МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра управління персоналом і маркетингу

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему «Проектування взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів ТОВ “Fit Haus»

Виконала: студент 2 курсу, групи 8.0510-уп3

спеціальності 051 «Економіка»

освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

Огаренко Н.К.

Керівник: к.е.н., доцент

Череп О.Г.

Рецензент: декан ФЕУ Національний університет «Запорізька політехніка»

к.е.н., доцент Корольков В.В.

Запоріжжя – 2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний
Кафедра управління персоналом і маркетингу
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____М.М.Іванов
«____»_____2021року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Огаренко Наталії Костянтинавні

1.Тема роботи « Проектування взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів ТОВ “Fit Haus”.

Керівник роботи: Череп О.Г., доктор наук.
затверджені наказом ЗНУ від «30» червня 2021 року № 966-с

2. Строк подання студентом роботи «01» грудня 2021 року

3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативно-правові акти, фахова література, матеріали наукових конференцій та періодичних видань, дані по нормуванню праці персоналу і документація ТОВ «Fit Haus», результати власних досліджень і проведеного аналізу.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

- розглянути місце процесу взаємодії організацій і навчальних закладів на ринку праці;
- визначити форми взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів;
- провести оцінку та аналіз ефективності процесів взаємовідносин з роботи з кадрами FIT HAUS;
- зробити виявлення проблем взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS;
- розробити проект взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS;
- розглянути зарубіжний досвід взаємодії навчальних закладів та кадрових служб організацій;
- провести оцінку бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота магістра містить 14 рис., 9 табл.

6. . Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Череп О.Г., д.е.н., професор	18.08.2021	18.08.2021
2	Череп О.Г., д.е.н., професор	09.09.2021	09.09.2021
3	Череп О.Г., д.е.н., професор	19.10.2021	19.10.2021

7. Дата видачі завдання 1 липня 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	01.07.2021 р. – 09.07.2021 р.	виконано
2.	Виконання вступу	10.07.2021 р. – 11.08.2021 р.	виконано
3.	Виконання розділу 1	12.08.2021 р. – 09.09.2021 р.	виконано
4.	Виконання розділу 2	10.09.2021 р. – 07.10.2021 р.	виконано
5.	Виконання розділу 3	08.10.2021 р. – 08.11.2021 р.	виконано
6.	Формування висновків	09.11.2021 р. – 15.11.2021 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	16.11.2021 р. – 29.11.2021 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	01.12.2021 р.	виконано

Студентка _____ Н.К. Огаренко

Керівник роботи _____ Череп О.Г.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Л.А.Бехтер

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 90 с., 15 рис., 8 табл., 46 джерела, 2 додатків.

Об’єктом дослідження є соціально-економічні процеси що відбуваються на ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є взаємовідносини, інструменти та методи навчальних закладів та кадрових служб організацій.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у визначенні основних напрямків взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішені такі завдання:

− розглянути місце процесу взаємодії організацій і навчальних закладів на ринку праці;

− визначити форми взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів;

− розглянути особливості формування кадрового резерву в умовах пандемії;

− проаналізувати сучасний стан ринку праці та безробіття в України;

− провести оцінку та аналіз ефективності процесів взаємовідносин з роботи з кадрами FIT HAUS;

− зробити виявлення проблем взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS;

− розробити проект взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS;

− розглянути зарубіжний досвід взаємодії навчальних закладів та кадрових служб організацій;

− провести оцінку бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS.

Методи дослідження: загальнонаукові методи аналізу, спостереження, експерименту; методи соціальних досліджень, моделювання, експертної оцінки, статистичні методи, методи проектування систем. Для вирішення конкретних завдань використовувалися системний, ситуаційний і кількісний походи.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-методичні матеріали

У процесі дослідження отримано такі результати, яким притаманна наукова новизна:

удосконалено:

- уточнено поняття взаємодії навчальних закладів та центрів з підбору кадрів; проаналізовано взаємодії навчальних закладів та центрів з підбору кадрів; визначено сучасний ринок праці;
- уточнено сутність, переваги і недоліки взаємодії навчальних закладів та центрів з підбору кадрів;

- алгоритм взаємодії навчальних закладів та центрів з підбору кадрів розглянуто схематично та за центрами відповідальності;

набули подальшого розвитку:

- оновлення системи взаємодії навчальних закладів та центрів з підбору кадрів;
- процес взаємодії навчальних закладів та центрів з підбору кадрів потребує удосконалення разом с впровадженням сучасних онлайн систем та програм;

Одержані результати та розроблені рекомендації становлять методичну основу для розвитку подальших в взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Висновки та рекомендації наведені в кваліфікаційній роботі магістра можуть бути корисними та використані в роботі освітніх закладів м. Запоріжжя та центрі з підготовки кадрів FIT HAUS.

Основні результати кваліфікаційної роботи висвітлено у статті та тезах.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ, РИНОК ПРАЦІ, ПІДГОТОВКА КАДРІВ, ВЗАЄМОВІДНОСИНИ, ЦЕНТРИ КАДРІВ, ПІДГОТОВКА КАДРІВ, КВАЛІФІКАЦІЯ.

SUMMARY

Qualifying work of the master: 90 pages, 15 figures, 8 tables, 46 sources, 2 appendices.

The object of the study is the socio-economic processes taking place in the labor market in Ukraine.

The subject of research is the relationship, tools and methods of educational institutions and personnel services of organizations.

The purpose of the qualification work is to determine the main directions of the organization's relationship with educational institutions and training centers.

In accordance with the goal in the work the following tasks are solved:

- consider the place of the process of interaction between organizations and educational institutions in the labor market;

- to determine the forms of interaction between educational institutions and training centers;

- consider the peculiarities of the formation of the personnel reserve in a pandemic;

- to analyze the current state of the labor market and unemployment in Ukraine;

- to evaluate and analyze the effectiveness of the relationship processes for working with FIT HAUS staff;

- identify problems with the relationship between primary schools and training centers FIT HAUS;

- to develop a project of relations between primary schools and training centers FIT HAUS;

- to consider foreign experience of interaction of educational institutions and personnel services of organizations;

- to evaluate the budget for the implementation of the project of relations between primary schools and training centers FIT HAUS.

Research methods: general scientific methods of analysis, observation, experiment; methods of social research, modeling, expert evaluation, statistical methods, systems design methods. Systemic, situational and quantitative campaigns were used to solve specific tasks.The information base of the research is legislative and normative-methodical materials

In the course of the research the following results were obtained, which are characterized by scientific novelty: improved:

- the concept of interaction of educational institutions and recruitment centers has been clarified; the interactions of educational institutions and recruitment centers are analyzed; the modern labor market is defined;

- the essence, advantages and disadvantages of interaction of educational institutions and recruitment centers are specified;

- the algorithm of interaction of educational institutions and recruitment centers is considered schematically and by centers of responsibility;

have been further developed:

- updating the system of interaction between educational institutions and recruitment centers;

- the process of interaction between educational institutions and recruitment centers needs to be improved together with the introduction of modern online systems and programs;

The obtained results and developed recommendations are a methodological basis for the development of further relations between primary schools and training centers FIT HAUS

The conclusions and recommendations given in the qualification work of the master can be useful and used in the work of educational institutions of Zaporozhye and the FIT HAUS training center.

The main results of the qualification work are highlighted in the article and abstracts.

PROFESSIONAL TRAINING, LABOR MARKET, STAFF TRAINING, RELATIONSHIPS, HUMAN RESOURCES CENTERS, STAFF TRAINING, QUALIFICATION.

ЗМІСТ

ВСТУП 19
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІЗАЦІЇЇ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ І ЦЕНТРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ 22
1.1 Місце процесу взаємодії організацій і навчальних закладів на ринку праці…… 22
1.2 Форми взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів 35
1.3 Формування кадрового резерву в умовах пандемії 40
Висновки до розділу 1 44
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІЗАЦІЇЇ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ І ЦЕНТРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ FIT HAUS 46
2.1 Сучасний стан ринку праці та безробіття в України 46
2.2 Оцінка та аналіз ефективності процесів взаємовідносин з роботи з кадрами FIT HAUS 53
2.3 Виявлення проблем взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS 65
Висновки до розділу 2 68
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІЗАЦІЇЇ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ І ЦЕНТРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ 70
3.1 Розробка проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS 70
3.2. Зарубіжний досвід взаємодії навчальних закладів та кадрових служб організацій 76

3.3. Оцінка бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS 81
Висновки до розділу 3 89
ВИСНОВКИ 90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 100

ВСТУП

Актуальність теми. У всі часи університети, інститути, освітні організації є центрами формування та відтворення інтелектуального потенціалу суспільства. Слід зазначити, що вищий навчальний заклад у сучасних умовах має подвійну природу. З одного боку, провідний вуз або університет є особливою установою та організацією, в якій зосереджено високий сумарний інтелект працівників, які мають вчені звання, ступеня, які багато років напрацьовують досвід створення та розвитку наукових шкіл і, відповідно, перспективних проектів. У вузах зосереджені наукові школи, тому вони відіграють важливу роль у формуванні нових напрямів взаємодії всіх підприємств та організацій різних форм власності: освітніх, наукових, культурних та інших, пов'язаних з утворенням державних та громадських структур, органів влади, галузевих управлінських структур для впровадження та адаптації нових напрямів розвитку.

Досягнення високої конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг має бути пов'язане з його цілеспрямованою взаємодією з державними структурами, комерційними компаніями, науковими центрами та іншими освітніми установами.

Головними функціями вищого навчального закладу є підвищення рівня освіченості населення, збереження культурно-освітнього національного потенціалу, відтворення накопичених знань та досвіду поколінь з урахуванням розвитку науково-технічного розвитку країни. Водночас вищий навчальний заклад у сучасних умовах є суб'єктом ринкової економіки, товаровиробником інтелектуального, інноваційного продукту та освітніх послуг. Така двоїстість означає, що вуз, будучи складовою соціально-економічної системи, одна із механізмів створення та виведення ринку нових продуктів і технологій.

Вагомий внесок у теорію та методологію регулювання ринків праці та освіти внесли такі вітчизняні вчені, як: С. Бандур, С. Гринкевич, І. Гнібиденко, І. Безсонова, А. Колот, О. Крат, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, І. Петрова, Т. Оболенська, В. Онікієнко, О. Мартякова, О. Новікова, Р. Патора, Г. Пилипенко, Л. Шаульська та ін. Водночас проблеми взаємодії ринків праці та освіти, її природи, суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, специфіки, інституційного забезпечення її функціонування, оцінки ефективності досі недостатньо висвітлені у наукових працях.

У сучасних умовах важливе місце приділяється задачі інтеграції науки, освіти та інноваційної діяльності. Передбачається, що це є одним із вирішальних факторів розвитку економіки та суспільства. Потреба висококваліфікованих та ініціативних працівників у нових умовах виходить на першочергові рубежі.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у визначенні основних напрямків взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішені такі завдання:

- розглянути місце процесу взаємодії організацій і навчальних закладів на ринку праці;
- визначити форми взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів;
- розглянути особливості формування кадрового резерву в умовах пандемії;
- проаналізувати сучасний стан ринку праці та безробіття в України;
- провести оцінку та аналіз ефективності процесів взаємовідносин з роботи з кадрами FIT HAUS;
- зробити виявлення проблем взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS;
- розробити проект взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS;

– розглянути зарубіжний досвід взаємодії навчальних закладів та кадрових служб організацій;

– провести оцінку бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS.

Предметом дослідження є взаємовідносини, інструменти та методи навчальних закладів та кадрових служб організацій.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні процеси що відбуваються на ринку праці в Україні.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-методичні матеріали

Методи дослідження: загальнонаукові методи аналізу, спостереження, експерименту; методи соціальних досліджень, моделювання, експертної оцінки, статистичні методи, методи проектування систем. Для вирішення конкретних завдань використовувалися системний, ситуаційний і кількісний походи.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в розробці інноваційного проекту взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів, а також роботодавці.

Практичне значення результатів дослідження полягає в впровадженні першого в Україні проекту взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів як в онлайн форматі так і офлайн.

Окремі результати магістерської роботи лягли в основу написання статей до збірника наукових праць молодих вчених, аспірантів і студентів «Нова економіка» та колективної монографії за результатами Міжнародного круглого столу «Інтеграція освіти, науки і бізнесу» (м. Запоріжжя, 16 вересня 2021 р.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІЗАЦІЇ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ І ЦЕНТРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

1.1 Місце процесу взаємодії організацій і навчальних закладів на ринку праці

Для усвідомлення сутності взаємодії ринків праці та освіти принципове значення має розкриття основних тенденцій розвитку цих ринкових структур та відмінностей у їхньому функціонуванні. Варто зазначити, що ринок праці є найскладнішим елементом ринкової економіки[42].

Оскільки на ньому не лише узгоджуються інтереси працівника та роботодавця при визначенні ціни праці, а й відображаються всі соціально-економічні явища, характерні для всього суспільства. Відносно стабільна ситуація на ринку праці є ознакою відсутності соціальної напруги та врівноваження попиту і пропозиції праці, що позитивно відображаються на результатах соціально-економічного розвитку та рівні добробуту громадян. До головних тенденцій сучасного національного ринку праці належать:

- високі показники молодіжного безробіття;
- зростання зайнятості в неформальному секторі;
- поширення неформальної зайнятості у сільській місцевості;
- перевищення темпів найму в неформальному секторі аналогічного показника формального сектору;
- збільшення частки економічно неактивного населення; зростання частки зневірених;

– зростання обсягів не працевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I—IV рівнів акредитації.

У свою чергу ринок освіти є домінантою в системі відтворення суспільного інтелекту, отримання та поширення нових знань. Тому його необхідно розглядати у трьох аспектах: з позицій освітньої системи; з позицій освітнього процесу; з позицій освітнього результату. У суспільній площині ринок освіти виступає центром науки та культури, який задовольняє не лише індивідуальні інтелектуальні потреби, здійснює підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й сприяє виробництву та поширенню нових знань. Як підсистема ринкової економіки ринок освіти виконує роль виробника інтелектуальної та інтелектуально ємної продукції, що забезпечує постійне та безперервне оновлення ресурсної бази виробництва, удосконалення якості суспільного інтелекту, науково-технічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни в якості життя.

Характерною рисою освіти як галузі економіки є наявність в її результатах вагомої соціальної складової. Це ставить освіту поруч з тими видами діяльності, для яких ліберальні ринкові реформи є «провальними». З цієї позиції очевидною є потреба в комплексному державному регулюванні ринку освіти. Водночас вища освіта (на відміну від загальноосвітньої) має суттєву індивідуальну складову результату, тобто створює корисний ефект, у першу чергу тому, хто навчається. Тому вища школа лише частково має бути регульована державою. Держава має забезпечити виконання вищою освітою стратегічної функції — формування інтелектуального капіталу нації, а економічні механізми у цій сфері мають спиратись на стабільне і прогресивне законодавство та мінімально піддаватися державному втручанню [2, с. 10]. Ринок освіти виступає ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на попит на ринку праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Розвиток економіки повсякчас вимагає кількісно-якісної зміни змісту освіти, що одночасно має задовольняти вимоги локального, національного та

глобального ринків праці. З огляду на це, перед національною системою освіти постає завдання забезпечення якісно нового професійно_освітнього та наукового потенціалів суспільства, що дозволить країні конкурувати на світовому ринку товарів та послуг, забезпечить рівний доступ громадянам країни до гідної праці та кращих умов життя. Розвиток системи освіти має орієнтуватися на довгострокові перспективи ринку праці та корелюватися з його середньостроковими тенденціями. Крім того, глобалізація економіки запроваджує у життя принципово нові процеси, які постійно проявляються у посиленні ролі знань та розширенні сфери освітніх послуг, що стають не просто найбільш затребуваними продуктами людської діяльності, а й одними з ключових чинників соціально-економічного зростання. Доказом цього є те, що Всесвітня торгова організація до переліку послуг, торгівля якими регулюється, зарахувала освіту.

В умовах сьогодення фінансова підтримка світового ринку освітніх послуг, включаючи курси іноземних мов, кошти на вищу освіту та додаткову професійну освіту, сягає 1 млрд. дол. США на рік [3, с. 68]. Тому цілком актуальною є потреба прийнятності для суспільства системи освіти, яка працює на випередження економіки.

Для України, як і для всього світу, типовою є тенденція подвійного перевищення молодіжного безробіття щодо загального його рівня та складнощі пошуку першого робочого місця. Гальмування процесів ефективного працевлаштування випускників навчальних закладів професійної освіти відбувається внаслідок:

1) недостатньої поінформованості старшокласників про ситуацію на ринках праці та освіти, що ускладнює вибір професій, які відповідають поточному та перспективному попиту на них;

2) нестачі необхідних навичок поведінки на ринку праці, ведення переговорів з роботодавцями щодо можливостей працевлаштування та кар'єрного зростання;

3) незацікавленості навчальних закладів професійної освіти у проведенні профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та студентами, а також у вивченні змін затребуваності працівників у розрізі конкретних професій та спеціальностей, рівня кваліфікації;

4) падіння престижу робітничих професій серед молоді;

5) неефективності кадрової політики переважної більшості підприємств (організацій), що проявляється у низькій зацікавленості роботодавців щодо забезпечення умов підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників;

6) відсутності механізму узгодження потреб безробітних та незайнятих громадян у навчанні та перенавчанні відповідно до прогнозів соціально-економічного розвитку;

7) посилення невідповідності попиту на робочу силу та її пропозиції як за професійно-кваліфікаційними ознаками, так і за якісними характеристиками.

Перераховані чинники негативно відображаються на зайнятості населення, сприяють збереженню обсягів економічно неактивного населення та довготривалого безробіття, посилюють соціальну напругу в суспільстві та стримують соціально-економічний розвиток країни.

Тому цілком природною є необхідність налагодження узгодженої діяльності всіх суб'єктів ринків праці та освіти з метою пошуку ефективних способів гармонізації обох ринкових систем.

Об'єктивними передумовами необхідності встановлення взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти є:

По-перше, обмеженість часом та простором обох ринкових систем. Як відомо, процеси взаємодії ринків праці та освіти спрямовані на подолання дисбалансу попиту та пропозиції на працю, що досягається лише у процесі постійного моніторингу обох ринкових систем, який дає змогу розглядати у динаміці минуле, теперішнє та майбутнє функціонування цих ринків.

По-друге, динамічність та взаємозалежність ринків праці та освіти. Характер взаємодії ринків праці та освіти зумовлений циклічністю й

розвитком економіки, що відображає галузеву структуру виробництва у професійній структурі робочої сили. Таким чином, неврахування поточних і перспективних потреб економіки системою освіти, ще більше посилюватиме дисбаланси у попиті й пропозиції праці.

По-третє, неможливість саморегуляції обох ринків. Диверсифікація цих ринкових структур, зростаючі протиріччя між суб'єктами ринків, а також численні зовнішні й внутрішні чинники ускладнюють збалансування попиту і пропозиції праці. Тому, обидві ринкові структури вимагають регулювання з боку держави;

По-четверте, необхідність використання специфічних важелів, здатних гармонізувати ринки праці та освіти. Вона проявляється у потребі розробки та використання певного методичного інструментарію щодо пошуку розв'язання дисбалансу у попиті й пропозиції на працю, зокрема прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах на середньострокову перспективу та складання балансів попиту й пропозиції робочої сили.

По-п'яте, потребою консолідації зусиль зацікавлених сторін, яка визначається необхідністю узгодження поведінки всіх суб'єктів на шляху вирішення проблеми забезпечення своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки) й підвищення кваліфікації кадрів в умовах інноваційного вектору розвитку національної економіки.

У широкому сенсі, «взаємодія» як філософська категорія, відображає процеси впливу суб'єктів один на одного, їхню взаємну обумовленість і породження одним об'єктом іншого. При цьому взаємодія є об'єктивною й універсальною формою руху, розвитку, що визначає існування й структурну організацію будь-якої матеріальної системи. Більш вузьке розуміння категорії «взаємодії» й найбільш часто вживане співзвучне з поняттям «координація» (від лат. со спільно, ordinatio — упорядкування — взаємозв'язок, узгодження), тобто це взаємопов'язана, узгоджена діяльність різних суб'єктів [4, с. 39].

Зміст взаємодії ринків праці та освіти розкривається як на рівні окремих контактів, так і в контексті спільної діяльності, тобто такої, яка реалізується разом з кимось.

У широкому розумінні взаємодія означає таку сумісну дію кількох суб'єктів, при якій результат дії одного з них впливає на інші. Фактично вона проявляється у реалізації спільної діяльності всіх її суб'єктів через систему правових норм та організаційно-економічних механізмів, що сприяють їхньому ефективному функціонуванню з метою найповнішого задоволення індивідуальних та суспільних потреб. Таким чином, взаємодія ринків праці та освіти — це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів) у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання.

Якщо оцінювати взаємодію ринків праці та освіти з позицій національних інтересів, то її варто розуміти як узагальнену форму співпраці всіх її суб'єктів з метою задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі, збалансуванні попиту та пропозиції за освітньо-професійними характеристиками та посиленні конкурентоздатності робочої сили на зовнішніх ринках. Від злагодженої взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти залежить становлення й розвиток сучасного людського капіталу, формування ефективної зайнятості на ринку праці, реалізація основних пріоритетів інноваційного та соціально-економічного розвитку.

Оскільки ринки праці та освіти є системами соціально-економічних відносин, то їхня взаємодія має системний характер. Це пояснюється тим, що:

1) механізм функціонування кожної з ринкових систем враховує інтереси та закономірності поведінки суб'єктів взаємодії;

2) у кожній з ринкових систем (ринок праці та освіти) існує цілеспрямована система делегування повноважень, розподіл прав та

відповідальності не лише від верхніх до нижніх ланок, а й між окремими суб'єктами ринків;

3) особливе значення для функціонування ринків праці та освіти має організація системи інформаційних потоків між системами на принципах достовірності та своєчасності, соціального партнерства тощо;

4) кожна з систем має власні механізми контролю за раціональним функціонуванням, реалізацією цільових установок, виконанням прийнятих рішень та своєчасністю надання інформації про внутрішній стан системи.

Спрощена модель взаємодії ринків праці та освіти, яка базується на теоретичних знаннях про природу людського капіталу, схематично відображена на рисунку 1.1. З теорії людського капіталу відомо, що він має як особистісну, так і безпосередньо суспільну природу, оскільки доходи суспільства від інвестицій у розвиток людського капіталу значно більші ніж індивідуальні [5, с. 84].

Таким чином, суспільство, порівняно з індивідом, виступає ще одним безпосереднім суб'єктом у відносинах, пов'язаних з інвестуванням та привласненням людського капіталу. Однак, як відомо, позитивні екстерн альні ефекти досить складно піддаються кількісному виміру. Тому, у рамках теорії людського капіталу, основною формою економічної віддачі від інвестицій у людський капітал є грошовий ефект, що проявляється в зростанні заробітної плати працівника внаслідок підвищення його освітньо_кваліфікаційного рівня підготовки[42].

Таким чином, людський капітал, накопичений в наслідок здобуття вищої чи професійно-технічної освіти, а також навички, набуті у процесі прикладання праці набувають цінність для потенційного зростання заробітної плати у майбутньому або отримання більш престижної посади.

Для суспільства ріст заробітної плати кваліфікованої робочої сили (тобто «індивідуальні» зиски) також набувають цінності, оскільки виступають відображенням зростання їхньої продуктивності, а отже й росту валового національного продукту.

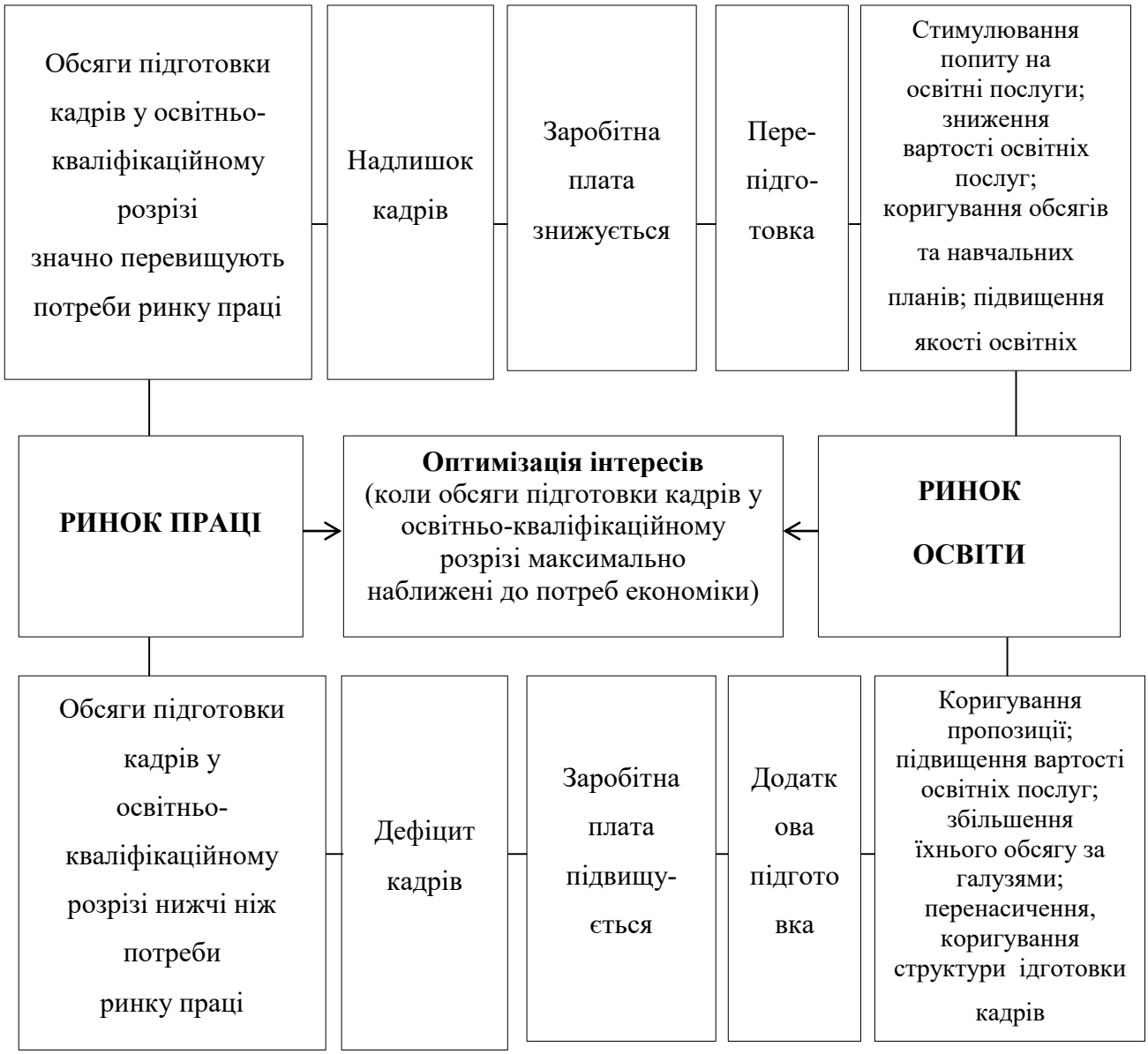


Рисунок 1.1 – Спрощена модель взаємодії ринків праці та освіти з урахуванням теорії людського капіталу

Примітка: сформовано автором на основі [Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka (дата звернення: 20.10.2021).]

