

2. Величко, К., & Цибульська, Е. (2023). Трансформація бізнес-моделей компаній: сучасні виклики та перспективи у цифровій економіці. *Економіка та суспільство*, (52). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-39>

3. Гавран, В. Я., Грибик, І. І., & Комар, Ю. О. (2025). Дослідження нових бізнес-моделей та стилю бізнесу провідних підприємств сфери торгівлі (вітчизняні та закордонні практики). *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Проблеми економіки та управління*, 9(1), 179–189. <https://doi.org/10.23939/semi2025.01.179>

4. Trostianska, K. (2025). Transformation of business models under the impact of digitalization: global trends and the Ukrainian context. *Innovative economy*, (2), 111–119.

5. Parkhuts, Y. D., & Ohdanska, O. D. (2025). Ensuring the Competitiveness of an Enterprise based on Digital Transformation Models. *European Journal of Management Issues*, 33(2), 75–87. <https://doi.org/10.15421/192507>

УДК 005.96:331.108.2

Гончарук Владислав Сергійович

здобувач вищої освіти

Науковий керівник: Полторак Анастасія Сергіївна

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування

Миколаївський національний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

У сучасних умовах нестачі кваліфікованих працівників управління талантами стає одним із ключових напрямів розвитку підприємств. Глобальна конкуренція за професіоналів, трудова міграція та швидкі технологічні зміни зумовлюють потребу у формуванні ефективних підходів до залучення, утримання й розвитку талановитих фахівців. Від здатності підприємства виявляти та розвивати потенціал своїх працівників залежить його конкурентоспроможність, інноваційність і стабільність на ринку праці.

Одним із ключових елементів економічної безпеки підприємства є його кадровий потенціал. Саме від рівня професійної підготовки, інтелектуальних здібностей, трудової активності та здатності до інновацій працівників залежать ефективність господарської діяльності та стійкість конкурентних позицій на ринку. Персонал відіграє провідну роль у реалізації стратегічних цілей підприємства, підвищенні продуктивності праці, зміцненні корпоративної культури та збереженні комерційної таємниці. Головним завданням кадрової безпеки є створення таких умов, за яких розвиток організації відбувається з мінімальними ризиками, пов'язаними з людським фактором. Це передбачає запобігання витоку

конфіденційної інформації, зниження плинності кадрів, формування системи мотивації, яка сприяє підвищенню лояльності персоналу та підтримує конкурентоспроможність підприємства у довгостроковій перспективі [1].

В умовах сучасного ринку праці особливого значення набуває управління талантами як ключовий напрям HR-менеджменту. Воно передбачає цілеспрямований пошук, залучення, адаптацію та утримання кваліфікованих працівників, здатних забезпечити стабільний розвиток підприємства. Ефективне управління талантами допомагає не лише покривати поточні кадрові потреби, а й формувати потенціал для досягнення стратегічних цілей у майбутньому. Важливо, щоб підприємство створювало умови, у яких співробітники можуть розвивати свої професійні навички, творчі здібності та ініціативу. Значну роль у цьому процесі відіграє корпоративна культура, що підтримує прагнення до самовдосконалення та відповідального ставлення до праці [2].

Саме талант стає визначальним елементом успіху організації, адже від правильного підбору, розвитку та утримання обдарованих працівників залежить її конкурентоспроможність. Наявність талановитого персоналу забезпечує підприємству не лише стабільність, а й можливість постійного вдосконалення та зростання. Талант проявляється у професійній діяльності людини – у її досягненнях, ідеях та здатності до творчого підходу. Саме такі працівники формують інтелектуальний потенціал підприємства, стають джерелом креативності, інновацій та нових рішень. Високий рівень спеціальних знань і навичок дозволяє їм ефективно виконувати складні завдання, пропонуючи оригінальні шляхи їх розв'язання [3; 4]. Талановиті фахівці створюють додану вартість, впроваджують новітні технології, підвищують продуктивність і зміцнюють позиції підприємства на ринку. Їхня діяльність стає основою інноваційного розвитку, що забезпечує довгострокову конкурентну перевагу та успішне функціонування організації в умовах постійних змін.

Отже, в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів управління талантами трансформується зі складової кадрової політики на стратегічний інструмент підвищення ефективності бізнесу та забезпечення його довгострокового успіху. Вміння залучати, розвивати та утримувати талановитих працівників визначає рівень конкурентоспроможності, інноваційності та адаптивності організації. Формування сприятливого середовища та системи мотивації, що сприяє повному розкриттю потенціалу, є необхідною передумовою стабільного розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Гайворонський Д. І. Дефіцит кадрів як виклик економічній безпеці підприємства в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка і управління*. 2025. Вип. 1. С. 43–49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2312-7872.1.2025.06>.

2. Білявська Ю. В., Білявський В. М. Управління талантами в епоху глобальної нестабільності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2022. Вип. 52. С. 38–43. DOI: <https://doi.org/10.32841/2413-2675/2022-52-9>.

3. Драган О. І., Пилипенко М. Л. Розвиток управління талантами в системі менеджменту персоналу підприємства. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 33. С. 318–323. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-52>.

4. Полторак А. С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Modern Economics*. 2023. № 38(2023). С. 132-138. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-20](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20).

УДК 338.242.2:658

Дергач Яна Олександрівна

здобувач вищої освіти

Науковий керівник: Полторак Анастасія Сергіївна

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування

Миколаївський національний аграрний університет

АНТИКРИЗОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ВИРОБНИЧИХ КОМПАНІЯХ

Виробничі підприємства України функціонують в умовах воєнного стану, дефіциту ресурсів, кадрових втрат і жорсткої конкуренції. Це генерує кризові ситуації, які вимагають швидких управлінських рішень і постійної адаптації. Антикризовий менеджмент дозволяє не лише долати труднощі, а й заздалегідь нівелювати наявні ризики роблячи діяльність компанії більш стійкою та орієнтованою на розвиток. Так, проблема розвитку антикризового менеджменту у виробничих компаніях України є вкрай актуальною.

Антикризове управління підприємством науковці інтерпретують як цілеспрямований, систематичний та безперервний процес впливу на керовану підсистему в умовах деформації або кризового функціонування. Він охоплює прогнозування потенційних криз, діагностику їхніх проявів та реалізацію заходів фінансово-економічного оздоровлення. Ключова мета полягає в усуненні або мінімізації збиткових векторів, відновленні платоспроможності, фінансової стійкості та підвищенні конкурентоспроможності [1, с. 17].

Наслідки поточної кризи генерують значні виклики, вимагаючи ретельного стратегічного планування та підвищеної стійкості для відновлення економічної системи. Хоча достовірні прогнози економічного відновлення залежать від тривалості активних конфліктних дій, вже очевидні певні негативні макроекономічні наслідки: