

УДК 331.5 005.95
JEL Classification J40, M 12
DOI 10.33111/sedu.2022.51.050.062

Сновидович Ірина Григорівна*
Кохан Маріанна Остапівна**

РИНОК ПРАЦІ ТА ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Анотація. У статті проведено аналіз сучасного ринку праці, який перебуває у досить непростому становищі. Опрацьовано аналітичні та інформаційні дані Державної служби зайнятості у яких подана інфографіка сучасного ринку праці. Досліджено, що серед важливих факторів, на які реагує ринок праці, є масове вивільнення працівників. На основі аналітичної інфографіки досліджено, що в областях, які розташовані у прифронтовій території України, найбільший відсоток звільнення. Також проведено аналіз основних факторів, що суттєво впливають на ринок праці та сегмент його розвитку. Проведено аналіз регіонів із найбільшою і найменшою зайнятістю населення та на основі аналітичної і звітної інформації подано напрямки та сфери які демонструють зростання потреб у фахівцях. Проаналізовано основні напрями роботи сучасних HR менеджерів і встановлено, що виклики, які вони долають, є досить вагомими і неоднозначними. У фокусі уваги зараз безпека персоналу, емоційний стан і постійна комунікація.

Ключові слова: ринок праці, управління, управління персоналом, інновації, HR менеджер, компетенції.

Вступ. У сучасних умовах вітчизняне суспільство, соціально-економічна система та ринок праці перебувають у стані боротьби за виживання і перемогу. На жаль, через повномасштабне вторгнення РФ на територію нашої держави та прицільне руйнування інфраструктурних об'єктів, виробничих потужностей, складських приміщень, унеможливаючи доставку і порушуючи логістику, ворог прагне вплинути на кожного члена суспільства. Зокрема, зазначені причини критично впливають на ринок праці і зайнятість населення.

Дослідженням тематики ринку праці на сучасному етапі, а також і до воєнного періоду займаються такі науковці, як Н. В. Тілікіна та М. О. Кримова [1], в публікації яких ринок праці аналізується через призму практичних навичок, які потрібні молодим фахівцям, які лише починають працювати. Н. Мосьпан [2] опрацьовує і аналізує взаємодію вищої освіти з ринком праці в Україні за останнє десятиліття. Н. Чорна і Р. Чорний [3] розглядають причини недосконалої взаємодії ринків праці та освіти, а також окреслюють основні напрямки по-

* Сновидович Ірина Григорівна – аспірантка кафедри менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка (м. Львів, Україна), ORCID 0000-0002-5058-8661, iryna.snovidovych@lnu.edu.ua

** Кохан Маріанна Остапівна – канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка (м. Львів, Україна), ORCID 0000-0002-9358-2200, marianna.kokhan@lnu.edu.ua

долання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів. І. В. Терон [4] у своїх публікаціях аналізує особливості внутрішнього ринку праці і параметри порядку, які забезпечують стійкість його функціонування. Щодо інноваційних методів управління персоналом, то у своїх статтях їх розглядає Л. В. Волянська-Савчук [5]. Г. В. Жосан і Н. В. Кириченко [6] аналізують питання щодо управління персоналом в умовах постпандемії та під час воєнного стану, а також можливих макроекономічних наслідків.

Сучасні HR-менеджери та керівники компаній серед основних пріоритетів роботи опікуються збереженням колективу, безпекою, фінансовою стабільністю та якісною комунікацією, щоб підтримувати і відчувати колектив. Управління персоналом у час війни зосереджене не лише на аналізі ринком праці, підборі та звільненні персоналу і волонтерстві, а також пов'язане із постійним моніторингом щодо ситуації на лінії фронту, щоб у разі критичної ситуації подбати про безпеку персоналу.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз сучасного ринку праці України в теперішніх умовах, а також виявлення факторів негативного впливу на ефективність його діяльності. Загалом ринок праці охоплює всі категорії працездатного населення, що відповідно до своєї освіти та отриманих професійних знань готові працевлаштовуватись і виконувати свої професійні завдання. Проте вітчизняний ринок праці перебуває у стані кризи, що спричинена повномасштабною війною. І саме на основі аналітичної інформації, яка отримана зі статистичних даних Державної служби зайнятості, варто дослідити, які критичні точки, регіони, сфери зайнятості за видами економічної діяльності і професійними групами зараз найбільше постраждали, а також зазнають масових звільнень.