Несвоєчасність підготовки кваліфікованої робочої сили є серйозною перепоною на шляху забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Насамперед, це пов'язано з тим, що часовий лаг між попитом на працю та часом підготовки необхідних для економіки кадрів можливо подолати лише у рамках взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. У цьому контексті

запровадження в економічну практику сучасних інструментів, форм і методів взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти сприятиме розв'язанню проблеми розбалансування між обсягами підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів й попитом на них.

Характер взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти визначається сукупністю економічних, соціальних та інституційних відносин між ними щодо організації професійного навчання (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, їх найму та використання. Однак слід зауважити, що одночасно на характер взаємодії між суб'єктами ринків праці та освіти суттєво впливають тип та специфіка сучасного виробництва в цілому. У наш час ці особливості зумовлені необхідністю формування інноваційного типу вітчизняної економіки, що в свою чергу передбачає не лише використання нових технологій, а й висуває підвищені вимоги до якості та перспективних напрямів модифікації людських ресурсів, у складі яких провідна роль відводиться інтелектуальній та інноваційній праці [6, с. 365].

Процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу. У свою чергу, це потребує від працівника наявності необхідної освітньо-кваліфікаційної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні й нестандартні рішення, наявності природних та набутих здатностей і навичок до творчої діяльності, знань щодо обміну інформацією з іншими людьми, необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Процеси інтелектуалізації праці неодмінно ведуть до активізації участі фахівців у суспільному виробництві та формування так званого «когнітаріату» (широкого прошарку найманих працівників інтелектуальної праці), що посилює конкуренцію на ринку праці саме у тих сферах, які потребують найбільшого прикладання розумових та творчих здібностей. За таких умов працівники мають бути зорієнтовані на постійний освітньо-кваліфікаційний і особистісний розвиток, бути готовими до розв'язання широкого кола

виробничих завдань, які вимагають нетрадиційних інноваційних підходів, пошуків нестандартних рішень у різнобічних аспектах професійної діяльності.

В умовах розвитку ринкових відносин залишається дискусійним питання про збалансованість ринку освітніх послуг та ринку праці. Невідповідність структури попиту фахівців ринку праці та структури випускників освітніх організацій є сьогодні досить актуальною проблемою. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно розробити ефективний механізм управління взаємодією освітніх організацій із підприємствами-роботодавцями, який відповідає вимогам та запитам усіх суб'єктів даної співпраці. Відсутність координації діяльності системи професійної освіти з суб'єктами ринку праці негативним чином впливає на якість підготовки кадрів. Навчальні заклади будують свої освітні програми з опорою на фундаментальні знання, а підприємства та організації вимагають від співробітників компетенцій, що ґрунтуються на вмінні застосовувати отримані знання на практиці [2, с. 161]. Навчальні заклади системи професійної освіти часто не мають стійких зв'язків із підприємствами та організаціями. Внаслідок цього роботодавці не залучаються до участі у розробці професійних програм та професійних стандартів [1, с. 21].

У системі професійної освіти сьогодні відсутній процес розподілу студентів на підприємствах роботодавців, внаслідок чого випускники навчальних закладів не мають гарантій працевлаштування та стають вільними учасниками недосконалого ринку праці, ситуація на якій ускладнена високим відсотком безробіття. З одного боку, вчорашні студенти мають можливість виявити отримані знання та навички на практиці для того, щоб отримати хорошу роботу. З іншого боку, відсутність пропорцій між кількістю випускників конкретних професій та реальними потребами ринку праці в цих фахівцях суттєво ускладнює процес їх працевлаштування. В результаті цього більшість випускників змушена працевлаштовуватися не за профілем отриманої спеціальності [3, с. 127].

Освітні організації повинні володіти інформацією про перспективний розвиток ринку праці, щоб не допускати його перенасичення фахівцями однієї професії. З метою організації успішної діяльності навчального закладу за сучасних умов необхідно створити систему партнерських відносин між учасниками процесу взаємодії у сфері підготовки професійних кадрів. Основними суб'єктами зазначеної взаємодії є: громадяни, освітні організації, роботодавці, держава. У процесі взаємодії інтереси суб'єктів ринків освітніх послуг та праці виглядають так:

– громадяни прагнуть здобуття професійної освіти високого рівня, підвищення свого соціального статусу, здобуття переваг на ринку вакансій у процесі пошуку відповідної роботи та свого подальшого працевлаштування;

– освітні організації зацікавлені у підготовці кваліфікованих фахівців, які мають попит на ринку праці, на основі якісних освітніх програм. Від цього залежить престиж навчального закладу, зростання потоку абітурієнтів, можливість отримання додаткових коштів на покращення матеріально-технічної бази, збільшення заробітної плати працівників, зниження плинності кадрів та внаслідок зростання конкурентоспроможності освітньої організації;

– роботодавці зацікавлені у наймі кваліфікованих кадрів, здатних забезпечити зростання ефективності діяльності організації;

– держава зацікавлена у реалізації політики підготовки кадрів високого професійного рівня відповідно до вимог процесу розвитку національної економіки.

Механізм взаємодії ринків освітніх послуг та праці діє шляхом узгодження інтересів учасників цих ринків на основі отриманої інформації про коливання ціни праці.

Ідеальний механізм у спрощеному вигляді має такий вигляд. Ринок трудових ресурсів отримує сигнал з ринку товарів та послуг про зміну цін і відповідне зниження або зростання обсягів продукції, що випускається, або послуг. Наслідком цього є зміна структури попиту на ринку праці. Утворюється або дефіцит, або надлишок фахівців певного профілю та

кваліфікації за яким слідує зміна рівня оплати праці даних співробітників. Абітурієнти, отримуючи інформацію про затребуваних фахівців та рівень заробітної плати за різними спеціальностями із засобів масової інформації, від знайомих, друзів та батьків, прагнуть здобувати освіту саме за найприбутковішими професіями. Причому рівень затребуваності цих фахівців часто йде на другий план. Переважним чинником у разі стає розмір заробітної плати спеціаліста. Попит на низькооплачувані спеціальності падає, а на високооплачувані зростає. Реакція освітніх організацій у відповідь на ситуацію, що склалася, полягає у зміні обсягу та структури учнів, зміні вимог до освоєння освітніх програм та відповідній зміні цін на освітні послуги, що у свою чергу веде до зміни обсягу та структури випуску фахівців. Згодом роботодавець починає зазнавати труднощів із набором співробітників на низькооплачувані спеціальності. Ця ситуація змушує роботодавця підвищувати рівень заробітної плати своїм працівникам. Відповідно, і рівень затребуваності цих спеціальностей із боку абітурієнтів починає зростати.

У результаті відбувається зворотна реакція у сфері освіти. Треба відзначити, що ринок трудових ресурсів впливає не тільки на структуру випускників освітніх організацій, а й висуває особливі вимоги до рівня їх професійної освіти та якості підготовки, а отже, побічно впливає і на організацію навчального процесу.

Таким чином, ціна праці виступає як основний елемент механізму взаємодії суб'єктів ринку освітніх послуг і ринку трудових ресурсів. Фінансові інтереси виробників та споживачів освітніх послуг відіграють роль природного регулятора взаємовідносин суб'єктів і, як здається, не вимагають участі держави у цьому питанні.

Однак головною проблемою роботи такого механізму є те, що система професійної освіти не має можливості швидко реагувати на ситуацію, що складається на ринку трудових ресурсів та забезпечувати підготовку фахівців, які відповідають за обсягом та структурою поточному попиту на них. Це відбувається через інерційність системи професійної освіти і, як наслідок,

велику тривалість організації навчального процесу за новими сучасними напрямами підготовки кваліфікованих кадрів.

Через війну запізнювання реакції освітніх організацій зміну попиту ринку трудових ресурсів виникає або надвиробництво фахівців певної професії та кваліфікації, чи його дефіцит [5, з. 130]. Наслідки надвиробництва кадрів за окремими спеціальностями та внаслідок цього зростання безробіття серед молодих фахівців згладжуються за рахунок подальшого навчання випускників навчальних закладів у магістратурі та аспірантурі, а також за рахунок призову на військову службу чи організацію власного бізнесу. Але, як показує практика, такої амортизації недостатньо для досягнення балансової рівноваги між ринками, що розглядаються, та інтересами їх учасників [4, с. 29]. Спроба вирішити проблему невідповідності попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за допомогою жорстких заходів державного контролю та спрямування бюджетних коштів на підготовку найбільш затребуваних фахівців особливого успіху не має та покращення ситуації не сприяє. Саме розбалансованість ринків освітніх послуг та праці висуває на передній план проблему взаємодії навчальних закладів та роботодавців.

Механізм управління взаємодією освітніх організацій та суб'єктів господарювання відрізняється від механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці. Він заснований на прямих зв'язках між суб'єктами та піддається регулюванню. Така співпраця не те щоб повністю виключає конкуренцію, але відбувається вона вже після того, як суб'єкти ухвалили рішення про співпрацю. Механізм управління взаємодією суб'єктів, що поєднує їх зусилля у процесі підготовки професійних кадрів, виглядає так:

– освітні організації беруть на себе зобов'язання та несуть соціальну відповідальність щодо підготовки професійних кадрів, які відповідають запитам роботодавців;

– роботодавці надають різні види підтримки освітніх організацій в обмін на можливість брати участь у процесі підготовки професійних кадрів та здійснювати як кількісний, так і якісний контроль рівня підготовки майбутніх

спеціалістів; держава бере на себе зобов'язання щодо стимулювання суб'єктів до участі у процесі підготовки професійних кадрів та здійснює правове регулювання їх взаємодії.

Основною формою взаємодії суб'єктів у процесі підготовки професійних кадрів є договір про спільну діяльність учасників процесу. У рамках договору про співробітництво можна передбачити такі специфічні форми взаємодії як: практики та стажування студентів та випускників на підприємствах партнерів; цільова підготовка кваліфікованих кадрів; зустрічі представників роботодавців зі студентами; спільні дослідження; працевлаштування випускників; стажування викладачів на підприємствах партнерів Вказана співпраця може бути не просто взаємодією навчального закладу та роботодавців, а механізмом інтеграції учасників ринку освітніх послуг у єдиний освітній простір. Ця взаємодія має набути характеру стратегічного партнерства, тобто довготривалої взаємовигідної спільної діяльності з комплексного вирішення завдання підготовки адаптованих у науковому, технологічному, виробничому процесах фахівців, з одного боку, та розвитку єдиного науково-технічного та інноваційного потенціалу та діючих наукових шкіл регіону, з іншого сторони.

1.2 Форми взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів

На етапі взаємодії освітніх установ із роботодавцями (підприємства, організаціями певної професійної спрямованості) існує певна система, представлена рис.1.2 [1].

Якщо детально розглянути схему взаємодії освітніх установ з роботодавцями при підготовці кваліфікованих кадрів, то слід зазначити, що підготовка кадрів тісно пов'язана з ланцюжком етапів освітнього процесу високоякісного навчання.

Тенденції розвитку сучасної економіки різко актуалізують питання якості професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів та спеціалістів. Багатофункціональність сучасної професійної освіти передбачає реалізацію нових підходів до розвитку механізмів ринку праці у прямому контакті з установами середньої спеціальної освіти, а також інноваційною інтеграцією виробничих та освітніх технологій [2].

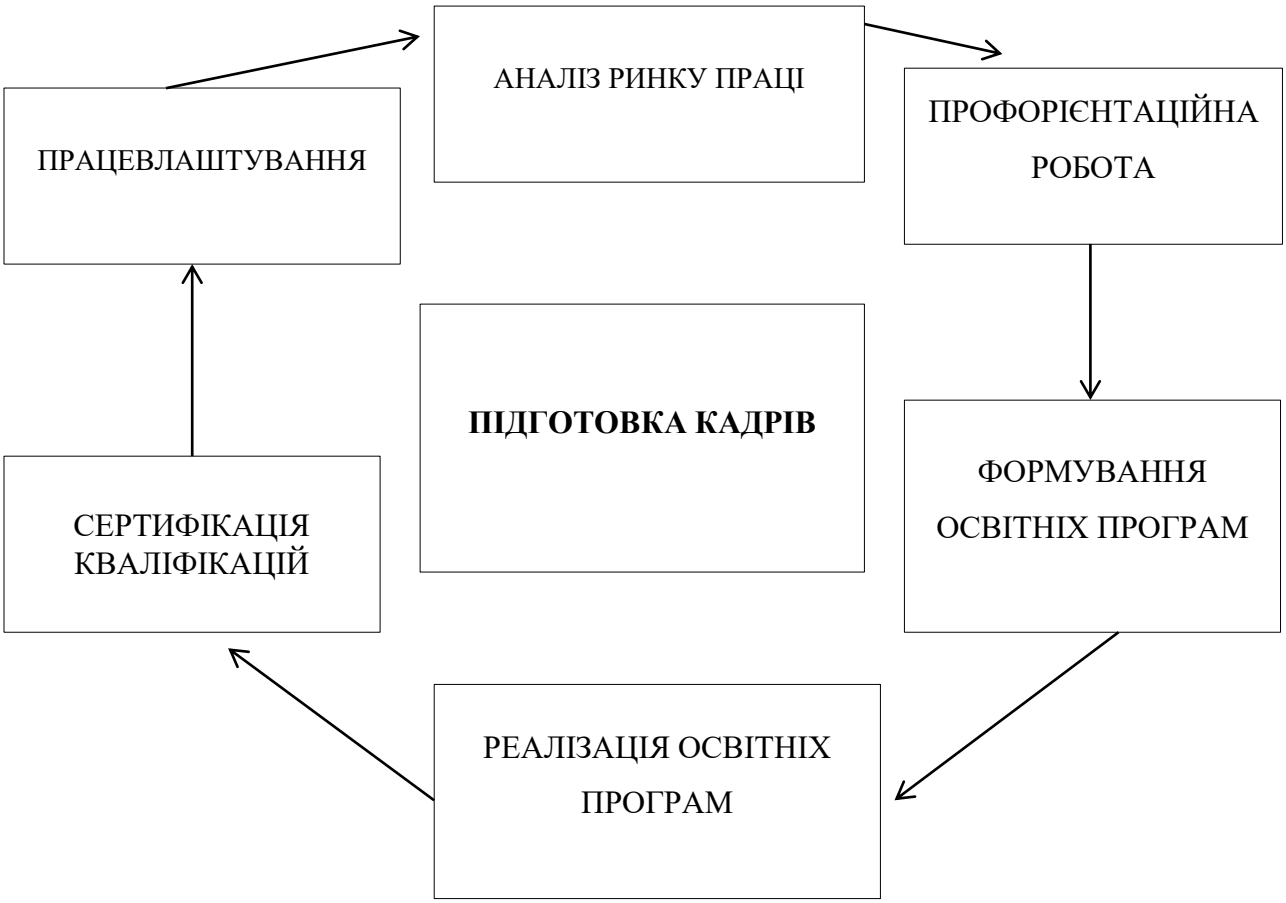


Рисунок 1.2 – Схема системи взаємодії з роботодавцями з підготовки кваліфікованих кадрів

1. Примітка: сформовано автором на основі [Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 37—40.]

В даний час професійна освіта не є замкнутою системою. Воно тісно пов'язане зі сферою бізнесу, органами державної влади та місцевого самоврядування та є глобальною програмою соціального партнерства.

Слід зазначити основні пріоритети взаємодії освітніх установ із роботодавцями:

- розвиток взаємоспівробітництва;
- цільова підготовка спеціалістів;
- розвиток методичного, кадрового та матеріально-технічного потенціалу освітньої установи;
- престиж освітньої установи та підвищення її рейтингу;
- формування у випускника поряд із професійною підготовкою досить високого рівня технічної та гуманітарної освіти (всебічної).

При досягненні цих пріоритетів вирішуються такі задачі:

- розвиток навчального закладу як інноваційного навчального закладу;
- формування взаємодії навчального закладу та роботодавців;
- Визначення аспектів спільної взаємодії роботодавців з метою замовлення підготовки фахівців;
- активну участь в оцінці професійних програм;
- активне залучення роботодавців до реалізації навчальних програм для підготовки спеціалістів певного спрямування;
- необхідність розробки угод про співробітництво при взаємодії з роботодавцями.
- залучення роботодавців до профорієнтаційної роботи серед школярів та спеціалістів галузі;
- залучення роботодавців до працевлаштування випускників та розвиток інформаційного середовища на ринку праці;
- стимулювання співробітників освітніх установ досягнення високих результатів взаємодії з роботодавцями.

Найбільш поширені форми взаємодії підприємств та вишів, на думку роботодавців, – проведення на базі підприємств практик та інших занять; надання інформації для написання курсових, випускних робіт, працевлаштування на підприємства випускників ВНЗ, направлення

працівників підприємств у вузи на перепідготовку та підвищення кваліфікації, керівництво співробітниками підприємств курсовими та випускними роботами

Основні форми взаємодії навчальних закладів та підприємств можна виділити наступні:

1) підготовка кадрів для підприємства на договірній (цільовій) основі

2) проведення на базі підприємства практик, занять

3) надання студентам інформації для написання курсових, випускних робіт

4) направлення працівників підприємства до вузів на перепідготовку, підвищення кваліфікації

5) спільна розробка чи експертиза основних освітніх програм

6) проведення співробітниками підприємства лекційних, практичних занять зі студентами

7) проведення співробітниками підприємства окремих майстер-класів, ділових ігор

8) керівництво співробітниками підприємства курсовими, випускними кваліфікаційними роботами

9) участь співробітників підприємства у підсумковій державній атестації

10) функціонування на підприємстві базової кафедри чи філії кафедри

11) працевлаштування для підприємства випускників вузів

12) проведення представниками вузів наукових досліджень на підприємстві

13) спонсорська допомога ВНЗ, студентам з боку підприємства

14) інше

Нові зміни системи освіти викликали необхідність вдосконалення форм взаємодії освітніх установ з роботодавцями.

Напрями співробітництва освітнього закладу середньої спеціальної освіти представлені рис.1.3 [3].

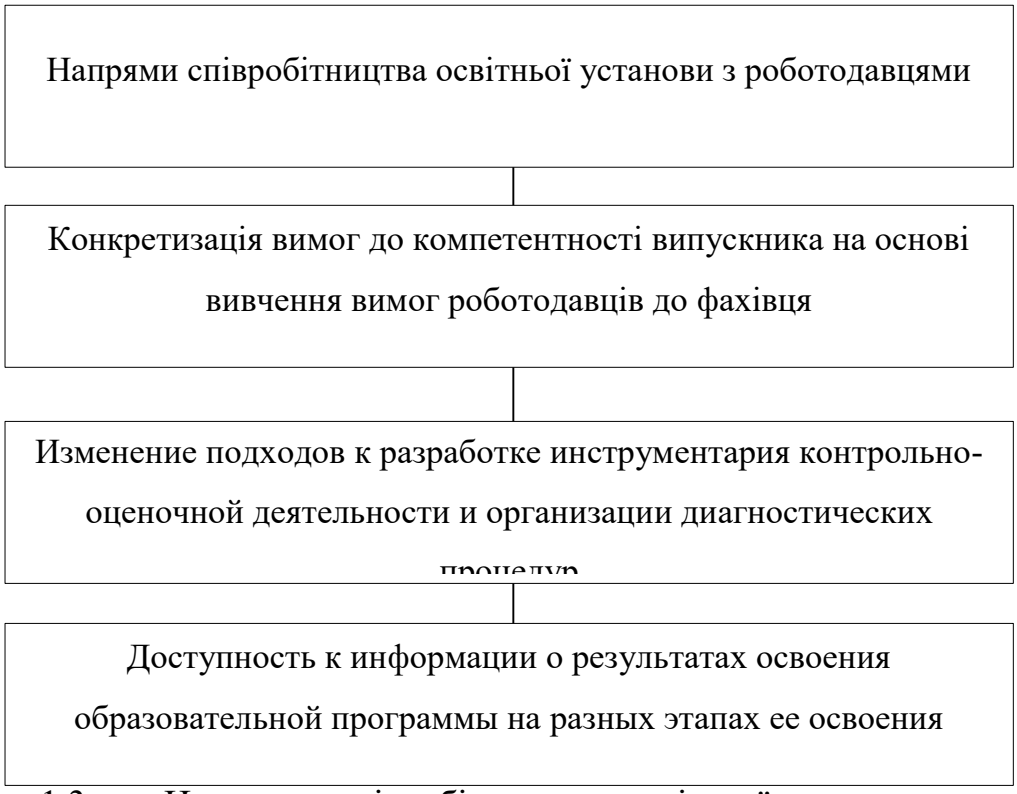


Рисунок 1.3 – Напрями співробітництва освітньої установи середньої спеціальної освіти

Примітка: сформовано автором на основі [Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Москва : ИНФРА-М, 2006. 584 с.]

Розвиваючи співпрацю між освітньою установою та роботодавцем дуже важливо вибудувати налагоджений механізм партнерства, який налагоджуватиметься та вдосконалюватиметься за такими основними напрямками:

− формування об'єктивного замовлення на підготовку певних спеціалістів (замовлення від роботодавця до освітнього закладу);

− удосконалення освітнього процесу з урахуванням вимог роботодавців та умов матеріально-технічного забезпечення;

− розвиток спільної науково-дослідної та науково-виробничої діяльності;

− розробка програм підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів для виробництва на базі освітньої установи;

– зацікавленість у прийомі випускників освітніх установ виробництва роботодавцями та інших.

1.3 Формування кадрового резерву в умовах пандемії

Різноманітність управлінської діяльності вимагає і різноманіття засобів на керовані об'єкти. Ці кошти найчастіше ототожнюються із методами, технологіями механізмів управління. Важливу роль формування ефективної діяльності підприємства є його людські ресурси. Ключовим завданням менеджменту в 21 столітті є здійснення управління персоналом, що здійснюється завдяки кадровій політиці організації [40].

Вкрай мала кількість сучасних підприємств України можуть похвалитися тим, що в організаційній структурі їх компанії є окремий підрозділ, який займається кадровими технологіями управління персоналом. Крім того, занадто низький відсоток від загальної частки менеджерів здатний раціонально оцінювати свій робочий персонал, мотивувати його на досягнення цілей підприємства з реалізації деяких завдань.

Щоб компанія займала лідируючі позиції, а її конкуренти були позаду, керівництву необхідно формувати свою команду персоналу виключно з професіоналів. Крім того, керівництву фірми необхідно приділяти достатньо уваги управлінню людьми, в які входять їхнє особисте «его», мотивація діяльності та задоволення потреб їх самореалізації, що, на думку багатьох шкіл менеджменту, вкрай важливо.

Проте сучасні процеси управління розвитком кадрової політики підприємств стикаються з новими викликами, які стосуються умов поширення пандемії коронавірусу. Виходячи з цього, актуально проаналізувати ключові проблеми управління кадровою політикою, які виникають у сучасних організаціях України та запропонувати заходи щодо їх вирішення.

Повертаючись до кадрової політики, варто розуміти, що завдяки їй можна сформувати команду високого рівня якості (резерву), що сприяє

зростанню конкурентоспроможності підприємства. Спочатку перед менеджерами з персоналу стоїть завдання знайти спеціалістів та оцінити їх професійні знання, навички та потенціал. Варто звернути увагу на ділові якості кандидатів, важливо дізнатися особисті характеристики майбутніх працівників, який їх темперамент, який у них психотип, їх захоплення, бачення на життя, сферу діяльності підприємства і так далі.

Перед власниками в період складних економічних потрясінь завжди постає питання пошуку нестандартних рішень у бізнесі як гарантія збереження бізнесу. Класичний приклад посткризових заходів на конкретних підприємствах зводитиметься до вирішення наступних питань:

- перегляду бюджетів із метою скорочення витрат;
- зміни стратегічних орієнтирів для компанії та пошук нових ніш на ринку;
- переорієнтування в напрямку «стиснення» за напрямами діяльності, що «просіли»;
- можливий розгляд та прийняття рішення про ліквідацію підприємства або окремих напрямів діяльності;
- скорочення штату, можлива переорієнтація працівників на дистанційний режим роботи;
- скорочення соціальних програм; різання соціальних програм.

Потрібен час на процес відбору кандидатів. Приймати на роботу необхідно найкращих фахівців. З кожним працівником підписується трудовий договір, відділ кадрів допомагає людині адаптуватись на новому місці. Як правило, відбір кадрів відбувається у напружених умовах, де потрібні значні емоційні, психологічні, матеріальні та тимчасові витрати відділу кадрів.

Кадрова політика – це процес управління складу персоналу, що забезпечує досягнення цілей організації та ефективність її функціонування [32].

Завданнями кадрової політики підприємства є [37]:

– забезпечення виробничих процесів організації необхідною кількістю робочого персоналу;

– організацій та створення умов праці;

– ефективне використання людського потенціалу кадрів;

– підтримання продуктивності діяльності організації;

– формування кадрового резерву;

– підвищення рівня залучення персоналу до трудової активності.

Для ефективного управління персоналом, компанії необхідно проводити постійне збільшення фінансування свого робочого персоналу, інвестувати в нього свої кошти та інформацію, яка допомогла б працівникам підприємства стати кращим та більш ефективними під час виробничого циклу продукту підприємства.

Ключовим об'єктом під час керування персоналом є людина. По суті, людина викликає значні ускладнення, оскільки потребує індивідуального підходу та прийняття його особистих психологічних потреб. Що розмір кількості робочого персоналу для підприємства, то важливіше стає роль кадрової політика управління персоналом [1, з. 79].

