



УДК 33

ORGANIZATIONAL ENSURING THE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF BUSINESS STRUCTURES AS A COMPONENT OF STRATEGIC MANAGEMENT**ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ****Savchenko V.M. / Савченко В.М.***s.e.s., prof. / к.е.н., проф.*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2496-2525>**Kononenko L.V. / Кононенко Л.В.***s.e.s., as.prof. / к.е.н., доц.*ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5698-5003>**Karnaushenko A.S. / Карнаушенко А.С.**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1813-2792>*Kherson State agrarian and economic University,**73006, 23 Stritenska Str., Kherson, Ukraine**Херсонський державний аграрно-економічний університет,**73006, вул. Стрітенська, 23, Херсон, Україна*

Анотація. Стаття присвячена проблемам оцінки та формування трудового потенціалу. Досліджено проблеми та перспективи формування трудового потенціалу за умов застосування перманентної освіти. Розглянуто сучасні проблеми забезпечення цілей сталого розвитку, які є наслідками Industry 4.0. Розглянуто організаційні форми та напрями перманентної освіти як складової системи розвитку трудового потенціалу. Встановлено проблеми розвитку трудового потенціалу аграрних підприємств та визначено можливі напрями їх подолання.

Ключові слова: перманентна освіта, блокчейн, цифрові компетенції, аграрна сфера, корпоративне підприємництво

Важливим структурним елементом потенціалу сучасних підприємств є трудовий потенціал. Оцінка трудового потенціалу здійснюється як за кількісними так і за якісними показниками. Більш поширеним є використання саме кількісних показників, що обумовлено їх абсолютним характером та прозорістю формування.

Розвиток трудового потенціалу відбувається, як правило, у процесі підбору кадрів, але для сучасних умов більш прийнятним є орієнтація на розробку системи заходів, що комплексно забезпечує створення умов реалізації потенціалу кожного працівника через систему мотивації, гармонізації психологічного клімату та перманентної освіти, що має відповідати стратегії підприємства та є складовою корпоративної культури.

Четверта промислова революція призводить до серйозних проблем на ринках праці. Виникають нові категорії робіт, які частково або повністю замінюють існуючі. Набір навичок працівника, які необхідні для його забезпечення достойною роботою перманентно змінюється. Це означає, що навчання стає набагато важливішим як для працівника так і для підприємства. Перманентні і швидкі інноваційні процеси відбуваються практично в усіх галузях, що постійно вимагає від працівників оновлення навичок і знань. Це



змушує більшість людей або оновлювати свої навички і вміння, або і зовсім змінювати свої професії, а це потребує перманентного, а іноді і фундаментального перенавчання [9]. Досвід успішних підприємств високорозвинених країн свідчить про необхідність перманентної внутрішньокорпоративної освіти, що системно охоплює весь трудовий персонал.

Серед проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальних Цілей сталого розвитку до 2030 року передбачено:

- п. 4 - забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх;
- п. 8 - сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх [6].

Крім того, на міжнародному рівні зростає увага до проблем справедливого розподілу вигід економічного зростання, глобалізації та технічних інновацій, що супроводжується забезпеченням створення більшої кількості робочих місць кращої якості, скороченням нерівності та сприяє інклюзивній участі робочої сили. Саме це обумовлює необхідність розробки та впровадження систем формування та підвищення професійних навичок та підприємницьких навичок, забезпечення стабільних і безпечних робочих місць, зміцнення соціального захисту [1].

Програма гідної праці є цільовою основою сталого розвитку та політичного управління і сталого соціально-економічного зростання [9]. Відповідно ми вважаємо, що питання перманентної професійної освіти та набуття цифрових компетенцій є важливим не лише з точки зору необхідності розвитку трудового потенціалу суб'єкта господарювання, але і у контексті реалізації Цілей сталого розвитку.

Для суб'єктів господарювання у процесі прийняття управлінських рішень є необхідним здійснювати оцінку трудового потенціалу. Найбільш поширеними при цьому є витратний і доходний підходи. Дохідний підхід ґрунтується на оцінці реальної вигоди щодо використання трудових ресурсів, а ефективність розглядається з двох сторін: як з позиції безпосередньо діяльності персоналу так і стосовно ефективності процесу управління формуванням та використанням трудового потенціалу. На практиці підприємствами України доходний підхід майже не використовується, застосування ж витратного є обмеженим з огляду на недосканалість відповідних методик облікового спостереження та низьку мотивацію капіталізації витрат на розвиток трудового потенціалу.

