



MANAGEMENT

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 331.101.262:330.34.014:502.131.1

ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ-2030

Владислав Гірдвайніс

*Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Вінниця, Україна*

Резюме. Досліджено актуальні проблеми розвитку людського потенціалу в контексті досягнення Цілі сталого розвитку № 8 «Гідна праця та економічне зростання». Проаналізовано теоретичні засади поняття «людський потенціал» через призму визначень провідних науковців та запропоновано авторське трактування терміна. Розглянуто ключові компоненти людського потенціалу та їх взаємозв'язок із різними аспектами сталого розвитку. Визначено основні проблеми та виклики у сфері розвитку людського потенціалу, зокрема: невідповідність професійних навичок потребам ринку праці, дефіцит кваліфікованих кадрів, гендерна нерівність, незадовільні умови праці, недостатні інвестиції в наукові дослідження та обмежений доступ до новітніх технологій. Продемонстровано взаємозв'язок між розвитком людського потенціалу та іншими Цілями сталого розвитку, такими, як якісна освіта, інновації та інфраструктура, подолання бідності та скорочення нерівності. Запропоновано комплексний підхід до управління людським потенціалом на підприємствах, який включає: вдосконалення систем матеріального стимулювання через впровадження бонусної оплати праці та некрітеріального оцінювання; адаптацію європейських стандартів управління персоналом (EQF, ESCO, ESP, EQPR); забезпечення гнучких умов праці через можливість віддаленої роботи та створення тимчасових дистанційних команд; надання психологічної підтримки працівникам, зокрема в умовах стресових розладів та емоційного вигорання; залучення персоналу до процесів прийняття рішень через використання методів колективної експертизи та диджиталізації робочих процесів. Обґрунтовано необхідність системного підходу до впровадження запропонованих заходів на рівні держави, громад, підприємств та окремих індивідів для досягнення прогресу в розвитку людського потенціалу та забезпечення сталого економічного зростання. Наголошено на важливості збереження психологічного благополуччя працівників як невід'ємної складової гідної праці та повноцінної реалізації людського потенціалу. Результати дослідження мають практичну цінність для підприємств, що прагнуть підвищити ефективність управління людськими ресурсами та сприяти досягненню Цілей сталого розвитку.

Ключові слова: людський потенціал, Цілі сталого розвитку, гідна праця, економічне зростання, розвиток персоналу, мотивація праці, психологічне благополуччя, стресостійкість, європейські стандарти.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.06.123

Отримано 23.08.2024

UDC 331.101.262:330.34.014:502.131.1

THE HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT CHALLENGE IN THE CONTEXT OF ACHIEVING THE 2030 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Vladyslav Hirdvainis

Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnitsa, Ukraine

Summary. The article explores current issues in human potential development within the context of achieving Sustainable Development Goal 8 «Decent Work and Economic Growth». The theoretical foundations

of the «human potential» concept are analyzed through the lens of leading scholars' definitions, and the author's interpretation of the term is proposed. The key components of human potential and their interrelation with various aspects of sustainable development are examined. The main problems and challenges in human potential development are identified, including: professional skills mismatch with labor market needs, shortage of qualified personnel, gender inequality, unsatisfactory working conditions, insufficient investment in research, and limited access to new technologies. The interconnection between human potential development and other Sustainable Development Goals, such as quality education, gender equality, innovation and infrastructure, poverty reduction, and inequality reduction, is demonstrated. A comprehensive approach to human potential management in enterprises is proposed, which includes: improving material incentive systems through the implementation of bonus payment schemes and non-criteria assessment; adaptation of European personnel management standards (EQF, ESCO, ESP, EQPR); ensuring flexible working conditions through remote work opportunities and creation of temporary remote teams; providing psychological support to employees, particularly in conditions of stress disorders and emotional burnout; involving personnel in decision-making processes through collective expertise methods and digitalization of work processes. The necessity of a systematic approach to implementing the proposed measures at the state, community, enterprise, and individual levels is substantiated to achieve progress in human potential development and ensure sustainable economic growth. The importance of maintaining employees' psychological well-being as an integral component of decent work and full realization of human potential is emphasized. The research results have practical value for enterprises seeking to improve human resource management efficiency and contribute to achieving the Sustainable Development Goals.