Загальний алгоритм розробки кадрової політики організації формується із кількох базових елементів:

– відбір персоналу – елемент кадрової політики, який би відповідність якостей людини вимогам виду діяльності чи посади у створенні [3, з. 9];

– адаптація персоналу, де відбувається процес пристосування нових працівників до умов середовища підприємства;

– навчання персоналу – цей елемент дуже важливий будь-якого підприємства, оскільки сприяє реалізації співробітниками компанії своїх потенційних можливостей;

– оцінка персоналу – у разі неправильної оцінки персоналу підприємства, кадри хорошого рівня професіоналізму можуть піти з компанії,

і навпаки можуть залишитися ті співробітники, які не відповідають вимогам менеджменту підприємства.

- формування кадрового резерву організації;
- управління розвитком кар'єри.

Однак, у сучасних умовах поширення пандемії коронавірусу відбувається процеси порушення ефективного функціонування кадрової політики більшості підприємств економіки України. Насамперед це відбувається через вплив на неї наступних факторів, як:

- зміна ситуації ринку праці;
- зміна економічної кон'юнктури ринків;
- зміна стратегії управління розвитком бізнесу та цілей керівництва;
- зміна рівня економічної безпеки, фінансової стійкості та платоспроможності підприємства.

Виходячи з цього, формуються такі негативні напрямки впливу пандемії коронавірусу на процеси розвитку кадрової політики організацій:

- погіршується структура оплати праці персоналу за виконану роботу, ключові показники ефективності, як планові результати починають завищуватись до можливостей співробітників;
- погіршуються умови праці та забезпечення якістю робочого місця персоналу на виробництві;
- погіршується процедура відбору та підбору кандидатів на вільні вакансії;
- відбувається різкий процес звільнення персоналу без вагомих причин (з метою фінансової оптимізації витрат на фонд оплати праці).

З урахуванням наявності даних проблем необхідно запропонувати наступну низку заходів, спрямованих на вдосконалення функціонування кадрової політики в умовах пандемії коронавірусу [5, с. 158]:

- необхідно залучення молодих спеціалістів, які дозволяють знизити розміри витрат за фонд оплати праці;

– необхідно застосування механізму наставництва підтримки корпоративного духу робочого персоналу;

– у разі зниження оплати праці, необхідно зміни основної/заїжджої частини, а до системи бонусів додати додаткові критерії, які у разі фінансового успіху компанії перекриватимуть скорочення зарплати.

Висновки до розділу 1

Отже, механізм взаємодії ринків праці та освіти є цілком природним і базується на соціальному партнерстві всіх зацікавлених сторін та має множину способів і методів, які за умови ефективного використання можуть сприяти розв'язанню проблеми неузгодженості кваліфікацій з потребами ринку праці, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці.

Короткостроковим завданням взаємодії ринків праці та освіти є підвищення рівня зайнятості населення шляхом досягнення узгодженості потреб робочих місць та робочої сили за освітньо-кваліфікаційною структурою. Довгострокові завдання проявляються в організації випереджувального розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку з поступовим досягненням більшої гнучкості обох ринкових систем.

Перспективні дослідження у цьому напрямі будуть спрямовані на удосконалення соціальноекономічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, обґрунтування його структури, методичного, інституційного і ресурсного забезпечення.

Умови поширення пандемії корнавірусу погіршують середовище функціонування підприємств, знижуючи їхню продуктивність і виручку. Виходячи з цього керівництво організації стикається з різкою обмеженістю фінансових ресурсів, що погіршує процеси управління кадровою політикою та формування кадрового резерву. У разі виникнення проблем, а вони

здебільшого матимуть високий ступінь впливу, необхідне застосування окремих заходів удосконалення розвитку кадрової політики підприємства. Варто зауважити і те, що вони не можуть повністю нівелювати всі загрози, втрати та ризики від пандемії коронавірусу, але здатні оптимізувати ефективність трудової діяльності персоналу.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІЗАЦІЇ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ І ЦЕНТРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ FIT HAUS

2.1 Сучасний стан ринку праці та безробіття в України

Останні два роки життя в умовах пандемії показали всьому світу вразливість людей перед невидимою загрозою та змусили світовий бізнес адаптувати сферу трудових відносин до нових умов: масово перевести співробітників на віддалену форму роботи, скоротити або оптимізувати штат, кардинально змінити бізнес-процеси [36]. За оцінками Міжнародної організації праці, через вплив пандемії 81% від загальної світової робочої сили в 3,3 мільярда чоловік на даний час зазнають впливу через повне або часткове закриття робочих місць [35].

В Україні під час кризових подій, а саме: фінансової кризи 2008-2009 рр. на початку воєнних подій на півдні та сході країни у 2013-2014, під час пандемії 2019-2021 рр., спостерігається однакова тенденція до зростання рівня безробіття в країні. За даними Міністерства фінансів України кожна чергова криза додавала від 1,3% до 3% безробітного населення тільки з огляду на офіційно працевлаштоване населення (рис.2.1).

Фактичні масштаби процесу зростання безробіття в Україні можуть виявитися ще більш вражаючими. У першому кварталі 2021 року рівень безробіття зріс до 10,9%, а кількість працевлаштованого населення скоротилась до 14 813 тис. чоловік з 19 251 тис. чоловік у 2008 році [36].

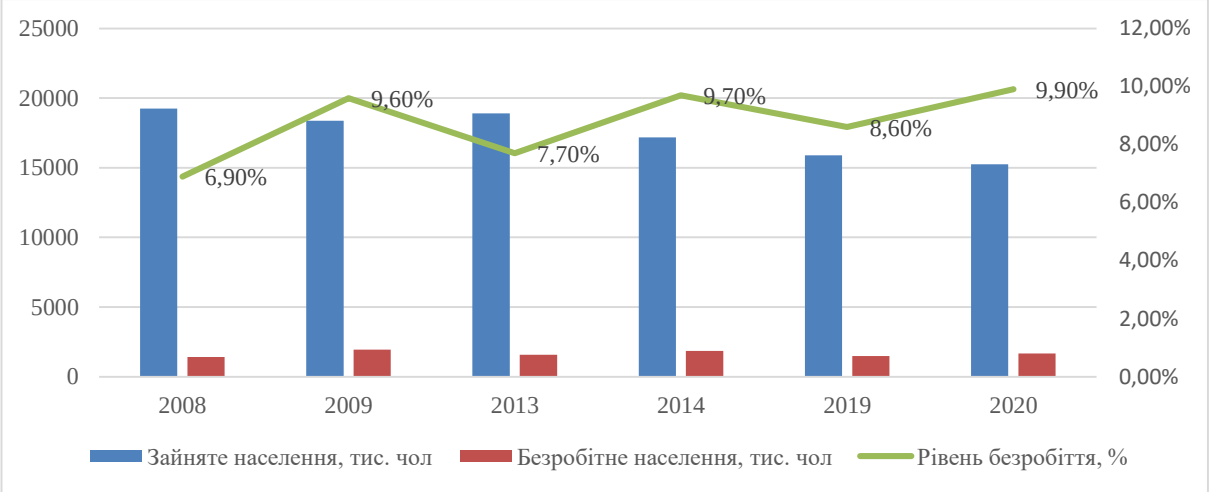


Рисунок 2.1 – Рівень безробіття в Україні у кризові періоди

Примітка: сформовано автором на основі [Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka (дата звернення: 20.10.2021)]

Новою реальністю XXI сторіччя став віддалений формат роботи. Майже 90% претендентів на працевлаштування в світі вважають за краще хоча б частково працювати у віддаленому режимі. Основні мотиваційні заходи, що раніше застосовувались у кадровій політиці (такі як кар'єрне зростання, підвищення професійної кваліфікації) стали другорядними. Натомість короткострокові переваги набувають все більшої значущості, особливо для молодого покоління працездатного населення. Все це, в першу чергу, вплинуло на роботу кадрових служб, їх уявлення про необхідність створення нових інструментаріїв кадрової політики як окремих підприємств, так і держави в цілому.

Загалом, з початку карантину в Україні статус безробітного отримали майже 432 тисячі осіб (станом на кінець серпня 2020 р.), що на 67% більше, ніж за аналогічний період минулого року [24]. Станом на початок березня 2021 року в Україні 610,9 тис. осіб безробітного населення проти 153,6 тис. вакансій [27].

Як показують дослідження [27], пандемія «COVID-19» спричинила на ринок праці такі негативні наслідки, як зниження економічної активності та рівня зайнятості населення через підвищення захворюваності та зниження

обсягів пропозиції робочої сили; обмеження міграційних рухів та затримка інвестиційних процесів, що призвели до зменшення кількості нових робочих місць та зниження доходів населення; поширення неповної та неформальної зайнятості; погіршення стану справ щодо соціального захисту населення та зростання соціальної нерівності в суспільстві. З іншого боку, втрата джерел отримання доходів призвела до погіршення ситуації на ринку товарів та послуг, поглибила й загострила проблеми бізнесу, що веде до падіння економіки.

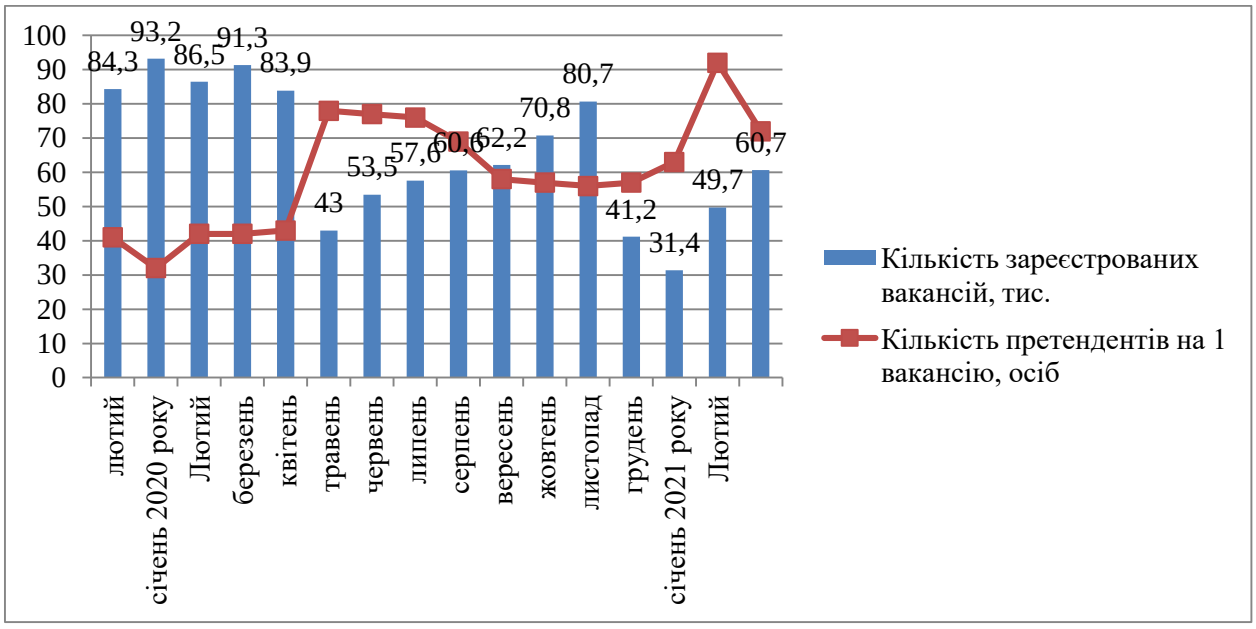


Рисунок 2.2 – Динаміка кількості зареєстрованих вакансій та кількості претендентів на 1 вакансію

Примітка: сформовано автором на основі [В Минэкономики пояснили рост безработицы в Украине. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/minekonomikipoyasnili-rost-bezrabotitsy-1579616163.html (дата звернення: 27.10.2021).]

На рис. 2.2 наведено динамічні зміни кількості зареєстрованих вакансій та кількості претендентів на 1 вакансію за місяцями 2019, 2020 та 2021 рр. [27].

Як видно з рис. 2.2, ситуація з вакансіями показує, що їх кількість за січень-лютий 2020 року порівняно з січнем-лютим 2019 року була на однаковому рівні, але в результаті впливу пандемії, вже за аналогічний період 2021 року кількість вакансій знизилась на 34-42%, кількість офіційно

зареєстрованих безробітних за цей період, порівняно з відповідним періодом минулих років, підвисилась майже на 30%, дефіцит вакансій підвисився майже в 2 рази, а кількість претендентів на 1 вакансію склала 8-9 осіб проти 5 осіб за аналогічний період минулих років.

Дану інформацію підтверджують і кадрові агентства України – кількість претендентів, які подали свої резюме, зросла на 60%, в той час кількість пропонованих робочих місць продовжує знижуватися. При цьому, найсильніший удар припав на малий бізнес – тут 35% підприємців-роботодавців заявили або про вже закритий бізнес, або про наміри зробити це найближчим часом [35].

Проведений аналіз змін в структурних характеристиках безробіття та зайнятості, показав, що дефіцит вакансій посилився за всіма видами економічної діяльності, відповідно підвищилась кількість претендентів на 1 вакансію. У січні-лютому 2021 року кількість безробітних значно перевищує кількість вакансій в сільському господарстві – в 7,6 раза, в переробній промисловості – в 2,7 раза, в оптовій та роздрібній торгівлі – в 4,5 раза, в сфері фінансів та страхової діяльності – в 11,9 раза, в державному управлінні – в 3,9 раза [27], тобто саме ці види економічної діяльності стали найбільш ураженими в результаті пандемії коронавірусу.

Аналіз масового вивільнення працівників в регіональному розрізі [24] у січні-лютому 2021 року в порівнянні з аналогічним періодом 2020 року свідчить, що збільшення вивільнення працівників спостерігається в Вінницькому регіоні (більше 6,5 тис. осіб), Полтавському, Львівському, Кіровоградському, Дніпропетровському регіонах (на рівні 3,0-3,6 тис. осіб), Луганському, Рівненському, Тернопільському регіонах (більше 2,8 тис. осіб), Миколаївському, Донецькому, Одеському регіонах (на рівні 1,7-2,1 тис. осіб), Волинському та Хмельницькому регіонах (від 0,8 до 1,3 тис. осіб). В інших регіонах спостерігається зменшення кількості вивільнених працівників: найбільше зменшення в Житомирській, Чернігівській та Харківській областях (від 3,7 до 4,3 тис. осіб), найменше зменшення – в м. Київ (на 0,8 тис. осіб).

Структурний аналіз змін на ринку праці показав, що безробітними в результаті пандемії стали сотні тисяч громадян серед представників як інтелектуальної праці, так і найпростіших професій.

На рис. 2.3 наведено кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію за професійними групами, станом на 1 березня 2021 р. [14].

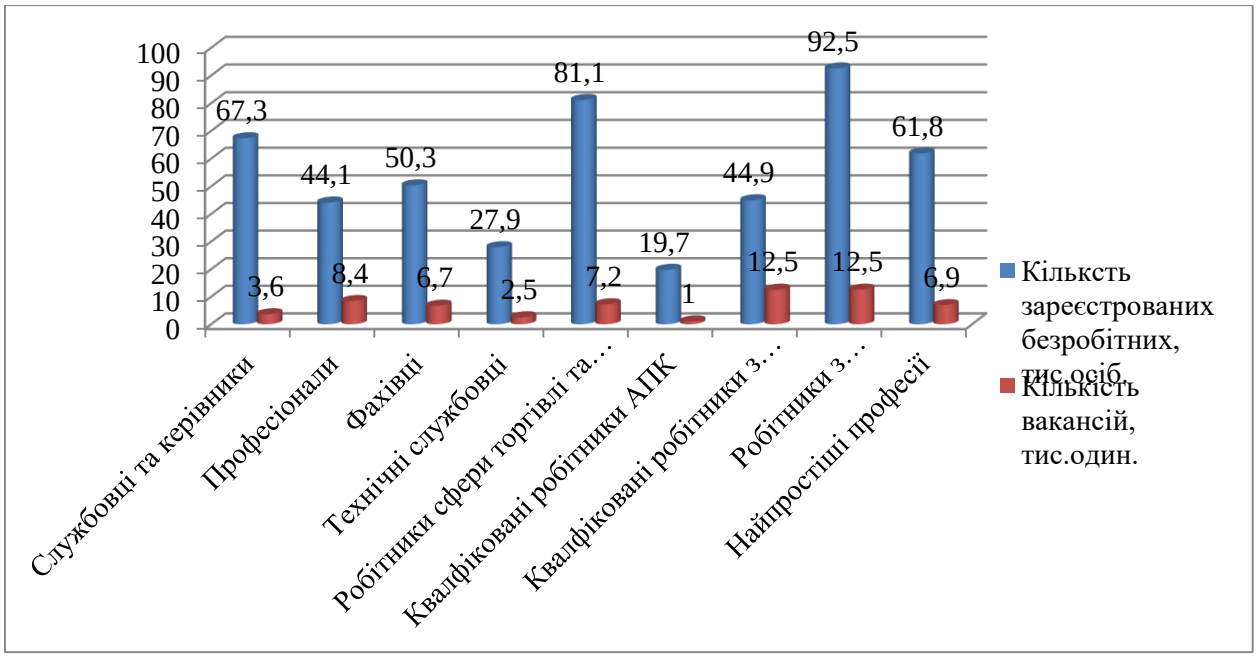


Рисунок 2.3 – Ситуація на ринку праці за професійними групами станом на 01.03.2021 р.

Примітка: сформовано автором на основі [Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka (дата звернення: 20.10.2021).]

Як видно з рис. 2.3, найбільший дефіцит вакансій спостерігається за професійною групою службовців та керівників (19 осіб на 1 вакансію) та кваліфікованих робітників сільського господарства (20 осіб на 1 вакансію).

Кількість вакансій порівняно з кількістю безробітних серед цих професійних груп є найменшою. Якщо порівнювати з аналогічним періодом 2020 року, то кількість вакансій знизилась в середньому майже на 37%, а кількість безробітних – підвисилась на 33%. [24]

У період карантину вакансії в основному були в галузі послуг і торгівлі, в сфері технічного обслуговування устаткування й низькокваліфікованої роботи.

Проведений аналіз тенденцій щодо структурних змін на ринку праці дозволив виділити найбільш затребувані сфери, уподобання роботодавців та пошукувачів роботи та провести їх порівняння у 2020 році та у січні 2021 року [7; 10].

Що стосується пропозиції робочої сили, то підвищення відбулося серед випускників ЗВО та студентства, в сфері продаж та транспорту. Аналіз уподобань щодо досвіду роботи свідчить, що більша частина роботодавців (52%) потребують фахівців з мінімальним досвідом роботи – від 1 до 3 років, і тільки 3% хотіли б взяти на роботу відносно досвідчену людину, яка має досвід роботи більше 6 років. Взагалі без досвіду роботи готові взяти 20% роботодавців. Разом з тим ситуація з пошукачами роботи є протилежною. У більшості резюме (60%), розміщених на міжнародному кадровому порталі HeadHunter, вказано, що кандидати мають більше 6 років досвіду, а мінімальний досвід має лише 11% кандидатів.

Аналіз типів зайнятості показав, що майже всі роботодавці (95%) шукають фахівців на повну зайнятість, у той же час 77% кандидатів шукають саме такий тип зайнятості. Лише 13% претендентів готові мати часткову зайнятість на роботі, однак попит з боку роботодавців на таких фахівців набагато менший – лише 4% роботодавців хотіли б найняти кандидата на часткову зайнятість.

Якщо подивитись на ситуацію у січні 2021 року, то бачимо, що не відбулося значних змін за ключовими параметрами ринку праці та очікуваннями й уподобаннями роботодавців й потенційних найманих працівників.

У той же час, слід відмітити, що претенденти були активнішими, ніж роботодавці – кількість розміщених резюме перевищило вакансії в шість разів,

тобто дефіцит вакансій поглибився. Крім того, з'явився дефіцит кадрів з медицини та будівництва.

Як вважають спеціалісти [40], основним фактором розвитку ринку праці в 2021 році є продовження кризи, що викликана пандемією «COVID-19» і спостерігатиметься лише повільне відновлення робочих процесів в тих галузях, де це можливо.

Пандемія стала каталізатором змін у способах управління людьми та запровадженні інноваційних технологій в сфері управління персоналом (англ. Human resources management, HRM, HR-менеджмент). Завдання HR-менеджменту полягає у створенні таких умов для працівника, за яких він буде реалізовувати власні цілі, працюючи на благо компанії чи країни в цілому. Тому кадрова політика має задовільнити основну вимогу працездатного населення – максимальний (на скільки це можливо) перехід бізнесу до електронного формату роботи.

Стратегію цифрової трансформації України на найближчі роки вже вдалось сформувати Кабінету Міністрів України. За словами міністра цифрової трансформації Михайла Федорова затверджено та започатковано 94 проекти цифрової трансформації у сферах освіти, інфраструктури, охорони здоров'я, торгівлі, енергетики, юстиції, тощо. Затверджений урядом перелік проектів буде реалізований протягом трьох років та сприятиме розбудові цифрової держави [37]. Такі прогресивні зміни в масштабах країни призводять до нагальної необхідності трансформації підприємств зсередини для адаптації до нових зовнішніх умов

Завдяки цифровізації в Україні з 2021 року кадровики підприємств всіх форм власності долучились до цього процесу та вже ведуть облік стажу працівників у вигляді електронних трудових книжок. Наступним кроком може стати запровадження електронних підписів у кадровій документації підприємства, в першу чергу, в штаті яких перебуває декілька сотень чи тисяч співробітників. Діджиталізація у процесі документообігу не тільки задовільнить вимогливих до новітніх умов праці працівників, а й надасть

змогу роботодавцям суттєво знизити витрати на придбання канцтоварів, поштові послуги, зменшити витрати робочого часу на оформлення документів, допоможе контролювати кадрові процеси в он-лайн режимі, спростити та скоротити бюрократію. Реалізувати таку ініціативу можливо на вже існуючих спеціальних платформах, які дозволяють отримати будь-який сервіс, пов'язаний з життєвим циклом співробітника в компанії: прийом, оформлення відпустки, заміщення, звільнення, консультування, отримання матеріальної допомоги, тощо. Автоматично сформувати документ, який в електронному вигляді підписує співробітник та погоджує роботодавець, і в подальшому у всіх учасників процесу є можливість здійснювати моніторинг статусу документів.

Отже, для адаптації кадрової політики у період пандемії в нашій країні учасники цього процесу мають всі необхідні інструменти. Максимальна діджиталізація всіх процесів та створення сприятливих в період пандемії умов праці стимулюватиме зростання кількості офіційно працевлаштованого населення, задовільнить вимоги фрілансерського покоління, зупинить хвилю масових скорочень, не спонукатиме населення до реалізації своїх талантів за кордоном та призведе до зменшення рівня безробіття в Україні.

2.2 Оцінка та аналіз ефективності процесів взаємовідносин з роботи з кадрами FIT HAUS

Центр з підготовки кадрів FIT HAUS існує з 2010 року у м.Запоріжжі. Головні напрями, які намагається охопити даний центр це супровід: стажування; наставництво; асистування; кураторство; тренінги; конференції та семінари.

Види навчання, засновані на використанні різноманітних технічних засобів.

Центр FIT HAUS охоплює певний спектр галузей де він може навчити та перекваліфікувати спеціалістів. Це напрями як професійно-технічної освіти (інженери, будівництво та інше), економічної (бухгалтери, економісти, маркетологи та менеджери) та напрями з надання послуг (туристичні, юридичні та інше).

Далі доцільно проаналізувати організаційну структуру за елементами та функціональними напрямами Центру FIT HAUS

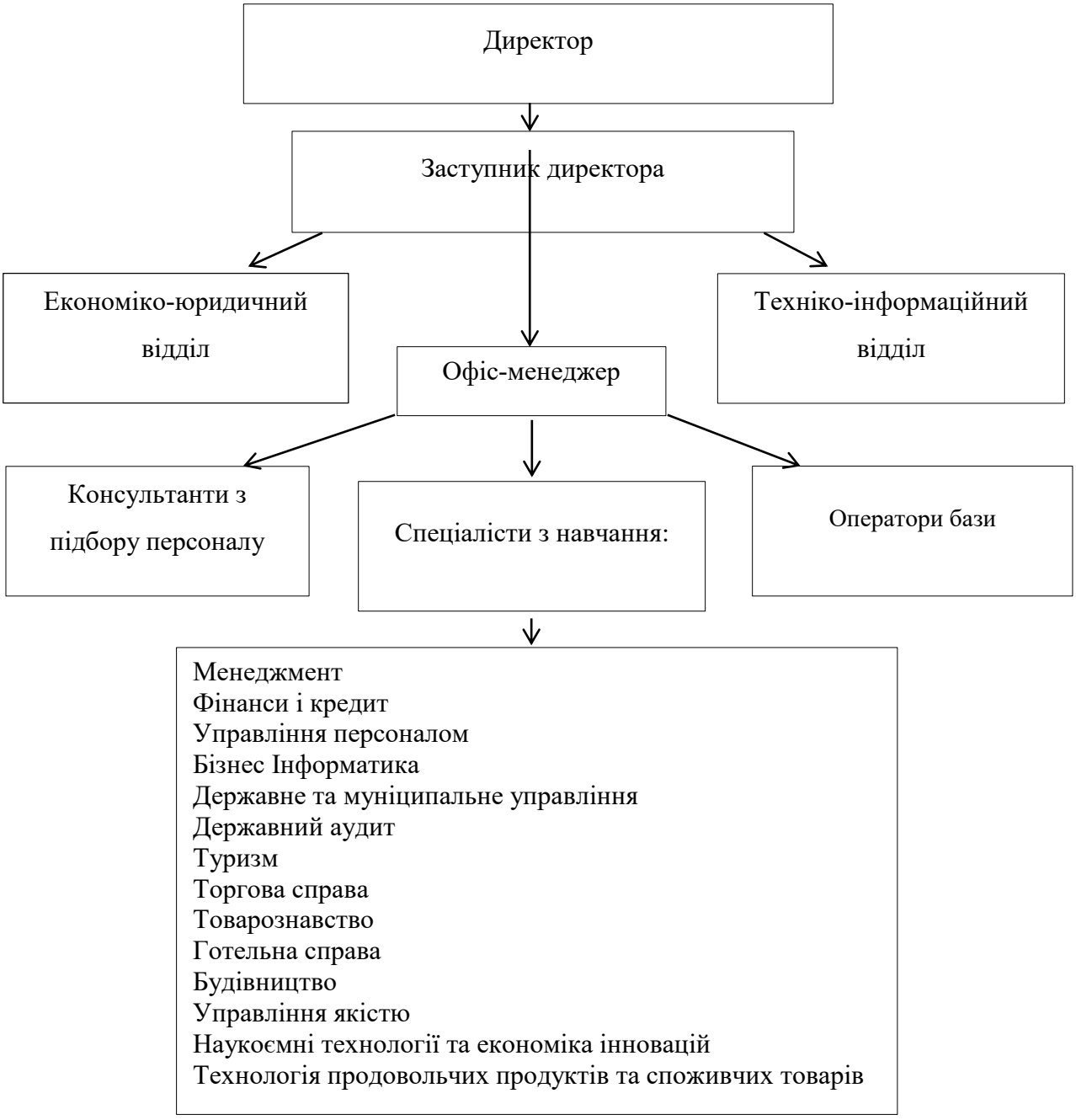


Рисунок 2.4 – Організаційна структура центру з підготовки кадрів FIT HAUS

Примітка: сформовано автором на основі даних підприємства

Як видно на рисунку 2.4, це повністю лінійно – функціональна організаційна структура, яка забезпечила якісно нове розподіл праці в управлінні.

