

**Салоїд С.В.**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту підприємств

**Дерев'янку Ю.С.**

КПІ ім. Ігоря Сікорського

## **ДОСЛІДЖЕННЯ АКТУАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ ОБМЕЖЕНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

На сьогоднішній день, одним з ключових факторів дестабілізації національного економічного середовища є продовження активних бойових дій та режиму воєнного стану, що чинить значний вплив на параметри економічної активності підприємницького сектору та вітчизняної макроекономічної системи в цілому. Одним з найбільш актуальних питань залишається проблема кадрового забезпечення ринку праці, що протягом останніх років характеризується дефіцитністю та висококонтурентністю з боку роботодавців.

Навесні цього року рекрутингові сайти заявили про рекордне збільшення кількості вакансій. Більш того, у квітні лише на порталі Work.ua було опубліковано понад 111 тисяч вакансій, що є найвищим показником від початку повномасштабного вторгнення[1]. Разом з тим, даний факт слугує негативним індикатором розвитку національної економіки, що свідчить про зростання дефіциту кадрового ресурсу та недостатності відповідного ресурсного забезпечення підприємницького сектору.

Найбільше зазнають гострого дефіциту кадрів такі сфери як: аграрний сектор, будівництво, готельно-ресторанний бізнес, а також транспортна та логістична сфери. До прикладу, дефіцит кадрів на транспортно-логістичних підприємствах складає близько 30%, зокрема найбільша потреба спостерігається у частині забезпеченості такими посадами як водій комунального транспорту, машиніст рухомого складу (тобто професії, які історично характеризуються переважанням чоловіків в загальній гендерній структурі персоналу). Саме тому компанії почали пропонувати вакансії жінкам, а у липні цього року представництво ООН Жінки анонсувало пілотний проєкт, який полягає у запуску програм перекваліфікації жінок на водійок громадського транспорту. Аналогічна ситуація має місце й у сфері готельно-ресторанного бізнесу, при цьому, дефіцит кадрів спостерігається відносно обох статей. На сьогоднішній день, на одного працівника припадає близько 2 вакансій, що закономірно спричиняє значне падіння рівня сервісу та зростання вартості послуг до 20%, водночас, власники відповідних закладів сфери обслуговування активно підвищують пропонований рівень заробітної плати, знижуючи при цьому вимоги до кандидатів. Влітку 2024 року середня зарплата у сфері готельно-ресторанного бізнесу досягла 25 000-27 000 грн, що майже на 45% більше, ніж у 2022 році.

Окреслена вище проблематика залучення кадрового ресурсу в сфері обслуговування викликана перш за все, нестачею кадрів у межах національної економіки, що в свою чергу, зумовлена широким спектром об'єктивних причин, втілених у таких процесах та явищах як: мобілізація, зовнішні та внутрішні міграційні процеси, зміни у демографічній структурі населення тощо. Зокрема, половина людей, які виїхали закордон, за результатами опитування Київського міжнародного інституту соціології, не планують повертатися, створюючи тим самим пропозицію кадрового ресурсу на європейських ринках праці й обмежуючи кадровий потенціал національної економіки[2].

Слід зазначити, що прогресивний характер динаміки розвитку проблем забезпечення кадровим ресурсом вітчизняного підприємницького сектору призводить до широкого кола наслідків, зокрема у частині погіршення якості надання послуг, зростання їх вартості, обмеження фінансової спроможності підприємницьких структур тощо. До прикладу, КП «Київський метрополітен» нещодавно повідомляє про

збільшення інтервалу руху поїздів через дефіцит співробітників. Національним банком України на 2025 рік прогнозується підвищення зарплати у приватному секторі зумовлене складнощами у пошуку та підборі висококваліфікованих працівників. Очікується, що реальні заробітні плати у межах національної економіки перевищать довоєнний рівень, зберігаючи відповідну зростаючу динаміку й в подальшому. Проте природа такої зростаючої динаміки викликана негативними чинниками внутрішнього розвитку економіки, що закономірним чином, у перспективі призведе до зростання рівнів інфляції. Принагідно зазначимо, не менш загрозливим фактором у питанні кадрового забезпечення національної економіки залишається проблема відтоку бізнесу й сповільнення параметрів ділової активності, зокрема іноземні замовники, які працювали з українськими контрагентами, активно скорочують обсяги співпраці з метою зниження ризиків, зумовлених повномасштабним вторгненням та загрозою мобілізації персоналу.

Варто зазначити, що вирішення проблеми підтримки кадрового потенціалу національної економіки потребує формування комплексних стратегій та узгоджених дій регуляторних органів. Одним з перспективних напрямків подолання даної проблеми є розвиток вітчизняного людського потенціалу у розрізі найбільш активних соціальних страт населення, зокрема розбудова вітчизняної системи освіти на основі фундаментальних принципів економіки знань із широким залученням підприємницького сектору до процесу освітньо-наукової діяльності; забезпечувати стимулювання розвитку технічних наук та популяризації відповідного спектру зайнятості. Не менш важливим напрямком є забезпечення більш широкого залучення осіб старшого віку, за рахунок створення спеціальних програм перекваліфікації, цифрової освіти, інклюзивності інфраструктури національного економічного середовища. Пріоритетність даного напрямку є очевидною враховуючи, що середній вік населення в Україні складає 44,7 років. Саме тому, розгляд категорій населення у віковому інтервалі від 20 до 35 років є фактором самообмеження у частині кадрового забезпечення економічної діяльності. Відокремленим напрямком у даному питанні є також адаптація іноземного досвіду, зокрема тих країн, що застосовують принцип «срібної економіки», який передбачає активне залучення людей старшого віку до роботи, паралельно протидіючи таким негативним соціальним явищам як ейджізм. Виходячи з цього, формування національної політики у сфері праці вимагає дотримання системних засад забезпечення гендерної рівності, інклюзивності та формування ефективної національної освітньо-наукової інфраструктури. Підтвердження наявності значного потенціалу у даній сфері є дані Міністерства соціальної політики України, згідно яких близько 1 мільйону осіб з інвалідністю могли бути працевлаштованими, якщо б роботодавцями та державою були б створені належні економічні та інфраструктурні умови. Необхідно залучити додаткове фінансування від держави для створення цих умов. Таким чином вдасться збільшити кількість співробітників на ринку праці, що в майбутньому матиме гарний вплив на українську економіку.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що подолання проблем кадрового забезпечення національної економіки потребує проактивної політики держави у сфері соціальної політики, освітньо-наукової діяльності, розбудови інклюзивної інфраструктури та формуванні партнерських зв'язків з підприємницьким сектором.

#### **Перелік посилань:**

1. Кадровий голод в Україні: причини, наслідки та 8 стратегій виходу із ситуації. *HappyMonday*. 2024. URL: <https://happymonday.ua/kadrovyyj-golod-v-ukrayini-8-strategij-vyvodu/> (дата звернення 27.10.2024).

2. Минулого року було краще: серед компаній України значно підвищився дефіцит кадрів. *Економічна правда*. 2024. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2024/04/25/712901/> (дата звернення 27.10.2024).