

котрому доведеться працювати у відповідних умовах

– Метод графології – проведення психодіагностики претендента на основі вивчення його почерку [2].

Професійне та висококваліфіковане виконання роботи з відбору персоналу згодом позитивно позначиться на зниженні плинності кадрів, задоволеності працівників службою та, як результат, на ефективності організації.

Якщо правильно буде виконуватися робота з відбору персоналу, то в майбутньому це досить позитивно позначиться на зниженні плинності кадрів, буде задоволеність службою кадрів, також це сприятиме ефективності самої організації чи підприємства.

Використані джерела

1. Красношарпа В. В. Управління людськими ресурсами: Курс лекцій / В.В. Красношарпа. – К., 2004. – 43 с.

2. Особливості сучасних нетрадиційних методів відбору персоналу [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://socio-nics.lite-web.net>

Солонинка Зоряна

(науковий керівник к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Слівінська Н.М.)

ДИСБАЛАНС РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Останнім часом в Україні дедалі більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Ідеться про працю не за спеціальністю та про «надлишкову освіту» [4].

Ця проблема є предметом досліджень вітчизняних вчених – педагогів, економістів, фахівців у сфері андрології. В працях С. Бандура, Т. Заяць, І. Зюсюна, Н. Ничкало, В. Савченка, В. Скульської, О. Цимбал та інших вчених розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки громадян (зокрема, безробітних) для ринку праці, їх працевлаштування після навчання.

У даних дослідженнях розроблено концептуальні основи формування державної системи освітньо-професійного маркетингу ринку праці, створення якої давало б змогу максимально знизити професійний дисбаланс між попитом ринку праці у працівниках певних спеціальностей і їх підготовкою навчальними закладами.

Головною причиною дисбалансу між реальними потребами ринку праці і пропозицією, на думку фахівців, є відсутність сучасної системи державного прогнозування та стратегічного планування. Не менш важливою причиною є і відсутність стратегій регіонального розвитку, програм і стратегій розвитку

окремих галузей та сфер суспільного життя[4].

Крім того, заважає визначенню реальної потреби у фахівцях і неузгодженість між назвами галузей знань, напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців, з класифікатором видів економічної діяльності (КВЕД) [5].

Доцільно виділити основні чинники, які впливають на сукупну пропозицію та сукупний попит:

1) Недосконалість податкової політики щодо стимулювання попиту на робочу силу. Найбільш активно антикризові заходи у 2017 році впроваджують компанії таких секторів економіки, як виробництво побутової хімії та електроніки, телекомунікації. Так, 60% компаній вже запровадили додаткові заходи для підтримки мотивації співробітників чи планують їх впровадження у 2017 році (для порівняння у 2015 році – 69% компаній) [3] .

2) Циклічність розвитку ринкової економіки

3) Демографічні чинники. За даними державної служби статистики за 2017 рік кількість новонароджених становила 363987 осіб, а померлих 574123. Відповідно до цих даних в Україні природній приріст становить – 148619. Кількість померлих до одного року 1478 осіб. Низька народжуваність, висока смертність свідчить про скорочення населення держави [2].

4) Низький рівень заробітної плати. Цей чинник спонукає економічно активне населення до масової міграції. На 2017 рік , за даними державної служби статистики, кількість прибулих Україну становила 442287, а кількість вибулих 430290. І це лише за офіційними даними. На жаль, масова міграція з кожним роком стає все більш актуальною проблемою для українського населення. Висококваліфіковані працівники їдуть за кордон, а держава залишається без спеціалістів [2] .

Кого сьогодні потребує ринок праці? За висновками Державної служби зайнятості, після проведення аналізу ринку праці в Україні це електрозварювальники, слюсарі, токарі, пекарі, водії, столяри. Не менш важливими є працівники сфери послуг: продавці, швеї, кухарі, офіціанти, охоронці, медсестри. Працівники сільського господарства також достатньо затребувані: трактористи, птахівники, тваринники, робітники з обслуговування сільгосптехніки. Потрібні також інженери різних галузей, фармацевти, не вистачає сьогодні і вчителів у країні [1] .

Важливим елементом у дисбалансі попиту і пропозиції робочої сили є молодіжний ринок праці. За даними до служби зайнятості у 2017 році після закінчення вищих навчальних закладів звернулось 1200 людини, 300 після закінчення професійно-технічних навчальних закладів. Молоді люди не знаходять себе на ринку праці. Державі потрібно установити чітку координацію між органами влади у сфері регулювання молодіжного ринку праці задля успішної реалізації потреб молодих людей [1] .

Підсумовуючи, вищезазначене, для побудови ефективної системи підготовки кадрів для ринку праці, доцільно вирішити три групи завдань :

- 1) розробити сучасну методіку прогнозування потреби ринку праці у працівниках певної фахової спрямованості;
- 2) створити ефективну систему професійної орієнтації, що має супроводжувати людину протягом життя – від дитячого садочка до підприємства (включно)[1] ;
- 3) удосконалити організацію підготовки кадрів навчальними закладами з переходом до моделі випереджувальної освіти, яка здатна формувати у випускників самостійність, професійну мобільність, підприємництво.

Використані джерела

1. Державна служба зайнятості. Електронний ресурс: [<https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>]
2. Державна служба статистики України. Електронний ресурс: [<http://www.ukrstat.gov.ua>]
3. Ключові тенденції ринку праці: дослідження EY Ukraine. Електронний ресурс [<https://www.ey.com/ua/uk/newsroom/pr-activities/articles/ey-article-pas-labor-market-6-september-2017>]
4. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, яки вирішення : монографія / В. В. Онікієнко. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Пуги НАН України, 2013. – 456 с.
5. Причина дисбалансу між потребами ринку праці і пропозицією – у відсутності системи прогнозування та планування. Електронний ресурс : [<https://dt.ua/>]
6. Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення: колективна монографія // За ред. Крисоватого А.І. та Десятнюк О. – Тернопіль, 2016. – С. 188-203.

Турчин Юлія

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціальний стан громадян в Україні є незадовільним та має сталі тенденції до погіршення. Найбільш гострою проблемою є незахищеність працюючого населення, яке немає належних умов для свого відтворення та розвитку. Недосконалість соціально-трудоких відносин, відірваність їх від економічних трансформацій, недотримання законодавчих прав та гарантій у трудовій сфері (періодичні явища заборгованості із заробітної плати, незабезпечення гарантій зайнятості, порушення режимів праці та відпочинку, недотримання вимог з охорони праці), зростання демографічного навантаження на працюючих, низька вартість національної робочої сили, втрата мотивації до продуктивної праці свідчать про наявність проблем соціальної незахищеності працюючих та підкреслюють їх гостроту в сучасних умовах соціальної