Директор та два головних відділі з підбору та підготовки кадрів постійно займаються вивченням ринку, пошуками клієнтами, активним продажем, пошуком інформації про замовника, складанням заявки та оцінкою оплати послуг, проведенням щоденних зборів із консультантами з підбору та підготовки персоналу. Юрист займається підписанням договіру, погодженням умов угоди, оформленням договіру. Бухгалтер займається контролем та веденням бухгалтерського обліку господарську діяльність підприємства.

Консультанти з підбору персоналу займаються:

- робота з розміщенням вакансії;
- аналіз вимог заявки;
- пошук та обробка резюме;
- відбір за підсумками телефонної співбесіди;
- особиста співбесіда та відбір їх результатів;
- подання відібраних кандидатів замовнику;
- підтвердження прийому на роботу, погодження дати виходу, гарантійний термін;
- робота з кандидатами після прийняття на роботу;
- робота з кандидатами, які не пройшли відбір.

У консультантів насамперед – це ненормований робочий день. Часто консультантам центру з підготовки кадрів FIT HAUS доводиться зустрічатися з здобувачами після роботи, телефонувати з ними пізно ввечері та в вихідні дні, доводиться спілкуватися з великою кількістю людей, серед яких зустрічаються і складні замовники, і не зовсім адекватні кандидати на вакансії, а також працювати з великим обсягом інформації, швидко перемикатися з одного виду діяльності на інший.

В обов’язки операторів з підготовки та самих спеціалістів з надання послуг підготовки та перепідготовки кадрів входить:

- навчання за сучасними програмами;
- моніторинг українського та зарубіжного ринку (Європейського ринку) за можливістю нових трендів знань та інноваційних рішень;
- моніторинг та постійне вивчення законодавчої бази, та нових законопроектів;
- взаємодія з керівництвом підприємств та організацій, обговорення тем навчання та підвищення кваліфікації;
- підбір програм навчання;
- взаємодія з вузами та коледжами, у рідких випадках з ліцеями та гімназіями щодо старших класів;
- аналітика та оцінка навчання;
- підрахунок результатів навчання та надання кваліфікації за результатами.

Отже, ми визначили, що головні обов’язки спеціалістів центру з підготовки кадрів FIT HAUS це робота з людьми, робітниками та спеціалістами різних підприємств, а також робота з учнями навчальних закладів.

До проведення аналізу треба відмітити, що наразі центр з підготовки кадрів FIT HAUS досить мало співпрацює з начальними закладами. За словами головного спеціаліста центру з підготовки кадрів FIT HAUS існує головна проблема це різний погляд на навчання між цими закладами. Але більш детально всі проблеми та недоліки ми розглянемо в пункті 2.3. даного дослідження наразі проведемо дослідження щодо ефективності роботи центру з підготовки кадрів FIT HAUS.

У центрі з підготовки кадрів FIT HAUS працює 43 чол. За даними в на 01.10.2021 року. В 2020 році кількість спеціалістів налічувалась 48 чол. В 2019 році 54чол. У зв’язку з пандемією в 2020 році було значно скорочена кількість працівників, бо не було попиту на послуги центру. А перекваліфікуватись

швидко у дистанційний взаємозв'язок було майже неможливо. На рис.2.5. Бачимо цю динаміку.

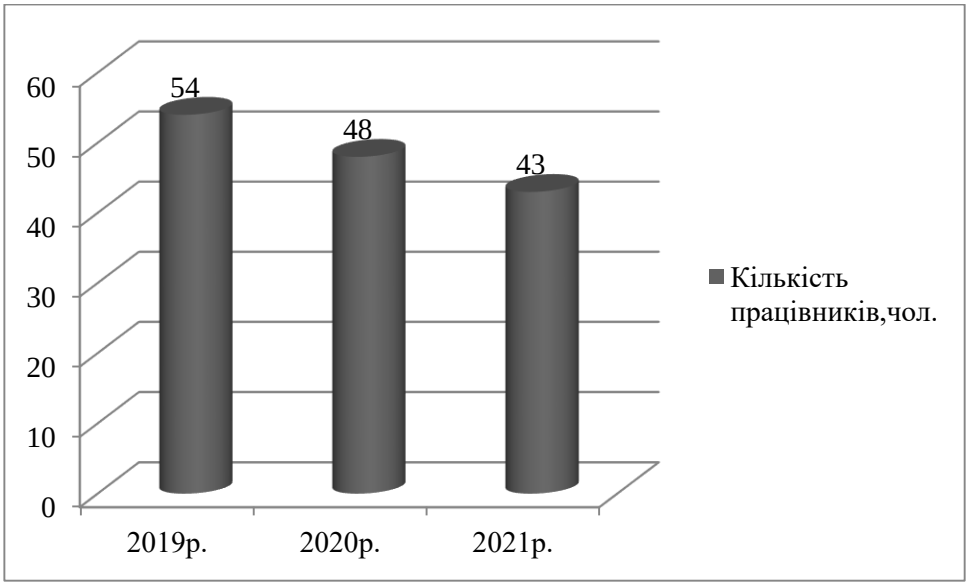


Рисунок 2.5 – Динаміка кількості працівників центру з підготовки кадрів FIT HAUS, 2019-2021рр, чол..

Примітка: сформовано автором на основі даних підприємства

Далі проведемо аналіз кількості потреби та задоволення цих потребах у кадрах и навчанні за 2019-2021рр до 01.01.2021рр. за основними напрямами на яких працює центр з підготовки кадрів FIT HAUS.

Таблиця 2.1 – Динаміка потреби в кадрах та їх підготовки центром з підготовки кадрів FIT HAUS в 2019-2021рр.

Напрями навчання та підготовки	**2019р.**	**2020р.**	**2021р. до 01.10.2021р.**	**Відхилення, +-**	**Відхилення, +-**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Менеджмент	1117	558	242	-559	-316
Фінанси і кредит	1125	254	250	-871	-4

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6
Управління персоналом	1105	584	271	-521	-313
Бізнес Інформатика	1247	2045	2501	798	456
Державне та муніципальне управління	542	145	78	-397	-67
Державний аудит	1405	780	547	-625	-233
Туризм	57	21	2	-36	-19
Торгова справа	1459	452	547	-1007	95
Товарознавство	2005	1457	1780	-548	323
Готельна справа	3021	748	245	-2273	-503
Будівництво (в.т.ч. навчання висотних робіт, та видача ліцензій)	5623	6450	6755	827	305
Управління якістю	548	578	620	30	42
Наукоємні технології та економіка інновацій	1420	1100	940	-320	-160
Технологія продовольчих продуктів та споживчих товарів	2005	1400	1570	-605	170
Разом потреба в підготовці	22679	16572	16348	-6107	-224

Примітка: складено самостійно

Як бачимо з аналізу потреба в підготовці та перекваліфікації кадрів найбільше була в 2019 році у 22679чол. В 2020-2021рр. значно зменшилась потреба відповідно на 6107чол. та 224чол.

Далі розглянемо наскільки ефективно виконав та перекрив цю потребу центр з підготовки кадрів FIT HAUS результати дослідження в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Динаміка покриття потреби в кадрах та їх підготовки центром з підготовки кадрів FIT HAUS в 2019-2021рр.

Напрями навчання та підготовки	**2019р.**	**2020р.**	**2021р. до 01.10.2021 р.**	**Відхилення, +-**	**Відхилення, +-**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Менеджмент	1117	240	147	-877	-93
Фінанси і кредит	1125	54	250	-1071	196
Управління персоналом	1105	384	271	-721	-113
Бізнес Інформатика	1247	780	1500	-467	720

Продовження табл.2.2

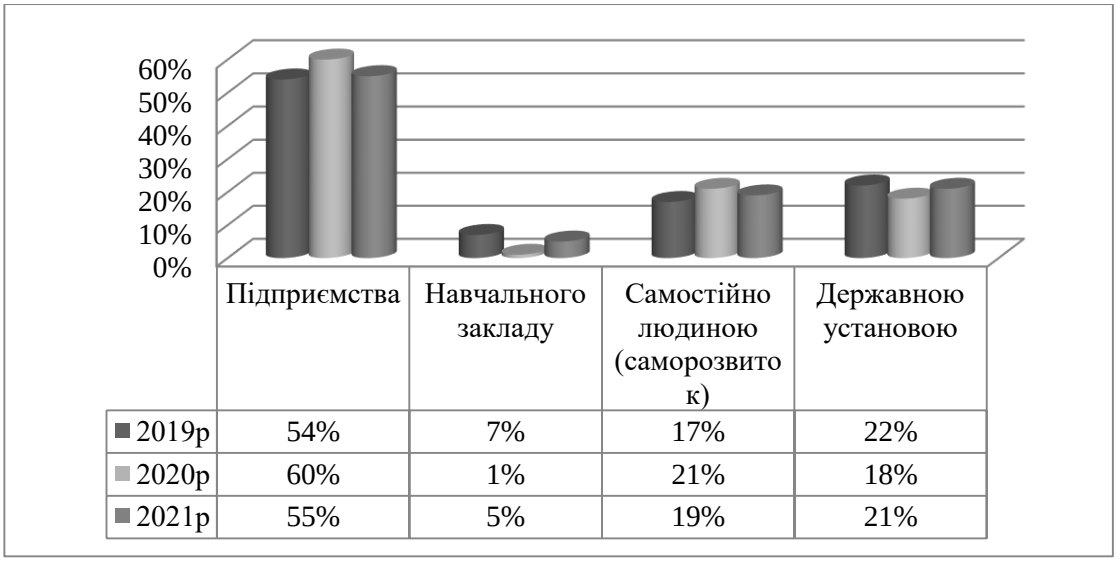
1	2	3	4	5	6
Державне та муніципальне управління	542	145	78	-397	-67
Державний аудит	1405	350	547	-1055	197
Туризм	57	21	2	-36	-19
Торгова справа	1459	147	547	-1312	400
Товарознавство	2005	780	1780	-1225	1000
Готельна справа	3021	478	245	-2543	-233
Будівництво (в.т.ч. навчання висотних робіт, та видача ліцензій)	5623	4450	6755	-1173	2305
Управління якістю	548	247	620	-301	373
Наукоємні технології та економіка інновацій	1420	580	240	-840	-340
Технологія продовольчих продуктів та споживчих товарів	2005	780	1570	-1225	790
Разом потреба в підготовці	22679	9436	14552	-13243	5116

Примітка: складено самостійно на підставі даних Центру

Як показав аналіз потреба в підготовці кадрів в 2019 році покрита повністю, в 2020 році на потреба не довиконано на 7136чол., в 2021 році не виконано 1796чол. Аналіз показав зниження ефективності роботи центру у зв'язку з пандемією, та можливістю провести навчання. Керівництво не змогло своєчасно в 2020 році адаптуватись до дистанційного навчання, це також відбилось і в 2021 році, бо станом на 01.10.2021 рік ще не покрита потреба в навчанні та підготовці на 1796чол.

Далі проведемо аналіз структури навчання центру з підготовки кадрів FIT HAUS за запитом від:

- Підприємства
- Навчального закладу
- Самостійно людиною (саморозвиток)
- Державною установою



	Підприємства	Навчального закладу	Самостійно людиною (саморозвиток)	Державною установою
2019р	54%	7%	17%	22%
2020р	60%	1%	21%	18%
2021р	55%	5%	19%	21%

Рисунок 2.6 – Аналіз структури навчання центру з підготовки кадрів FIT HAUS, 2019-2021рр, чол..

Примітка: сформовано автором на основі даних підприємства

Показав, що найбільший попит на підготовку кадрів в центрі з підготовки кадрів FIT HAUS був від підприємств, на навчальні заклади припадало лише 5% в 2021 році, і як показує статистика цей запит в основному був із державних підприємств. Тобто якщо студент проходив виробничу або переддипломну практику в державному закладі і претендував на певну посаду, то державне підприємство відправляло його на навчання під певний відділ. При цьому студент приходив не тільки в вузівськими знаннями, але мав і практичні навички роботи в державному закладі. Ця співпраця є продуктивною, але має досить малий попит.

Звичайно студент набирається досвіду вже на роботі, якщо його візьмуть без досвіду роботи.

Далі розглянемо динаміку кількості учнів, які після вузів отримали роботи (дослідження в м. Запоріжжі та навчальних його закладів). До уваги беруться тільки ті учні які після випуску пішли працювати за напрямом отриманих знань. Також розглянемо за напрямами якими працює і центр з підготовки кадрів FIT HAUS. Відповідні дані про вищу освіту в Україні розміщено на Держстаті, передає 061. Найбільше студентів навчаються у

вишах Києва – 324,2 тисячі студентів. У Харківській області – 150,3 тисяч, Львівській – 105 тисяч, Дніпропетровській – 89,5 тисяч, Одеській – 85,2 тисяч, Запорізькій – 61,8 тисяч осіб. Найменша кількість студентів у Кіровоградській області – лише 8,5 тисяч осіб. При цьому в коледжах та технікумах Запорізької області навчаються лише 4326 учнів (16 місце по Україні)[6].

Минулого навчального року в Запорізькій області 21 475 студентів отримали освітньо-кваліфікаційний рівень (спеціаліст, бакалавр, магістр). З них 6894 студенти навчалися за рахунок державного бюджету.

Найбільш популярними напрямками з найбільшою кількістю учнів у ВНЗ всіх форм – це управління та адміністрування, освіта та педагогіка, право, інформаційні технології та охорона здоров'я.

Отже, динаміка кількості учнів, які після вузів отримали роботи (дослідження в м. Запоріжжі та навчальних його закладів) представлена рис.2.7.

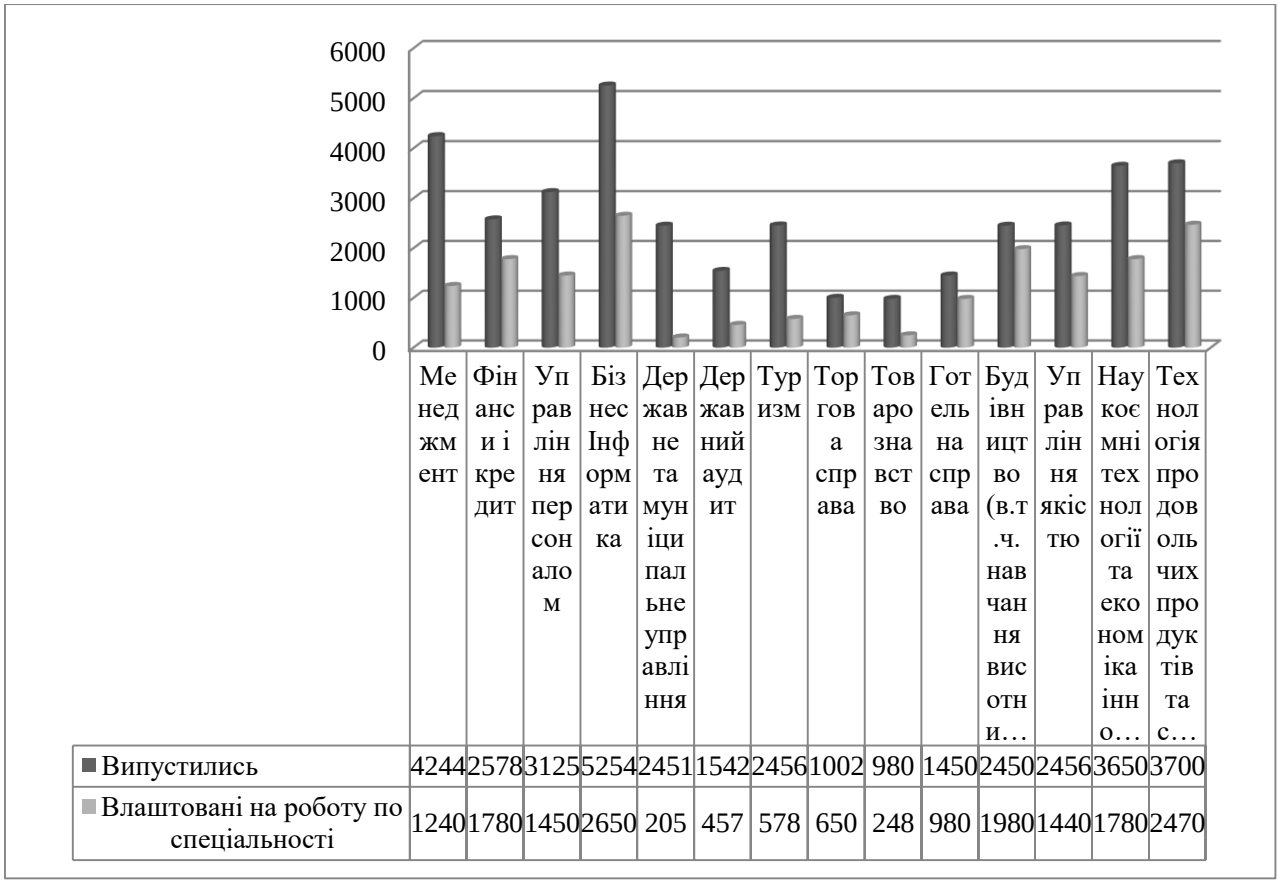


Рисунок 2.7. – Динаміка кількості учнів, які після вузів отримали роботу (дослідження в м. Запоріжжі та навчальних його закладів)

Примітка: складено самостійно

Отже, з рисунку ми бачимо, що не всі випускники отримали роботу після вузу. Частково, це пов’язана і з дефіцитом вакансій на ринку праці, частково з не бажанням роботодавців брати на роботу випускників без досвіду роботи.

Далі розглянемо скільки випускників знайшли роботу після підготовки та перепідготовки через центр з підготовки кадрів FIT HAUS, тобто який відсоток знайдених вакансій відбулось за допомогою центру. (див.рис.2.8).

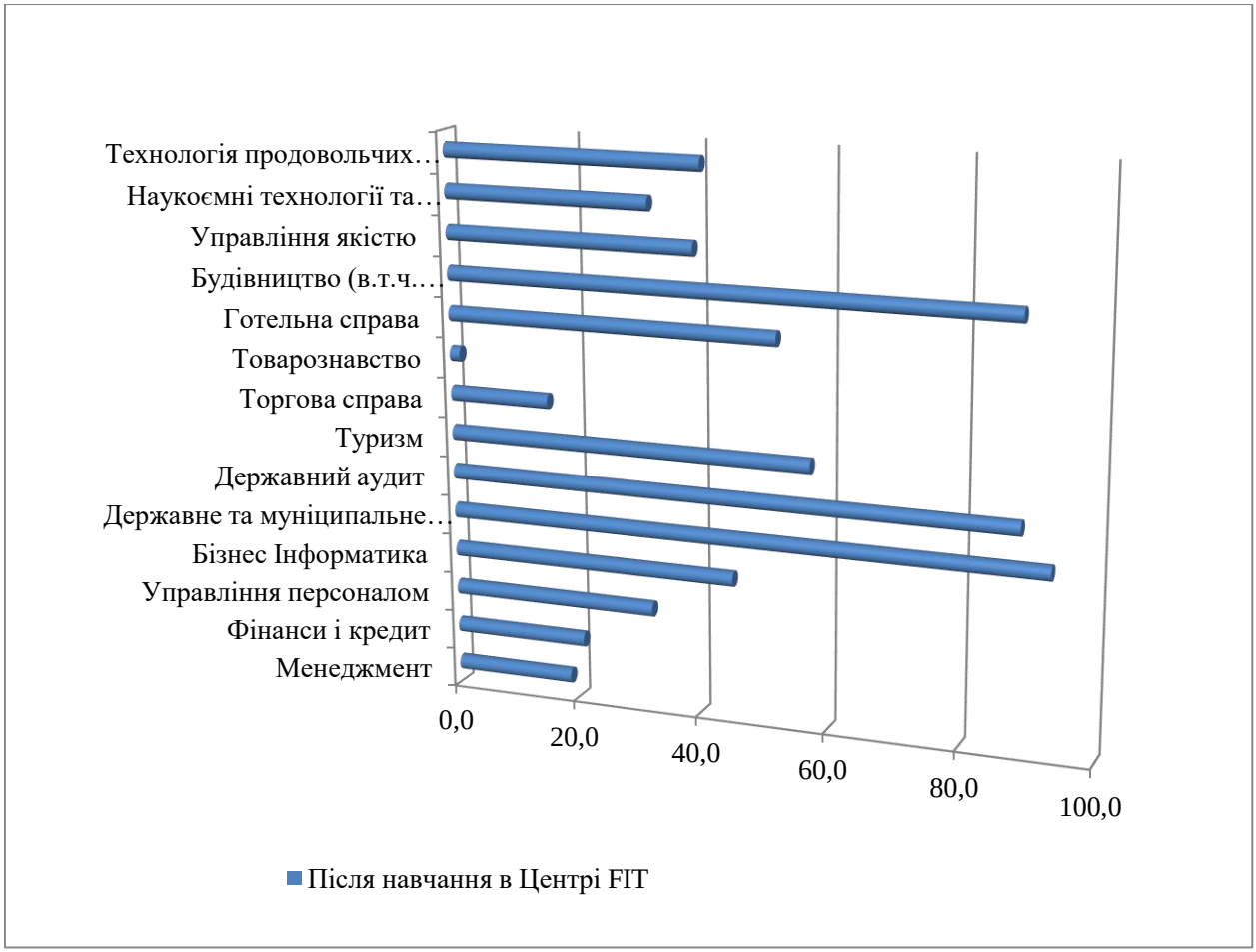


Рисунок 2.8 - Динаміка кількості учнів, які після вузів отримали роботи (дослідження в м. Запоріжжі та навчальних його закладів)

Примітка: складено самостійно

Аналіз на рис.2.5. показав, що за допомогою центру з підготовки кадрів FIT HAUS випускники отримали вакансії в основному по напряму будівництво, 88,4% від загального складу, готельна справа 52% та Бізнес Інформатика 45,3%. Особливо велику частку склали державне управління 93,2% та державний аудит 88,6%.

Далі розглянемо динаміка учнів, які пропрацювали після отримання роботи з вузівськими знаннями (дослідження в м. Запоріжжі та навчальних його закладів) та динаміка учнів, які пропрацювали після отримання роботи зі знаннями після проходження в центрі з підготовки кадрів FIT HAUS. (див.рис.2.9-2.10). Розглянемо в структурі.

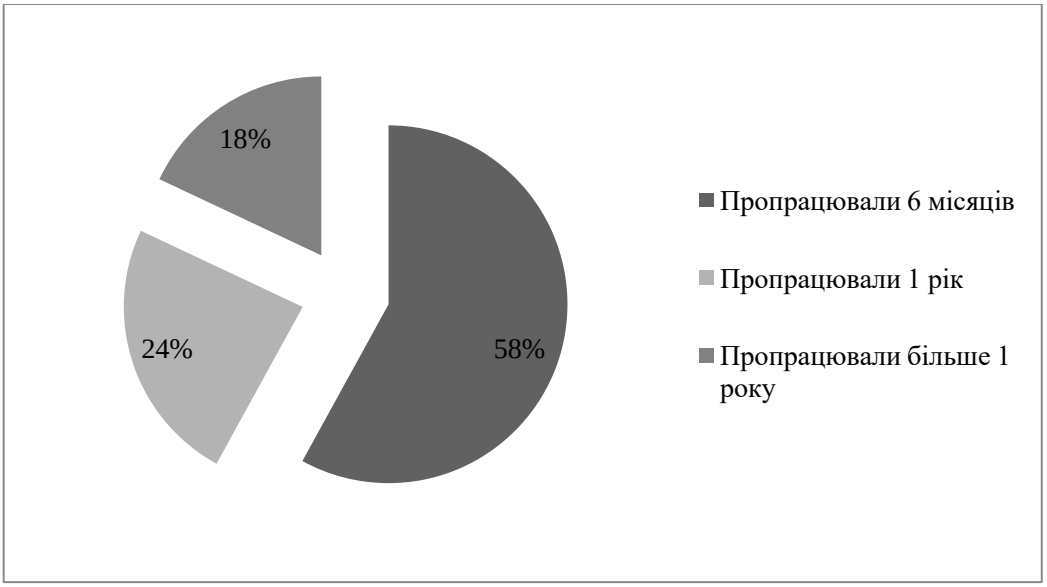


Рисунок 2.9 – Динаміка учнів, які пропрацювали після отримання роботи з вузівськими знаннями (дослідження в м. Запоріжжі та навчальних його закладів),%

Примітка: складено самостійно

Найбільша частка випускників з вузівськими знання пропрацювали 6 місяців, і лише 18% залишились на роботі більше року.

