

Богдан КАЛИНЯК

здобувач освітньо-наукової програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Євген КАЧАН, канд. екон. наук,

професор, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНА ВЗАЄМОДІЯ У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ

В умовах повномасштабної війни в Україні проблема формування та розвитку кадрового потенціалу організацій набула особливої актуальності. Воєнні дії спричинили суттєві трансформації ринку праці, зростання рівня трудової міграції, внутрішнього переміщення населення, дефіцит кваліфікованих кадрів та зміну структури професійного попиту. Одночасно цифровізація економіки та швидкі технологічні зміни посилюють потребу у висококваліфікованому людському капіталі, здатному адаптуватися до кризових умов функціонування економіки. Зокрема, у роботі О. Гули [2] публічно-приватна взаємодія розглядається як важливий механізм забезпечення кадрової безпеки та стабільності функціонування системи публічного управління в умовах сучасних кризових викликів. В свою чергу, автори М. Слатвінський та Н. Фоменко [4] акцентують увагу на необхідності модернізації інституційного забезпечення управління кадровим потенціалом в умовах цифрової економіки та нестабільного ринку праці.

Однією з найбільш гострих проблем сучасного ринку праці є невідповідність професійних компетентностей випускників потребам роботодавців. Воєнні дії посилили структурні диспропорції ринку праці через руйнування підприємств, зміну регіональної структури економіки та дефіцит фахівців у критично важливих сферах економіки. О. Захарчук та З. Кобеля у своєму дослідженні [3] зазначають, що сучасні роботодавці потребують працівників із високим рівнем адаптивності, цифрових навичок та здатністю до швидкого професійного перенавчання. Також, автори І. Бурачек та

О. Правда [1] підкреслюють, що ефективне формування кадрового потенціалу можливе лише за умов тісної взаємодії системи освіти та роботодавців. У цьому контексті ключовими формами взаємодії виступають: участь бізнесу у формуванні освітніх стандартів, спільна розробка навчальних програм, менторські програми для студентів, виробнича практика та оцінювання компетентностей за участю роботодавців. Водночас перспективним напрямом розвитку публічно-приватної взаємодії є розширення системи дуальної освіти через посилення участі роботодавців у підготовці фахівців.

Публічно-приватне партнерство є важливим інструментом забезпечення кадрової стійкості організацій у період війни та післявоєнного відновлення держави. Об'єднання ресурсів держави, бізнесу та освітніх інституцій дозволяє забезпечити швидке реагування на кадрові потреби економіки, організувати перекваліфікацію працівників та створити умови для ефективної зайнятості населення. Основними формами такого партнерства є: спільне фінансування освітніх програм, створення центрів професійного навчання, державні та приватні програми перекваліфікації, програми працевлаштування ветеранів і ВПО, а також розвиток інституцій дуальної освіти.

Держава виступає ключовим координатором процесів відновлення кадрового потенціалу країни. Публічні інституції забезпечують нормативно-правове регулювання ринку праці, реалізацію програм зайнятості, підтримку професійної освіти та фінансування програм перекваліфікації населення. У межах державної політики реалізуються такі форми взаємодії: державні програми зайнятості, центри кар'єрного консультування, цифрові служби зайнятості та програми підтримки професійної мобільності населення. Вважаємо, що на сьогодні, важливим є запровадження державних стимулів для бізнесу, який інвестує у професійне навчання працівників, їх перекваліфікацію та працевлаштування ветеранів і внутрішньо переміщених осіб. Приватний же сектор є основним суб'єктом формування попиту на сучасні професійні компетентності та важливим учасником процесів професійної адаптації населення в умовах війни.

Воєнні виклики значно прискорили цифровізацію кадрових процесів. Використання цифрових платформ, онлайн-освіти, дистанційного рекрутингу та автоматизованих HR-систем забезпечує безперервність функціонування організацій навіть в умовах кризових ситуацій. У дослідженні [4] цифровізація визначається як ключовий чинник модернізації системи управління кадровим потенціалом та забезпечення гнучкості ринку праці. Розвиток цифрової грамотності працівників є необхідною умовою ефективного функціонування організацій у сучасних умовах [5]. У зв'язку з цим актуалізується розвиток цифрових платформ зайнятості та професійного навчання, які забезпечують оперативне реагування на зміни ринку праці. Окрім того, швидке оновлення технологій і професійних вимог зумовлює необхідність безперервного професійного розвитку працівників, що передбачає системне навчання, підвищення кваліфікації та адаптацію персоналу до сучасних викликів ринку праці.

Воєнні дії суттєво посилили регіональні диспропорції розвитку ринку праці. Частина регіонів зазнала значних економічних втрат, руйнування інфраструктури та масового переміщення населення, що негативно вплинуло на кадрове забезпечення територій. Нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів, відмінності у структурі зайнятості та рівні інвестиційної активності обумовлюють різні можливості формування й розвитку кадрового потенціалу. У зв'язку з цим перспективним напрямом є створення єдиної цифрової системи моніторингу кадрових потреб регіонів для прогнозування дефіциту професій і коригування освітньої політики відповідно до потреб ринку праці. Водночас регіональна кадрова політика повинна враховувати специфіку територіального розвитку та сприяти зміцненню кадрової безпеки держави через розвиток механізмів цифрової підтримки зайнятості, професійного навчання населення та створення регіональних центрів розвитку кадрового потенціалу, які координуватимуть взаємодію бізнесу, закладів освіти й органів влади.

Отже, в умовах воєнних викликів публічно-приватна взаємодія стає необхідною умовою ефективного формування та розвитку кадрового потенціалу організацій. Координація дій держави, бізнесу

та освітнього середовища сприяє забезпеченню кадрової стійкості економіки, розвитку сучасних професійних компетентностей, підтримці зайнятості населення та відновленню людського капіталу країни. З метою підвищення ефективності публічно-приватної взаємодії у сфері розвитку кадрового потенціалу доцільним є створення регіональних центрів розвитку кадрового потенціалу, розширення системи дуальної освіти, запровадження державних стимулів для бізнесу щодо професійного навчання та працевлаштування ветеранів і ВПО, розвиток цифрових платформ зайнятості й професійного навчання, а також впровадження програм безперервного професійного розвитку та регіональних кадрових хабів. Подальші дослідження доцільно зосередити на вдосконаленні моделей публічно-приватної взаємодії та оцінюванні їх ефективності в умовах воєнного та післявоєнного відновлення.

Список використаних джерел:

1. Бурачек І. В., Правда О. Ф. Теоретико-методичні підходи до оцінки розвитку кадрового потенціалу підприємства. Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2015. № 2 (72). С. 105–109. DOI: 10.26642/jen-2015-2(72)-105-109.
2. Гула О. Сучасні механізми забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління: теоретичні засади. Аспекти публічного управління. 2021. Т. 9, № 1. С. 50–54. DOI: 10.15421/152104.
3. Захарчук О. Г., Кобеля З. І. Інструменти та механізми управління кадровим потенціалом: порівняльний аналіз українського та зарубіжного досвіду. Підприємництво та інновації. 2025. № 38. С. 135-139. DOI: 10.32782/2415-3583/38.22.
4. Слатвінський М., Фоменко Н. Модернізація інституційного забезпечення управління розвитком кадрового потенціалу в умовах цифрової економіки. Економічний простір. 2025. № 203. С. 248–255. DOI: 10.30838/EP.203.248-255.
5. Яремко І. І., Меленчук І. І. Кадровий потенціал в діяльності публічної служби: підвищення через процес інтелектуалізації. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2024. № 6. С. 77–81. DOI: 10.51547/ppp.dp.ua/2024.6.12.