізнес-середовищі. Дослідники Kubesova and Horská зазначають, що інвестиції в розвиток співробітників можуть не тільки допомогти підприємствам залучати й утримувати таланти, але й підвищити продуктивність і загальну ефективність організації [2].

У звіті Асоціації розвитку талантів (ATD) про стан галузі за 2019 р. також вказано про важливість розвитку співробітників у сучасному бізнес-ландшафті. Це показує, що найефективніші організації, найімовірніше, надають пріоритет розвитку співробітників і надають широкі можливості для навчання і зростання [3].

Незважаючи на це, а також зростаюче визнання важливості розвитку персоналу в економічному секторі, залишається багато проблем, які необхідно вирішити. Ця стаття має на меті дослідити поточний стан розвитку персоналу в економічній галузі, визначити ключові проблеми, з якими стикаються організації, і запропонувати рішення для ефективного управління

кадровим потенціалом у цьому критичному секторі.

**МЕТА** роботи – ознайомлення з викликами, що виникають перед керівниками економічного сектору в разі потреби оновити кадровий потенціал організації. Роботу спрямовано на дослідження різних стратегій і методів, які можна використовувати для ефективного управління цим процесом.

### МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У дослідженні застосовано загальнонаукові й спеціальні методи: абстрактно-логічний (для теоретичного узагальнення висновків й аналізу результатів дослідження); аналіз і синтез (для аналізу окремих елементів стратегій).

Якщо застосовувати комбінацію цих методів дослідження, можна отримати всебічне розуміння викликів, стратегій і найкращих практик, пов'язаних з управлінням оновленням персоналу в економічному секторі, і надати обґрунтовані рекомендації із вдосконалення практики управління.

### РЕЗУЛЬТАТИ

Економічний сектор відіграє життєво важливу роль у зростанні й розвитку будь-якої країни. Щоб зберегти конкурентоспроможність й актуальність на глобальному ринку, що швидко змінюється, в економічну галузь необхідно запроваджувати останні технологічні досягнення та інновації. Однак цього неможливо досягти без ефективної й кваліфікованої робочої сили. Тому актуальною є потреба оновити кадровий потенціал економічного сектору. У цій статті розглянемо проблеми, що виникають у галузі економіки в оновленні кадрового потенціалу, стратегії вирішення цих проблем і переваги оновленого кадрового потенціалу.

Одним з основних викликів, з якими стикається

галузь економіки в оновленні кадрового потенціалу, є швидка динаміка технологій і глобалізація. Технологічний прогрес швидко трансформує галузі, тому підприємства повинні враховувати ці зміни, щоб залишатися актуальними. Однак програми навчання часто є неадекватними, і багатьом працівникам не вистачає необхідних навичок для роботи з новітніми технологіями. Крім того, глобалізація посилює конкуренцію, тому підприємства повинні мати кваліфіковану робочу силу, щоб ефективно конкурувати [4].

Ще одним викликом, з яким стикається галузь економіки в оновленні кадрового потенціалу, є висока плинність кадрів. Працівники з кожним роком усе більше й швидше змінюють своє місце роботи (рис.1). Вони часто залишають роботу в пошуках кращих можливостей, тому це породжує дефіцит кваліфікованих працівників. Крім того, обмежений бюджет на розвиток працівників також перешкоджає галузі оновлювати кадровий потенціал. Багато підприємств не можуть забезпечити достатніми програмами навчання своїх працівників через бюджетні обмеження [5].