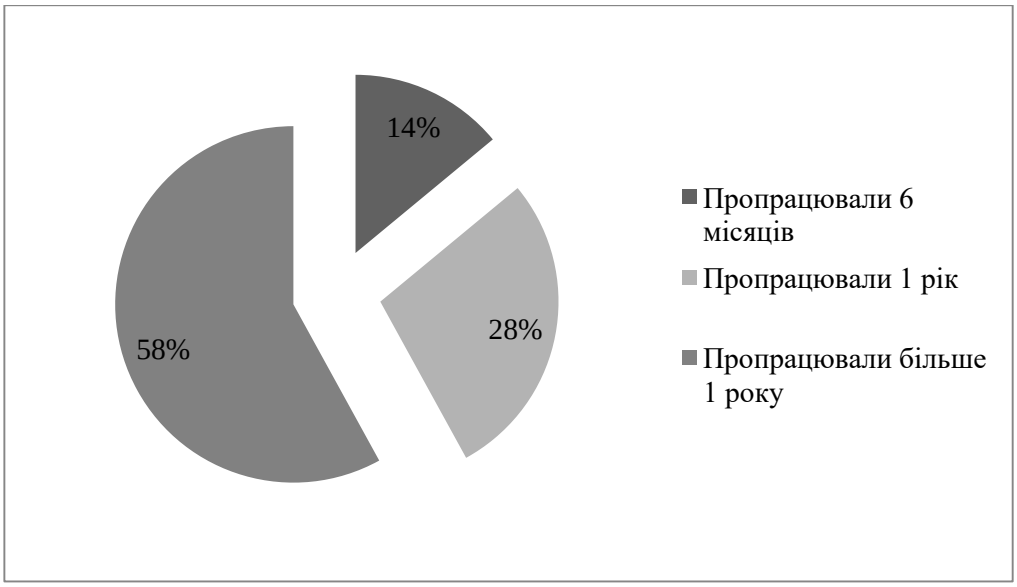


Рисунок 2.10 – Динаміка учнів, які пропрацювали після отримання роботи зі знаннями після проходження в центрі з підготовки кадрів FIT HAUS, %

Примітка: складено самостійно

А на даному графіку навпаки. Після підготовки та навчання в центрі з підготовки кадрів FIT HAUS є більший відсоток залишитись на роботі більше року.

Проведена аналітика показала ефективність роботи центру з підготовки кадрів FIT HAUS, і перекваліфікацію. Мета роботи була показати не взаємодію центру з підготовки кадрів з навчальними закладами. На прикладі державного сектору, ми побачили взаємодію досить продуктивну, але за інші галузі треба сказати, що в країні досить низький рівень взаємодії. Головні питання які потребують розгляду проблематики, це те, що випускники вузу чи іншого навчального закладу не завжди можуть адаптуватись на новому робочому місці, вони не впевнені та мають як не крути більше теоретичні знання а ніж практику. Центрі з підготовки кадрів FIT HAUS дає співробітнику більше практики, а при цьому з’являється і впевненість у власних силах. І починає поєднуватись теорія та практика.

Головна перевага центру з підготовки кадрів FIT HAUS це те, що там працюють практики, співробітники які довгий час працювали на різних посадах, і вони точно знають всі нюанси роботи, при цьому постійний моніторинг та удосконалення своїх знать дають для співробітника цілий багаж знань та практики для передачі його учням.

2.3 Виявлення проблем взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Проведене дослідження в попередньому пункті дало змогу сформувати певний перелік проблем взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS.

Існуючі навчальні програми не відповідають реальним потребам секторів економіки через їхню не орієнтованість на практичну роботу.

Найчастіше випускники стикаються із проблемою «непотрібності» своїх знань. При прийомі працювати від них вимагають зовсім інших навичок та умінь, ніж ті, які їм викладали в університеті. Так само це стосується підручників і навчальних посібників, складених викладачами, які не мають практичного досвіду роботи у промисловості.

При великій нестачі кваліфікованих кадрів для економіки випускники профільних вищих навчальних закладів часто залишаються незатребуваними через відсутність навичок та знань з конкретних спеціалізації.

Проблема якісного сервісу недостатньо ефективно вирішується у межах підготовки працівників готельного чи туристського бізнесу, а й фахівців суміжних галузей, обслуговуючих професій[32].

Водночас слабо розвинена підготовка кадрів за спеціальністю наприклад «Готельний бізнес», у той час як найбільшу потребу у фахівцях мають саме готельні підприємства. Відсутній моніторинг потреб установ готельного, туристичного та супутнього бізнесу у спеціалістах різного профілю.

Що стосується будівництва та архітектури, то також від навчальних закладів не достатньо знань щодо нових ДБН та супровідних документів, ліцензій та необхідних знань матеріалів та інше. Не кожен вуз чи профільний навчальний заклад володіє сучасними програмними забезпеченнями з креслені та замірів за новими стандартами будівництва

Що стосується економічних галузей також не завжи навчальний заклад в змозі охопити всі сучасні технології та інновації щодо покращення фінансово та бухгалтерського процесу, та точно визначити на якій системі оподаткування працює підприємство, що підготовити студента до реалій.

Сьогодні існує велика кількість курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців в основному при навчальних закладах, проте ці курси здебільшого не дають практичних професійних знань та навичок і мають формальний характер. Відсутня система залучення до викладання працівників тої чи іншої галузі.

Отже, як було зазначено раніше, основним інструментом підготовки фахівців є система освіти, яка на сьогоднішній день недостатньо ефективно поповнює кадровий потенціал у сфері науки та технологій.

По-перше, спостерігається фрагментарність реалізованих у сфері додаткової освіти підходів та їх слабка координація з програмами основної освіти у галузі науково-технічної діяльності чи інформаційно-економічної діяльності.

По-друге, здійснення освітнього процес в установах додаткової освіти відбувається на комерційній основі, що обмежує доступність науково-технічної творчості.

По-третє, наголошується на відсутності (в більшості випадків) системних зв'язків освітніх установ (загального, професійного та додаткового) з виробничим сектором.

Крім того, поодинокі приклади системного підходу до вибудовування системи підготовки наукових, інженерно-технічних та підприємницьких кадрів на регіональному рівні [10].

У зв'язку з цим для вирішення цих проблем потрібне вдосконалення системи підготовки спеціалістів та їх взаємозв’язок з навчальними закладами.

Пропонована нами модель підготовки кадрів має бути спрямована на формування умов для реалізації здібностей до підприємницької діяльності, сприяти широкому залученню молоді до процесу досліджень, розробок та розповсюдження нових методів та продуктів. Поряд з цим вона повинна створювати умови для виявлення схильностей у учнів до науково-технічної та підприємницької діяльності, а також вести роботу з супроводу розвитку цих здібностей. Необхідно, щоб ця модель була спрямована на формування умов для самореалізації та сприяла закріпленню талановитої молоді на території України.

Формування системи підготовки кадрів з метою інноваційного розвитку, як зазначалося вище, має бути спрямоване на забезпечення національної економіки висококваліфікованими фахівцями всіх категорій.

Взаємодія навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів сприятиме обміну досвідом та формуванням якісних висококваліфікованих кадрів, які в змозі адаптуватись до будь-яких умов на робочому місці.

Висновки до розділу 2

Проведене дослідження ринку праці показало, що найбільший дефіцит вакансій спостерігається за професійною групою службовців та керівників (19 осіб на 1 вакансію) та кваліфікованих робітників сільського господарства (20 осіб на 1 вакансію). Кількість вакансій порівняно з кількістю безробітних серед цих професійних груп є найменшою. Якщо порівнювати з аналогічним періодом 2020 року, то кількість вакансій знизилась в середньому майже на 37%, а кількість безробітних – підвисилась на 33%. У період карантину вакансії в основному були в галузі послуг і торгівлі, в сфері технічного обслуговування устаткування й низькокваліфікованої роботи.

Проведений аналіз тенденцій щодо структурних змін на ринку праці дозволив виділити найбільш затребувані сфери, уподобання роботодавців та пошукувачів роботи та провести їх порівняння у 2020 році та у січні 2021 року.

Отже, для адаптації кадрової політики у період пандемії в нашій країні учасники цього процесу мають всі необхідні інструменти. Максимальна діджиталізація всіх процесів та створення сприятливих в період пандемії умов праці стимулюватиме зростання кількості офіційно працевлаштованого населення, задовільнить вимоги фрілансерського покоління, зупинить хвилю масових скорочень, не спонукатиме населення до реалізації своїх талантів за кордоном та призведе до зменшення рівня безробіття в Україні.

Аналіз діяльності центру з підготовки кадрів FIT HAUS показав ефективність його роботи до пандемії в 2019 році. Центр мав попит на свої послуги з підготовки та перепідготовки кадрів. Але під час пандемії 2020 році почав бути спад на послуги центру. Не вміння швидкого адаптування та

прилаштування до сучасних умов призвело центр з підготовки кадрів FIT HAUS до зниження кількості наданих послуг. І з’явилась не тільки гостра необхідність перебудови навчального процесу, але гостра необхідність співпраці з підприємствами та навчальними закладами. Бо лише чітка схема взаємодії дає можливість пережити та вийти на новий півень під час будь-якої кризи.

Проблеми які були виділені по взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS можна їх обґрунтувати наступними чином:

- Фінансова складова (центр з підготовки та перепідготовки кадрів потребує додаткових коштів для навчання, більшість студентів не вважають за потрібне вкладати ще гроші у своє навчання);
- Не має чіткої схеми взаємодії (треба вже визначити, що навчальний заклад це – теорія знань, центри з підготовки – це практичні навички);
- Відсутність державної підтримки (не має ні льгот ні інших програм які б зобов’язували брати на роботу випускників вузів);
- Неврегульована нормативно-правова сторона;
- Відсутня підтримка підприємств випускників вузів;
- Відсутні соціальна-економічні програми України для підтримки молоді після навчання та інше.

Всі ці недоліки взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS потребують подальшого вирішення та удосконалення.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОВІДНОСИН ОРГАНІЗАЦІЇ З НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ І ЦЕНТРАМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ

3.1 Розробка проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Ступінь орієнтованості освітніх програм ринку праці стає ключовим показником ефективності вищої освіти та якості підготовки. Орієнтованість на ринок праці реалізується через систематизовану взаємодію освіти та роботодавців та формалізується у вигляді критеріїв та вимог до випускників з точки зору їх поточної практичної придатності до зайнятості. Крім того, вуз покликаний адекватно реагувати на передбачувані зміни структури ринку праці [42].

Виникає об'єктивна необхідність у здійсненні довгострокової перспективної взаємодії за схемою – навчальні заклади – центр з підготовки кадрів та роботодавці. Якщо це взаємодія слабка та не систематизована, то виникає значне зниження можливості підвищення якості освіти загалом і проектування освітніх програм під вимоги ринку праці.

Найбільш переважними форми взаємодії є:

1. Спільна розробка та коригування освітніх програм – 31 % досліджуваних вузів (запровадження моделей та механізмів узгодження проектів основних освітніх програм з представниками професійної спільноти; оновлення освітніх програм за участю роботодавців, практичних працівників та громадських організацій; спільне коригування навчальних планів, розробок

спільних навчальних програм, навчальних видань та монографій;спільна розробка програм підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки);

2. Цільова підготовка спеціалістів – 30%. Цільова підготовка студентів здійснюється для конкретного підприємства з урахуванням його вимог. Навчальний план коригується під цілі даного підприємства, провідні спеціалісти підприємства залучені до навчального процесу.

3. Моніторинг поточних та перспективних потреб роботодавців у спеціалістах – 26 %. Моніторинг потреб у кадрах проводиться для вирішення завдання виявлення пріоритетних напрямків та рівнів підготовки та перепідготовки спеціалістів, розширення спектру спеціальностей.

4. Моніторинг затребуваності випускників – 18%.

5. Проведення практик з урахуванням різних організацій регіону України – 17 %.

6. Залучення до контролю якості освіти представників організацій, зовнішніх спеціалістів та інших зацікавлених сторін – 17 %.

Форми взаємодії можна класифікувати відповідно до того, до якого циклу управління форма відноситься:

1. Форми взаємодії-метипокладання:

- моніторинг ринку праці;
- узгодження цілей, результатів та змісту освіти;
- спільні маркетингові та соціологічні дослідження та ін.

2. Форми взаємодії-планування:

- створення, адаптація освітніх програм під вимоги роботодавців;
- спільна розробка, коригування освітніх програм;
- розробка систем професійних компетенцій випускників; моделі випускника на основі вимог роботодавців;
- спільне формування компетенцій;
- розробка документів щодо стратегічної взаємодії з роботодавцями та ін.

3. Форми взаємодії-реалізації:

- курсове та дипломне проектування;
- залучення до викладання провідних спеціалістів підприємств;
- проведення практик з урахуванням різних організацій регіону;
- активну участь підприємств у реалізації освітніх програм, спільну реалізацію;
- цільова підготовка спеціалістів;
- створення спільних кафедр, структур та ін.

4. Форми взаємодії-аналізу:

- залучення роботодавців до участі у роботі;
- аналіз затребуваності випускників, освітніх програм;
- зовнішня громадська експертиза з боку професійної та експертної спільноти освітніх програм університету та ін.

Для створення проекту взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів FIT HAUS ми обираємо як фундамент форму взаємодія-планування. Зобразимо цей проект на схемі, визначимо головні обов'язки кожного з елементів.

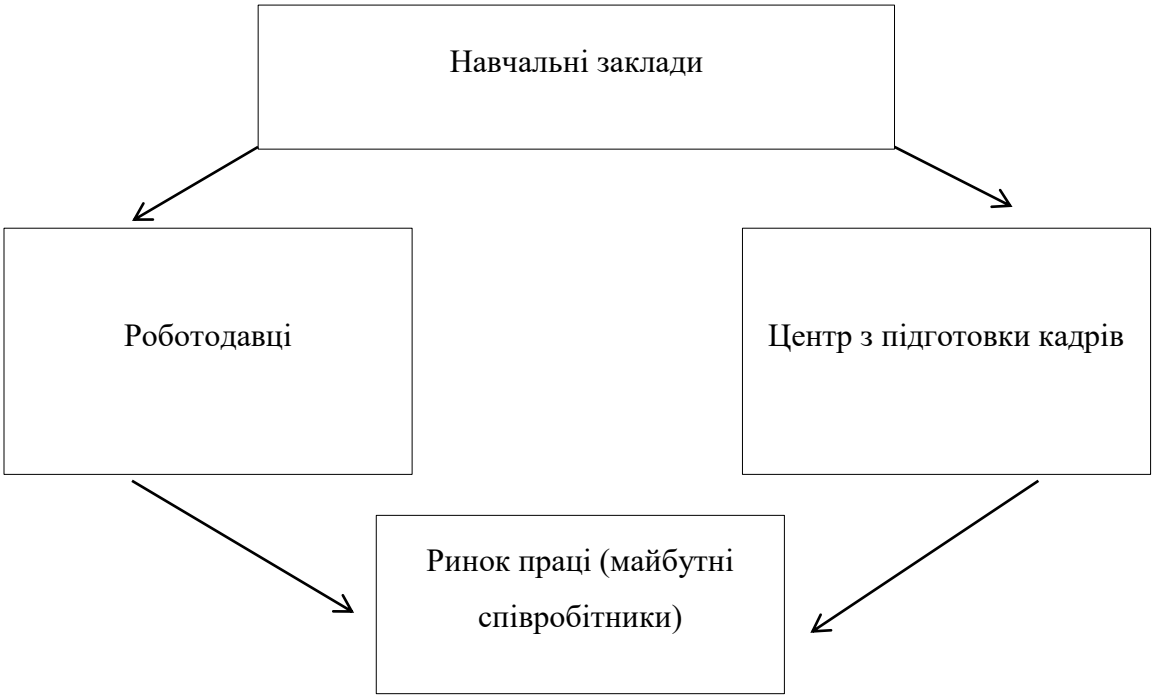


Рисунок 3.1 – Схема взаємодії навчальних закладів з центрами з підготовки кадрів

Примітка: складено самостійно

Проект взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів буде включати в себе наступні напрями які буде вирішено:

- Створення, адаптація освітніх програм під вимоги роботодавців через центри з підготовки кадрів;
- Спільна розробка, коригування освітніх програм за певними спеціальностями
- Розробка систем професійних компетенцій випускників
- Спільне формування компетенцій та програм адаптації нових співробітників для певного роботодавця
- Розробка власного сайту де будуть розділи:

1. Потреба в кадрах (від роботодавців);
2. Програми підготовки та перекваліфікації за певними напрямами від центру з підготовки кадрів FIT HAUS;
3. Та від навчальних закладів перелік спеціальностей за якими підключена система супровіду «до робочого місця» від центру кадрів та роботодавців.

Так запуск проекту планується с початку за лише деякими напрямами з метою побачити подальший результат, і лише потім впроваджувати за більшими категоріями. Планується розробити дві програми:

1. Для державної підтримки, тобто кошти під проект
2. Для самого центру з підготовки кадрів FIT HAUS (для нього ми складемо необхідний бюджет, бо більшість витрат все ж покрадено саме на наш центр);
3. Для підприємців буде впровадження перший внесок для підтримки проекту, що дасть змогу обирати кращих студентів собі на роботу. А в подальшому подавати запит на перепідготовку кадрів за знижками від Центру.

Таблиця 3.1 – Проект проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Задачі проекту	Відповідальні	Термін впровадження
Створення, адаптація освітніх програм під вимоги роботодавців через центри з підготовки кадрів;	Директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS та представник навчального закладу	2022 навчальний рік
Спільна розробка, коригування освітніх програм за певними спеціальностями	Директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS та представник навчального закладу	2022 навчальний рік
Розробка систем професійних компетенцій випускників	Директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS та представник навчального закладу	2022 навчальний рік
Спільне формування компетенцій та програм адаптації нових співробітників для певного роботодавця	Директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS та представник навчального закладу та роботодавці	2022 навчальний рік
Розробка власного сайту	Директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS та відділ з підбору кадрів при пошуку спеціалістів з розробки сайту	Січень 2022року
Моніторинг ринку навчальних закладів м. Запоріжжя	Відділ маркетингу центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень 2022року
Переговори та співпраця з навчальними закладами	Відділ менеджменту та директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень 2022року
Переговори та співпраця з роботодавцями	Відділ менеджменту та директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень 2022року
Розробка презентації проекту	Відділ менеджменту центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень 2022року
Формування бюджету проекту	Відділ бухгалтерії центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень-лютий 2022року
Запуск рекламної діяльності	Відділ маркетингу центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень-лютий 2022року
Соціальне опитування студентів	Відділ маркетингу центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень-лютий 2022року
Соціальне опитування студентів	Відділ маркетингу центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Січень-лютий 2022року
Формування документації проекту	Юрист центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Лютий-квітень 2022року

Продовження таблиці 3.1

Дистанційний супровід проекту (розробка і запуск дистанційного навчання на випадок повтору карантинних заходів)	Відділ менеджменту та директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS	березень – червень 2022року
Розробка довгострокової стратегії проекту	Відділ менеджменту/маркетингу та директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS	березень –червень 2022року
Оцінка – прогноз отриманих результатів	Відділ економічний центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Червень 2022року
Узгодження зі всіма учасниками проекту зробленої роботи проекту	Відділ менеджменту та директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS	Липень-серпень 2022року
Повноцінний запуск проекту	Директор центру з підготовки кадрів FIT HAUS	1.09.2022 року новий навчальний рік

Примітка: складено самостійно

Проект запуску даних заходів заплановано на 01 вересня 2022 року, до цього моменту треба зробити багато заходів, як супроводжують даний проект. Але розглянемо які ж проблеми вирішує даний проект при взаємовідносинах начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS див.табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Проблеми які вирішуються даним проектом взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Захід	**Проблему яку вирішує**	**Прогнозований ефект проекту**
Створення, адаптація освітніх програм під вимоги роботодавців через центри з підготовки кадрів;	Дозволяє випускникам вузів швидко та якісно адаптуватись на робочому місці	Формування та забезпечення ринку праці висококваліфікованими та підготовленими кадрами
Спільна розробка, коригування освітніх програм за певними спеціальностями	Дає змогу налагодити швидкий зв'язок навчального закладу з центром підготовки кадрів FIT HAUS	
Розробка систем професійних компетенцій випускників	Дає змогу оцінити студента, а в подальшому випускника за потенціалом та навичками для роботи на певному місці роботи і галузі. Легке проходження випробувального терміну	
Спільне формування компетенцій та програм адаптації нових співробітників для певного роботодавця		

Продовження таблиці 3.2

Розробка власного сайту	Дає змогу поширити проект на соціальні мережі, та наочно показати проект. Дає змогу зручно співпрацювати схемі: роботодавець-навчальний заклад-центр підготовки кадрів-випускник/студент	Формування іміджу для центру підготовки кадрів FIT HAUS, як передового новатора в сфері взаємозв'язку з навчальними закладами
Дистанційний супровід проекту (розробка і запуск дистанційного навчання на випадок повтору карантинних заходів)	Цей захід слугує для даного проекту «подушкою безпеки», дозволяючи працювати схемі: роботодавець-навчальний заклад-центр підготовки кадрів-випускник/студент не залежно від зовнішніх факторів (таких як пандемія чи інші соціально-економічні зміни)	Полегшує роботу самого центру підготовки кадрів FIT HAUS за всіма напрямами, дозволяє більш якісно контролювати процес навчання
Розробка довгострокової стратегії проекту	Цей захід дає можливість спрогнозувати та підтримати взаємозв'язок з навчальними закладами та центрами з підготовки кадрів на довгостроковий період	Дає можливість спрогнозувати не тільки соціальний аспект взаємодії, але і економічну вигоду для центром підготовки кадрів FIT HAUS

Примітка: складено самостійно

Отже, нами розроблено проект щодо удосконалення процесу взаємодії навчальних закладів і центру підготовки кадрів FIT HAUS. Визначено головні напрями даного проекту та проблеми які вони вирішують. Також з'ясовано що слугує супутніми діями для проекту, та термін його виконання. Бюджет даного проекту та основі витратні пункти розглянемо в пункті 3.3.

3.2. Зарубіжний досвід взаємодії навчальних закладів та кадрових служб організацій

Пріоритетними напрямками подальшого розвитку підприємств нашої країни є більш широке використання досвіду провідних економік світу у сфері управління якістю та розвитком кадрів, формування і підтримка культури якості, розробки і впровадження стандартів з розвитку персоналу, адаптованих до потреб конкретної організації.

Завдяки використанню досвіду провідних країн світу стає інноваційним розвиток вітчизняної професійної освіти, зростає потреба фахівців у підвищенні кваліфікації впродовж трудової діяльності відповідно вимог сучасного світового ринку праці, вдосконалюється національна система компетенцій і кваліфікацій тощо.

Світовий досвід є тим резервом, який допоможе відшукати для використання на практиці найбільш оптимальні форми забезпечення взаємозв'язку між навчальними закладами, представниками бізнесу та державними органами. Слід взяти до уваги ефективні правові, структурні, організаційно-управлінські, фінансові механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці; моделі залучення громадського та професійного контролю за якістю навчання, змістом професійної освіти; побудову навколо навчальних закладів мережі ефективного соціального партнерства.

Аналіз світового досвіду демонструє значні переваги в царині професійної освіти. Згідно з дослідженнями Т. О. Лукіної, останні світові тенденції у забезпеченні професійного навчання включають:

- забезпечення навчання протягом життя;
- якість навчання;
- ефективне і результативне використання видатків на професійне навчання;
- процеси гуманізації і демократизації;
- оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання;
- підвищення професійної компетентності викладачів;
- транспарентність системи професійного навчання [14].

Упродовж багатьох років міжнародні організації та їх інституції (Міжнародна Організація Праці, Організація Економічного Співробітництва і Розвитку, Європейський Центр розвитку професійної освіти і навчання та ін.) провадили аналітично-дослідницькі роботи в галузі підвищення кваліфікації кадрів. Результати напрацювань лягли в основу керівних політичних документів світової спільноти у поступі до суспільства знань, включаючи вибудову ефективної політики у сфері професійного розвитку виробничого персоналу як невід'ємного елемента національних стратегій розвитку.

Проголошені в Стратегії «Європа-2020» завдання щодо зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу в подальшому були конкретизовані в низці офіційних документів ЄС, резолюцій, рекомендацій, доповідей та програм Європейської Ради, Європейської Комісії, Європейського Парламенту, офіційних національних документах тощо. Так, Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр., прийняте Європейської Комісією спільно з міністрами, які відповідають за цю сферу в країнах-членах, поставило на порядок денний сучасного і майбутнього розвитку Європи системне запровадження в усі програми професійної освіти (шкільну профільну освіту, базову професійну освіту і навчання, безперервну професійну освіту і навчання) навчання на засадах продуктивної діяльності.

Обґрунтовуючи можливості подальшої професійної освіти та доступності кваліфікацій, Брюггське Комюніке наголошує на збільшенні внеску професійної освіти в досягнення цілей Стратегії «Європа-2020» за рахунок:

− розбудови відповідної системи заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та в подальшу професійну освіту, де рішення щодо комбінації заохочень, прав та обов'язків належить країнам-учасницям;

− заохочення гнучких форм навчання (електронне навчання, вечірні курси, навчання протягом робочого дня та ін.) для того, щоб сприяти кращому

доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях (подальше навчання має охоплювати всі його види, включаючи навчання на виробництві, і має бути доступним і жінкам, і чоловікам);

– заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва, особливо у навчанні великої за кількістю категорії некваліфікованих працівників, які в більшості мають лише неповну середню освіту, і матимуть користь від професійних програм, спрямованих на розвиток ключових умінь і компетенцій;

– активного заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемних категорій працівників, таких як: працівники під ризиком звільнення, безробітні тощо.

Визначені пріоритетні напрями та завдання країн-членів ЄС із досягнення цілей стратегії «Європа-2020» зумовлюють провідні тенденції та нові підходи до європейського менеджменту людських ресурсів. Розвиток людських ресурсів розглядається не тільки як економічна передумова, а й як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення, де необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств – створення сильного Європейського ринку праці.

Залежність збільшення темпів економічного росту від підвищення якості ринку праці змушує політиків звертати пильну увагу на систему безперервної професійної освіти і навчання, котра включає внутрішньофірмову підготовку і розвиток виробничого персоналу.

Кожна країна-член ЄС розробила свою політику щодо навчання на виробництві, послуговуючись стратегічними європейськими орієнтирами та даними Євростату щодо безперервного професійного навчання на виробництві в країнах ЄС [6].

Підсумовуючи викладене, підтримуючи позиції інших науковців з досліджуваної проблематики, вважаємо на державному рівні варто, з метою подолання нестачі висококваліфікованих фахівців, запровадити законодавчо

врегульовану фінансову підтримку підприємств у питаннях професійного навчання та розвитку працівників, а саме:

1) розробити й законодавчо підтримати інвестування коштів у навчання працівників та їх професійний розвиток через позики, державні дотації, податкові пільги підприємствам для організації курсів підготовки, навчання, перепідготовки, перенавчання й підвищення кваліфікації персоналу;

2) виділяти державні субсидії роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці;

3) стимулювати зацікавленість роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу через систему їх заохочення та вдосконалення організації й поліпшення якості освіти;

4) створювати фонди, куди б роботодавці перераховували певний відсоток від фонду своєї заробітної плати для відшкодування більшої частини витрат, виділених роботодавцями на навчання співробітників;

5) передбачати в рамках колективних договорів створення навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або коштом державних дотацій;

6) посилити відповідальність роботодавців та самих працівників за свій професійний рівень з метою підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання персоналу;

6) розробити проекти нормативно-правових актів щодо заохочення й стимулювання персоналу до неперервного навчання та відповідні механізми їх реалізації (фінансова допомога – державна чи спонсорська, освітні відпустки – частково чи повністю оплачувані, гранти, стипендії тощо);

7) заохочувати підприємства до розширення співпраці з закладами вищої освіти, науково-дослідними інститутами та іншими установами соціально-педагогічного спрямування для розробки науково-методичних засад професійного розвитку персоналу [14].