Ринок праці – досить чутливе середовище, що реагує на зміни у суспільстві, соціально-економічне становище у державі, динаміку економічних перетворень, темпи виробництва та міграційну динаміку. На сучасному етапі вітчизняний ринок праці є віддзеркаленням ситуації у державі та перебуває у кризовому стані, що викликаний повномасштабним вторгненням росії та військовим станом, що запроваджений по усій території України. Загалом ринок праці на сьогодні виступає барометром, що вказує на загальну ситуацію у суспільстві. У час кризи і активних змін важливо зберегти персонал та підтримати його, щоб фахівці ефективно виконували свої професійні завдання, не вигораючи. Емоційний стан працівників та їх безпека для сучасних менеджерів є у пріоритеті, адже від цього залежить, чи зможе компанія втриматися на плаву, не втративши компетентних фахівців.

Отже, маємо за завдання на основі наукових публікацій дослідників провести аналіз факторів, що суттєво впливають на ринок праці і основні напрями його розвитку. Чимало вітчизняних компаній, які продовжують працювати, є членами Європейської бізнес-асоціації, що також проводить компетентний аналіз ринку праці, а також здійснює моніторинг статистичних даних провідних кадрових агенцій, порталів та сайтів з пошуку роботи. Адже через такі сервіси чимало пошукачів роботи подають резюме, а компанії публікують вакансії. Звідси аналіз такої інформації також становить інтерес.

Важливим вбачається аналіз критичного і такий важкого досвіду війни інших держав, хоча вважаємо, що жодні висновки та рекомендації не зменшать тих втрат, руйнувань та болю, що переживає наш народ. Варто пильнувати питання ринку праці та дисбалансу робочої сили, бо внутрішня міграція та виїзд за кордон понад 10 млн українців – це справжній виклик для держави. А в компаніях, які продовжують працювати, основна рушійна сила для змін – це люди, саме їх емоції та безпека дуже важливі. Тож спробуємо описати основні функції сучасного HR-менеджера та виклики, із якими він працює щодня. Для ефективної роботи сучасним керівникам та менеджерам варто застосовувати усі професійні компетенції і досвід, а також інноваційні методи управління.

Результати. Одним із джерел офіційної інформації щодо ринку праці є Державна служба зайнятості. За даними, опублікованими на сайті Державної служби зайнятості, протягом січня-жовтня 2022 р. роботодавцями подано інформацію про заплановане масове вивільнення 75,5 тис. працівників, (у січні-жовтні 2021 р. – 199,4 тис. осіб). За регіонами: найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення у Харківській (6,4 тис.), Дніпропетровській (6,2 тис.), Полтавській (4,8 тис.), Львівській (4,4 тис.), Житомирській (4,0 тис.) областях і у м. Київ (5,5 тис.). За видами економічної діяльності: із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 24 % становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування, 19 % – працівники охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 13 % – працівники освіти, 13 % – працівники переробної промисловості. За професійними групами: серед працівників, попереджених про вивільнення, 55 % становлять керівники, професіонали та фахівці [7].

Отже, ситуація на вітчизняному ринку праці вкрай непроста. Через руйнування та військову агресію та свідоме знищення виробничих потужностей, підприємств критичної інфраструктури велика кількість підприємств йде на заплановане масове вивільнення працівників. Особливо це чітко видно у прифронтових територіях та областях, які найбільше постраждали від воєнних дій, а саме області – Харківська, Дніпропетровська, Полтавська, Житомирська, Чернігівська, Херсонська, Запорізька, Сумська і Миколаївська.

Аналізуючи фактори, які суттєво впливають на ринок праці та сегмент його розвитку, І. В. Терон [4] виділяє чотири основні блоки і фактори (табл. 1).

Аналізуючи усі фактори, що впливають на ринок праці, можна стверджувати, що вони дестабілізують та розбалансиують його. Проте значущим, на нашу думку, є фактор повномасштабної війни та військового стану, що запроваджений на території Української держави.

Європейська бізнес-асоціація на своєму сайті підготувала аналітичну публікацію на тему «Ринок праці України після півроку війни» [8], у якій подано опис та зміни на ринку праці, що відбувалися від початку війни. Так, станом на серпень 2022 р. зазначається, що на вітчизняному ринку праці відбувається незначне поживлення: порівняно з безрезем кількість вакансій зросла у 20 разів. Проте загалом ринок праці ще перебуває у стані кризи, адже роботодавці наразі готові робити точкову заміну співробітників за потреби, аби закрити стратегічні

напрями. Також на відновлення ринку праці впливає лінія фронту, а саме, чим ближче до зони бойових дій, тим складніше компаніям працювати й тим менше вакансій.