Key words: human potential, Sustainable Development Goals, decent work, economic growth, personnel development, work motivation, psychological well-being, stress resilience, European standards.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.06.123

Received 23.08.2024

Постановка проблеми. Комплексний та збалансований розвиток людського потенціалу є важливим компонентом у досягненні Цілей сталого розвитку на період до 2030 року. Зокрема, Ціль № 8 «Гідна праця та економічне зростання» висвітлює амбітні завдання створення сприятливих умов для всеохоплюючої зайнятості, підвищення продуктивності праці, захисту трудових прав та безпечних умов праці, а також розбудови стійких економічних моделей [1]. Проте нерівномірний розподіл людських ресурсів, дефіцит кваліфікованої робочої сили, гендерна нерівність, недосконалі механізми соціального захисту та інші виклики перешкоджають повноцінній реалізації людського капіталу. Тому пошук дієвих стратегій розвитку людського потенціалу в тісному взаємозв'язку з економічними, соціальними та екологічними аспектами набуває особливого значення для досягнення сталого розвитку суспільства на глобальному та локальному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку людського потенціалу було широко досліджено зарубіжними та вітчизняними вченими впродовж десятиріч. Також дане питання досліджували багато вітчизняних вчених, серед яких Г. Островська [2], Т. Шкода, М. Теплик та М. Сагайдак [3], Т. Носова [4], Л. Диба [5], І. Моїсеєнко [6] та інші. Не дивлячись на велику кількість напрацювань з даної тематики, проблемі розвитку людського потенціалу з точки зору досягнення цілей сталого розвитку-2030 приділено не так багато уваги. Декотрі провідні ідеї проблеми можна побачити у роботах О. Шульга [7] та Л. Газуда [8].

Метою дослідження є аналіз проблем розвитку людського потенціалу в контексті досягнення цілі № 8 «Гідна праця та економічне зростання» сталого розвитку-2030.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати завдання: проаналізувати теоретичні підходи до визначення поняття «людський потенціал»; визначити основні проблеми та виклики у сфері розвитку людського потенціалу; дослідити взаємозв'язок між розвитком людського потенціалу та іншими Цілями сталого розвитку; розробити комплексний підхід до управління людським потенціалом на підприємствах, який включатиме системи матеріального стимулювання, адаптацію європейських стандартів, забезпечення гнучких умов праці, психологічну підтримку працівників та їх залучення до процесів прийняття рішень.

Виклад основного матеріалу. Вчені визначають людський потенціал як сукупність здібностей, навичок, знань, мотивацій та цінностей, якими володіють люди і які можуть бути ефективно використані для підвищення їхнього добробуту та сприяння економічному й соціальному розвитку суспільства. Людський потенціал розглядається як ключовий ресурс, що забезпечує інноваційний розвиток, економічне зростання та конкурентоспроможність країн.

Термін «людський потенціал» увійшов у широкий науковий обіг після публікації Програми розвитку ООН першого Звіту про розвиток людського потенціалу у 1990 році. З того часу дане поняття активно досліджуються науковці різних галузей знань, зокрема економіки, соціології, психології, менеджменту тощо.

В таблиці 1 наведено відомі дефініції терміна «людський потенціал».

Таблиця 1. Відомі дефініції терміна «людський потенціал»

Автор(и)	Визначення
Махбуб-уль-Хак, пакистанський економіст, засновник концепції людського розвитку	Людський потенціал – це сукупність здібностей, навичок та знань, втілених у людях, що дозволяють їм реалізувати свої можливості та робити внесок у розвиток суспільства
Гарі С. Беккер, американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки	Людський потенціал – це запас здібностей, знань, навичок та здоров'я, якими володіють люди і які можуть бути використані для досягнення індивідуального та суспільного добробуту
Річард Флоріда, американський економіст та соціолог	Людський потенціал – це здатність людей до праці, створення доданої вартості та розвитку економіки, а також їхні мотивації та стимули до підвищення продуктивності праці

Грунтуючись на наведених визначеннях та аналізі наукової літератури, сформуємо дефініцію людського потенціалу:

Людський потенціал – це сукупність вроджених та набутих здібностей, знань, навичок, компетенцій, цінностей, мотивацій та потреб людини, які реалізуються через її продуктивну діяльність та сприяють підвищенню якості життя індивіда, розвитку суспільства та раціональному використанню ресурсів для забезпечення сталого розвитку.

