

держава перша зацікавлена в тому, щоб повернути працездатних мігрантів та створити їм усі необхідні умови на батьківщині. Має бути стратегія економічного та соціального розвитку країни. А такий примітивний підхід, що будуть робочі місця, буде зарплатня і ніхто нікуди не поїде, уже не працює. Адже різниця в зарплаті між Україною та, наприклад, Німеччиною настільки велика, що українці все одно намагатимуться мігрувати.

Саме тому сьогодні завдання великих компаній – допомогти Україні скоротити темпи трудової міграції. І в цьому ключі ми повинні бути єдині, адже люди – це головний ресурс країни, без якого ми не зможемо говорити про стратегічні успіхи нашої держави [3].

Отже, в країні спостерігається тенденція щодо розширення міграції задля задоволення потреб у працевлаштуванні та покращення власного добробуту. Саме тому дослідження проблем зовнішньої трудової міграції молоді в Україні за умов глобалізації світового господарства є надзвичайно актуальним і практично значущим.

Список використаних джерел

1. До Європи на заробітки. Як Україні вирішити проблему трудової міграції? 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2019/01/25/pogljad/ekonomika/evropu-zarobitky.-yak-ukrayini-vyrishyty-problemu-trudovoyi-migracziyi>.

2. Міграція в Україні: наскільки проблема масштабна? [Інтерв'ю з експертами з питань міграції громадської організації «Європа без бар'єрів» Іриною Сушко і Катериною Кульчицькою / вів Д. Тимошенко] // Радіо.Свобода. – 2019.

3. Прожогіна К. Як вирішити проблему трудової міграції? [Електронний ресурс] / Ксенія Прожогіна // Новое Время. – 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/yak-virishiti-problemu-trudovoji-migraciji-2485402.html>.

4. Радчук О. Повернення трудових мігрантів: що не так робить держава? [Електронний ресурс] / Олександр Радчук // Аналітичний журнал: Слово і діло. – 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2019/10/18/kolonka/aleksandr-radchuk/suspilstvo/povernennya-trudovyx-mihrantiv-ne-tak-robyt-derzhava>.

5. Щерба Г. І. Трудова міграція молоді та її наслідки для дітей в українському суспільстві / Г. І. Щерба. // Український соціум. – 2011. – С. 161–168.

Малярчук О.

студентка V курсу

юридичного факультету

Тернопільського національного

економічного університету

Науковий керівник: д.філол.н., професор

кафедри документознавства,

інформаційної діяльності та

українознавства ТНЕУ

Шкіцька І. Ю.

СУТНІСТЬ РОБОТИ З РЕЗЕРВОМ КАДРІВ

Сучасні установи часто стикаються з проблемою відсутності кандидатів на вакантну посаду, особливо у випадку термінової необхідності закриття вакансії. Це зумовлює необхідність формування кадрового резерву підприємства, що дасть змогу попередити кадровий «голод», змотивувати працівників, зберегти їх знання та досвід і, найголовніше, зекономити кошти – за рахунок скорочення часу на пошук та адаптацію нових працівників тощо.

Мета нашої роботи – з'ясувати важливість резервування кадрів в установах та визначити його засади.

Резерв кадрів – група потенційних працівників, здатних до діяльності в певній сфері. Ідеться про осіб, які пройшли всі етапи добору кадрів, висловили згоду на зарахування до

резерву і проходження підготовки/навчання й за своїми якостями відповідають вимогам установи, а тому можуть займати вакантні посади.

Можна з упевненістю сказати, що кадровий склад установи постійно перебуває в русі й зазнає змін. Добір кадрів визначає успіх і конкурентоспроможність установи, тому тим претендентам, які залишились (і які, відповідно, пройшли попередні етапи добору), не треба різко «вказувати на двері» – вони можуть становити список так званих «резервників».

Існує два види кадрових резервів: внутрішній і зовнішній [1, с. 123]. Внутрішній резерв формується з фактичних працівників організації. Сюди належать особи, які відзначаються високим професіоналізмом і здібностями й уже обіймають чи готові обіймати високі посади.

Зовнішній резерв складають особи, яких потрібно в першу чергу брати на посади, які звільнились [1, с.123], адже це – нові люди, які мають свіжі думки і нове бачення розвитку бізнесу. На нашу думку, зовнішній резерв кадрів має бути домінуючим у сучасному світі, адже це дає змогу уникнути таких негативних чинників, як застій кадрів, деструктивного принципу «хоч поганий, але свій», регресивних поглядів на ведення бізнесу і т.д.