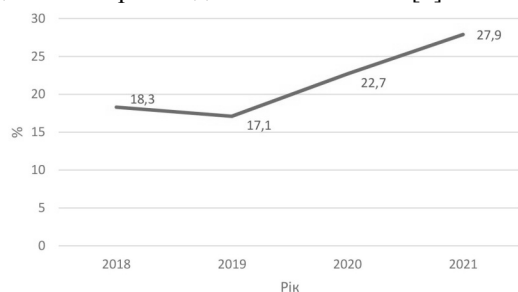


Рис. 1. Середній рівень відходу працівників (узагальнено авторами на основі аналізу Bureau of Labor Statistics, 2021)

Для того щоб розв'язати ці проблеми, економічна галузь має прийняти кілька стратегій. Співпраця з навчальними закладами є однією з таких стратегій. Підприємства можуть співпрацювати з університетами й професійно-технічними школами, щоб запропонувати спеціалізовані програми навчання своїм працівникам. Ці програми можна налаштувати відповідно до конкретних потреб галузі й надати працівникам навички, необхідні для роботи з новітніми технологіями. Ще однією стратегією, яку можна прийняти, є впровадження програм наставництва й коучингу. Досвідчені працівники можуть наставляти нових співробітників, надаючи їм необхідні навички і знання, щоб досягти успіху на своїх посадах [2].

Проведення навчання без відриву від виробництва й семінарів – ще одна ефективна стратегія оновлення кадрового потенціалу. Працівники можуть відвідувати майстер-класи й семінари, щоб отримати нові навички і методи, які можна застосувати на роботі. Пропозиція конкурентної винагороди й пільг також має вирішальне значення. Підприємства повинні надавати привабливі компенсаційні пакети й пільги, щоб утримувати кваліфікованих працівників [4].

Слід зазначити, що вирішальною є культура безперервного навчання. Підприємства повинні надавати пріоритет розвитку працівників і заохочувати їх до подальшої освіти і навчання. Вони можуть запропонувати такі заохочення, як просування на службі й бонуси для працівників, які беруть участь у прог-

рамах навчання і розвитку. Це не лише підвищить кваліфікацію робочої сили, але й створить культуру навчання протягом усього життя, що має вирішальне значення для збереження конкурентоспроможності на ринку.

Також у статті «Вироблення рішень щодо формування конкурентного потенціалу суб'єктів інноваційного підприємництва» розглядається проблема формування конкурентоспроможного потенціалу підприємств в умовах інноваційної економіки. Дослідження визначає ключові фактори, які впливають на формування конкурентного потенціалу, зокрема кадровий потенціал, науково-технічну базу та здатність до інновацій. Зроблено акцент на необхідності оновлення кадрового потенціалу підприємств як одного з основних факторів формування конкурентоспроможного потенціалу в умовах сучасної економіки. Враховуючи нагальну потребу у зміні профілю робіт та появу нових професій, підприємства мають активно працювати над розвитком кадрового потенціалу шляхом вдосконалення професійних знань та навичок своїх співробітників [6].

Переваги від оновлення кадрового потенціалу в економічній галузі є численними. Насамперед слід зазначити, що кваліфікована робоча сила є більш ефективною, що, зі свого боку, підвищує продуктивність і прибутковість. Ще однією перевагою є підвищення рівня задоволеності клієнтів. Кваліфіковані працівники можуть краще обслуговувати клієнтів, які залишаються задоволеними й лояльними надалі. Крім того, оновлена робоча сила посилить інновації і креативність, що призведе до розробки нових товарів і послуг. Зменшення плинності кадрів також є перевагою оновлення кадрового потенціалу. Підприємства можуть утримувати кваліфікованих працівників, заощаджуючи гроші на підборі й навчанні. Отже, оновлення кадрового потенціалу може підвищити конкурентоспроможність на ринку, що є вирішальним для довгострокового успіху.

Для того щоб підтвердити важливість оновлення кадрового потенціалу в економічній галузі, можна розглянути кілька прикладів. Наприклад, у технологічній галузі відомі своїми програмами розвитку працівників такі компанії, як «Гугл» й «Епл». Ці компанії пропонують своїм працівникам можливості безперервного навчання, включаючи навчання на робочому місці, програми наставництва й компенсацію за навчання для подальшої освіти. Також ці програми не лише допомогли компаніям утримати кваліфікованих працівників, але й розробити інноваційні продукти, які зробили революцію у галузі [7].