Побудуємо спрощену майндмеп терміна, взявши до уваги ключові аспекти складових компонентів терміну «людський потенціал» (рисунок 1).



Рисунок 1. Майндмеп декотрих ключових аспектів терміна «людський потенціал»

Основні проблеми та виклики розвитку людського потенціалу в контексті Цілі сталого розвитку № 8 «Гідна праця та економічне зростання» тісно пов'язані з низкою суміжних Цілей.

Досягнення гідної праці та стійкого економічного розвитку безпосередньо залежить від якості людського потенціалу, його освітнього та професійного рівня, стану здоров'я, мотивації до продуктивної зайнятості. Проте невідповідність професійних навичок попиту на ринку праці, дефіцит кваліфікованих кадрів, гендерна нерівність, незадовільні умови праці та експлуатація робочої сили перешкоджають повноцінній реалізації людського потенціалу. Уникнення таких проблем потребує системних зусиль у напрямку якісної освіти (Ціль 4), забезпечення гендерної рівності (Ціль 5), створення надійної соціальної інфраструктури та безпечних умов зайнятості (Ціль 3).

Розвиток інноваційного людського потенціалу, здатного забезпечувати модернізацію економіки та підвищення продуктивності (8.2), гальмується через недостатні інвестиції в наукові дослідження, обмежений доступ до нових технологій та недосконалі механізми їх упровадження у виробництво. Тому вирішення цих питань потребує дій у сфері інновацій, промислового та інфраструктурного розвитку (Ціль 9).

Важливим викликом для розкриття людського потенціалу залишається неефективне використання ресурсів та порушення принципів раціонального природокористування (8.4), що має наслідком погіршення якості довкілля та негативний вплив на здоров'я людей. Відтак, забезпечення сталих моделей споживання та виробництва (Ціль 12) набуває неабиякого значення.

Розвиток людського потенціалу стикається з проблемами бідності, відсутності гідної роботи, нерівного доступу до економічних ресурсів та можливостей, особливо для вразливих верств населення. Тому скорочення нерівності (Ціль 10) та подолання бідності (Ціль 1) відіграють ключову роль у формуванні сприятливого середовища для становлення та розвитку людського потенціалу.

Так як основний фокус дослідження направлений на проблеми людського потенціалу саме в контексті досягнення цілі сталого розвитку № 8, а саме – «Гідна праця та економічне зростання», буде доцільним розробити універсальний комплекс заходів, спрямований на кризове управління людським потенціалом на підприємствах.

Підхід бонусної оплати, встановлення премій, некрітеріальне оцінювання та використання методів колективної експертизи є взаємопов'язаними елементами ефективної системи матеріального стимулювання працівників.

Бонусна оплата праці передбачає виплату додаткових винагород понад базову заробітну плату за досягнення певних результатів чи виконання особливих завдань. Даний підхід дозволяє безпосередньо пов'язати рівень доходів працівника із його індивідуальними досягненнями, мотивуючи до підвищення продуктивності та якості роботи. Бонусні виплати можуть бути як разовими, так і регулярними у вигляді квартальних чи річних премій.

Важливим аспектом є встановлення чітких, зрозумілих та об'єктивних критеріїв для нарахування бонусів і премій. Тут доречно використовувати некрітеріальне оцінювання – процес визначення рівня винагороди на основі комплексного аналізу якісних та кількісних показників роботи працівника без прив'язки до жорстких критеріїв. Методологія індивідуального підходу дозволяє врахувати специфіку діяльності, особливості робочого процесу та унікальний внесок кожного співробітника.

Для забезпечення справедливості та неупередженості оцінювання доцільно залучати методи колективної експертизи. Зокрема, є доцільним створювати робочі групи

з числа досвідчених фахівців, керівників та представників HR-відділу, які спільно аналізуватимуть результати роботи працівників та визначатимуть рівні бонусів і премій на основі узгодженої позиції. Експертні методи, такі, як метод Дельфі, метод мозкового штурму, метод номінальних груп тощо, дозволяють мінімізувати суб'єктивізм та упередженість в оцінюванні.