Таблиця 1

ФАКТОРИ, ЯКІ СУТТЄВО ВПЛИВАЮТЬ НА РИНОК ПРАЦІ

Групи факторів	Характеристика впливу факторів на ринок праці
Технологічний фактор	Використання та впровадження сучасних цифрових технологій, інноваційних методів управління і виробництва, гнучких виробничих систем, проривних технологій Індустрії 4.0, диджиталізація, роботизація та оптимізація використання людської праці
Політичний чинник	Дерегулювання національних економік та сфери зайнятості зокрема; безумовне підпорядкування соціальних пріоритетів державної політики пріоритетам економічним; зменшення ролі об'єднань найманих працівників та соціального діалогу в процесах гармонізації відносин між ключовими соціальними суб'єктами; перманентна політична нестабільність та військові конфлікти
Економічний фактор	Глобалізація економіки та виникнення глобальних електронних ринків; розвиток комунікаційних мереж та мереж спільної діяльності, сформованих на засадах аутсорсингу; загострення конкуренції, у т.ч. у соціально-трудова сфері; перетворення знань та інтелекту у провідний ресурс економічного розвитку; звуження та закриття багатьох товарних ринків, глобальне переміщення виробництв у інші регіони та території; прискорення зміни технологічних укладів та економічних циклів, збільшення їх амплітуди та дисонансу; набуття економічними кризами перманентного характеру
Соціальний фактор	Демографічне постаріння населення, трансформація ціннісних орієнтацій індивідів, бізнесу та соціуму в цілому, зміни в структурі мотивів трудової діяльності та економічних інтересів населення
Повномасштабна війна та військовий стан	Свідоме руйнування ворогом виробничих потужностей, складів, портів, магістральних сполучень та підприємств стратегічної інфраструктури, що призводить до закриття компаній і масового скорочення працівників

Джерело: складено авторами на основі [4].

Через масштабні руйнування велика частина компаній припинила діяльність або ж зменшила штат працівників до критичного мінімуму через фінансові нестабільності і неспроможність виплачувати заробітну плату. Таким чином на ринку праці суттєво збільшилась кількість вільних спеціалістів, які у пошуках роботи чи підробітків. У багатьох професійних сферах на сьогодні вкрай важко знайти відкриті вакансії. Велика кількість спеціалістів готові до зміни професійної діяльності та зниження своїх зарплатних очікувань. А це у свою чергу формує ринок праці з переважаючою роллю роботодавця, який стає більш вимогливим до кандидатів.

Щодо регіональних змін на ринку праці, то його стан віддзеркалюють дані діаграми, яку розроблено на основі статистики ЄБА та матеріалів, опублікованих на кадровому порталі grc.ua (рис. 1).

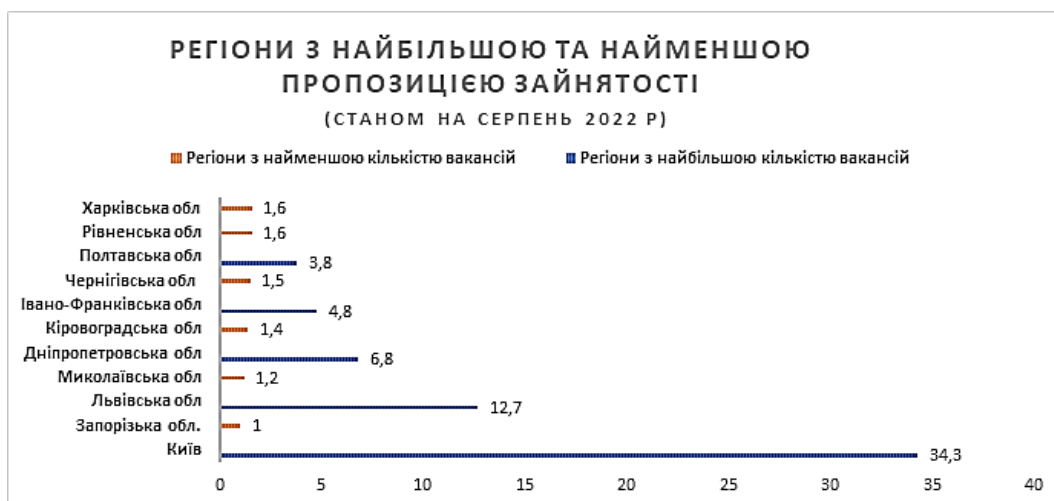


Рисунок 1. Динаміка зайнятості по регіонах України

Джерело: складено на основі ЄБА [8].

