

В умовах наявного безробіття створення нових робочих місць обмежене відсутністю необхідних внутрішніх і зовнішніх інвестицій, що є наслідком відсутності інноваційних методів їх залучення.

Сьогодні поширеним є локальний дефіцит робочої сили, тобто окремі організації і підприємства мають проблеми із заповненням вакансій кваліфікованими кадрами. У таких умовах ефективне управління персоналом полягає у застосуванні нових інноваційних методів пошуку набору, використання і збереження кваліфікованих кадрів. Особливої уваги заслуговують гнучкі методи управління використанням персоналу.

Технологічне переозброєння підприємства вимагає підвищення кваліфікації обслуговуючого персоналу, опанування персоналом суміжних професій. У масштабах держави потрібно перебудовувати професійну підготовку майбутніх кадрів, тобто впроваджувати багатопрофільність підготовки майбутніх працівників, що сприятиме росту їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Не менше важливим є запровадження гнучких форм використання персоналу шляхом запровадження гнучких режимів праці, особливо для жінок-матерів.

Адміністрації підприємств варто брати до уваги побажання і рекомендації працівників збагачене багаторічним досвідом. Доцільним є створення умов для використання висококваліфікованих пенсіонерів, чий досвід може бути використаним при виконанні складних технічних завдань, а також в освітніх і медичних закладах.

Використанні джерела

1. Кіонос І. О. Наслідки старіння населення: держава, особливості бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету, серія: Економічна наука*, 2017. №22 (2). С.82-87.
2. Людський розвиток в Україні: Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку. Кол. монографія за ред. Е. М. Лібанової. Київ. 2016. 328 с.
3. Островецький В. М. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2014. Випуск 19. С. 100-110.
4. Управління персоналом. Підручник за ред. проф. Василя Дацюка. Вид. 2-ге, зі змінами. К.: Краматорськ: НКМЗ. 2014. 666 с.
5. Шаульська Г. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні та прикладні аспекти інтелектуальної власності*. 2015, Вип 2 (1), С. 120-128.
6. Населення і зайнятість в 2020 році. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Вадим Кравчук, Святослав Кравчук
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Качан Є. П.)

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЗВУЖЕНОГО ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА

Трудовий потенціал суспільства в сучасних умовах розглядається найважливіший ресурс, який є стабілізатором економічного зростання. Однак сьогодні спостерігається негативні тенденції в його розвитку. Перш за все відбувається скорочення чисельності економічно активного населення, що істотно впливає на формування трудових ресурсів з яких формується персонал організацій і підприємств.

Скорочення обсягів трудового потенціалу зумовлено основному демографічними та економічними причинами. Сьогодні за межі працездатного віку вибуває більше осіб, ніж прибуває молодих. Негативна динаміка чисельності економічно активного населення зумовлена порівняно високим рівнем смертності населення.

Економічними причинами скорочення трудового потенціалу пояснюється масштабне скорочення робочих місць в промисловості, сільському господарстві, бюджетних установах, що зумовило ріст безробіття і масову міграцію робочої сили. Набула великих обсягів стихійна сезонна еміграція осіб в активному працездатному віці.

Демографічні та економічні причини зумовлюють розбалансування ринку праці, що особливо проявляється на регіональному рівні. Сучасна пандемія посилює проблеми локальної зайнятості, які проявляються в рості безробіття, необхідності витрачання значних коштів на боротьбу з пандемією та підтримку малого та середнього бізнесу.

Сучасна ситуація у сфері зайнятості характеризується загостренням проблем забезпечення персоналом як матеріального виробництва так і сфери послуг. В умовах наявності наявного і прихованого безробіття. Сьогодні організації, підприємства повідомляють про наявність вакантних робочих місць. Однак ці вакантні місця вимагають кваліфікованої робочої сили, якої серед безробітних не вистачає. За даними центрів зайнятості практично третина безробітних не мають професії. В результаті обстеження домогосподарств майже третина економічно неактивного населення теж не мають професії. Тому сьогодні процес формування персоналу особливо на локальному рівні ускладнюється відсутністю серед безробітних кваліфікованих кадрів, що вимагає реформування системи підготовки і перепідготовки кваліфікованих кадрів, як на регіональних так і на національному ринках. Такий стан справ вимагає максимальної участі роботодавців в реалізації заходів щодо підготовки кваліфікованих кадрів за певними професіями. При цьому зростає роль моніторингу при визначенні кола професій, які вимагають уваги з боку роботодавців. Тобто в конкурентній боротьбі сьогодні перевагу мають ті роботодавці, яким вдалося створити стабільний колектив

кваліфікованих кадрів. Запорукою стабільності колективу є реалізація заходів щодо запобігання плинності кадрів, застосування соціального пакету, створення умов для професійного вдосконалення, забезпечення кар'єрного просування та сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Висновок. В сучасних умовах на оптимальне забезпечення організацій і підприємств персоналом впливають такі чинники:

- демографічні процеси і якісна структура економічно активного населення;
- реалізація заходів щодо розширення і вдосконалення підготовки і перепідготовки кваліфікованих кадрів і в тому числі з числа безробітних;
- впровадження заходів щодо стабілізації колективів і особливо тих, які запобігають плинності кадрів;
- запровадження моніторингу міграційних процесів з метою запобігання плинності кваліфікованих кадрів.

Використанні джерела

1. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. Управління персоналом: підручник. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666с.
2. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Серeda О. В. Управління персоналом : підручник. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

Крегул Антон
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Кривокульська Н.М.)

СУТНІСТЬ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Методологічні підходи до трактування креативного менеджменту розкриваються через: висвітлення знань і досвіду щодо креативного менеджменту, його логіки, зв'язку з іншими процесами на макро-, мезо- і мікрорівнях, підходи, через які він реалізується.

У результаті значного розповсюдження інновацій у всіх сферах життя людини можна спостерігати тенденцію до формування так званого креативного суспільства, в якому головну роль відіграють нові ідеї та інновації. Серед основних характеристик креативного суспільства виділяють:

- систематичне інвестування в креативність у формі витрат на інновації в різних сферах (економіка, наука, техніка, мистецтво, соціальна сфера, політика та ін.);
- зростання практичної віддачі від витрат на інновації;
- зростання кількості професіоналів, зайнятих креативною роботою в різних сферах;
- розвиток венчурного капіталу;