Проблеми практики оцінки ефективності використання трудового потенціалу негативно впливають на рівень усвідомлення власниками бізнесу та менеджменту необхідності вкладання ресурсів у його розвиток. Найбільш ефективним елементом системи розвитку трудового потенціалу, що забезпечує зростання його якості, є система перманентного навчання. Цей напрям розвитку трудового потенціалу також пов'язаний із розвитком інноваційного потенціалу в межах реалізації системи чи окремих елементів корпоративного підприємництва.



Для суб'єктів, що започатковують систему організаційних заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу шляхом реалізації перманентної освіти, є необхідним визначити як доцільні напрями так і ефективні організаційні форми. Також має бути визначено суб'єктів, на яких покладаються обов'язки розробки моделі внутрішньої освіти та контроль за її впровадженням та реалізацією. Відповідно до досвіду вітчизняних підприємств доцільним є створення в межах підприємницької структури адміністративного підрозділу – центру підвищення кваліфікації. Також на підприємствах, які практикують програми внутрішнього підприємництва, ці обов'язки покладають на менеджера з інноваційного розвитку.

На підставі проведеного анкетування підприємств Кропивницького району Кіровоградської області з'ясовано, що всього 7% з обстежених підприємств здійснюють навчання персоналу на постійній основі і лише 3% - створили відповідні структурні підрозділи. Серед обстежених були як промислові підприємства, так і суб'єкти підприємницької діяльності аграрного сектору. Саме останні негативно відповідали щодо наявності системи підвищення кваліфікації та заходів спрямованих на розвиток трудового потенціалу.

Для забезпечення підвищення кваліфікації та навчання персоналу підприємства, що мають відокремлений цільовий підрозділ, як правило, співпрацюють з освітніми закладами, що позитивно впливає на ефективність цієї діяльності. Рисунком 1 наведено організаційні особливості та можливі напрями освітньої програми на базі використання цифрових технологій.

Проте, потребують оптимізації організаційні форми освітньої діяльності, зокрема стосовно можливості застосування digital – технологій.

Було проведено анкетування працівників обстежених підприємств (вибіркове – поширювалось на технологічний персонал середньої ланки, працівників маркетингової служби та відділу збуту) щодо преференцій у напрямках освітньої діяльності. Так, більше половини персоналу зазначило необхідність підвищення рівня комп'ютерної грамотності та ознайомлення із сучасним програмним забезпеченням відповідно до професійного спрямування. Одним з перспективних напрямів визначено опанування роботи з блокчейном [3].

На підставі досліджень також з'ясовано що необхідність опанування комп'ютерними технологіями обумовлена не лише професійним напрямом діяльності, але й потребою адаптації до цифрового простору в усіх сферах життя, що більш характерно як для робітничого персоналу, так і менеджменту сільськогосподарських підприємств.

Цифрова трансформація, яка є реалією Індустрії 4.0., охоплює величезну кількість процесів, взаємодій, операцій, технологічних еволюцій, змін, внутрішніх і зовнішніх факторів, галузей тощо [5]. Цифровізація докорінно змінює світ: «характер змін настільки фундаментальний, що світова історія ще не знала подібної епохи – часу як великих можливостей та соціальних благ, так і потенційних небезпек, ризиків соціальної, екологічної та особистісної деградації» [7]. Відбувається «парадоксальне поєднання грандіозного науково-технічного прогресу з наростанням кризових тенденцій екологічного,



економічного та соціального розвитку, які загрожують основам існування світової цивілізації» [4]. В Україні ці проблеми посилюються повномасштабними військовими діями. Негативною тенденцією є те, що спостерігається нерівність у можливостях долучення до опанування та використання таких здобутків цивілізації як цифрові технології відносно сільських та міських мешканців. Ця проблема обумовлює і іншу нерівність щодо перманентної освіти. Так більшість суб'єктів господарювання в аграрній сфері є малими, з низьким рівнем корпоративної культури, що обумовлює нехтування власниками та менеджментом питань розвитку трудового потенціалу.