Комплексне поєднання бонусної системи оплати праці, некрітеріального оцінювання та колективної експертизи формує дієвий механізм матеріальної мотивації працівників, сприяючи розкриттю їхнього потенціалу, підвищенню продуктивності та лояльності до компанії.

Залучення європейських стандартів управління персоналом є важливим кроком для гармонізації практик розвитку людських ресурсів на підприємствах відповідно до міжнародних вимог та забезпечення мобільності людського потенціалу.

Європейська рамка кваліфікацій (EQF) є інструментом, який дозволяє порівнювати національні системи кваліфікацій різних країн. Вона складається з 8 рівнів, що описують знання, навички та компетенції, необхідні для присвоєння певної кваліфікації. Впровадження EQF на підприємстві полегшує визнання кваліфікацій працівників, сприяє їхній мобільності та постійному навчанню впродовж життя.

Європейська багатомовна класифікація навичок, компетенцій, кваліфікацій та професій (ESCO) є таксономією, яка уніфікує термінологію для описування професій, навичок, компетенцій та кваліфікацій. Вона допомагає роботодавцям краще визначати вимоги до працівників, а працівникам – чітко розуміти вимоги роботодавців. Використання ESCO сприяє ефективному підбору персоналу та плануванню навчання.

Європейський профіль працівника (ESP) є стандартизованим інструментом для описування кваліфікацій та компетенцій працівника. Він містить детальну інформацію про освіту, досвід роботи, навички та компетенції особи, що полегшує оцінювання та визнання її кваліфікації роботодавцями в різних країнах.

Європейська система передавання та накопичення кредитів (EQPR) дозволяє визнавати результати попереднього навчання та отримувати кредити за набуті компетенції. Це сприяє неформальному та інформальному навчанню впродовж життя, полегшуючи працівникам підвищення кваліфікації та розвиток кар'єри.

Використання цих стандартів на підприємстві забезпечує прозорість кваліфікацій працівників, полегшує визнання їхніх компетенцій, сприяє професійній мобільності та постійному підвищенню рівня навичок у певній сфері діяльності. Така методологія допомагає ефективно управляти людськими ресурсами, розвивати персонал відповідно до потреб бізнесу та забезпечувати гідні умови праці згідно з європейськими стандартами.

Упровадження стандартів «гнучкості» на підприємстві є важливим кроком для забезпечення гармонійного балансу між професійним та особистим життям працівників, підвищення їхньої продуктивності та лояльності до компанії.

Одним із ключових елементів гнучкості є можливість віддаленої роботи. Даний елемент може бути особливо корисним у контексті підтримання людського потенціалу в кризових умовах і дозволяє співробітникам виконувати свої обов'язки поза межами офісу, використовуючи сучасні технології та засоби комунікації. Віддалена робота скорочує витрати часу та коштів на переїзди, дає більше свободи у плануванні графіка, сприяє кращому поєднанню роботи з сімейними обов'язками.

Гнучкий графік роботи є наступним важливим аспектом. Він дозволяє працівникам самостійно визначати час початку та завершення робочого дня, розподіляти навантаження відповідно до власних біоритмів та пріоритетів. Гнучкість графіка сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працею.

Ефективним рішенням є створення тимчасових дистанційних команд для виконання певних проєктів або завдань. Такі команди можуть об'єднувати працівників з різних підрозділів або навіть географічних регіонів, що забезпечує різноманітність досвіду, знань та підходів. Дистанційна взаємодія стимулює обмін ідеями, кращими практиками та інноваційними рішеннями.

Залучення тимчасових працівників також є частиною гнучкого підходу до управління персоналом. Це дозволяє оперативно наймати фахівців для виконання конкретних завдань або проєктів, не створюючи постійних робочих місць. Тимчасові працівники можуть привносити свіжі ідеї, досвід та експертизу, стимулюючи розвиток штатних співробітників.

Упровадження низки гнучких стандартів сприяє підвищенню мотивації та залученості персоналу, кращому балансу між роботою та особистим життям, обміну знаннями та досвідом, а також оптимізації використання людських ресурсів відповідно до потреб бізнесу. Це є важливим кроком до досягнення Цілі сталого розвитку № 8 – «Гідна праця та економічне зростання».

Забезпечення психологічного благополуччя працівників є невід'ємною складовою створення гідних умов праці та розкриття людського потенціалу на підприємстві. Даний напрямок передбачає комплекс заходів з психологічної допомоги персоналу.

