

ТАРАНЕЦЬ ЄВА, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка), старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Моделі управління трудовими ресурсами в контексті забезпечення сталого розвитку економіки України виступають ключовим фактором, що впливає на ефективність праці та соціально-економічну стабільність. Важливим аспектом моделей управління є врахування потреб ринку праці та відповідність їх стратегіям розвитку. Оптимізація вибору кваліфікованих працівників та їх розвитку допомагає підприємствам адаптуватися до сучасних вимог та змін у галузях економіки [1].

Підвищення якості та доступності освіти є важливим компонентом моделей управління трудовими ресурсами. Це сприяє створенню кадрового потенціалу з високою економічною та технічною компетентністю, що сприяє розвитку інновацій та високотехнологічних галузей. Аспект гендерної рівності також важливий в моделях управління трудовими ресурсами [2]. Забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок сприяє більш ефективному використанню трудового потенціалу та створює сприятливий клімат для сталого економічного зростання.

Крім того, в моделях управління важливо враховувати соціальні аспекти, такі як забезпечення належних умов праці, мотивація та підтримка працівників для досягнення балансу між професійним та особистим життям. Узгоджене впровадження цих аспектів у моделі управління трудовими ресурсами визначає підґрунтя для сталого розвитку економіки України, сприяючи підвищенню конкурентоспроможності та соціальної відповідальності [3].

Моделі управління трудовими ресурсами, спрямовані на забезпечення сталого розвитку економіки України, базуються на ряді стратегій, спрямованих на вдосконалення управлінських практик та сприяння зростанню ефективності праці. Однією з ключових стратегій є розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації працівників [4]. Це передбачає створення сприятливих умов для освіти, відповідно до потреб сучасного ринку праці, та акцент на постійне самовдосконалення.

Ще однією стратегією є впровадження ефективних механізмів відбору та розвитку персоналу. Компанії мають акцентувати увагу на відборі кандидатів, що відповідають цілям сталого розвитку, а також створювати сприятливі умови для розвитку та кар'єрного росту працівників [5]. Забезпечення рівних можливостей для всіх робітників та створення відкритого та інклюзивного робочого середовища — ще одна стратегія, спрямована на підтримку різноманітності та гендерної рівності.

Сприяння роботодавцям у впровадженні сучасних технологій та інновацій в робочих процесах — це також важлива стратегія для підвищення



продуктивності та стимулювання технологічного розвитку. Загалом, ці стратегії взаємодіють та формують комплексний підхід до управління трудовими ресурсами, сприяючи сталому розвитку економіки України та підвищенню її конкурентоспроможності на світовому ринку [5].

Прогнозуючи майбутнє моделей управління трудовими ресурсами в контексті сталого розвитку економіки України, можна очікувати реформи та інновації в підходах до управління працевлаштуванням. Одним із напрямків може стати поглиблення співпраці між навчальними установами, галузевими об'єднаннями та підприємствами [1]. Зацікавленість сторін у підготовці висококваліфікованих працівників буде стимулювати розробку інноваційних освітніх програм та тісніше взаємодіючі робочі групи.

Отже, моделі управління трудовими ресурсами визначають стратегічний курс для забезпечення сталого розвитку економіки України. Вони є ключовим інструментом, спрямованим на створення ефективної системи управління працевлаштуванням, розвитку персоналу та забезпечення соціально-економічної стійкості. Ці моделі акцентують увагу на необхідності постійного розвитку та підвищення кваліфікації робочої сили відповідно до потреб ринку праці та вимог сучасної економіки. Вони враховують принципи рівних можливостей, стимулюючи різноманіття та гендерну рівність в робочих колективах. Важливою складовою моделей управління трудовими ресурсами є фокус на створенні сприятливого робочого середовища.

Список використаних джерел

1. Burkovska A., Romanchuk M. The ensuring of the competitiveness of the enterprises through the strategic human resource management. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. 2(4), 43-51. <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
2. Shebanina O., Burkovska A., Lunkina T., Burkovska, A. Global aspects of food security in the world: economic dimensions. *Modern Economics*. 2023. №38. P. 178-185. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-27](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-27).
3. Shebanina O., Golubeva O., Burkovska A., Radzevicius G. The investment in the meat sector in the context of food security in Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(3). P. 393-402. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2018.37>
4. Lunkina T., Burkovska A. and Burkovska A. Features of forming socio responsible behavior in the consumer of organic production of the agricultural sector in Ukraine. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2020. №1(105). P. 11-18. DOI: 10.31521/2313-092X/2020-1(105)-2
5. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. *Modern Economics*. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03).