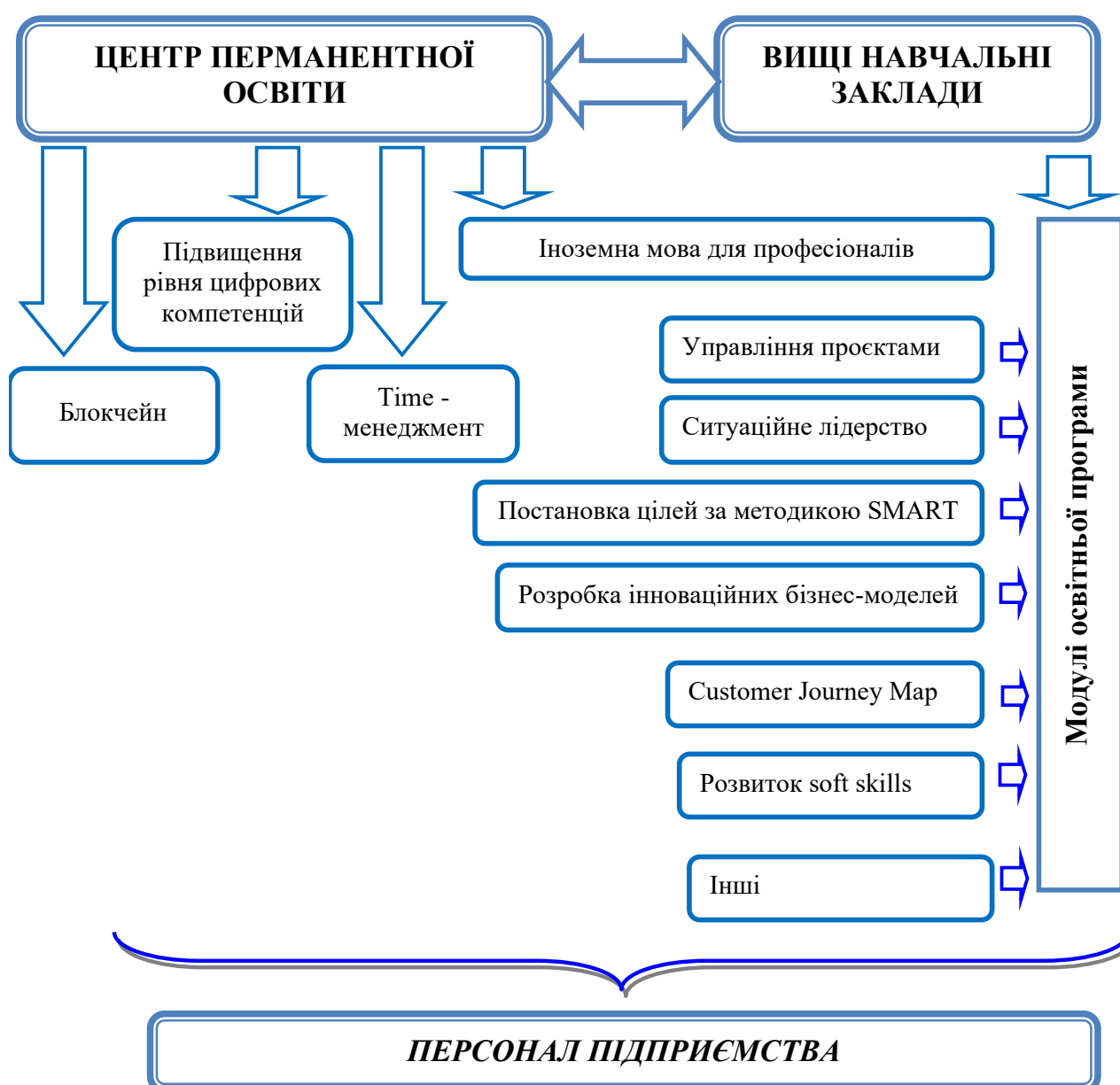


Рис. 1. Організація навчально-консультаційної діяльності закладів освіти на базі використання цифрових технологій

Розроблено авторами.