Ключовим елементом є розроблення та впровадження методики інтегрованого оцінювання психологічного благополуччя та боротьби зі стресом. Методика має поєднувати різні підходи, зокрема анкетування для самооцінювання емоційного стану працівників, виявлення рівнів стресу, тривожності, задоволеності роботою тощо. Результати оцінювання дозволяють визначити групи ризику та спрямувати подальші дії на подолання виявлених проблем.

Окремої уваги потребує надання допомоги працівникам при стресових розладах, зокрема посттравматичному стресовому розладі (ПТСР). Це особливо актуально в умовах війни, економічної нестабільності чи після пережитих травматичних подій. Слід запровадити систему психологічного консультування, терапії та реабілітації для працівників із ПТСР, залучаючи професійних психологів та психотерапевтів.

Невід'ємним елементом є проведення тренінгів з підвищення стресостійкості персоналу. Вони мають навчати ефективним методикам управління стресом, саморегуляції емоційного стану, застосування технік релаксації та медитації.

Важливо також приділяти увагу профілактиці та подоланню емоційного вигорання – стану виснаження емоційних і фізичних ресурсів через тривалий вплив стресових чинників. Необхідно проводити психологічні тренінги, коучинг, забезпечувати можливості для відпочинку та відновлення сил працівників.

Залучення працівників до процесів прийняття рішень та налагодження ефективної командної взаємодії є важливим чинником розкриття людського потенціалу й підвищення продуктивності на підприємстві.

Участь співробітників у прийнятті рішень забезпечує врахування їхніх ідей, досвіду та експертних знань. Даний блок рішень можна реалізовувати через використання методів колективного прийняття рішень, таких, як мозковий штурм, метод номінальних груп, метод Дельфі тощо, а також через

їх диджиталізацію, що значно зекономить час, забезпечить зручність та прозорість. Такі підходи дозволяють генерувати нові ідеї, розглядати проблеми з різних ракурсів, досягати консенсусу та приймати збалансовані рішення.

Номер тура: 1	Надійність					
Шкала	0...10					
	Експерт №1	Експерт №2	Експерт №3	Експерт №4	Експерт №5	Експерт №6
Альтернатива №1	6,4	2	1,8	8,1	9,5	7,5
Альтернатива №2	5,6	1,5	4,2	5,9	6,8	5
Альтернатива №3	4,8	5,9	1,1	5,4	0,3	3
Альтернатива №4	5,8	0,5	3,4	1	3,7	6,3
Альтернатива №5	2,9	5,8	4,4	1,3	3,7	5
Альтернатива №6	2,6	2,5	8,5	2,8	5,7	0,5
Альтернатива №7	3,5	6,8	7,4	0	6,4	5
Альтернатива №8	7,1	2,6	8,6	9,2	5,6	9
Альтернатива №9	9,4	4,5	0,2	2,9	7	3,2
Альтернатива №10	5,4	1,4	7,4	1,4	3,8	6,1
Альтернатива №11	6,9	0,4	7,2	8	0,7	0
Альтернатива №12	9	1	4,7	2,6	7,1	9
Альтернатива №13	3	7,6	7,9	9,1	5,2	5,7
Альтернатива №14	0,6	7,1	4,9	3	8,4	9
Альтернатива №15	9,3	2,8	3,3	8,5	4,1	4,4

Рисунок 2. Приклад застосування методу Дельфі засобами диджиталізації для участі працівників у прийнятті рішень

Колективне прийняття рішень сприяє підвищенню залученості персоналу, формуванню почуття причетності до справ компанії та відповідальності за результати. Працівники відчують, що їхня думка важлива. Це підвищує мотивацію та лояльність до організації.

Ефективна командна робота також безпосередньо залежить від налагодження комунікації в робочих групах. Необхідно забезпечити відкритий обмін інформацією, ідеями та зворотним зв'язком між членами команди. Для цього можна впроваджувати регулярні наради, обговорення проєктів, використовувати сучасні інструменти спільної роботи та комунікації.

Важливо створити атмосферу довіри та взаємоповаги в командах, підтримувати конструктивний діалог, вислуховувати різні точки зору та знаходити компромісні рішення. Ефективна комунікація сприяє кращому розумінню цілей та завдань, уникненню конфліктів, а також обміну знаннями та досвідом між співробітниками.