Аналізуючи дані на рис. 1, можна зробити висновок, що і у воєнний час м. Київ лишається лідером щодо можливостей працевлаштування. Львівська область посідає другу позицію. Це частково пояснюється відносно стабільною ситуацією у регіоні, а також релокацією компаній у цей регіон. Дніпропетровська область і до війни була у трійці лідерів щодо відкритих вакансій. Івано-Франківська та Полтавська області увійшли до п'ятірки областей, які мають задовільні показники щодо можливостей працевлаштування. Щодо областей, в яких шанси працевлаштуватися досить низькі, то це Запорізька, Миколаївська, Кіровоградська, Чернігівська, Харківська та Рівненська. Цілком очевидно, що через бойові дії східні та південні регіони відчувають значні втрати також і на ринку праці.

Серед найактуальніших вакансій на ринку праці є вакансії у сфері продажів, IT, транспорту та логістики, бухгалтерії, маркетингу, виробництва та сільського господарства. Тенденція останніх місяців: з'явилося більше пропозицій роботи для спеціалістів без досвіду та студентів. Отже, наявне бажання компаній економити та на деякі позиції набирати недорогих фахівців без досвіду з подальшим навчанням їх на практиці [8].

Національний інститут стратегічних досліджень 25 жовтня 2022 р. опублікував результати дослідження Групи «Рейтинг», у якому зазначається, що третина опитаних українців зазнали матеріальних втрат через війну. Серед них 62 %

громадян, що проживають на територіях, де були чи ще тривають бойові дії, 52 % мешканців деокупованих територій, 23 % – неокупованих територій. Зокрема першими із найвідчутніших негативних наслідків кризи, спричиненої повномасштабною війною, є втрата доходів працездатного населення. Результати досліджень Групи «Рейтинг» засвідчують падіння доходів у період війни у 64 % українців. Зокрема, у 18 % опитаних незначно зменшився дохід, у 32 % – значно зменшився, 14 % – втратили практично всі доходи. Найбільших фінансових втрат, як зазначається у дослідженні, відчули на собі мешканці півдня і сходу країни, серед вікових категорій – особи 30–49 років. За інформацією порталу з пошуку роботи grc.ua, лише 20,5 % працюючих громадян не відчули зменшення заробітної плати в період війни [9].

Опрацьовуючи звітні матеріали та дослідження компанії Robota.ua, презентація якого відбувалася у рамках практичного семінару HR Forum West, організованого ТОВ «Юридична компанія «Ейч.Ді.Партнерз» і СП ТзОВ «Львівська консалтингова група», можемо навести такі дані щодо ринку праці та загального економічного становища в Україні. Загалом останні п'ять років інфляція в Україні не перевищувала 10 % на рік, але з моменту повномасштабної війни інфляція прогнозується на рівні 31 %. Подібні показники були у 2008 р. (22 % на рік), а також у 2015 р. (43 % на рік). Як прогнозують експерти, якщо не буде подальшої воєнної ескалації, то ситуація може вирівнятися. Так, за прогнозами НБУ, у 2023 р. інфляція може скласти орієнтовно 21%.

Об'єктивно ринок вакансій тісно пов'язаний із ВВП країни. У поточному році він різко падає приблизно на 30 %, що впливає також і на ринок, який знижується у середньому на 65 % (за даними трьох основних гравців – Robota.ua, Work.ua і OLX робота). У Нацбанку передбачають зростання ВВП на рівні 5,5 % у 2023 році, що дасть можливість приросту +10 % на рівні вакансій.

Щодо рівня середньої заробітної плати, то загалом кардинальних змін тут не простежується. Щодо її мінімального зростання, то воно зумовлене компенсацією інфляційної складової. Курс валют також помітно на це впливає. За даними Мінекономіки, у 2023 р. середньорічний курс долара складатиме 42 грн. Курс долара також залежить від відкритості портів, міжнародної підтримки, попиту в країні і ситуації на фронті [10].

Варто наголосити, що переймання досвіду та практики повоєнної відбудови держави досить неоднозначне та особливе питання. Наслідки Боснійської війни, яка тривала з 1992 по 1995 рр., засвідчили – ігнорування питання про створення робочих місць після кризи, спричиненої війною, однозначно викличе довгострокову стагнацію виробничої активності та продовження масового безробіття населення. Продовж десяти років після закінчення війни безробіття в Боснії зберігалось на рівні 30–40 % і на сьогодні залишається одним із найвищих серед країн європейського простору. Подальша відсутність рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці, зокрема в довгостроковій перспективі, збільшуватиме навантаження на державний бюджет, а також сферу соціального захисту. Це

може викликати гострий дефіцит працівників у певних галузях і поглиблення наявних диспропорцій на ринку праці [9].