Відповідно до результатів Глобального дослідження сприйняття ризиків (GRPS) (Звіт про глобальні ризики за 2021 рік) до найбільш вірогідних ризиків наступного десятиріччя віднесені: інфекційні захворювання; поширення зброї масового ураження; екстремальні погодні умови; погіршення навколишнього середовища, яке пов'язане із діяльністю людей; концентрація цифрових потужностей; цифрова нерівність та зброї у роботі IT-інфраструктури і кібербезпеці. Щодо найближчих двох років, то «найбільш неминучу загрозу, тобто ті події, які, найімовірніше, відбудуться...мають кризи зайнятості та забезпеченості ресурсами, які необхідні для існування, широке розчарування молоді, цифрова нерівність, економічний застій, техногенна шкода навколишньому середовищу, ерозія згуртованості суспільства та зростання кількості і масштабів терористичних атак» [5]. Це обумовлює необхідність фундаментальної перебудови постулатів світоустрою, взаємодії суспільства і природи, роботи, освіти, тощо. Відповідно розвиток трудового потенціалу є проблемою не лише суб'єктів господарювання, але і соціуму.

В умовах перманентних змін які обумовлені як процесами цифровізації, так і змінами у податковому, обліковому і правовому законодавстві, менеджмент підприємств стикається із проблемами якісного і своєчасного інформаційного забезпечення. Навіть за умов наявності офіційних веб-ресурсів суб'єкти господарювання неспроможні задовольнити свій інформаційний запит, що посилюється умовами функціонування аграрних підприємств [2]. Це стосується навіть діючих нормативно-правових актів, оскільки більшість з них потребує роз'яснень спеціалістами. Вирішення ж питань технологічного, організаційного, екологічного та інших вузькоспеціалізованих напрямів, потребує залучення широкого кола відповідних висококваліфікованих і досвідчених фахівців. У цьому зв'язку, є доцільним продовжувати державну підтримку консалтингової діяльності дорадчих служб. На нашу думку, доцільно розширити перелік дорадчих послуг, що фінансуються державою, освітніми послугами, зокрема спрямованими на формування цифрових компетенцій. Також за результатами діяльності сільськогосподарських підприємств 2022 року запроваджено мінімальний податковий платіж. При його розрахунку, на нашу думку, доцільно поряд з податками та витратами, що зменшують платіж, враховувати і документально підтверджені витрати на освітні послуги, які отримані працівниками сільськогосподарських підприємств та безпосередньо пов'язані із розвитком трудового потенціалу, зокрема в частині цифрових компетенцій.

Список використаних джерел:

1. МОТ в действии. Доклад Генерального директора Международная конференция труда 107-я сессия, 2018 год URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_629322.pdf

2. Савченко, В., & Кононенко, Л. (2022). Оптимізація функціонування малих сільськогосподарських підприємств у контексті співпраці з регіональними дорадчими службами. *Таврійський науковий вісник. Серія:*



Економіка, (14), 43-51. <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.14.6>

3. Танклевська Н.С., Петренко В.С., Карнаушенко А.С. Економічна сутність та види криптовалют у світі. Бізнес-навігатор. 2017. Вип. 4–2. С. 133–138.

4. Таран-Лала О. М. Функціонування соціально-економічних систем: теорія та практика : монографія Полтава : ПУЕТ, 2016. 332 с.

5. Трансформація соціально-економічних систем в умовах викликів глобального сталого розвитку : монографія / за заг. ред. Т. В. Орехової. Вінниця : Нілан-ЛТД, 2021. 448 с.

6. Цілі сталого розвитку URL: <https://mon.gov.ua/ua/nauka/innovacijna-diyalnist-ta-transfer-tehnologij/analitichni-materiali/cili-stalogo-rozvitku>

7. Шваб Клаус Четверта промислова революція. Формуючи четверту промислову революцію / Переклад Н. Климчук. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного дозвілля», 2019. 416 с.

8. Fisk P. Education 4.0 ... the future of learning will be dramatically different, in school and throughout life URL: <https://www.peterfisk.com/2017/01/future-education-young-everyone-taught-together/>

9. Partnerships and Field Support. International Labour Organization URL: <http://www.ilo.org/pardev/lang--en/index.htm>

***Abstract.** The article is devoted to the problems of assessment and formation of labor potential. The problems and prospects of the formation of labor potential under the condition of applying permanent education are studied. The current problems of ensuring the goals of sustainable development, which are the consequences of Industry 4.0, are considered. The organizational forms and directions of permanent education as a component of the labor potential development system are considered. The problems of the development of the labor potential of agrarian enterprises have been identified and the possible ways to overcome them have been determined.*

***Key words:** permanent education, blockchain, digital competences, agrarian sphere, corporate entrepreneurship*

Стаття надіслана: 21.02.2023 р.

© Савченко В.М., Кононенко Л.В., Карнаушенко А.С.