

**Ilya Barkhatov, Graduate Student**

*Poltava State Agrarian University*

*Poltava, Ukraine*

**Olena Varaksina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor**

*Poltava State Agrarian University*

*Poltava, Ukraine*

*DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-471-9-35>*

## **KEY CHALLENGES AND WAYS OF LABOR RESOURCE DEVELOPMENT IN MODERN ENTERPRISES**

### **КЛЮЧОВІ ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

В умовах динамічного розвитку економіки та швидких змін технологій, підприємства стикаються з необхідністю швидко адаптуватися до нових умов, що неможливо без ефективного управління людськими ресурсами, адже кваліфікований та мотивований персонал є одним із ключових чинників успіху організації на ринку. В умовах глобалізації та складної структури соціально-трудових відносин розвиток персоналу стає особливо важливим, оскільки сучасні реалії вимагають не лише залучення висококваліфікованих фахівців, але й утримання їх у компанії, мотивації та стимулювання до результативної праці, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємств.

Як зауважує дослідник [1, с. 270], головна мета процесу управління трудовими ресурсами полягає у досягненні тактичних (потенціал), оперативних (прибуток) і стратегічних (безперервний розвиток) цілей, які стоять перед підприємством, однак для досягнення цих цілей персонал повинен бути організованим, умотивованим, висококваліфікованим – здатним мобілізувати ресурси для формування та реалізації потенціалу, втілювати ідеї керівництва для отримання прибутку, мати інноваційні творчі здібності для забезпечення безперервного розвитку підприємства [1, с. 270].

Сучасні підприємства стикаються з численними викликами у сфері управління трудовими ресурсами, що обумовлено впливом різноманітних чинників. Основними проблемами управління трудовими ресурсами сучасного підприємства є:

– *недостатня мотивація персоналу*: відсутність ефективних систем стимулювання призводить до зниження продуктивності та рівня залученості працівників;

– *плинність кадрів*: високий рівень плинності персоналу може бути пов'язаний із незадоволеністю умовами праці, низькою оплатою або недостатніми можливостями для професійного зростання;

– *низький рівень кваліфікації та адаптації працівників*: швидкий розвиток технологій та зміни ринкових умов вимагають від персоналу постійного підвищення кваліфікації;

– *складнощі в управлінні поколіннями*: на сучасних підприємствах працюють представники різних поколінь (Baby Boomers, X, Y, Z), кожне з яких має свої підходи до роботи, мотиваційні чинники та цінності;

– *нестача фахівців у певних галузях*: сучасні підприємства часто стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів, особливо у технологічних галузях;

– *баланс між роботою та особистим життям*: зростаючий акцент на work-life balance ставить нові виклики перед підприємствами у створенні гнучких графіків роботи, дистанційної роботи та інших ініціатив, які б відповідали очікуванням працівників без втрати ефективності.

Ці проблеми вимагають постійної уваги від керівників, гнучкості в підходах до управління персоналом та впровадження нових стратегій для збереження та розвитку трудових ресурсів. Розв'язання цих проблем стає ключовим для забезпечення ефективної діяльності та конкурентоспроможності бізнесу.

Як свідчить досвід зарубіжних країн, найбільших успіхів досягають ті підприємства, де створені сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології управління людським капіталом [2, с. 54].

Таким чином, управління трудовими ресурсами стає ключовим фактором для підприємств, що прагнуть залишатися конкурентоспроможними на сучасному ринку, де людський капітал є основним джерелом довгострокового успіху. Для ефективного вирішення сучасних проблем управління трудовими ресурсами підприємствам слід впроваджувати інноваційні підходи. Використання штучного інтелекту та машинного навчання дозволяє автоматизувати аналіз даних і прогнозувати потреби працівників, що сприяє оптимізації процесів. Гейміфікація навчання та розвитку підвищує мотивацію, а прогресивні HR-платформи допомагають автоматизувати рутинні завдання. Інвестиції в когнітивне навчання та розвиток гнучких навичок забезпечують персоналізований підхід, відкриваючи потенціал працівників і сприяючи їхньому креативному розвитку. Використання технологій VR/AR для тренінгів створює безпечне середовище для практичного навчання, адаптації та соціалізації, що підвищує ефективність процесів і підтримує інноваційний підхід до розвитку персоналу.

### **Література:**

1. Ващенко Н.В. Сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом». *Бізнес Інформ*. 2013. № 11. С. 266–273.
2. Костунець Т.А., Корнійчук А.М. Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. С. 570–572. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/114.pdf>