

пріоритетів на тлі нестачі ресурсів; мобілізацію суспільства та концентрацію на питаннях керованості процесами; вирішення питання кадрів та перезавантаження системи рекрутингу громадян у владу [4].

#### Список використаних джерел

1. Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л., Дудкіна О.П. Муніципальний менеджмент: підручник / за ред. А.Ф. Мельник. Тернопіль, 2013. 363 с.
2. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
3. Бондар О. В. Ситуаційний менеджмент. Навч. посіб. 2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2012. 388 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/300239927.pdf>
4. Україна 2022. Як не втратити свій шанс стати сильною державою. URL: <https://uifuture.org/publications/ukrayina-2022-yak-ne-vtratyty-svij-shans-staty-sylnoyu-derzhavoyu/>

#### Андрій ДУДЧЕНКО

здобувач ступеня доктора філософії за спеціальністю «Економіка»,  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет  
економіки і торгівлі»

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри управління персоналом,  
економіки праці та економічної теорії  
ВНЗ Укоопспілки «ПУЕТ» Лариса СТЕПАНОВА

### СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ ЯК ІНДИКАТОР ПОДАЛЬШОГО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Швидкий розвиток широкомасштабного вторгнення в Україну спричинив різкі коливання ринку праці, який страждає від різноманітних як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Найбільш вагомим з них є відсутність можливості будь-якого прогнозування, хоча науковці здійснюють моніторинг та дослідження тенденцій. В таких умовах важливим є оптимальне урахування усіх чинників з метою подальшого підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Загальною тенденцією змін ринку праці в Україні з початком війни стало різке скорочення виробництва і торгівлі, а отже, і зменшенням робочих місць. Так, упродовж першого місяця війни лише 17 % великих підприємств

продовжували працювати без будь-яких обмежень (ще 30 % змогли перейти на роботу в онлайн, а решта або не працювали зовсім, або призупинили діяльність якщо не до мирних, то принаймні до спокійніших часів) [2].

Більше 10 % орних земель країни виявились недоступними для проведення посівної кампанії, що мало суттєвий вплив як на експортний потенціал країни, так і на вміст державного бюджету. І якщо фермери відносно швидко призвичаїлися до важких умов і знаходять варіанти зберігання, транспортування необхідних ресурсів та забезпечують інші важливі речі, щоб посівна відбувалася, то менш гнучким агрохолдингам складніше адаптуватися до нових реалій [3].

Станом на початок квітня понад 50 % українців втратили роботу. Насамперед це стосується працівників великих старопромислових підприємств, розташованих у південно-східному регіоні України [4].

Наразі в Україні у перелік найзатребуваніших професій входять: продавець, касир, водій, медики та аптечний персонал і загально робочі спеціальності такі, як вантажники, двірники, прибиральники, пакувальними, комплектувальники і заправники. У компанії *Work.ua* запевняють, що найменше попит знизився на працівників медицини і фармацевтики, сільського господарства й агробізнесу, а також ІТ-галузі. Також на ринку праці з'явилися і такі вакансії, як волонтери. Зокрема, шукають волонтерів-кухарів, прибиральників, операторів координаційних центрів та навіть спеціалістів по роботі з персоналом.

Важким випробування для ринку праці стала масштабна міграція працездатного населення за кордон. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ) зазначає, станом на 29 квітня 2022 року територію України покинули 5 468 629 осіб. Більшість із них поїхала до Польщі – понад 3 млн людей; до Румунії виїхали понад 817 тис. осіб, до Росії – понад 656 тис., Угорщини – майже 520 тис., до Молдови – понад 443 тис., до Словаччини – майже 372 тис. і до білорусі – понад 25 тис. осіб. Водночас, 1 289 500 українців з 28 лютого повернулися додому з-за кордону. Згідно з останньою оцінкою Міжнародної організації з міграції ООН (МОМ), ще 7,7 мільйона громадян України вважаються внутрішньо переміщеними особами, тобто вони залишилися в країні, але були змушені виїхати з власного будинку [5].