Отже, ситуація на сучасному ринку праці досить нестабільна, а прогнози фахівців та аналіз соціально-економічного становища також неоднозначні. Компанії, які продовжують працювати та підтримувати сучасний економічний фронт, сплачуючи податки, виплачуючи заробітну плату працівникам, а також підтримуючи ЗСУ, також слугують зразком незламності та сили нашого суспільства.

Основою кожної компанії, організації чи підприємства є її колектив, який у цей непростий час також потребує особливих, інноваційних методів взаємодії та співпраці. Робота і зайнятість HR-менеджера потребує від них ще більшого залучення та впровадження інноваційних методів роботи із персоналом і командами. Варто наголосити, що основні функції та напрями роботи HR-менеджерів до повномасштабного вторгнення були зведені до ключових професійних процесів. Проте нині HR-менеджери долучаються до координаційних процесів, налагодження механізмів дій у різних критичних питаннях чи кризових ситуаціях (рис. 2).



Рисунок 2. Основні базові функції HR-менеджера

Джерело: складено авторами.

Якщо коротко проаналізувати ці основні функції HR-менеджера, то варто наголосити, що серед базових потреб персоналу та команди загалом це є безпека. Адже коли персонал працює у безпечному офісі чи віддалено у захищеному

місці, то це дає більше гарантій на успішне виконання основних завдань, а також впливає на емоційний стан працівників, що сьогодні вкрай важливо. Також серед базових потреб персоналу слід назвати вчасну виплату заробітної плати та моральну підтримку і розуміння.

Комунікація відіграє важливе значення у життєдіяльності компанії. Наступна функція HR-менеджерів – не лише ефективно налагоджувати комунікацію та підтримувати її у самій команді, а також підтримувати зв'язок із зовнішніми партнерами та клієнтами, адже у такій синергії часто успішно реалізуються волонтерські проєкти. Як вже згадувалося вище, зараз компанії не надто активно відкривають нові вакансії, а більше працюють на збереження персоналу. Проте HR-менеджер завжди має мати в полі зору базу хороших кандидатів відповідно до напрямів роботи компанії і за потреби долучатися до активної комунікації з пропозиції щодо працевлаштування, а також проведення усієї необхідної документації. На жаль, через складне фінансове становище чи руйнування, виробничих потужностей або ж споруд компанії чимало фахівців доводиться звільняти. Цей процес доволі непростий для кожного HR-менеджера, а особливо у цей складний час. Тому, якщо це можливо, варто провести розмову з фахівцями, яких заплановано звільнити, правдиво донести усю інформацію та вчасно провести усі фінансові виплати і компенсації. Цей процес емоційно виснажливий, тому HR-менеджер також має пам'ятати і про свої почуття та емоції й берегти їх. Корпоративна культура і цінності компанії дуже часто виявляються тією рушійною силою, що формує особливу та індивідуальну атмосферу у самому колективі. У час кризи та війни, однозначно, – це має бути підтримка, розуміння, допомога (і не завжди матеріальна), а також і мотивація, нові можливості та емпатія. На нашу думку, така атмосфера у компанії формує безпечні стосунки у колективі, а це дає можливість впевнено продовжувати ефективну діяльність компанії; персонал, який продовжує працювати отримує певну підтримку та сподівання на завтрашній день.

Загалом ці непрості напрямки роботи HR-менеджера завжди у фокусі тримають роботу з персоналом. У теперішній час HR-фахівцю важливо також подбати про себе. Безпека, емоційний стан, комунікація та підтримка важливі для усіх. Вітчизняним HR-фахівцям довелося справлятися із багатьма незнайомими завданнями, які часто не розуміли, як правильно діяти у певних ситуаціях і які завдання будуть пріоритетними. В умовах постійно зростаючої тривоги у суспільстві роботодавець та робочий колектив часто стають ключовим орієнтиром для працівників щодо отримання якісної та перевіреної інформації про ситуацію в країні чи регіоні, що додає HR-менеджеру підвищену відповідальність за формування комунікаційної стратегії у компанії.

Також для забезпечення стійкості у роботі компанії для функції HR важливо підтримати працівників, які працюють віддалено і за сприяння керівництва надати технічні можливості та засоби для якісного виконання своїх обов'язків [6]. Щодо інноваційних технологій в управлінні персоналом, можна розглядати їх із двох позицій: 1) як нові, що підвищують ефективність діяльності організації, прийоми управління людськими ресурсами або інноваційні технології кадрово-

го менеджменту; 2) як традиційні технології впровадження в кадрову роботу організації нововведень [5].