Залучаючи персонал до процесів прийняття рішень та забезпечуючи плідну командну взаємодію, підприємство створює сприятливе середовище для самореалізації працівників, розвитку їхніх творчих здібностей та розкриття інтелектуального потенціалу.

Повний універсальний комплекс заходів управління людським потенціалом підприємства наведено на рисунку 3.



Рисунок 3. Універсальний комплекс заходів управління людським потенціалом підприємства

Комплексний підхід із залученням усіх цих заходів сприятиме збереженню психічного здоров'я персоналу, підвищенню його працездатності, продуктивності та лояльності до компанії. А це, в свою чергу, є необхідною умовою для повноцінної реалізації людського потенціалу та досягнення Цілі сталого розвитку № 8.

Висновки. Повноцінна реалізація людського потенціалу є ключовим чинником досягнення більшості Цілей сталого розвитку, особливо Цілі 8 – «Гідна праця та економічне зростання». Знання, навички, здібності, мотивація та добробут працівників безпосередньо впливають на продуктивність праці, інноваційний розвиток, економічне зростання та конкурентоспроможність.

Проблеми, що перешкоджають розвитку людського потенціалу, мають комплексний характер і пов'язані з різними аспектами сталого розвитку. Серед них: дефіцит кваліфікованих кадрів, невідповідність навичок попиту на ринку праці, гендерна нерівність, незадовільні умови праці, експлуатація робочої сили, відсутність гідних можливостей працевлаштування, бідність, нерівний доступ до ресурсів та можливостей.

Подолання цих проблем вимагає комплексного підходу та узгодженої політики у різних сферах, пов'язаних з Цілями сталого розвитку. Сюди належать забезпечення якісної освіти (Ціль 4), досягнення гендерної рівності (Ціль 5), створення належної соціальної інфраструктури та безпечних умов зайнятості (Ціль 3), стимулювання інновацій та інфраструктурного розвитку (Ціль 9), дотримання принципів сталого природокористування (Ціль 12), скорочення нерівності та подолання бідності (Цілі 10 та 1).

Необхідно впроваджувати комплекс заходів на підприємствах для розвитку людського потенціалу, зокрема вдосконалення систем мотивації та оплати праці, адаптацію європейських стандартів управління персоналом, забезпечення гнучких умов

праці, надання психологічного підтримання, залучення працівників до прийняття рішень і командної взаємодії.

Особливу увагу слід приділяти збереженню психічного здоров'я персоналу, попередженню стресових розладів, підвищенню стресостійкості та профілактиці емоційного вигорання, адже психологічне благополуччя є невід'ємною складовою гідної праці та розкриття людського потенціалу.

Лише за умови комплексної реалізації відповідних заходів на рівні держави, громад, підприємств та окремих індивідів можливе досягнення значного прогресу в розвитку людського потенціалу, що сприятиме виконанню Цілей сталого розвитку, зокрема забезпеченню гідної праці та стійкого економічного зростання.

Conclusions. Full realization of human potential is the key factor in achieving most Sustainable Development Goals, especially Goal 8 «Decent Work and Economic Growth». Knowledge, skills, abilities, motivation, and well-being of workers directly impact labor productivity, innovative development, economic growth, and competitiveness.

Issues hindering human potential development are complex and related to various aspects of sustainable development. These include: shortage of qualified personnel, skills mismatch with labor market demands, gender inequality, unsatisfactory working conditions, labor exploitation, lack of decent employment opportunities, poverty, and unequal access to resources and opportunities.

Overcoming these challenges requires a comprehensive approach and coordinated policies across various areas linked to Sustainable Development Goals. This includes ensuring quality education (Goal 4), achieving gender equality (Goal 5), creating adequate social infrastructure and safe employment conditions (Goal 3), stimulating innovation and infrastructure development (Goal 9), adhering to sustainable resource management principles (Goal 12), reducing inequality and alleviating poverty (Goals 10 and 1).

It is necessary to implement a set of measures in enterprises to develop human potential, including improving motivation and remuneration systems, adapting European human resource management standards, providing flexible working conditions, offering psychological support, and involving employees in decision-making and team collaboration.

