

Носатий Д.

аспірант кафедри аудиту

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль, Україна

РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ ТА МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Актуальність дослідження ресурсного потенціалу підприємства в умовах війни та макроекономічної нестабільності зумовлена різким зростанням невизначеності щодо доступності, вартості й безперервності використання фінансових, матеріально-технічних, трудових, інформаційних і енергетичних ресурсів. Воєнні ризики, порушення логістики, міграція робочої сили, інфляційні та курсові коливання, дефіцит капіталу й енергетичні обмеження трансформують ресурси з відносно стабільного фактору виробництва у критичний об'єкт управління та контролю. За таких умов здатність підприємства зберігати та відновлювати ресурсний потенціал безпосередньо визначає його життєздатність, конкурентоспроможність і спроможність виконувати договірні зобов'язання [1].

Додатково значущість дослідження посилюється потребою переходу від традиційної оцінки ресурсів до підходів, орієнтованих на стійкість і адаптивність: диверсифікацію постачальників, формування резервів, гнучке бюджетування, переорієнтацію виробничих програм, релокацію потужностей, забезпечення кіберзахисту та підтримання критичних компетенцій персоналу. Ресурсний потенціал у воєнний період слід розглядати не лише як суму наявних активів, а як здатність системи підприємства швидко мобілізувати ресурси, заміщувати дефіцитні складові та відновлювати втрачені можливості в обмежених умовах [3].

Важливим аспектом є також зростання ролі аналітичного та контрольного забезпечення: оцінювання ресурсних ризиків, виявлення вузьких місць,

розрахунок запасу фінансової міцності, аналіз продуктивності ресурсів і ефективності їх використання, а також обґрунтування пріоритетів інвестицій у критичні ресурси. Це формує науково-практичний запит на розроблення методик інтегральної оцінки ресурсного потенціалу та моделей сценарного прогнозування, які враховують воєнні загрози, шоки попиту й пропозиції та обмеження інфраструктури.

З. О. Коваль стверджує, що стратегічне оцінювання кадрового потенціалу як складової ресурсного забезпечення підприємства передбачає системний аналіз наявних трудових ресурсів (чисельності, компетентностей, продуктивності, вікової структури, критичних ролей) та визначення їх здатності підтримувати ключові бізнес-процеси й стратегічні цілі. Паралельно необхідним є довгострокове прогнозування потреби в персоналі з урахуванням планів розвитку, технологічних змін, можливого розширення чи скорочення діяльності, ризиків ринку праці та сценаріїв зовнішнього середовища. Такий підхід дозволяє заздалегідь виявити дефіцит або надлишок компетенцій, сформувати кадровий резерв, спланувати навчання, перекваліфікацію та залучення фахівців [2].

У результаті підприємство отримує інструмент зниження так званого стратегічного розриву невідповідності між тим кадровим ресурсом, який потрібен для реалізації стратегії, і тим, який фактично є в наявності. Скорочення цього розриву досягається через комплекс рішень у сфері ресурсного забезпечення, підвищення кваліфікації та розвиток компетенцій, оптимізацію структури зайнятості, посилення мотивації та утримання ключових працівників, а також використання гнучких форм залучення персоналу. Відтак кадрове планування перетворюється на елемент забезпечення стійкості підприємства, оскільки дає змогу підтримувати безперервність діяльності та реалізовувати стратегічні зміни навіть за умов обмеженості ресурсів і підвищеної невизначеності.

Н. С. Скопенко, В. В. Левченко та І. А. Зоренко Оцінювання ресурсного потенціалу для забезпечення економічної безпеки підприємства може

здійснюватися різними групами методів: критеріальні спираються на звітні та/або планові дані й дають доволі точні результати завдяки визначеності вихідної інформації, тоді як експертні базуються на судженнях фахівців і є ймовірнісними. Для представлення та опрацювання результатів застосовують графічні і математичні підходи, а коли формалізація ускладнена – методи логічного аналізу [4].

За способом виконання поширені індикаторні методи, що використовують систему ключових показників за напрямками аналізу, та матричні методи, які структурують елементи системи й зв'язки між ними у статичі та динаміці. Окремо виділяють статичні методи, які оцінюють поточний стан без урахування впливу минулих періодів і придатні для оперативних тактичних рішень, але менш ефективні для довгострокового планування.

Отже, дослідження ресурсного потенціалу підприємства в умовах війни та нестабільної економіки є актуальним, оскільки воно створює методичну основу для підвищення стійкості бізнесу, забезпечення безперервності діяльності та прийняття управлінських рішень щодо збереження, мобілізації й відновлення ресурсів за умов підвищених ризиків.

Список використаних джерел

1. Донець О. В. Дослідження ресурсного потенціалу для визначення безпекових заходів на підприємстві. Економіка і управління. 2024. Вип. 4. С. 104-109
2. Коваль З. О. Стратегічний аналіз кадрового потенціалу як основної складової ресурсного забезпечення розвитку підприємств. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2025. № 90. С. 231-238
3. Лучко М. Р. Криптовалюти в контексті бухгалтерської та аудиторської практики в Україні. Ефективна економіка. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/6455/6538>

**XIV Міжнародна науково-практична дистанційна конференція
«Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія»
5 грудня 2025 року, м. Тернопіль**

4. Скопенко Н. С., Левченко В. В., Зоренко І. А. Методичні підходи до оцінювання ефективності використання ресурсного потенціалу підприємств. Агросвіт. 2025. № 6. С. 56-64