Сучасна ситуація суттєво відкоригувала напрями роботи HR-менеджера щодо взаємодії та командної роботи і підтримки персоналу: змінився вектор діяльності, збільшилась сфера відповідальності. Щоб зберегти команду та ефективно працювати з персоналом, HR-менеджерам варто застосовувати нові методи роботи із персоналом (табл. 2).

Таблиця 2

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Напрями роботи HR менеджера під час війни	Можливості використання
Скласти мінімальний план	Важливо розробити хоча б мінімальний план роботи компанії і стратегічні напрямки та завдання про які мають бути проінформовані усі працівники компанії
Дбати про безпеку	Здоров'я та безпечне місце праці – запорука ефективної роботи компанії. На жаль, у теперішні час це в пріоритеті. Засоби зв'язку, альтернативні джерела електроенергії, укриття, медикаменти, продукти харчування, карта медичних закладів та основи кібер безпеки – про усе це має бути повідомлений персонал.
Аналізувати інформацію	Варто оберегати персонал від негативної і невідверженої інформації. Перевіряти джерела надходження інформації та вести інформаційну гігієну
Емоції та почуття важливі	Необхідно підтримувати персонал, спілкуватися та ділитися приємними емоціями. Можна подумати про щотижневий звіт приємних подій та добрих справ. Позитив надає сил та впевненості у завтрашньому дні
Пам'ятати про цінності компанії	Професіоналізм та особливість кожного працівника, а також цінності компанії, що роблять її особливою є запорукою успіху у майбутньому. Важливо добре виконувати свою роботу навіть виходячи за рамки можливого, адже ми працюємо для перемоги
Фінансова безпека	Важливо повідомити працівників про реальне фінансове становище компанії. Якщо виникне необхідність економити та зменшити видатки на заробітну плату, то колектив до цього поставиться з розумінням. Можна обговорити із командою статті витрат та видатків і від чого працівники готові відмовитись аби зберегти бюджет компанії
Ефективна комунікація	Дотримуватися правил зворотного зв'язку, а саме вчасно, або наскільки це можливо, відповідати на запит чи звернення колег. Он-лайн та офлайн зустрічі та обговорення, розсилки, внутрішні канали комунікації усе це підсилює зв'язок та надає відчуття єдності і впевненості
Моніторинг ринку праці	Це середовище, яке HR менеджер завжди має тримати в полі зору. Які тренди, напрямки, вимоги, потреби, компетенції будуть необхідні щоб справлятися із викликами та втримати компанію і персонал

Закінчення табл. 2

Напрями роботи HR менеджера під час війни	Можливості використання
Навчання та розвиток	Не зупинятися на шляху власного розвитку, а також, за можливості, пропонувати персоналу цікаві онлайн чи офлайн курси для підвищення кваліфікації, перекваліфікації, або ж, як знизити рівень тривожності чи стресу, психологічна підтримка
Волонтерство	Цей напрямок може об'єднувати команду. Адже допомагаючи ЗСУ, волонтерам, ВПО, колектив й сам стає сильнішим і впевненішим у своїх силах та у нашій перемозі. Також треба підтримувати працівників, які вступили до лав ЗСУ і територіальної оборони

Джерело: складено авторами.

Серед основних напрямів роботи сучасного HR-менеджерів і керівників компаній, які дбають про персонал, є забезпечення безпеки персоналу – від безпечного робочого місця і технічного оснащення до віддаленої роботи з дому та/або релокації компанії у безпечні регіони. Фінансова безпека і можливості компанії – конкретне питання від якого також залежить вчасно виплачена заробітна плата та подальша життєдіяльність компанії.

У підсумку варто зазначити, що роль держави у вирішенні проблем, що постійно виникають і пов'язані з інноваційним розвитком країни, є визначальною і полягає насамперед у формуванні ефективної інноваційної, науково-промислової політики, у правильному визначенні її пріоритетів, стратегії та управлінських дій, які мають бути сконцентровані на розвитку інноваційного потенціалу, технологічному оновленні виробництва, розвитку знань, підвищенні кваліфікації персоналу, задоволенні потреб ринку у високотехнологічній продукції [11].

Висновки. Опрацьовуючи наукові публікації та інформаційно-аналітичну інформацію про сучасний ринок праці і загальне соціально-економічне становище, у якому перебуває наша держава у час повномасштабної війни, яка досі триває, не зовсім коректно складати прогнози та робити завчасні висновки. Серед основних пріоритетів – підтримка обороноздатності нашої армії та економічного фронту. Компанії, які продовжують працювати, тим самим підтримують вітчизняний фінансовий фронт та забезпечують робочими місцями громадян, які не покинули країну, а спільно та сильно проходять цей непростий час.