У галузі охорони здоров'я лікарні й медичні центри впроваджують програми для оновлення кадрового потенціалу для покращення результатів лікування пацієнтів. Наприклад, медичний центр Університету Піттсбурга (UPMC) запровадив програму резидентури для медсестер, яка передбачає навчання без відриву від роботи й наставництво для нових медсестер. Програма значно зменшила плинність медсестер і покращила результати лікування пацієнтів, зокрема скоротила тривалість перебування в лікарні й підвищила задоволеність пацієнтів [8].

Багато компаній на сьогодні інвестують у розвиток працівників. Вони вкладають гроші у різні сфери розвитку (табл. 1).

Таблиця 1 – Найпопулярніші інвестиції в програмі розвитку працівників (Асоціації розвитку талантів)

Інвестиції в програми розвитку працівників	Відсоток компаній
Навчальні програми	93 %
Онлайн-навчання	80 %
Внутрішні курси підвищення кваліфікації	72 %
Фінансова підтримка участі в конференціях і семінарах	70 %
Програми менторингу й коучингу	62 %

До того ж відповідно до аналізу даних інвестиції в програми розвитку працівників призводять до позитивного повернення цих інвестицій. Дослідження Асоціації розвитку талантів показало, що компанії, які інвестують у розвиток працівників, мають більший дохід на одного працівника порівняно з тими, які цього не роблять. Також компанії з програмами розвитку працівників мають нижчий рівень плинності кадрів, що призводить до економії коштів під час відбору кандидата й навчання [3].

### ВИСНОВКИ

Отже, управління економічним сектором є критичним аспектом, який потребує постійної уваги й вдосконалення, особливо за нагальної потреби оновити кадровий потенціал. З огляду на динамічний характер економіки й зростаючу конкуренцію на світовому ринку для організацій украй важливо постійно впроваджувати інновації і вдосконалювати навички й здібності своїх працівників.

Дослідження, розглянуті в цій статті, висвітлюють різноманітні фактори, які необхідно враховувати в управлінні економічним сектором. Ці фактори вклю-

чають важливість стратегічного планування і прогнозування, необхідність ефективного управління талантами, роль лідерства у створенні культури навчання і розвитку, застосування сучасних технологій та інноваційних методів, а також потребу в співпраці й партнерстві.

Враховуючи ці фактори, організації зможуть ефективно реагувати на виклики оновлення свого кадрового потенціалу, зберігаючи водночас конкурентну перевагу на ринку. Крім того, інвестування в розвиток і навчання працівників може призвести до низки переваг, як-от підвищення залученості й мотивації працівників, продуктивності й ефективності організації.

Загалом управління галуззю економіки в разі потреби оновити кадровий потенціал вимагає комплексного й стратегічного підходу. Застосування найкращих практик управління, дасть змогу організаціям ефективно долати виклики стосовно оновлення кадрового потенціалу й залишатися конкурентоспроможними на світовому ринку.

### Список використаних джерел

1. Occupational Employment and Wage Statistics (OEWS) - Health, United States. *Centers for Disease Control and Prevention*. 2021. URL: <https://www.cdc.gov/nchs/hus/sources-definitions/oews.htm>
2. Kubsova K., Horska E. The importance of employee development in today's business environment. *Journal of Competitiveness*. 2019. No. 11(3). pp. 57–73.
3. 2019 State of the Industry. *ATD Research*. URL: <https://www.td.org/research-reports/2019-state-of-the-industry>
4. Otoo F.N.K. Human resource development and employee turnover intentions. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*. 2022. Vol. 4, no. 4. URL: <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i4.360>
5. Bureau of Labor Statistics. Occupational employment statistics. 2021. URL: <https://www.bls.gov/oes/>
6. Зрибнева І.П. Вироблення рішень щодо формування конкурентного потенціалу суб'єктів інноваційного підприємництва. *Інтелект XXI*. 2020. № 5. С. 150–155.
7. Employee retention strategies in IT sector – a perceptual survey. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. 2021. Vol. 26, no. 02. URL: <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.02.151>
8. Human Resource Management in Health Care Industries for Generation Y: Challenges of the 21st Century / M.M. Hassan et al. *Australasian Business, Accounting and Finance Journal*. 2022. Vol. 16, no. 1. pp. 21–40. URL: <https://doi.org/10.14453/aabfj.v16i1.3>