Окрім цього держава повинна:

а) сформувати дієву систему професійної орієнтації для сприяння громадянам в обґрунтованому виборі професії з урахуванням як особистісних характеристик (статті, віку, стану здоров'я, здібностей, рівня інтелекту, інтересів, бажань), так і попиту ринку праці на робочу силу за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями;

б) забезпечити доступність освіти всіх рівнів для населення з різними доходами;

в) організувати на всіх рівнях систематичну взаємоузгоджену й ефективну співпрацю представників сфери освіти й науки, ринку праці та роботодавців;

г) модернізувати систему професійної освіти відповідно до сучасних вимог;

д) запровадити сучасне оцінювання якості професійної освіти за кінцевими результатами;

е) сприяти інтеграції вітчизняної професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти в міжнародну освітню систему.

Важливим чинником удосконалення механізмів регулювання взаємодії освіти і ринку в Україні є вивчення і врахування європейського досвіду, яке може здійснюватись шляхом:

- опрацювання міжнародних документів, які стосуються обговорюваної проблеми, їх ратифікація;
- участі у міжнародних дослідженнях;
- участі у міжнародних організаціях;
- залучення міжнародних експертів до оцінювання нововведень.

3.3. Оцінка бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS необхідні певні витрати для впровадження проекту. Для цього сформуємо бюджет за статтями витрат (див.табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Проект проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS

Стаття витрат	Одноразові грн..	Витрати на рік, грн.
Розробка власного сайту	10000	
Супровід сайту протягом року		12000
Моніторинг ринку навчальних закладів м. Запоріжжя	2000	
Реклама на сайті	2114	
Реклама в соціальних мережах (3 міс.місяля запуску)	5000	15000
Нативна реклама	4000	6000
Дистанційний супровід проекту (розробка і запуск дистанційного навчання на випадок повтору карантинних заходів)+ ліцензія	9000	9000
Заробітна плата спеціалісту дистанційної програми	14000	14000
Загальна сума витрат проекту	46114	56000

Примітка: складено самостійно

Отже постійні витрати складуть 46114 грн. за рік ця сума становить 56000 грн.. Це набагато менше аніж центр з підготовки кадрів FIT HAUS витрачає на рекламу. План реалізації просування проекту представлено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – План реалізації заходів для центру з підготовки кадрів FIT HAUS з 20.01.22р. до 20.02.2022р.

Рекламні заходи	**Термін**
Загальні збори та виділення бюджету на просування	23.12-24.12.21
Пошук персоналу для сайту	25.12.21-19.01.22р

Пошук персоналу для розповсюдження інформації по навчальним закладам	25.12.21-19.01.22р
Презентація онлайн проекту	20.01.22-21.01.22
Створення власного сайту та підключення до соціальної мережі в Instagram	26.12.21-10.01.22
Нативна реклама заключення договіру	20.01.22-25.01.22
Реклама в Instagram	10.01.22-20.02.22

Примітка: складено самостійно

Отже, планується протягом місяця запусти головні обрані напрями просування проекту взаємодії навчальних закладів та роботи центру з підготовки кадрів FIT HAUS.

Щоб оцінити проект розрахуємо точку беззбитковості при середній ціні на одну людину навчання у центрі з підготовки кадрів FIT HAUS сумісно з вузами 2500грн. Розглянемо також і ризики.

Точка беззбитковості та її розрахунок представлено в Додатку А.

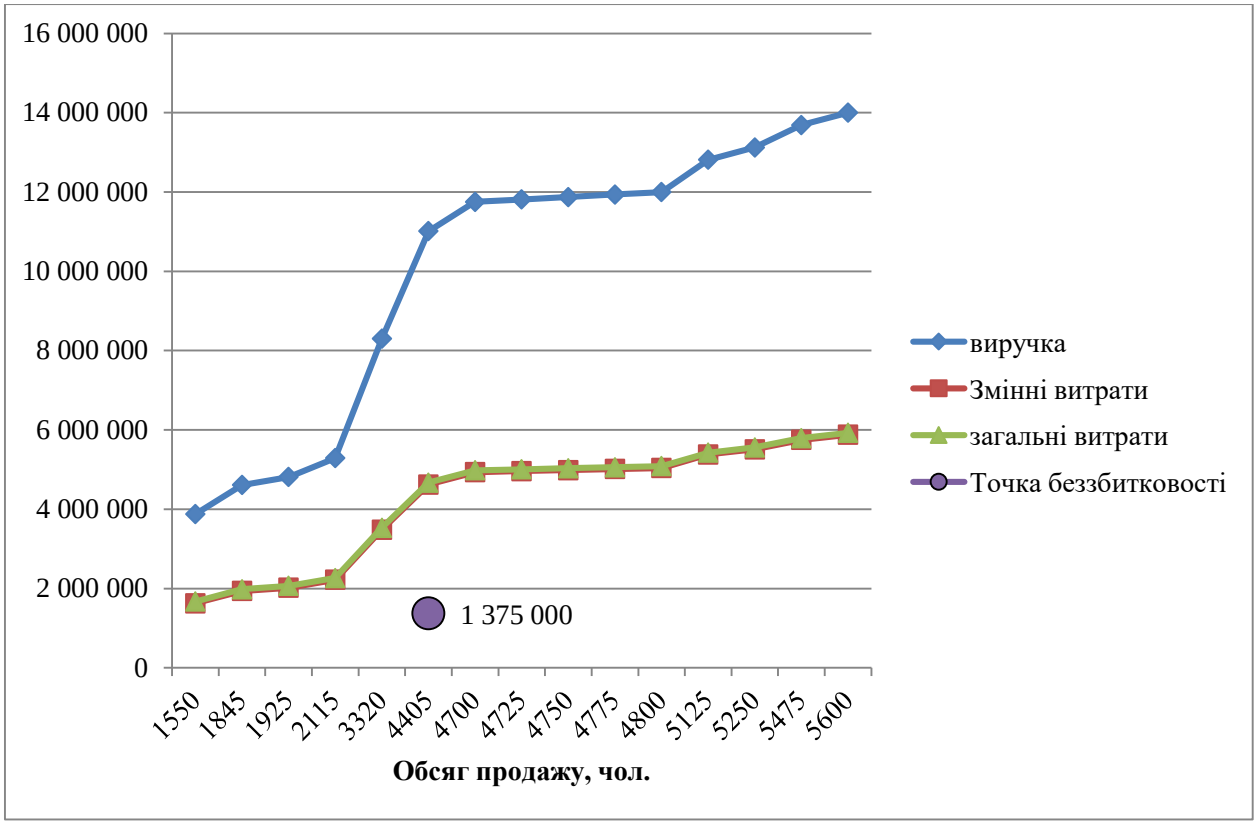


Рисунок 3.2 – Точка беззбитковості взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів FIT HAUS, чол..

Примітка: складено самостійно

З аналізу ми бачимо, що при досягнені відмітки 4405 чол. направлені з вузу для навчання та перекваліфікації в центр з підготовки кадрів FIT HAUS, центр досягне точки беззбитковості та проект буде рентабельним.

Розрахуємо критичні значення показників зі збільшенням обсягу виконання проекту центру з підготовки кадрів FIT HAUS на 5% і 10% й у одному релевантному діапазоні див в табл.3.5

Для цього попередньо визначимо поріг рентабельності. Поріг рентабельності = Постійні витрати / Квм = 46614/0,524 = 89015,18 тис. грн.

Таблиця 3.5 – Розрахунок критичних значень показників від проекту взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів FIT HAUS

Показники	2020р.	У разі зростання виручки на 5%	У разі зростання виручки на 10%
1. Виторг від реалізації тис. грн.	164705	172940,25	181175,5
2. Змінні витрати тис. грн.	78455	82377,75	86300,5
3. Валова маржа (ВМ) тис. грн.	86250	90562,5	94875
4. КВМ, од.	0,52	0,52	0,52
5. Постійні витрати тис. грн.	46614	46614	46614
6. Прибуток тис. грн.	39636	43948,5	48261
7. Сміття, од.	2,18	2,06	1,97

Примітка: складено самостійно

тут ЗФП = Виторг - Поріг рентабельності, ЗФП% = ЗФП / Виручка, Прибуток (ЗФП) = ЗФП * Квм

Аналіз зміни прибутку будемо вести за такою схемою: % зміни прибутку = СОР * % зміни виручки

Для наших даних: % зміни прибутку = 1,97 * 5 = 9,83 % зміни прибутку = 2,06 * 10 = 20,61

Таким чином, запас фінансової міцності становить 75 689,83 тис. грн. чи 45,96%.

При збільшенні обсягу виконаних робіт на 5% прибуток збільшиться на 9,83%, а ЗФП становитиме 83925,08 тис. грн. чи 48,53%.

Збільшення обсягу виконаних робіт на 10% спричинить збільшення прибутку на 20,61%. ЗФП дорівнюватиме 92160,33 тис. грн. чи 50,87%.

У міру віддалення від порога рентабельності запас фінансової міцності зростає, а сила операційного важеля зменшується, що пов'язане з відносним зменшенням постійних витрат за одиницю послуги Центру релевантному діапазоні.

Проведемо аналіз чутливості прибутку проекту до змін окремих елементів операційного важеля.

Таблиця 3.6 – Аналіз чутливості прибутку до змін окремих елементів проекту взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів FIT HAUS

Показники	Базове значення	Ціна, %		Змінні витрати, %		Постійні витрати, %	
Виторг від реалізації, тис. грн.	164705	164705	164705	164705	164705	164705	164705
Змінні витрати, тис. грн.	78455	78455	78455	82377,75	74532,25	78455	78455
Валова маржа (ВМ), тис. грн.	86250	86250	86250	82327,25	90172,75	86250	86250
КВМ, од.	0,52	0,52	0,52	0,5	0,55	0,52	0,52
Постійні витрати, тис. грн.	46614	46614	46614	46614	46614	48944,7	44283,3

Примітка: складено самостійно

Розрахунок компенсуючого обсягу виконаних послуг проекту:
1) При зміні ціни:

Ко = Вихідна сума ВМ / Новий Квм / Нова ціна реалізації

К (+ 0%) = 86250 / 0,52 / 164705 = 1

К (- 0%) = 86250 / 0,52 / 164705 = 1

Таким чином, Збільшення вартості послуг Центру на 0% призведе до збільшення прибутку на 0% за збереження постійного обсягу продажів. а за його зменшенні на 0% (1 * 100 - 100) прибуток залишиться незмінною. При зменшенні вартості товарів на 0% для отримання незмінного прибутку необхідно збільшити обсяг продажу на 0%, інакше прибуток знизиться на 0%.

2) При зміні змінних витрат:

Ко = Вихідна сума ВМ / Новий Квм / Ціна реалізації

К (+ 0%) = 86250 / 0.5 / 164705 = 1,05

К (- 0%) = 86250 / 0.547 / 164705 = 0,96

Збільшення змінних витрат за 5% призведе до зниження прибутку на 9,897%. Задля більшої базової величини прибутку необхідно збільшити обсяг продажу на 4,77%.(1,05 * 100 - 100). При зменшенні змінних витрат за 5% можна зменшити обсяг реалізації на -4,35(0,96 * 100 - 100)%. зберігши вихідну величину прибутку. За збереження постійного обсягу реалізації прибуток збільшиться на 9.897%.

3) При зміні постійних витрат

Ко = Нова сума ВМ / Вихідний КВМ / Ціна реалізації
Нова сума ВМ = Прибуток вихідний + Постійні витрати нові

К (+ 0%) = 88580,7 / 0,52 / 164705 = 1,03

К (- 0%) = 83919,3 / 0,52 / 164705 = 0,97

Збільшення постійних витрат на 5% компенсує збільшення обсягу продажів на 2,70% за постійного прибутку або призведе до зменшення прибутку на 5,88% за збереження незмінного обсягу реалізації. У разі зменшення постійних витрат на 5% прибуток збільшиться на 11,9%, а при зменшенні обсягу продажів на 5% - залишиться незмінним. Вплив зміни обсягу виконаних робіт можна визначити через силу операційного важеля:

% зміни прибутку = СОР * % зміни виручки

% зміни прибутку = 2,18 * (+ 5%) = 10,88%

% зміни прибутку = 2,18 * (+ 5%) = -10,88%

Таким чином, зі збільшенням обсягу продажу на 10% прибуток збільшиться на 22% і, навпаки, при зменшенні обсягу реалізації на 10% прибуток зменшиться на 22%. Згрупуємо вплив окремих елементів операційного важеля на чутливість прибутку на табл.3.7.

Таблиця 3.7 – Вплив окремих елементів операційного важеля на чутливість прибутку від проекту взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів FIT HAUS

Елементи операційного важеля	%	Зміна прибутку, %	Необхідний обсяг реалізації задля збереження постійного прибутку, тис. грн.	Зміна обсягу реалізації, %	Поріг рентабельності, тис. грн.
Ціна	0	0	164705	0	89015,18
	0	0	164705	0	89015,18
Змінні витрати	5	-9,9	172552,91	4,76	93256,59
	-5	9,9	157539,9	-4,35	85142,78
Постійні витрати	5	-5,88	169155,76	2,7	93465,93

Примітка: складено самостійно

У табл. 3.7 визначено рейтинг факторів, що дозволяє вибрати ключові змінні, тобто. елементи операційного важеля, що призводять до найбільш сильної зміни прибутку. В даному випадку такими елементами є ціна та змінні витрати.

З огляду на економічний бік від проекту ми розглянули. Соціальний аспект впровадження просту включає в себе такі напрями, тобто ефект від провадження за соціальними складовими:

- Задоволення потреб ринку праці;
- Задоволення потреб роботодавців, та зниження їх витрат на постійний підбір кадрів;
- Підвищення якості та репутації вищих навчальних закладів;
- Збільшення уваги до центру з підготовки кадрів FIT HAUS;
- Зайнятість молоді;
- Зниження рівня безробіття;
- Підтримка соціально-економічного розвитку країни.

Висновки до розділу 3

Отже, проведене дослідження по впровадженню проекту взаємодії навчальних закладів та центру з підготовки кадрів FIT HAUS показало, що буде досягнені не тільки економічний ефект для Центру. Але буде вирішене багато проблемних питань ринку праці та соціально-економічних та освітніх програм всередині країни. Що дає можливість вийти на новий рівень забезпечення ринку праці висококваліфікованими кадрами та застосування зарубіжного досвіду до українських освітніх програм.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра на основі обґрунтування теоретико-методичних положень взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовк кадрів, розроблено проект удосконалення цих зв’язків.

1. Розглянуто механізм взаємодії ринків праці та освіти є цілком природним і базується на соціальному партнерстві всіх зацікавлених сторін та має множину способів і методів, які за умови ефективного використання можуть сприяти розв'язанню проблеми неузгодженості кваліфікацій з потребами ринку праці, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці.

2. Визначено, що короткостроковим завданням взаємодії ринків праці та освіти є підвищення рівня зайнятості населення шляхом досягнення узгодженості потреб робочих місць та робочої сили за освітньо-кваліфікаційною структурою. Довгострокові завдання проявляються в організації випереджувального розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку з поступовим досягненням більшої гнучкості обох ринкових систем. Перспективні дослідження у цьому напрямі будуть спрямовані на удосконалення соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, обґрунтування його структури, методичного, інституційного і ресурсного забезпечення.

3. Визначено, що умови поширення пандемії корнавірусу погіршують середовище функціонування підприємств, знижуючи їхню продуктивність і виручку. Виходячи з цього керівництво організації стикається з різкою обмеженістю фінансових ресурсів, що погіршує процеси управління кадровою політикою та формування кадрового резерву. У разі виникнення проблем, а вони здебільшого матимуть високий ступінь впливу, необхідне застосування окремих заходів удосконалення розвитку кадрової

політики підприємства. Варто зауважити і те, що вони не можуть повністю нівелювати всі загрози, втрати та ризики від пандемії коронавірусу, але здатні оптимізувати ефективність трудової діяльності персоналу.

4. Проведено аналіз змін в структурних характеристиках безробіття та зайнятості, показав, що дефіцит вакансій посилився за всіма видами економічної діяльності, відповідно підвищилась кількість претендентів на 1 вакансію. У січні-лютому 2021 року кількість безробітних значно перевищує кількість вакансій в сільському господарстві – в 7,6 раза, в переробній промисловості – в 2,7 раза, в оптовій та роздрібній торгівлі – в 4,5 раза, в сфері фінансів та страхової діяльності – в 11,9 раза, в державному управлінні – в 3,9 раза [22], тобто саме ці види економічної діяльності стали найбільш ураженими в результаті пандемії коронавірусу.

5. Аналіз типів зайнятості показав, що майже всі роботодавці (95%) шукають фахівців на повну зайнятість, у той же час 77% кандидатів шукають саме такий тип зайнятості. Лише 13% претендентів готові мати часткову зайнятість на роботі, однак попит з боку роботодавців на таких фахівців набагато менший – лише 4% роботодавців хотіли б найняти кандидата на часткову зайнятість.

6. Досліджено, що адаптації кадрової політики у період пандемії в нашій країні учасники цього процесу мають всі необхідні інструменти. Максимальна діджиталізація всіх процесів та створення сприятливих в період пандемії умов праці стимулюватиме зростання кількості офіційно працевлаштованого населення, задовільнить вимоги фрілансерського покоління, зупинить хвилю масових скорочень, не спонукатиме населення до реалізації своїх талантів за кордоном та призведе до зменшення рівня безробіття в Україні.

7. Проведена аналітика показала ефективність роботи центру з підготовки кадрів FIT HAUS, і перекваліфікацію. Мета роботи була показати не взаємодію центру з підготовки кадрів з навчальними закладами. На прикладі державного сектору, ми побачили взаємодію досить продуктивну,

але за інші галузі треба сказати, що в країні досить низький рівень взаємодії. Головні питання які потребують розгляду проблематики, це те, що випускники вузу чи іншого навчального закладу не завжди можуть адаптуватись на новому робочому місці, вони не впевнені та мають як не крути більше теоретичні знання а ніж практику. Центрі з підготовки кадрів FIT HAUS дає співробітнику більше практики, а при цьому з'являється і впевненість у власних силах. І починає поєднуватись теорія та практика.

Головна перевага центру з підготовки кадрів FIT HAUS це те, що там працюють практики, співробітники які довгий час працювали на різних посадах, і вони точно знають всі нюанси роботи, при цьому постійний моніторинг та удосконалення своїх знать дають для співробітника цілий багаж знань та практики для передачі його учням.

8. Визначено проблеми які були виділені по взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS можна їх обґрунтувати наступними чином:

- Фінансова складова (центр з підготовки та перепідготовки кадрів потребує додаткових коштів для навчання, більшість студентів не вважають за потрібне вкладати ще гроші у своє навчання);
- Не має чіткої схеми взаємодії (треба вже визначити, що навчальний заклад це – теорія знань, центри з підготовки – це практичні навички);
- Відсутність державної підтримки (не має ні льгот ні інших програм які б зобов'язували брати на роботу випускників вузів);
- Неврегульована нормативно-правова сторона;
- Відсутня підтримка підприємств випускників вузів;
- Відсутні соціальна-економічні програми України для підтримки молоді після навчання та інше.

9. Розроблений проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS включає в себе наступні заходи:

- Створення, адаптація освітніх програм під вимоги роботодавців через центри з підготовки кадрів;
- Спільна розробка, коригування освітніх програм за певними спеціальностями;
- Розробка систем професійних компетенцій випускників;
- Спільне формування компетенцій та програм адаптації нових співробітників для певного роботодавця;
- Розробка власного сайту;
- Дистанційний супровід проекту (розробка і запуск дистанційного навчання на випадок повтору карантинних заходів);
- Розробка довгострокової стратегії проекту.

10. Розглянуто зарубіжний досвід взаємодії х ринками праці через навчальні заклади та центри підготовки. Кожна країна-член ЄС розробила свою політику щодо навчання на виробництві, послуговуючись стратегічними європейськими орієнтирами та даними Євростату щодо безперервного професійного навчання на виробництві в країнах ЄС.

Для розробленого проекту була проведена оцінка бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS. Отже постійні витрати складуть 46114 грн. за рік ця сума становить 56000 грн.. Це набагато менше аніж центр з підготовки кадрів FIT HAUS витрачає на рекламу.

11. Розрахована точка беззбитковості. При досягнені відмітки 4405 чол. направлені з вузу для навчання та перекваліфікації в центр з підготовки кадрів FIT HAUS, центр досягне точки беззбитковості та проект буде рентабельним.

Також показано соціально-освітній ефект від проекту за такими напрямами:

- Задоволення потреб ринку праці;
- Задоволення потреб роботодавців, та зниження їх витрат на постійний підбір кадрів;

- Підвищення якості та репутації вищих навчальних закладів;
- Збільшення уваги до центру з підготовки кадрів FIT HAUS;
- Зайнятість молоді;
- Зниження рівня безробіття;
- Підтримка соціально-економічного розвитку країни.

Розроблений проект є дієвим та ефективним при його впроваджені між навчальними закладами та центрами з підготовки кадрів FIT HAUS.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ ОПИС ТА СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Характеристика джерела	Приклад оформлення
Книги: **Один автор**	1. Аверін А.В. Управління персоналом, кадрова та соціальна політика в організації: навч.метод. посіб. Київ: Видав.РАГС, 2013. 224 с. 2. Бахтін М. М. Психологія професійної підготовки: навч.-метод. посіб. СПб .: Київ, 2018. 506с. 3. Борисова Е.А. Оцінка і атестація персоналу: навч.посіб. Харків 2015. 212 с. 4. Алієва П.Р. Зарубіжний досвід організації перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Актуальні проблеми соціально-трудової відносин. 2016. № 7. С.49-53 5. Борисова Е.А. Планування персоналу легко в теорії, складно на практиці. *Служба кадрів*. 2014. № 5. 6. Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. Право та інновації. 2020. № 2 (30). С. 63–69. 7. Вартанян Є.Г. Підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві. Сучасні тенденції в науч. діяльності. 2017.№ 3 С.221-222 8. Гиль О. О. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств :навч. посіб. К. : Ліра-К, 2015. – 248 с. 9. Данилюк М. О. Планування і контроль на підприємництві : навч. посіб./ М. О. Данилюк. – К. : Ліра-К, 2015. – 328 с. 10. Карпухін М.Ю. Сучасні способи і методи навчання та підвищення кваліфікації. Молодь і наука. 2017. № 3.С.76-79 11. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Москва : ИНФРА-М, 2006. 584 с. 12. Яркіна Н. М. Економіка підприємства : навч. посіб. /Н. М. Яркіна – Київ : Ліра-К, 2015. – 498 с. 13.
Два автори	1. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. Український соціум. 2020. № 1(72). С. 83– 2.

Три автори	1. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України / С.С. Гринкевич, Р.Л. Лупак, Ю.В. Васильків // Бізнес Інформ. — №7 — 2015. — С. 67-72 2. Економіка праці і соціально-трудові відносини: методичний посібник для проведення семінарських та практичних занять / Укл.: З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В.Філіпчук. Чернівці: Рута, 2019. 80 с. 3. Якобчук В. П., Богоявленська Ю. В., Тищенко С. В. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2015. 476 с. 4. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІПТО НАП НУ. 2015. 176 с. 5.
Архівні документи	1. Державне управління у сфері освіти: конспект лекц. / за заг. ред. Н. Г . Протасової. Київ: НАДУ , 2012. 60 с. 2. Звіт про НДР «Інноваційні види зайнятості: перспективи їх розвитку в Україні» — К.: ІДСД НАНУ, 2016. — 361 с. 3. Звіт про НДР «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки». — К.: ІДСД НАНУ, 2015. — 384 с. 4. Ільїч Л.М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти / Л.М. Ільїч // Вчені записки Харківського інституту управління. — Вип. 34. — Т.1. — Харків: Харківський інститут управління, 2013. — С. 363—370. 5.
Частина видання: **книги**	1. Основи професійної підготовки: Учеб. для вищ. навч. Закладів/ за А. А. Акімова. Миколаїв, 2019. 493 с 2. Уейн, Дж. П. Навчання і розвиток персоналу: кращі приклади в світовій практиці. Управління персоналом. 2015.№ 11. С. 205 3. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за ред. І.Л. Петрової, 4. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 37—40. 5. Шекшня, С.В. Управління персоналом сучасної організації: навч. посіб. Київ, ЗАТ «Бізнес - школа «Інтел - Синтез», 2014. 368 с. 6. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за ред. І.Л. Петрової,

	7. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 37—40. 8. Шекшня, С.В. Управління персоналом сучасної організації: навч. посіб. Київ, ЗАТ «Бізнес - школа «Інтел - Синтез», 2014. 368 с. 9. Яцун О. В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи. Ексклюзив – Систем, Київ. 2015. С.554-561
Частина видання: **матеріалів конференцій (тези, доповіді)**	1. Макарова, І.К. Управління людськими ресурсами: п'ять уроків ефективного HR-менеджменту. HR-менеджменту. 2019. №7. С.232 2. Організаційна поведінка / Андрєєва І.В., Співак В.А. Видавничий дім «Нева». Київ, 2013. 224с. 3. Освіта і наука – 2018: Збірник тез наукових робіт учасників звітнонаукової конференції студентів. Секція «Економічна теорія». – К. : Видво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 84 с.
Частина видання: **періодичного видання (журналу, газети)**	1. Кононюк К.Є. Сучасні підходи до кадрового потенціалу/Під.ред. Маслова С.О.. Маріуполь, 2017.15-17с. 2. Кононюк К.Є. Сучасні підходи до мотивації працівників підприємства/за ред. Маслова С.О. Маріуполь, 2017. 45-47с. 3. Солодовник О. О. Заходи забезпечення безпеки банківської системи у звязку із пандемією коронавірусу. Проблеми розвитку фінансових послуг. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет конференції 19 листопада 2020 р. Частина 1. Харків : Харк. нац. ун-т будів. та архіт., 2020. С. 28–30. 4. Сучасні підходи до управління підвищенням кваліфікації працівників на підприємстві / під ред. Іванова Т.Л. І.І. Антонової. Миколаїв: ТріАД АТ, 2017. 226с. 5. Уейн, Дж. П. Навчання і розвиток персоналу: кращі приклади в світовій практиці. Управління персоналом. 2015.№ 11. С. 205 6. Яцун О. В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на

	ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи. Ексклюзив – Систем, Київ. 2015. С.554-561
Електронні ресурси	1. Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka (дата звернення: 20.10.2021). 2. Зуб М.Я., Вергелес І.В. Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України. URL: https://www.ndifp.com/1579/ (дата звернення: 17.10.2021). 3. Кільніцька О. С., Верлюк М. М. Оцінка взаємовпливу продуктивності та оплати праці на підприємствах України. Ефективна економіка. 2019. № 10. – URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7344 (дата звернення: 18.04.2021 4. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг / А. С. Кобець. // Державне управління: удосконалення та розвиток. — №8. — 2011. —[Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308 5. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf (дата звернення: 20.10.2021). 6. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf (дата звернення: 20.10.2021). 7. Пандемический 2020-й. Итоги года на рынке труда. URL: https://grc.ua/article/28012 (дата звернення: 17.10.2021). 8. Рой В., Жабінець О. Видимі та латентні наслідки COVID-19 для регулювання соціально-трудових відносин в сфері МСБ України. Київ, 2020. URL: http://eap-csf.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Vidimi-ta-latentninaslidki- COVID-19-.pdf (дата звернення: 05.10.2021). 9. Рынок труда – 2021. Что интересного подбросил локдаун в январе. URL: https://grc.ua/article/28092 (дата звернення: 05.10.2021).