Дослідження останніх тенденцій на ринку праці дає підстави для узагальнення таких можливих напрямів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств:

– зміни кон'юнктури ринку праці дадуть поштовх для розвитку нових галузей та відповідно підприємств, що в них функціонують;

– внутрішня міграція дозволить підвищити конкурентоспроможність персоналу підприємств за рахунок посилення конкурентної боротьби працівників;

– зміна акцентів на ринку праці підвищить популярність на робітничі професії, відбудеться переорієнтація на сфери будівництва, важкої промисловості тощо.

Отже, зміни на ринку праці, викликані війною, з одного боку, є руйнівними, але також створюють підґрунтя для підвищення конкурентоспроможності підприємств, оскільки відкривають нові можливості для працівників та економіки в цілому.

**Список використаних джерел:**

1. Самаєва Ю. Як працює тил. *Дзеркало тижня*. 2022. 31 березня. URL: <https://zn.ua/ukr/macrolevel/jak-pratsjuje-til.html>.
2. Через бойові дії неможливо провести посівну на 3,5 млн гектарів сільгоспземель. *Agravery*. URL: <https://agravery.com/uk/posts/show/cerez-bojovi-dii-nemozливо-provesti-posivnu-na-35-mln-gektariv-silgospzemel>.
3. Максимов В. Стало відомо, скільки українців втратили роботу через війну. *Today. Ua*. URL: <https://ukraine.today.ua/ru/stalo-yzvestno-skolko-ukrayntsev-poteryaly-rabotu-yz-za-voynju>.
4. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців: офіційний сайт. URL: <https://www.unhcr.org/uk/what-we-do.html>

**Ольга ДЯКІВ**

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ

**HR-АНАЛІТИКА В ЦАРИНІ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ**

В основі методології HR-аналітики лежить системний підхід, який дозволяє приймати зважені управлінські рішення в компанії на підставі об'єктивних даних, зібраних оброблених і проаналізованих з використанням сучасних методів і технологій.

HR-аналітика дозволяє отримувати чітку інформацію щодо якісного та кількісного складу персоналу, знаходити ефективні моделі впливу на

працівників, виявляти закономірності розвитку останніх, прогнозувати функціональні стратегії менеджменту персоналу. Все вищепераховане дозволяє впливати на ефективність діяльності персоналу, утримувати його на рівні, який відповідає стратегічним цілям компанії.

Правильно підготовлена HR-аналітика показує взаємозв'язок між HR-показниками та бізнес-показниками, які впливають на HR-стратегію компанії та слугують поштовхом для розвитку останньої.

HR-аналітика – це аналіз ринку праці для конкретної позиції або групи позицій, кількість кандидатів на ринку в даний час та в майбутньому, очікування кандидатів (умови праці, заробітна плата тощо), правила поведінки, прагнення до кар'єрного зростання, що дозволяє формувати набір вимог та практичних інструментів для вдалого підбору та відбору претендентів.

HR-аналітика – це потужний і гнучкий інструмент. Вона може застосовуватися для вирішення найрізноманітніших завдань. У сфері менеджменту персоналу основним полем діяльності HR аналітики є рекрутинг. Підбір та відбір персоналу в компаніях часто залежить особистого контакту рекрутера з претендентом. Саме HR-аналітика дозволяє уникнути суб'єктивності в цьому процесі, оскільки ґрунтується на об'єктивних даних для виявлення якостей кандидатів, які згодом приносять кращі результати.

HR-аналітика також може застосовуватися і для оцінки компетенцій або професійно-значущих якостей претендентів на посаду; мотиваційних настанов, рівня їхньої лояльності до майбутнього роботодавця, тощо.

Перспективною сферою використання HR-аналітики є сфера залучення кандидатів до проходження конкурсних процедур підбору та відбору персоналу. В цьому контексті кожен напрямок використання HR-аналітики має свою специфіку, яка систематизована в табл. 1.

*Таблиця 1*

**Напрямки та показники HR аналітики в царині підбору, відбору та ефективності рекрутингу**

HR аналітика підбору персоналу	HR аналітика відбору персоналу	HR аналітика ефективності рекрутингових послуг
– контроль потреби організації у персоналі; – моніторинг вакантних посадових позицій; – розробка проєктів пошуку претендентів;	– розробка проєкту відбору претендентів; – моніторинг кількості поданих заявок; – аналіз резюме;	– тривалість (час заповнення вакансій); – відсоток своєчасно заповнених вакансій до загальної кількості заповнених вакансій;