### References

1. Occupational Employment and Wage Statistics (OEWS) - Health, United States. *Centers for Disease Control and Prevention*. 2021. URL: <https://www.cdc.gov/nchs/hus/sources-definitions/oews.htm>
2. Kubsova K., Horska E. The importance of employee development in today's business environment. *Journal of Competitiveness*. 2019. No. 11(3). pp. 57–73.
3. 2019 State of the Industry. *ATD Research*. URL: <https://www.td.org/research-reports/2019-state-of-the-industry>
4. Otoo F.N.K. Human resource development and employee turnover intentions. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*. 2022. Vol. 4, no. 4. URL: <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i4.360>
5. Bureau of Labor Statistics. Occupational employment statistics. 2021. URL: <https://www.bls.gov/oes/>
6. Zrybnieva I.P. Making decisions regarding the formation of competitive potential of subjects of innovative entrepreneurship. *Intellect XXI*. 2020. № 5. pp. 150–155. (in Ukrainian).
7. Employee retention strategies in IT sector – a perceptual survey. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. 2021. Vol. 26, no. 02. URL: <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.02.151>
8. Human Resource Management in Health Care Industries for Generation Y: Challenges of the 21st Century / M.M. Hassan et al. *Australasian Business, Accounting and Finance Journal*. 2022. Vol. 16, no. 1. pp. 21–40. URL: <https://doi.org/10.14453/aabfj.v16i1.3>

**Yevhen BURIK**

Doctor of Economics, Associate Professor, Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8039-004X>

e-mail: burzhen@ukr.net

**Iryna VEREZOMSKA**

PhD in Economics, Associate Professor, Kyiv National University of Culture and Arts

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3289-3734>

e-mail: verez\_kult@ukr.net

**Serhii YAREMCHUK**

Doctor of Sociology, Associate Professor of department, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2216-8026>

e-mail: serg.doc.cv@gmail.com

## MANAGEMENT OF THE ECONOMIC SECTOR UNDER THE CONDITIONS OF THE URGENT NEED TO UPDATE PERSONNEL POTENTIAL

**Introduction.** The economic sector is constantly evolving, and in order to remain competitive, companies must regularly update their workforce to keep pace with new technologies and market demands. This paper examines the challenges and opportunities associated with managing human resources in the economic sector, particularly under conditions of urgent need for updating personnel potential.

**The purpose of the paper** is to analyze the current state of human resource management in the economic sector and to propose strategies for updating personnel potential in response to changing market demands and technological advancements. The paper examines the role of leadership, training and development, and other key factors in promoting innovation and growth in the economic sector.

**Results.** The paper finds that effective human resource management is critical for companies operating in the economic sector. The study identifies a number of key challenges, including difficulties in attracting and retaining top talent, gaps in employee skills and knowledge, and the need for ongoing training and development programs. The paper also highlights the potential benefits of investing in workforce development, including increased productivity, improved employee morale and job satisfaction, and a more competitive position in the marketplace.

**Conclusion.** In conclusion, effective human resource management is essential for companies operating in the economic sector, particularly in the face of rapidly changing market demands and technological advancements. By investing in training and development programs, updating recruitment strategies, and promoting a culture of innovation and growth, companies can position themselves for long-term success in a dynamic and competitive business environment.

**Keywords:** management, economic sector, personnel potential, renewal