Стан ринку праці чітко пов'язаний із лінією фронту. Чим ближче до зони бойових дій, тим більші руйнування та свідоме знищення росією потужних виробничих, промислових компаній і портів, які забезпечували значну частку фінансування і підтримки ВВП.

Аналізуючи основні види економічної діяльності, доходимо висновків, що найбільша кількість звільнень очікується у сфері державного управління, обов'язкового соціального страхування, охорони здоров'я і надання соціальної допомоги, освіти, переробної промисловості. У зоні ризику щодо першочергової втрати роботи – керівники, професіонали і фахівці.

Незважаючи на важку ситуацію у державі, починаючи з літа 2022 р. ринок праці почав оживати. Спостерігається збільшення кількості відкритих вакансій.

Серед регіонів та міст, які нарощують кількість вакансій та готовність працевлаштуватися, – місто Київ і Львівська область. Частково це пояснюється релокацією бізнесу до більш безпечних регіонів. Серед актуальних вакансій на ринку праці фахівці у сфері продажів, ІТ, логістики, транспорту та фінансів.

Одним із непростих питань щодо сучасного суспільства є той факт, що третина українців зазнали матеріальних втрат унаслідок війни, а також фінансові виплати різко зменшились, а обсяг роботи і завдань навпаки – збільшився. Тому HR-менеджери змушені вирішувати питання щодо навантаження на персонал, його безпеки, підтримки постійної комунікації та взаємодії. Виклики та завдання, які перед ними постають, охоплюють різні напрями – психологія, логістика, безпека, фінансові виплати, мотивація, моніторинг ринку праці та емоції, як свої, так і персоналу. HR-менеджери у такий кризовий час є критично важливими фахівцями та співробітниками у будь-якій компанії.

Література

1. Тілікіна Н. В., Кримова М. О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 5-6. С. 21–28. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.5-6.21
2. Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021. № 1(32). DOI:10.28925/2312-5829.2021.1.2
3. Чорна Н., Чорний Р. Ринок праці України: сучасні виклики. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. № 1. С. 64–73. DOI:10.29038/2411-4014-2020-01-64-73
4. Терон І. В. Внутрішній ринок праці: напрями змін у нестабільній економіці України. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 3. С. 234–238. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-282-3-41
5. Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персоналітехнологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33) С. 33–42. DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.4
6. Жосан Г. В., Кириченко Н. В. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022. Вип. 12. С. 46–51. DOI:10.32851/2708-0366/2022.12.6
7. Державна служба зайнятості. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-жовтні 2022 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення 08.10.2022)
8. ЄБА. Ринок праці України після півроку війни. URL: <https://eba.com.ua/tynok-pratsi-ukrayiny-pislya-pivroku-vijny/> (дата звернення 08.10.2022)
9. Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД) Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektivu> (дата звернення 13.10.2022)
10. Шість людей на вакансію. Яка ситуація на ринку праці в Україні. URL: https://tvoemisto.tv/news/u_yakyh_oblastyah_naybilshe_ukraintsiv_ta_138202.html (дата звернення 13.10.2022)
11. Юринець З. В. Формування інноваційних стратегій: теорія, методологія, практика: монографія. Львів: СПОЛОМ, 2016. 412 с.

