

Список використаних джерел:

1. Довгань Л. Є., Каракай Ю. В. Сучасні технології управління людськими ресурсами організації: моногр. К. : ЦУЛ, 2019. 320 с.
2. Гриньова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Х: Вид. ХНЕУ, 2016. 192 с.
3. Криклій А. С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня Київський національний університет ім. Т.Шевченка. Київ, 2015. 140 с.

Калініченко З.Д.,

доцент кафедри аналітичної економіки
та менеджменту

кандидат економічних наук, доцент

Перетяцько К. О.

здобувач першого (бакалаврського)

рівня спеціальності 051 «Економіка»

(Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ,

м. Дніпро)

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність проблеми полягає в тому, що ринок праці є динамічним ринком. Він є найбільш складним елементом у ринковій економіці. Варто звернути увагу на аналіз та моніторинг таких проблем як створення ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та міграції, ефективної зайнятості населення, тощо.

У 2021 році було рано очікувати, наприклад, колишнього розквіту туристичної сфери та перевезень. Скромнішими були бюджети закладів сфери гостинності – готелів, кафе, барів, ресторанів. Спортзали, басейни та інші

«зожні» місця теж недорахувались доковідного числа відвідувачів. Так само як і кінотеатри, театри, концертні зали.

А ось деяким сферам криза пішла на користь. І мова не тільки про медицину і фармацію, логістику і діджитал-професії. Багато виробництв, аграрії та ІТ-компанії, як і раніше, активно підбирають персонал як на чинні бізнес-процеси, так і на нові проєкти. І навряд чи динамічне зростання ІТ-вакансій в наступному році зможе зупинити щось, крім чергової ковід-кризи.

Ринок праці — це система суспільних відносин яка пов'язана із купівлею і продажем товару "робоча сила". Також ринок праці є сферою працевлаштування та формування попиту й пропозиції на робочу силу, можна сказати, що це механізм, який забезпечує умови праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Кваша О.С. наголошує на тому, що з однієї сторони, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежить вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншої – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів. Збалансованість вважається впливовою характеристикою ринку праці, вона полягає в динамічній відповідності між пропозицією робочих місць і потребою суб'єктів господарювання різних форм власності в ресурсах праці, а також в високопродуктивній зайнятості економічно активного населення [1].

Нажаль ринок праці має низку проблем до яких входить: зниження рівня зайнятості населення, низький рівень оплати праці, міграції та безробіття, професійно-кваліфікаційний дисбаланс та неоднорідність кон'юнктури на ринку праці. Але є й позитивні моменти. Виявляється, що дистанційна робота є ефективною і цілком можливо працювати віддалено. Про це стало відомо навіть банківському і державному секторам, які більш консервативні у форматі організації умов праці, ніж, наприклад, стартапи. Можливість працювати віддалено стала для багатьох відкриттям і викликом одночасно, як для власної продуктивності, так і для продуктивності компанії.

Проблема зайнятості населення у сучасних соціально-економічних умовах набула особливого значення. В Україні її дуже помітно, особливо у малих містах і сільських місцевостях. У великих містах набагато більше можливості отримати роботу, але часто виникає проблема стосовно заробітної плати, яка не завжди забезпечує середній рівень життя. Проблема міграції також являється актуальною, особливо збільшення міграції відбувається серед студентів. Вона розвивається за рахунок можливості навчання за кордоном з подальшим працевлаштуванням [2]. Також розвивається трудова міграція, як правило це пов'язано з заробітною платою, або ж можливостями які пропонує інша країна. В Україні трудові мігранти переважно зайняті в таких секторах економіки як сільське господарство, будівництво, оптова і роздрібна торгівля, діяльність готелів та ресторанів та ін. Також, потрібно звернути увагу на рівень безробіття в Україні.

В 2021 році існує ще й проблема, пов'язана з пандемією коронавірусу, яка може спричинити дуже вагомні наслідки для ринку праці. Ця криза може

призвести до суттєвого скорочення робочих місць. Із введенням жорсткого карантину стрімко зростає рівень безробіття. Також до проблем на ринку праці у 2021 році можна віднести: максимальну оптимізацію витрат; швидку зміну пріоритетів і нерівномірність; збільшення конкуренції.

На думку Іванової Т. С для прискорення економічного зростання та покращення рівня безробіття в Україні потрібна консолідація зусиль держави у напрямі створення якісних робочих місць в промисловому секторі, зокрема переробній промисловості [1].

Щоб покращити функціонування ринку праці потрібно:

збільшити попит на робочу силу,

сприяти відкриттю додаткових робочих місць,

покращити систему оплати праці,

сприяти державній підтримці малого і середнього бізнесу,

суттєво зменшити рівень безробіття.

Провівши аналіз, можна дійти висновку, що функціонування ринку праці на даний момент перебуває під впливом складних політичних і економічних умов. Ринок праці має не мало нагальних проблем які призупиняють розвиток його функціонування. Увагу потрібно звернути на вирішення проблем пов'язаних з недостатньою кількістю робочих місць. Успішність подолання проблем полягає в реалізації необхідних заходів направлених на покращення становища ринку праці.

Системний підхід до управління персоналом передбачає урахування взаємозв'язків окремих аспектів управління кадрами і виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом..

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом.

Управління персоналом є процесом планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників. Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення цілей; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів.

Цілями функціонування системи управління персоналом підприємства є: підвищення конкурентоспроможності підприємства; підвищення ефективності діяльності підприємства, зокрема, досягнення максимального прибутку; забезпечення високої соціальної ефективності функціонування трудового колективу; формування позитивного іміджу підприємства на ринку.

Таким чином, можна зробити висновок, що необхідність звернення до управління персоналом підприємства спричинена: 1) ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління; 2) розширенням і розгалуженням зв'язків; 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації; 4) нестабільністю навколишнього середовища; 5) посиленням конкурентної боротьби і вимогами до працівників.

Список використаних джерел:

1. Іванова Т. С. Ринок праці в Україні: проблеми та можливості їх рішення. 2018 URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/58.pdf>
2. Кваша О.С Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. 2018. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf>
3. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>

Калініченко З. Д.,

доцент кафедри аналітичної економіки
та менеджменту

кандидат економічних наук, доцент

Савчук Д. Ю.

здобувач першого (бакалаврського)
рівня спеціальності 051 «Економіка»
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ,
м. Дніпро)

**ВИКОРИСТАННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ В УДОСКОНАЛЕННІ
МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасній теорії і практиці управління персоналом підприємств домінують два діаметрально протилежних підходи - американський і японський. У Німеччині кадрова політика на великих фірмах проводиться спеціальними службами, розмір яких прямо залежить від чисельності зайнятих: на 130-150 працівників – один співробітник кадрової служби. На більшості фірм кадрові служби зайняті не тільки кадровими питаннями, але й виконують деякі економічні функції (розрахунок зарплати). Чисельність працівників кадрових служб підприємства у загальній чисельності працівників управління становить у середньому 28 % [1].