Special attention should be given to preserving employees' mental health, preventing stress disorders, increasing stress resilience, and preventing emotional burnout, as psychological well-being is an integral part of decent work and unlocking human potential.

Only through comprehensive implementation of relevant measures at the state, community, enterprise, and individual levels can significant progress be achieved in human potential development, contributing to the fulfillment of Sustainable Development Goals, particularly ensuring decent work and sustainable economic growth.

Список використаних джерел

1. Цілей сталого розвитку Global Compact. Global Compact. URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-gozvytku/> (дата звернення: 01.11.2024).
2. Островська Г. Управління інтелектуальним потенціалом підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2019. Т. 55. № 2. С. 88–97. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2018.02.088
3. Шкода Т., Теплюк М., Сагайдак М. Управління інтелектуальним потенціалом у формуванні стратегічного партнерства наука-бізнес-освіта. *Балтійський журнал економічних досліджень*. 2020. Т. 6. № 5. С. 221–232. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/946/1000> (дата звернення: 01.11.2024). DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2020-6-5-221-232>
4. Носова Т. Економічна сутність категорії «інтелектуальний потенціал». *Механізм регулювання економіки*. 2014. № 2. С. 159–166.
5. Діба Л. Сутність понять «інтелектуальний потенціал» та «інтелектуальний капітал» як економічних категорій. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2011. Вип. 17.
6. Мойсеєнко І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємства. *Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки»*. ВНЗ «Національна академія управління». 2007. № 10 (76). С. 165–171.

7. Шульга О. Розвиток людського капіталу в контексті досягнення цілей сталого розвитку. Причорноморські економічні студії. 2023. № 83. URL: <https://doi.org/10.32782/bses.83-3> (дата звернення: 01.11.2024). DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.83-3>
8. Газуда Л. М. Людський потенціал в контексті розвитку територіальних економічних систем. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2016. Вип. 1 (2). С. 112–116.

References

1. Tsilei staloho rozvytku Global Compact. Global Compact. Available at: <https://globalcompact.org.ua/tsilei-stijkogo-rozvytku/> (accessed 01 November 2024).
2. Ostrovska H. (2019) Upravlinnia intelektualnym potentsialom pidpriemstva [Management by intellectual potential of enterprise]. Halytskyi ekonomichnyi visnyk, vol. 55, no. 2, pp. 88–97. Available at: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/55/264.pdf> (accessed 01 November 2024). DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2018.02.088
3. Shkoda T., Tepliuk M., Sahaidak M. (2020) Upravlinnia intelektualnym potentsialom u formuvanni stratehichnoho partnerstva nauky, biznesu ta osvity [Intellectual potential management in forming strategic partnership of science-business-education]. Baltic Journal of Economic Studies, vol. 6, no. 5, pp. 221–232. Available at: <http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/946/1000> (accessed 01 November 2024). DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2020-6-5-221-232>
4. Nosova T. I. (2014) Ekonomichna sutnist katehorii “intelektualnyi potentsial” [The economic essence of the category «intellectual potential»]. Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky, no. 2 (64), pp. 159–166.
5. Dyba L. M. (2011) Sutnist poniat «intelektualnyi potentsial» ta «intelektualnyi kapital» yak ekonomichnykh katehorii [The essence of the concepts “intellectual potential” and “intellectual capital” as economic categories]. Ekonomichnyi visnyk NTUU “KPI”, vol. 17.
6. Moiseienko I. P. (2007) Problemy strukturnoho analizu intelektualnoho potentsialu pidpriemstva [Problems of structural analysis of enterprise intellectual potential]. Naukovyi ekonomichnyi zhurnal “Aktualni problemy ekonomiky”. VNZ “Natsionalna akademiia upravlinnia”, no. 10 (76), pp. 165–171.
7. Shulha O. (2023) Rozvytok liudskoho kapitalu v konteksti dosiahnennia tsilei staloho rozvytku [Human capital development in the context of achieving sustainable development goals]. Prychornomorski ekonomichni studii, no. 83. Available at: <https://doi.org/10.32782/bses.83-3> (accessed 01 November 2024). DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.83-3>
8. Hazuda L. M. (2016) Liudskyi potentsial v konteksti rozvytku terytorialnykh ekonomichnykh system [Human potential in the context of territorial economic systems development]. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Serii: Ekonomika, vol. 1 (2), pp. 112–116.