References

1. Tylikina, N., Krymova, M. "Navychky KhKhl stolittia yak umova vykhodu molodi na rynek pratsi. Investytsii: praktyka ta dosvid". ["Skills XXI century, as a condition for the release of young people into the labor market"]. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid* 5-6 (2020): 21–28. DOI: 10.32702/2306-6814.2020.5-6.21 (accessed 8.10.2022). [in Ukrainian].
2. Mospan, N. "Vyshcha osvita ta rynek pratsi v Ukraini: desiatylittia vzaiemodii". ["Higher education and the labor market in Ukraine: a decade of interaction"]. *Osvitolohichnyi dyskurs* 1(32) (2021). DOI:10.28925/2312-5829.2021.1.2 (accessed 8.10.2022). [in Ukrainian].
3. Chorna, N., Chorny, R. "Rynek pratsi Ukrainy: suchasni vyklyky". ["The labor market of Ukraine: modern challenges"]. *Ekonomichnyi chasopys Skhidnoevropeiskoho natsionalnogo universytetu imeni Lesi Ukrainky* 1 (2020): 64–73. DOI:10.29038/2411-4014-2020-01-64-73 [in Ukrainian].
4. Teron, I. V. "Vnutrishnii rynek pratsi: napriamy zmin u nestabilnii ekonomitsi Ukrainy". ["The internal labor market: directions of change in the unstable economy of Ukraine"]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu* 3 (2020): 234–238. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-282-3-41 (accessed 9.10.2022). [in Ukrainian].
5. Volianska-Savchuk, L. V., Matsyshyna M. V. "Vykorystannia innovatsiinykh personal-tekhnologii v upravlinni personalom na pidpriemstvakh". ["Use of innovative personnel technologies in personnel management at enterprises"]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia* 1 (33) (2019): 33–42. DOI 10.31558/2307-2318.2019.1.4 (accessed 13.10.2022). [in Ukrainian].
6. Zhosan, H. V., Kyrychenko, N. V. "Menedzhment personalu v umovakh postpandemii ta voiennoho stanu v Ukraini". ["Personnel management in post-pandemic and martial law conditions in Ukraine"]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk*. Seriya: Ekonomika. Vol.12 (2022): 46–51. DOI:10.32851/2708-0366/2022.12.6 (accessed 13.10.2022). [in Ukrainian].
7. State Employment Service. Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-zhovtni 2022 roku. [The situation on the labor market and the activities of the State Employment Service in January-October 2022]. <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (accessed 8.10.2022). [in Ukrainian].
8. EBA Rynek pratsi Ukrainy pislia pivroku viiny.[Labor market of Ukraine after six months of war]. <https://eba.com.ua/rynek-pratsi-ukrayiny-pislya-pivroku-vijny/> (accessed 8.10.2022). [in Ukrainian].
9. Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen (NISD) Rynek pratsi v umovakh viiny: tendentsii ta perspektyvy. [The labor market in the conditions of war: trends and prospects]. <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynek-pratsi-v-umovakh-viiny-tendentsiyi-ta-perspektyvy> (accessed 13.10.2022). [in Ukrainian].
10. Shist liudei na vakansiiu. Yaka situatsiia na rynku pratsi v Ukraini. [Six people per vacancy. What is the situation on the labor market in Ukraine]. https://tvoemisto.tv/news/u_yakyh_oblastyah_naybilshe_ukraintsiv_ta_138202.html (accessed 13.10.2022). [in Ukrainian].
11. Yurynets, Z. V. *Formuvannia innovatsiinykh stratehii: teoriia, metodolohiia, praktyka*. [Formation of innovative strategies: theory, methodology, practice: monograph]. Lviv. SPOLOM, 2016. (accessed 13.10.2022). [in Ukrainian].

THE LABOR MARKET AND INNOVATIONS IN ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT DURING THE WAR

Iryna Snovydyovych

PhD student, Department of Management,
Ivan Franko National University of Lviv (Ukraine)
ORCID 0000-0002-5058-8661

Marianna Kokhan

PhD. (Econ.), Associate Professor,
Department of Management,
Faculty of Economics,
Ivan Franko National University of Lviv (Ukraine)
ORCID 0000-0002-9358-2200

Abstract. The article analyzes the modern labor market, which is in a rather difficult situation, its peculiarities and crisis phenomena, and also examines the research of the labor market by modern scientists. Among the main phenomena, this is the mass release of workers and crisis situations regarding employment and open vacancies in the front-line territories. In particular, analytical and informational data of the State Employment Service were processed, in which infographics of the modern labor market were presented. It has been studied that among the important factors to which the labor market reacts is mass dismissal of employees. On the basis of analytical infographics, it was investigated that the regions located in the front-line territory of Ukraine have the highest percentage of layoffs, as well as an analysis of the main factors that significantly affect the labor market and its development segment. An analysis of the regions with the highest and lowest employment of the population was carried out, and on the basis of analytical and reporting information, directions and areas demonstrating the growth of the need for specialists were presented. Among the necessary actions, which should be constantly implemented and monitored, is the response to critical changes in the domestic labor market, which take place in conditions of continuity and quite dynamically. Expert assessment and support of companies that continue to work to fill the budget and domestic economy, support GDP and finance critical areas such as the military, energy, education and medical industries are needed. It was analyzed that the results of the market have a significant impact on important socio-economic problems and that is why they need the attention of the state, especially in times of crisis. The article also analyzes the main areas of work of modern HR managers and found that the challenges they overcome are quite significant and ambiguous. The focus is now on staff safety, emotional state and constant communication. The article is also relevant in that it discusses innovative, practical and modern methods of communication and interaction among personnel, taking into account the psychological vulnerability of both parties.

Keywords: labor market; management; personnel management; innovation; HR manager; competencies.

Стаття надійшла до редакції 16.10.2022