10. Рынок труда в апреле-2020: безработица стремительно растет, работодатели выжидают. URL: http://sd.net.ua/2020/04/11/rynok-truda-aprel-2020.html (дата звернення: 27.10.2021).
11. Україна у 2020–2021 роках: наслідки пандемії. Департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. 2020. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=454cd56e-90c6-467b-9dd2-82f9dad87e0a (дата звернення: 05.10.2021).
12. Україна у 2020–2021 роках: наслідки пандемії. Департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. 2020. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=454cd56e-90c6-467b-9dd2-82f9dad87e0a (дата звернення: 05.10.2021).
13. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/ 3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html (дата звернення: 20.10.2021).
14. В Минэкономики пояснили рост безработицы в Украине. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/minekonomikipoyasnili-rost-bezrabotitsy-1579616163.html (дата звернення: 27.10.2021).
15. В.В. Близнюк; ІЕП НАН України. Київ, 2018. 356 с. URL: http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf (дата звернення: 05.10.2021).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверін А.В. Управління персоналом, кадрова та соціальна політика в організації: навч.метод. посіб. Київ: Видав.РАГС, 2013. 224 с.

2. Алієва П.Р. Зарубіжний досвід організації перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Актуальні проблеми соціально-трудової відносин. 2016. № 7. С.49-53

3. Бахтін М. М. Психологія професійної підготовки: навч.-метод. посіб. СПб .: Київ, 2018. 506с.

4. Борисова Е.А. Оцінка і атестація персоналу: навч.посіб. Харків 2015. 212 с.

5. Борисова Е.А. Планування персоналу легко в теорії, складно на практиці / Е.Борісова // Служба кадрів, 2014. № 5.

6. В Минэкономики пояснили рост безработицы в Украине. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/minekonomikipoyasnili-rost-bezrabotitsy-1579616163.html (дата звернення: 27.10.2021).

7. В.В. Близнюк; ІЕП НАН України. Київ, 2018. 356 с. URL: http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf (дата звернення: 05.10.2021).

8. Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. Право та інновації. 2020. № 2 (30). С. 63–69.

9. Вартанян Є.Г. Підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві. Сучасні тенденції в науч. діяльності. 2017.№ 3 С.221-222

10. Гиль О. О. Економіка та організація діяльності об’єднань підприємств :навч. посіб. / О. О. Гиль. – К. : Ліра-К, 2015. – 248 с.

11. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України / С.С. Гринкевич, Р.Л. Лупак, Ю.В. Васильків // Бізнес Інформ. — №7 — 2015. — С. 67—72.

12. Данилюк М. О. Планування і контроль на підприємництві : навч. посіб./ М. О. Данилюк. – К. : Ліра-К, 2015. – 328 с.

13. Державне управління у сфері освіти: конспект лекц. / за заг. ред. Н. Г . Протасової. Київ: НАДУ , 2012. 60 с.

14. Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/storinka/analityka-ta-statystyka (дата звернення: 20.10.2021).

15. Економіка праці і соціально-трудові відносини: методичний посібник для проведення семінарських та практичних занять / Укл.: З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В.Філіпчук. Чернівці: Рута, 2019. 80 с.

16. Звіт про НДР «Інноваційні види зайнятості: перспективи їх розвитку в Україні» — К.: ІДСД НАНУ, 2016. — 361 с.

17. Звіт про НДР «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки». — К.: ІДСД НАНУ, 2015. — 384 с.

18. Зуб М.Я., Вергелес І.В. Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України. URL: https://www.ndifp.com/1579/ (дата звернення: 17.10.2021).

19. Ільїч Л.М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти / Л.М. Ільїч // Вчені записки Харківського інституту управління. — Вип. 34. — Т.1. — Харків: Харківський інститут управління, 2013. — С. 363—370.

20. Карпухін М.Ю. Сучасні способи і методи навчання та підвищення кваліфікації. Молодь і наука. 2017. № 3.С.76-79

21. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Москва : ИНФРА-М, 2006. 584 с.

22. Кільніцька О. С., Верлюк М. М. Оцінка взаємовпливу продуктивності та оплати праці на підприємствах України. Ефективна економіка. 2019. № 10. – URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7344 (дата звернення: 18.04.2021

23. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг / А. С. Кобець. // Державне управління: удосконалення та розвиток. —

№8. — 2011. —[Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308

24. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf (дата звернення: 20.10.2021).

25. Кононюк К.Є. Сучасні підходи до кадрового потенціалу/Під.ред. Маслова С.О.. Маріуполь, 2017.15-17с.

26. Кононюк К.Є. Сучасні підходи до мотивації працівників підприємства/за ред. Маслова С.О. Маріуполь, 2017. 45-47с.

27. Кострица В.І., Бурлай Т.В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. Український соціум. 2020. № 1(72). С. 83–107.

28. Макарова, І.К. Управління людськими ресурсами: п'ять уроків ефективного HR-менеджменту. HR-менеджменту. 2019. №7. С.232

29. Організаційна поведінка / Андрєєва І.В., Співак В.А. Видавничий дім «Нева». Київ, 2013. 224с.

30. Освіта і наука – 2018: Збірник тез наукових робіт учасників звітнонаукової конференції студентів. Секція «Економічна теорія». – К. : Видво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 84 с.

31. Основи професійної підготовки: Учеб. для вищ. навч. Закладів/ за А. А. Акімова. Миколаїв, 2019. 493 с.

32. Пандемический 2020-й. Итоги года на рынке труда. URL: https://grc.ua/article/28012 (дата звернення: 17.10.2021).

33. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІПТО НАП НУ. 2015. 176 с.

34. Рой В., Жабінець О. Видимі та латентні наслідки COVID-19 для регулювання соціально-трудових відносин в сфері МСБ України. Київ, 2020.

URL: http://eap-csf.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Vidimi-ta-latentninaslidki-COVID-19-.pdf (дата звернення: 05.10.2021).

35. Рынок труда – 2021. Что интересного подбросил локдаун в январе. URL: https://grc.ua/article/28092 (дата звернення: 05.10.2021).

36. Рынок труда в апреле-2020: безработица стремительно растет, работодатели выжидают. URL: http://sd.net.ua/2020/04/11/rynok-truda-aprel-2020.html (дата звернення: 27.10.2021).

37. Солодовник О. О. Заходи забезпечення безпеки банківської системи у звязку із пандемією коронавірусу. Проблеми розвитку фінансових послуг. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет конференції 19 листопада 2020 р. Частина 1. Харків : Харк. нац. ун-т будів. та архіт., 2020. С. 28–30.

38. Сучасні підходи до управління підвищенням кваліфікації працівників на підприємстві / під ред. Іванова Т.Л. І.І. Антонової. Миколаїв: ТріАД АТ, 2017. 226с.

39. Уейн, Дж. П. Навчання і розвиток персоналу: кращі приклади в світовій практиці. Управління персоналом. 2015.№ 11. С. 205

40. Україна у 2020–2021 роках: наслідки пандемії. Департамент стратегічного планування та макроекономічного прогнозування Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. 2020. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=454cd56e-90c6-467b-9dd2-82f9dad87e0a (дата звернення: 05.10.2021).

41. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за ред. І.Л. Петрової,

42. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 37—40.

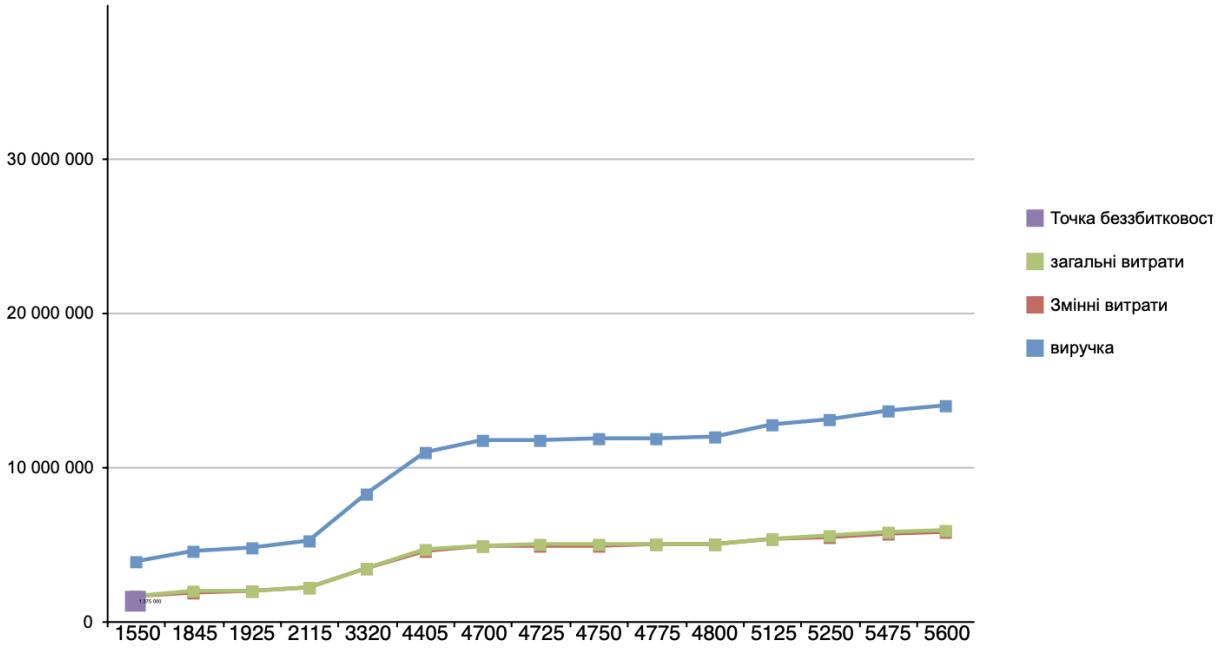
43. Шекшня, С.В. Управління персоналом сучасної організації: навч. посіб. Київ, ЗАТ «Бізнес - школа «Інтел - Синтез», 2014. 368 с.

44. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/ 3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html (дата звернення: 20.10.2021).

45. Яркіна Н. М. Економіка підприємства : навч. посіб. /Н. М. Яркіна – Київ : Ліра-К, 2015. – 498 с.

46. Яцун О. В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи. Ексклюзив – Систем, Київ. 2015. С.554-561

ДОДАТКИ



Исходные данные															
Ціна середня	2500														
питома собівартість	1050														
Постійні витрати	46 614														
Точка беззбитковості															
В натуральному значенні	550														
в грошовому еквіваленті	1 375 000														
Дані для графіка															
Об'єм виробництва	1550	1845	1925	2115	3320	4405	4700	4725	4750	4775	4800	5125	5250	5475	5600
виручка	3 875 000	4 612 500	4 812 500	5 287 500	8 300 000	11 012 500	11 750 000	11 812 500	11 875 000	11 937 500	12 000 000	12 812 500	13 125 000	13 687 500	14 000 000
Змінні витрати	1 627 500	1 937 250	2 021 250	2 220 750	3 486 000	4 625 250	4 935 000	4 961 250	4 987 500	5 013 750	5 040 000	5 381 250	5 512 500	5 748 750	5 880 000
загальні витрати	1 674 114	1 983 864	2 067 864	2 267 364	3 532 614	4 671 864	4 981 614	5 007 864	5 034 114	5 060 364	5 086 614	5 427 864	5 559 114	5 795 364	5 926 614
Точка беззбитковості						1 375 000									
		170													
двойной щелчок по полю столбца															
Продлевать															
Показать формулы															
формат для наглядности															

Декларація

академічної доброчесності
здобувача вищої освіти ЗНУ

Я, Огаренко Наталія Костянтинівна, студентка магістратури, денної

форми навчання , економічного факультету,

спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»,

адреса електронної пошти: natasha.ogarenko19@gmail.com ,

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему

« Проектування взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів ТОВ “Fit Haus” »

відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений/ознайомлена;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;
- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою Інтернет-системи, а також на архівування роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (студент) _____

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (науковий керівник) _____

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу магістра

студентки спеціальності 051 «Економіка»

освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» економічного факультету Запорізького національного університету

Огаренко Наталії Костянтинівни

на тему: «Проектування взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів ТОВ “Fit Haus”»

Актуальність теми роботи. У сучасних умовах важливе місце приділяється задачі інтеграції науки, освіти та інноваційної діяльності. Передбачається, що це є одним із вирішальних факторів розвитку економіки та суспільства. Потреба висококваліфікованих та ініціативних працівників у нових умовах виходить сьогодні на першочергові рубежі.

Наукова новизна дослідження. Наукова новизна роботи полягає у розробці рекомендацій для підвищення ефективності взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підговки FIT HAUS, а також удосконаленні механізму таких взаємовідносин.

Якість проведеного аналізу наукової проблеми. Всі завдання поставлені перед магістрантом виконано на високому науковому рівні та проведено глибокий аналіз проблем щодо взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів, а також роботодавців.

Доробки студентки, які заслуговують на особливу увагу. В роботі досліджено процеси взаємодії організацій і навчальних закладів на ринку праці, визначено форми взаємодії навчальних закладів та центрів підготовки кадрів, акцентовано увагу на важливості формування кадрового резерву, зокрема в умовах пандемії, досліджено сучасний стан ринку праці, здійснено оцінку та аналіз ефективності процесів взаємовідносин навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS, наведено рекомендації з розробки інноваційного проекту взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів, а також роботодавців.

Ступінь обґрунтованості та практична значущість висновків, практичне впровадження запропонованих рекомендацій. Практична значущість результатів роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації можуть бути використані в діяльності інших компаній, які працюють в галузі в галузі фізичної культури і спорту.

Наявність недоліків. Доцільно було б обґрунтувати ефект від запропонованих шляхів удосконалення.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Загальний висновок і оцінка дипломної роботи в цілому робота відповідає вимогам вищої школи, заслуговує на оцінку «добре» та рекомендується до захисту перед Державною екзаменаційною комісією.

Рецензент:

Доктор економічних наук
Професор, завідувач кафедри економіки
Класичного приватного університету
« ___ » _____ 2021 р.

____ А. В. Семенов

ВІДГУК

наукового керівника на кваліфікаційну роботу магістра

студентки спеціальності 051 Економіка, освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» економічного факультету Запорізького національного університету

Огаренко Наталії Костянтинівни

на тему: «Проектування взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів ТОВ “Fit Haus”»

Актуальність теми. Досягнення високої конкурентоспроможності вишів на ринку освітніх послуг має бути пов'язане з його цілеспрямованою взаємодією з державними структурами, комерційними компаніями, науковими центрами та іншими освітніми установами.

В кваліфікаційній роботі магістра досліджено основні напрямки взаємовідносин організації з навчальними закладами і центрами підготовки кадрів, розглянуто особливості формування кадрового резерву в умовах пандемії, досліджено проблеми взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS, досліджено зарубіжний досвід взаємодії навчальних закладів та кадрових служб організацій, проведено оцінку бюджету для впровадження проекту взаємовідносин начальних закладів та центрів з підготовки кадрів FIT HAUS.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в розробці інноваційного проекту взаємодії навчальних закладів та центрів з підготовки кадрів, а також роботодавців.

В роботі бажано було б приділити більшу увагу аналізу показників з праці компанії FIT HAUS.

Окремі результати магістерської роботи лягли в основу написання статей до збірника наукових праць молодих вчених, аспірантів і студентів «Нова економіка» та колективної монографії за результатами Міжнародного круглого столу «Інтеграція освіти, науки і бізнесу» (м. Запоріжжя, 16 вересня 2021 р.).

Загальна оцінка кваліфікаційної роботи та висновки щодо рекомендації до захисту перед екзаменаційною комісією. В цілому робота відповідає вимогам вищої школи і рекомендується до захисту перед екзаменаційною комісією. Робота заслуговує на оцінку «відмінно».

Науковий керівник:

професор кафедри Управління персоналом і маркетингу, д.е.н., професор _____ О.Г. Череп

« ___ » _____ 2021 р.

Гельман Валентина Миколаївна

докт. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом і маркетингу

Запорізький національний університет, м. Запоріжжя

Огаренко Наталія Костянтинівна

магістрант освітньо-професійної програми

управління персоналом та економіка праці

Запорізький національний університет, м. Запоріжжя

ВЗАЄМОДІЯ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У статті акцентовано увагу на важливості формування адаптивної робочої сили до сучасних викликів суспільства знань з метою забезпечення продуктивності праці та зростання рівня зайнятості в умовах розвитку економіки. Визначено основні форми взаємодії між навчальними закладами і представниками бізнесу, їхнє значення для удосконалення механізмів взаємодії освіти та вітчизняного ринку праці. Розглянуто можливість впровадження європейського досвіду стосовно регулювання взаємодії освіти та ринку праці.

INTERACTION OF EDUCATION AND LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

The article emphasizes the importance of forming an adaptive workforce to the modern challenges of the knowledge society in order to ensure productivity and increase employment in economic development. The main forms of interaction between educational institutions and business representatives, their importance for improving the mechanisms of interaction between education and the domestic labor

market are identified. The possibility of implementing European experience in regulating the interaction between education and the labor market is considered.

Постановка проблеми. Ступінь орієнтованості освітніх програм ринку праці стає ключовим показником ефективності вищої освіти та якості підготовки. Орієнтованість на ринок праці реалізується через систематизовану взаємодію освіти та роботодавців та формалізується у вигляді критеріїв та вимог до випускників з точки зору їх поточної практичної придатності до зайнятості. Крім того, вуз покликаний адекватно реагувати на передбачувані зміни структури ринку праці. Виникає об'єктивна необхідність у здійсненні довгострокової перспективної взаємодії за схемою «навчальні заклади – роботодавці».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем формування та реалізації політики зайнятості, проблем функціонування і регулювання ринку праці присвячено значну кількість наукових праць. Різні аспекти цієї проблематики, зокрема питання вітчизняного і європейського досвіду регулювання взаємодії освіти та ринку праці містяться у роботах Н. Абашкіної, І. Безсонової, Н. Вапнарчук, Н. Вишневської, Д. Дзвінчука, О. Дяківа, І. Петрова, Н. Протасова, Т. Ткаченко, Л. Лісогор, Е. Лібанової, В. Сердюкової, Н. Корсунської, О. Романовської, проте ці питання потребують подальшого вивчення та аналізу в напрямках урахування сучасних трендів та тенденцій розвитку ринку праці та економіки в умовах глобалізації.

Метою статті є вивчення актуальної для України проблеми регулювання взаємодії освіти та ринку праці, окреслення напрямків ефективної взаємодії освіти та вітчизняного ринку праці та впровадження європейського досвіду.

Основний матеріал. **Підвищення рівня знань та формування адаптивної робочої сили, що могла б адекватно сприймати виклики суспільства знань, є основною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості в умовах сучасної економіки. Ринок праці є**

найважливішою підсистемою економіки та є одним із найдостовірніших індикаторів змін. До того ж демографічні прогнози створюють додаткові підстави для належного управління існуючим трудовим потенціалом.

В європейських країнах до завдань, що стоять перед державними органами стосовно регулювання взаємодії освіти та ринку праці, відносять:

− сприяння доступу більшої кількості людей до вищих навчальних закладів;

− забезпечення людей професійним навчанням упродовж усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих та середніх підприємств, які не спроможні витрачати достатньо коштів на навчання своїх кадрів;

− створення досконалішої системи планування (об'єднання національних агентств у загальноєвропейську мережу) й визначення кваліфікацій, що мають (матимуть) найбільший попит на ринку праці [1, с. 4].

До основних напрямків щодо діяльності держави в питаннях посилення взаємодії освіти та ринку праці належить:

а) формування дієвої системи професійної орієнтації для сприяння громадянам в обґрунтованому виборі професії з урахуванням як особистісних характеристик (статті, віку, стану здоров'я, здібностей, рівня інтелекту, інтересів, бажань), так і попиту ринку праці на робочу силу за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними рівнями;

б) забезпечення доступності освіти всіх рівнів для населення з різними доходами;

в) організація на всіх рівнях систематичної взаємоузгодженої й

ефективної співпраці представників сфери освіти й науки, ринку праці та роботодавців;

г) модернізація системи професійної освіти відповідно до сучасних вимог її розвитку;

д) запровадження сучасного оцінювання якості професійної освіти за кінцевими результатами;

е) сприяння інтеграції вітчизняної професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти в міжнародну освітню систему;

ж) проведення моніторингу поточних та перспективних потреб роботодавців у спеціалістах;

з) проведення моніторингу затребуваності випускників.

До основних форм взаємодії за схемою «навчальні заклади – роботодавці» належать:

1. Спільна розробка та коригування освітніх програм – запровадження моделей та механізмів узгодження проектів основних освітніх програм вишів з представниками професійної спільноти; оновлення освітніх програм за участю роботодавців, практичних працівників та громадських організацій; спільне коригування навчальних планів, розробок спільних навчальних програм, навчальних видань та монографій; спільна розробка програм підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки;

2. Цільова підготовка спеціалістів. Цільова підготовка студентів здійснюється для конкретного підприємства з урахуванням його вимог. Навчальний план коригується під цілі даного підприємства, провідні спеціалісти підприємства залучені до навчального процесу.

3. Участь професіоналів у процесі навчання;

4. Організація стажувань та виробничих практик на базі провідних вітчизняних підприємств, організацій та установ.

4. Залучення до контролю якості освіти представників організацій, зовнішніх спеціалістів та інших зацікавлених сторін.

Форми взаємодії можна класифікувати відповідно до того, до якого циклу управління відноситься така форма:

1. Форми взаємодії-цілепокладання:

− моніторинг ринку праці;

− узгодження цілей, результатів та змісту освіти;

− спільні маркетингові та соціологічні дослідження та ін.

2. Форми взаємодії-планування:

− створення, адаптація освітніх програм під вимоги роботодавців;

− спільна розробка, коригування освітніх програм;

− розробка систем професійних компетенцій випускників; моделі випускника на основі вимог роботодавців;

− спільне формування компетенцій;

− розробка документів щодо стратегічної взаємодії з роботодавцями та ін.

3. Форми взаємодії-реалізації:

− курсове та дипломне проектування;

− залучення до викладання провідних спеціалістів підприємств;

− проведення практик з урахуванням різних організацій регіону;

− активну участь підприємств у реалізації освітніх програм, спільну реалізацію;

− цільова підготовка спеціалістів;

− створення спільних кафедр, структур та ін.

4. Форми взаємодії-аналізу:

− залучення роботодавців до участі у роботі;

− аналіз затребуваності випускників, освітніх програм;

− зовнішня громадська експертиза з боку професійної та експертної спільноти освітніх програм університету та ін.

Формуючи власну модель соціального партнерства, для нашої країни варто враховувати європейський досвід договірного регулювання взаємодії освіти та ринку праці з метою узгодження взаємних соціально-економічних інтересів. Відносини між суб'єктами партнерства будуються у європейських державах на підставі взаємної домовленості та узгодженості дій у межах чинного законодавства у процесі консультацій, переговорів. У результаті чого на мікрорівні (між навчальними закладами і роботодавцями) укладаються договори, а на макрорівні – відповідні угоди.

Завдяки використанню досвіду провідних країн світу стає інноваційним розвиток вітчизняної професійної освіти, зростає потреба фахівців у підвищенні кваліфікації впродовж трудової діяльності відповідно вимог сучасного світового ринку праці, вдосконалюється

національна система компетенцій і кваліфікацій тощо.

Світовий досвід є тим резервом, який допоможе відшукати для використання на практиці найбільш оптимальні форми забезпечення взаємозв'язку між навчальними закладами, представниками бізнесу та державними органами. Слід взяти до уваги ефективні правові, структурні, організаційно-управлінські, фінансові механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці; моделі залучення громадського та професійного контролю за якістю навчання, змістом професійної освіти; побудову навколо навчальних закладів мережі ефективного соціального партнерства [3, с.14].

Аналіз світового досвіду демонструє значні переваги в царині професійної освіти, зокрема ефективна державна політика щодо забезпечення професійного навчання включає:

- **забезпечення навчання протягом життя;**
- **якість навчання;**
- **ефективне і результативне використання видатків на професійне навчання;**
- **процеси гуманізації і демократизації;**
- **оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання;**
- **підвищення професійної компетентності викладачів;**
- **транспарентність системи професійного навчання [4].**

Упродовж багатьох років міжнародні організації та їх інституції (Міжнародна Організація Праці, Організація Економічного Співробітництва і Розвитку, Європейський Центр розвитку професійної

освіти і навчання та ін.) провадили аналітично-дослідницькі роботи в галузі підвищення кваліфікації кадрів. Результати напрацювань лягли в основу керівних політичних документів світової спільноти у поступі до суспільства знань, включаючи вибудову ефективної політики у сфері професійного розвитку виробничого персоналу як невід'ємного елемента національних стратегій розвитку.

Обґрунтовуючи можливості подальшої професійної освіти та доступності кваліфікацій, зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання включає:

− розбудову відповідної системи заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та в подальшу професійну освіту;

− заохочення гнучких форм навчання для того, щоб сприяти кращому доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях;

− заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва;

− активне заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемних категорій працівників [4].