З іншого боку, не треба недооцінювати внутрішній резерв, адже він забезпечує мінімальні витрати коштів і заощаджує час на пошук кандидатів та їх швидку адаптацію. До того ж помилки в оцінюванні особи-претендента тут будуть мінімальними.

За даними кадрового Е-журналу «Кадровик-01» [2], формування кадрового резерву треба здійснювати у два етапи: його формування та робота ним. Етап формування резерву передбачає:

- розроблення положення про кадровий резерв, у якому повинні визначатися принципи роботи з резервом;

- окреслення вимог до кандидатів, наприклад, визначення їхнього рівня кваліфікації, результатів роботи, стажу роботи, особистих якостей, знання справи тощо;

- формування групи кадрового резерву за різними категоріями (на основі визначення оптимальної чисельності резерву);

- організацію добору потенційних претендентів у резерв (керівники структурних підрозділів подають пропозиції щодо включення претендентів, або претенденти можуть запропонувати свою кандидатуру самі);

- проведення попереднього відбору осіб, які можуть обіймати посаду (на основі співбесіди, аналізу анкет, резюме, особової справи, трудової діяльності і под.);

- оцінку попередньо відібраних кандидатів;

- порівняльну характеристику осіб, які найбільше відповідають вимогам;

- уточнення й остаточне коригування списку «резервників», формування бази даних;

- прийняття керівником рішення щодо включення кандидатів до складу резерву;

- інформування кандидатів про зарахування до кадрового резерву.

Зауважимо, що формування резерву – лише половина справи. Для ефективної роботи з резервом треба здійснювати активну діяльність щодо підвищення професійного рівня тих осіб, які перебувають у резерві. Робота з резервом кадрів передбачає прогнозування змін у складі персоналу, попередній набір людей до резерву, здобуття інформації про якості та вміння кандидатів, їхню освіту, формування списку резерву кадрів [3, с. 91].

У роботі з кадровим резервом можна виокремити також:

- складання програми розвитку та професійного зростання кандидатів у резерві;

- затвердження бюджету витрат на роботу з резервом;

- ознайомлення «резервників» з програмою роботи;

- коригування роботи з формування резерву кадрів;

- щорічний звіт про здійснену роботу з резервом кадрів [2].

Таким чином, кадровий резерв – це база даних про гідних кандидатів, які за потреби можуть зайняти вакантну посаду в установі. Резервування працівників здійснюється з метою постійного і своєчасного поповнення складу працівників конкретної компанії, економії часу для пошуку кандидатів, мотивації осіб до проходження навчання і підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Антонець І. Ю. Сутність кадрового резерву та особливості його формування на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 14. С. 122-124. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_14_50 (дата звернення 20.04.2020).
2. Денисова А. Формування кадрового резерву на підприємстві. 2018. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/4226-formuvannya-kadrovogo-rezervu-na-pdprimstv> (дата звернення 29.04.2020).
3. Храмов В. О., Бовтрук А. П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. Київ: МАУП, 2001. 112 с.
4. Брич В. Я., Смачило І. І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств. *Технологический аудит и резервы производства*. 2014. Т. 5. № 2. С. 36-39.
5. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. № 4. 2015. С.72-76.
6. Брич В.Я., Федірко М.М., Артемчук Т.О. Трансформація організаційної структури енергокомпанії // *Економічний аналіз*. – 2017. – Т. 27. – №. 3. – С. 166-172.
7. Брич В. Я., Борисяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка"*. 2017. Вип. 2 (50). С. 172-179.
8. Білоус Л. Й., Брич В. Я. Місце робітничих кадрів у структурі людських ресурсів. *Сталий розвиток економіки*. Міжнародний науково-виробничий журнал. 2015. № 3 (28). С. 11–17.
9. Брич В. Я., Борисяк О. В. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2016. № 21 (10). С. 60–65.
10. Brych V., Borysiak O., Brych B. Digital marketing of energy service companies' personnel in the context of socio-economic development // *Strategies for sustainable socio-economic development and mechanisms their implementation in the global dimension : collective monograph / edited by M. Bezpartochnyi, in 3 Vol. // VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship. Sofia : VUZF Publishing House «St. Grigorii Bogoslov», 2019. Vol. 3. P. 309-317.*