Сьогодні на державному рівні варто, з метою подолання нестачі висококваліфікованих фахівців, запровадити законодавчо врегульовану фінансову підтримку підприємств у питаннях професійного навчання та розвитку працівників, а саме: посилити законодавчу підтримку інвестування коштів у навчання працівників та їх професійний розвиток через позики, державні дотації, податкові пільги підприємствам для організації курсів підготовки, навчання, перепідготовки, перенавчання й підвищення кваліфікації персоналу; виділяти державні субсидії

роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці; стимулювати зацікавленість роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу через систему їх заохочення та вдосконалення організації й поліпшення якості освіти; створювати фонди, куди б роботодавці перераховували певний відсоток від фонду своєї заробітної плати для відшкодування більшої частини витрат, виділених роботодавцями на навчання співробітників; передбачати в рамках колективних договорів створення навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або коштом державних дотацій; посилити відповідальність роботодавців та самих працівників за свій професійний рівень з метою підвищення ефективності використання коштів, спрямованих на професійне навчання персоналу; впровадити дієві механізми щодо заохочення й стимулювання персоналу до неперервного навчання (фінансова допомога – державна чи спонсорська, освітні відпустки – частково чи повністю оплачувані, гранти, стипендії тощо); заохочувати підприємства до розширення співпраці з закладами вищої освіти, науково-дослідними інститутами та іншими установами соціально-педагогічного спрямування для розробки науково-методичних засад професійного розвитку персоналу .

Висновки. **Сьогодні розвиток людських ресурсів розглядається не тільки як економічна передумова, а й як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення, де необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств – створення сильного європейського ринку праці. В умовах недосконалості механізмів взаємодії освіти та ринку праці потребує змін та доповнень нормативно-правова база, що регулює дане питання, удосконалення усі складові механізму регулювання взаємодії освіти та ринку праці. Важливим чинником удосконалення механізмів регулювання взаємодії освіти і ринку праці в Україні є вивчення і**

врахування європейського досвіду, яке може здійснюватись шляхом: опрацювання міжнародних документів, їх ратифікація; участі у міжнародних дослідженнях; участі у міжнародних організаціях; залучення міжнародних експертів до оцінювання нововведень.

Список використаної літератури.

1. Дяків О.В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. Державне управління: теорія та практика. 2010. № 1. URL: http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf (дата звернення: 25.11.2021).

2. Петров І. Л. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. К. : Таксон, 2007. 200 с.

3. Вапнярчук Н. М. Щодо пріоритетних напрямків подальшого розвитку підприємств нашої країни у сфері управління якістю та розвитком кадрів. Цифрові трансформації України 2020: виклики та реалії: зб. наук. пр. НДІ ПЗІР НАПрН України № 1 за матеріалами круглого столу, 18 вересня 2020 р. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2020. с 13-18. URL: https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/13898/1/ndipzir3.pdf (дата звернення: 25.11.2021).

4. Протасова Н. Г. Державне управління у сфері освіти: конспект лекц. Київ: НАДУ, 2012. 60 с.

УДК: 331.5-027.1 (477)

ОГАРЕНКО НАТАЛІЯ КОСТЯНТИНІВНА
ГЕЛЬМАН ВАЛЕНТИНА МИКОЛАЇВНА
ЧЕРЕП ОЛЕКСАНДР ГРИГОРОВИЧ
Запорізький національний університет, м. Запоріжжя

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ ТА БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНИ

У статті проведено аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку ринку праці України з урахуванням кризових явищ. Проведено дослідження рівня безробіття, динаміки кількості зареєстрованих вакансій та кількості претендентів на одну вакансію, аналіз ситуації на ринку праці в розрізі професійних груп тощо. Зосереджено увагу на процеси цифровізації на ринку праці. Виявлено проблеми та перспективи розвитку вітчизняного ринку праці.

CURRENT STATE OF THE LABOR AND UNEMPLOYMENT MARKET IN UKRAINE

The article analyzes the current state and trends in the labor market of Ukraine, taking into account the crisis. A study of the unemployment rate, the dynamics of the number of registered vacancies and the number of applicants for one vacancy, analysis of the situation in the labor market in terms of professional groups and more. The focus is on digitalization processes in the labor market. Problems and prospects of development of the domestic labor market are revealed.

Постановка проблеми. Вітчизняний ринок праці є складною динамічно мінливою системою, яка розкриває важливу багатопланову сферу економічного і соціально-політичного життя суспільства. На його основі здійснюється організація трудових ресурсів, створюються робочі місця у всіх сферах економічної діяльності, формуються стосунки між роботодавцями

та найнятими працівниками при визначенні ціни і умов праці. Ефективно працюючий ринок праці веде до збільшення суспільного продукту, задовольняє потреби усіх верст населення та покращення стану суспільства в цілому, а гнучкість ринку праці є найважливішою складовою інноваційної економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем формування та реалізації політики зайнятості, проблем функціонування і регулювання ринку праці присвячено значну кількість наукових праць. Різні аспекти цієї проблематики, зокрема проблеми сучасного стану та тенденції розвитку ринку праці в Україні, причини та наслідки кризових явищ досліджували багато фахівців Т. Балановська, Т. Бурлай, О. Герасименко, О. Гогуля, Н. Драгнєва , В. Близнюк, Л. Федунчик, А. Черкасов, І. Колесник, А. Колот, В. Костриця та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Це зумовлює актуальність дослідження стану ринку праці в Україні та визначення шляхів його покращення, проте дослідження цих питаннь потребують подальшого вивчення та аналізу в напрямках урахування сучасних трендів та тенденцій розвитку ринку праці та оперативного реагування на суспільно-економічні та політичні виклики та кризові явища.

Метою статті є аналіз сучасного стану та визначення тенденцій розвитку ринку праці України, актуалізація питань щодо розвитку процесів цифровізації на ринку праці, виявлення проблем та окреслення перспектив розвитку вітчизняного ринку праці.

Основний матеріал. Останні два роки життя в умовах пандемії показали всьому світу вразливість людей перед невидимою загрозою та змусили світовий бізнес адаптувати сферу трудових відносин до нових умов: масово перевести співробітників на віддалену форму роботи, скоротити або оптимізувати штат, кардинально змінити бізнес-процеси. За оцінками Міжнародної організації праці, через вплив пандемії 81% від загальної світової робочої сили в 3,3 мільярда чоловік на даний час зазнають впливу

через повне або часткове закриття робочих місць [1].

В Україні під час кризових подій, а саме: фінансової кризи 2008-2009 рр., на початку воєнних подій на півдні та сході країни у 2013-2014, під час пандемії 2019-2021 рр. спостерігається тенденція щодо зростання рівня безробіття в країні. За даними Міністерства фінансів України [2], кожна чергова криза додавала від 1,3% до 3% безробітного населення тільки з огляду на офіційно працевлаштоване населення (рис.1).

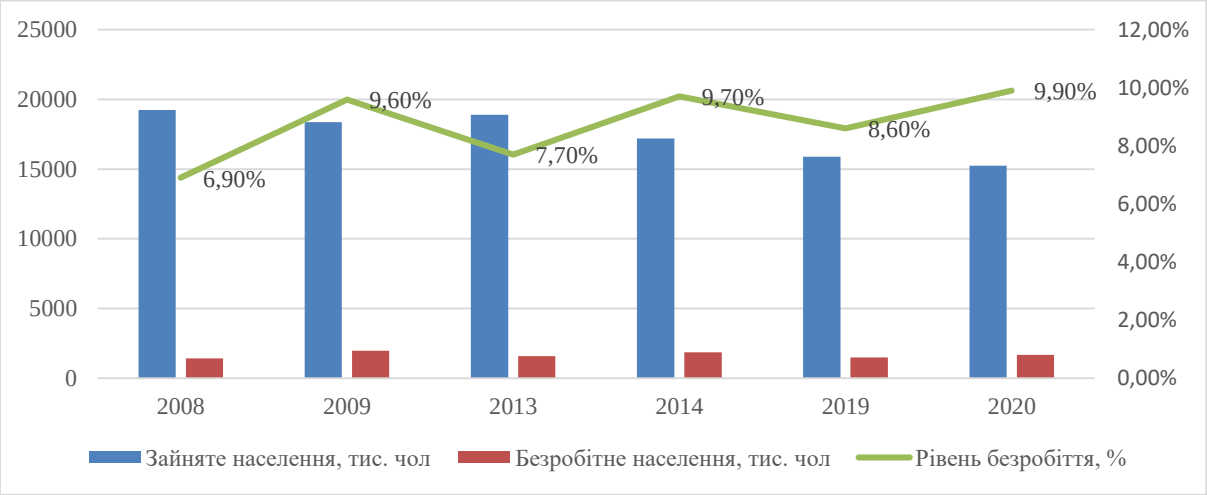


Рис. 1 – Рівень безробіття в Україні у кризові періоди

Примітка: сформовано автором на основі [3; 4]

Фактичні масштаби процесу зростання безробіття в Україні можуть виявитися ще більш вражаючими. У першому кварталі 2021 року рівень безробіття зріс до 10,9%, а кількість працевлаштованого населення скоротилась до 14 813 тис. чоловік з 19 251 тис. чоловік у 2008 році [3].

Новою реальністю XXI сторіччя став віддалений формат роботи. Майже 90% претендентів на працевлаштування в світі вважають за краще хоча б частково працювати у віддаленому режимі. Основні мотиваційні заходи, що раніше застосовувались у кадровій політиці (такі як кар'єрне зростання, підвищення професійної кваліфікації) стали другорядними. Натомість короткострокові переваги набувають все більшої значущості, особливо для молодого покоління працездатного населення. Все це, в першу чергу,

вплинуло на роботу кадрових служб, їх уявлення про необхідність створення нових інструментаріїв кадрової політики як окремих підприємств, так і держави в цілому.

Загалом, з початку карантину в Україні статус безробітного отримали майже 432 тисячі осіб (станом на кінець серпня 2020 р.), що на 67% більше, ніж за аналогічний період минулого року. На кінець серпеня статус безробітного мали майже 488 тисяч українців (проти 276 тисяч на цю ж дату минулого року) [5].

Як показують дослідження, пандемія «COVID-19» спричинила на ринок праці такі негативні наслідки, як зниження економічної активності та рівня зайнятості населення через підвищення захворюваності та зниження обсягів пропозиції робочої сили; обмеження міграційних рухів та затримка інвестиційних процесів, що призвели до зменшення кількості нових робочих місць та зниження доходів населення; поширення неповної та неформальної зайнятості; погіршення стану справ щодо соціального захисту населення та зростання соціальної нерівності в суспільстві. З іншого боку, втрата джерел отримання доходів призвела до погіршення ситуації на ринку товарів та послуг, поглибила й загострила проблеми бізнесу, що веде до падіння економіки.

Пандемія коронавірусу у супроводі жорсткого економічного спаду в 2020 і найближчі за ним роки вже завдала важкого удару по ринку праці в Україні – за даними експертів вже сьогодні на межі втрати свого робочого місця, як тимчасово, так і назавжди виявилося до 1,6 мільйона працюючих громадян. У свою чергу компанії, які довели свою життєздатність при COVID-19, зможуть легше знайти співробітника з потрібними діловими та творчими навичками [6].

На рис. 2 наведено динамічні зміни кількості зареєстрованих вакансій та кількості претендентів на 1 вакансію за місяцями 2019, 2020 та 2021 рр.

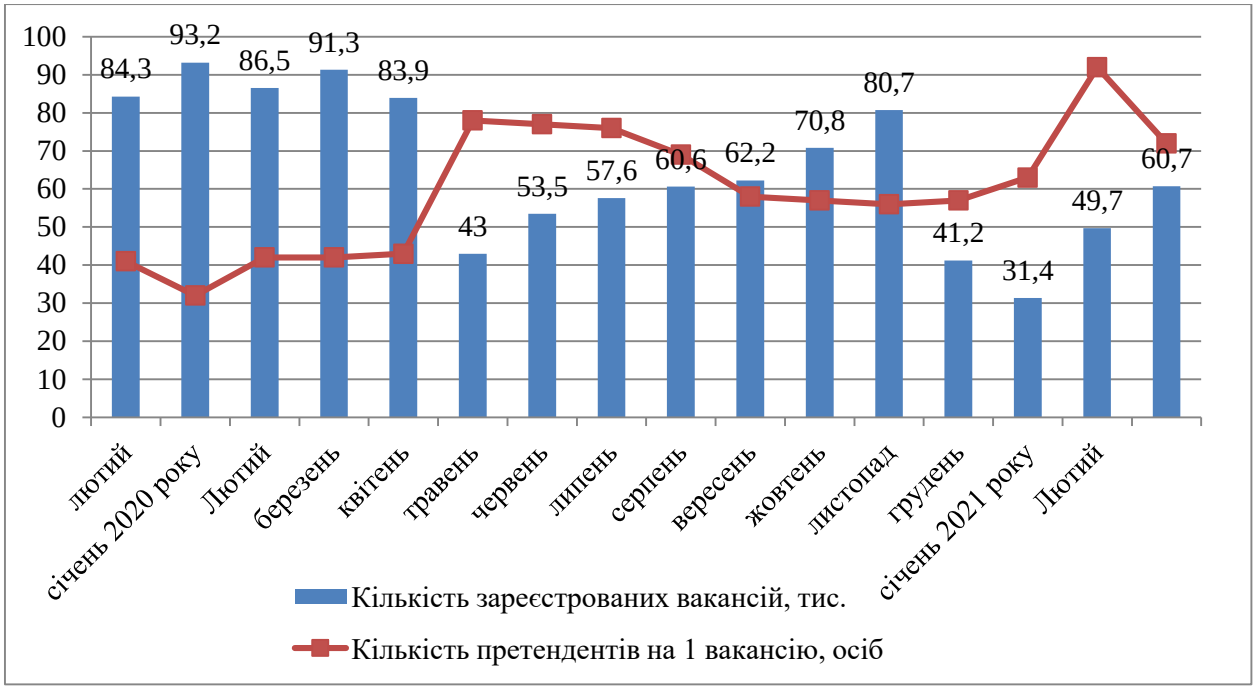


Рис. 2 – Динаміка кількості зареєстрованих вакансій та кількості претендентів на 1 вакансію

Примітка: сформовано автором на основі [3;4]

Як видно з рис. 2, ситуація з вакансіями показує, що їх кількість за січень-лютий 2020 року порівняно з січнем-лютим 2019 року була на однаковому рівні, але в результаті впливу пандемії, вже за аналогічний період 2021 року кількість вакансій знизилась на 34-42%, кількість офіційно зареєстрованих безробітних за цей період, порівняно з відповідним періодом минулих років, підвисилась майже на 30%, дефіцит вакансій підвисився майже в 2 рази, а кількість претендентів на 1 вакансію склала 8-9 осіб проти 5 осіб за аналогічний період минулих років.

Проведений аналіз змін в структурних характеристиках безробіття та зайнятості, показав, що дефіцит вакансій посилився за всіма видами економічної діяльності, відповідно підвищилась кількість претендентів на 1 вакансію. У січні-лютому 2021 року кількість безробітних значно перевищує кількість вакансій в сільському господарстві – в 7,6 раза, в переробній промисловості – в 2,7 раза, в оптовій та роздрібній торгівлі – в 4,5 раза, в сфері фінансів та страхової діяльності – в 11,9 раза, в державному управлінні – в 3,9

раза [3], тобто саме ці види економічної діяльності стали найбільш ураженими в результаті пандемії коронавірусу.

Аналіз масового вивільнення працівників в регіональному розрізі у січні-лютому 2021 року в порівнянні з аналогічним періодом 2020 року свідчить, що збільшення вивільнення працівників спостерігається в Вінницькому регіоні (більше 6,5 тис. осіб), Полтавському, Львівському, Кіровоградському, Дніпропетровському регіонах (на рівні 3,0-3,6 тис. осіб), Луганському, Рівненському, Тернопільському регіонах (більше 2,8 тис. осіб), Миколаївському, Донецькому, Одеському регіонах (на рівні 1,7-2,1 тис. осіб), Волинському та Хмельницькому регіонах (від 0,8 до 1,3 тис. осіб). В інших регіонах спостерігається зменшення кількості вивільнених працівників: найбільше зменшення в Житомирській, Ченігівській та Харківській областях (від 3,7 до 4,3 тис. осіб), найменше зменшення – в м. Київ (на 0,8 тис. осіб) [3].

Структурний аналіз змін на ринку праці показав, що безробітними в результаті пандемії стали сотні тисяч громадян серед представників як інтелектуальної праці, так і найпростіших професій.

На рис. 3 наведено кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію за професійними групами, станом на 1 березня 2021 р.

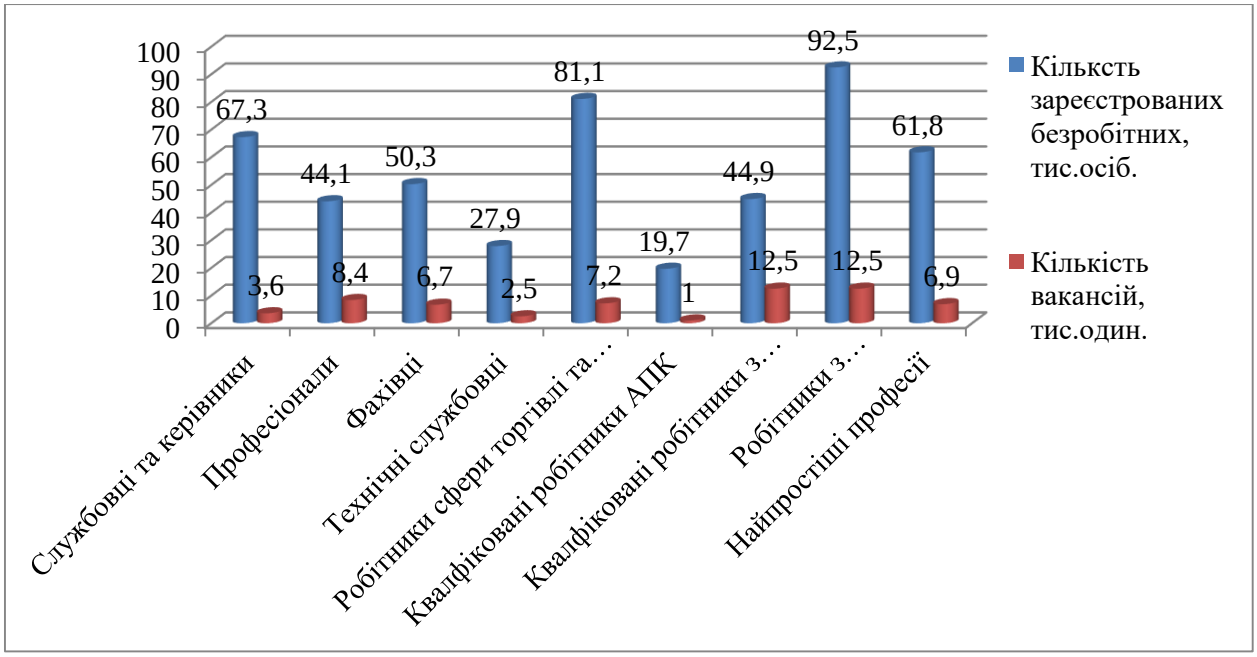


Рис. 3 – Ситуація на ринку праці за професійними групами станом на 01.03.2021 р.

Примітка: сформовано автором на основі [3;4]

Як видно з рис. 3, найбільший дефіцит вакансій спостерігається за професійною групою службовців та керівників (19 осіб на 1 вакансію) та кваліфікованих робітників сільського господарства (20 осіб на 1 вакансію).

Кількість вакансій порівняно з кількістю безробітних серед цих професійних груп є найменшою. Якщо порівнювати з аналогічним періодом 2020 року, то кількість вакансій знизилась в середньому майже на 37%, а кількість безробітних – підвисилась на 33%.

У період карантину вакансії в основному були в галузі послуг і торгівлі, в сфері технічного обслуговування устаткування й низькокваліфікованої роботи.

Що стосується пропозиції робочої сили, то підвищення відбулося серед випускників ЗВО та студентства, в сфері продаж та транспорту. Аналіз уподобань щодо досвіду роботи свідчить, що більша частина роботодавців (52%) потребують фахівців з мінімальним досвідом роботи – від 1 до 3 років, і тільки 3% хотіли б взяти на роботу відносно досвідчену людину, яка має

досвід роботи більше 6 років. Взагалі без досвіду роботи готові взяти 20% роботодавців. Разом з тим ситуація з пошукачами роботи є протилежною. У більшості резюме (60%), розміщених на міжнародному кадровому порталі HeadHunter, вказано, що кандидати мають більше 6 років досвіду, а мінімальний досвід має лише 11% кандидатів [7].

Аналіз типів зайнятості показав, що майже всі роботодавці (95%) шукають фахівців на повну зайнятість, у той же час 77% кандидатів шукають саме такий тип зайнятості. Лише 13% претендентів готові мати часткову зайнятість на роботі, однак попит з боку роботодавців на таких фахівців набагато менший – лише 4% роботодавців хотіли б найняти кандидата на часткову зайнятість.

Якщо подивитись на ситуацію у січні 2021 року, то бачимо, що не відбулося значних змін за ключовими параметрами ринку праці та очікуваннями й уподобаннями роботодавців й потенційних найманих працівників.

У той же час, слід відмітити, що претенденти були активнішими, ніж роботодавці – кількість розміщених резюме перевищило вакансії в шість разів, тобто дефіцит вакансій поглибився. Крім того, з’явився дефіцит кадрів з медицини та будівництва.

Пандемія стала каталізатором змін у способах управління людьми та запровадженні інноваційних технологій в сфері управління персоналом. Завдання HR-менеджменту полягає у створенні таких умов для працівника, за яких він буде реалізовувати власні цілі, працюючи на благо компанії чи країни в цілому. Тому кадрова політика має задовільнити основну вимогу працездатного населення – максимальний (на скільки це можливо) перехід бізнесу до електронного формату роботи.

Стратегію цифрової трансформації України на найближчі роки вже вдалось сформувати Кабінету Міністрів України. Затверджено та започатковано 94 проекти цифрової трансформації у сферах освіти, інфраструктури, охорони здоров’я, торгівлі, енергетики, юстиції, тощо.

Затверджений урядом перелік проектів сприятиме розбудові цифрової держави [8; 9]. Такі прогресивні зміни в масштабах країни призводять до нагальної необхідності трансформації підприємств зсередини для адаптації до нових зовнішніх умов

Завдяки цифровізації в Україні з 2021 року кадровики підприємств всіх форм власності долучились до цього процесу та вже ведуть облік стажу працівників у вигляді електронних трудових книжок. Наступним кроком може стати запровадження електронних підписів у кадровій документації підприємства, в першу чергу, в штаті яких перебуває декілька сотень чи тисяч співробітників. Діджиталізація у процесі документообігу не тільки задовільнить вимогливих до новітніх умов праці працівників, а й надасть змогу роботодавцям суттєво знизити витрати на придбання канцтоварів, поштові послуги, зменшити витрати робочого часу на оформлення документів, допоможе контролювати кадрові процеси в он-лайн режимі, спростити та скоротити бюрократію. Реалізувати таку ініціативу можливо на вже існуючих спеціальних платформах, які дозволяють отримати будь-який сервіс, пов'язаний з життєвим циклом співробітника в компанії: прийом, оформлення відпустки, заміщення, звільнення, консультування, отримання матеріальної допомоги, тощо. Автоматично сформувати документ, який в електронному вигляді підписує співробітник та погоджує роботодавець, і в подальшому у всіх учасників процесу є можливість здійснювати моніторинг статусу документів.

Висновки та перспективи дослідження. В Україні під час кризових подій спостерігається тенденція щодо зростання рівня безробіття в країні, які додають від 1,3% до 3% безробітного населення тільки з огляду на офіційно працевлаштоване населення. Проведений аналіз змін в структурних характеристиках безробіття та зайнятості, показав, що дефіцит вакансій посилився за всіма видами економічної діяльності, зокрема кількість безробітних значно перевищує кількість вакансій в сільському господарстві, переробній промисловості, оптовій та роздрібній торгівлі, сфері фінансів та

страхової діяльності, державному управлінні, тобто саме ці види економічної діяльності стали найбільш ураженими в результаті пандемії коронавірусу. Аналіз ситуації на ринку праці за професійними групами свідчить, що найбільший дефіцит вакансій спостерігається за професійною групою службовців та керівників та кваліфікованих робітників сільського господарства. У період карантину найбільша кількість вакансій спостерігалась в галузі послуг і торгівлі, в сфері технічного обслуговування устаткування й низькокваліфікованої роботи. Одним із позитивних трендів на ринку праці є його цифровізація. Такі прогресивні зміни в масштабах країни призводять до нагальної необхідності трансформації підприємств зсередини для адаптації до нових зовнішніх умов. Отже, для адаптації кадрової політики у період пандемії в нашій країні учасники цього процесу мають всі необхідні інструменти щодо максимальної діджиталізації всіх процесів та створення сприятливих в період пандемії умов праці, що позитивно вливатиме на стан вітчизняного ринку праці.

Література

1. МОП: 81% працівників у світі страждають від кризи, спричиненої пандемією COVID-19. INTV. 2020. URL: https://intvua.com/news/society/1586549773-mop-81-pratsivnikiv-u-sviti-strazhdayut-vid-krizi-sprichinenoyi.html (дата звернення: 05.10.2021).

2. Міністерство фінансів України. Офіційний сайт. URL: https://mof.gov.ua/uk (дата звернення: 20.10.2021).

3. Державна служба зайнятості Україні. Офіційний сайт URL: https://www.dcz.gov.ua/ (дата звернення: 20.10.2021).

4. Державна служба статистики Україні. Офіційний сайт URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 20.10.2021).

5. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. УКРІНФОРМ. 2020. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html (дата звернення: 05.10.2021).

6. Ринок праці у квітні-2020: безробіття стрімко зростає, роботодавці чекають. Агенство стратегічних досліджень. 2020. URL: http://sd.net.ua/2020/04/11/rynok-truda-aprel-2020.html (дата звернення: 05.10.2021).

7. Міжнародний кадровий портал HeadHunter URL: https://www.headhunter.com/ (дата звернення: 27.10.2021).

8. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf (дата звернення: 20.10.2021).

9. Стратегія цифрової трансформації соціальної сфери: Закон України від 28.10.2020 р. № 1353-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1353-2020-%D1%80#Text (дата звернення: 27.10.2021).