

В нашій країні процес адаптації в більшості компаній, а особливо у ЗВО, не сприймається як важливий елемент загальної системи управління. Використовуючи зарубіжний досвід, сучасні прийоми та методи, менеджерам необхідно розробляти та запроваджувати програму адаптації з урахуванням особливостей підприємства, організації та конкретного працівника.

Література.

1. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвиненою ринковою економікою. *Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал*. 2015. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4995/3/inek_2015_1_26.pdf.
2. Денисенко М., Будякова О., Волощук Ю. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2019. С.137-144. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-137-144>.
3. Шостак Л.В., Болобан Є.О. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. 2018. URL: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/3_08_uk/20.pdf
4. Кулик Я.О., Чен Н.О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. *Вісник Черкаського університету*. 2015. URL: <file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/396-835-1-SM.pdf>

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

*Міхієнко М. О., здобувач вищої освіти 3 року навчання,
mihienko_m@ukr.net*

*Науковий керівник: Івах С. С., викладач першої категорії
Харківський державний автомобільно-дорожній коледж*

Молодь будь-якої країни є головною складовою ринку робочої сили. У молоді є весь необхідний потенціал, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити економіку, соціальне становище суспільства і відродити національну та духовну культуру українського народу. Кожна держава перед тим, як визначити конкретні шляхи становлення та розвитку суспільства, орієнтується передусім на молоде покоління, потенціал і знання якого, помножені на досвід попередніх поколінь, можуть бути запорукою прогресивного розвитку незалежної держави. У молоді є досить важливі переваги над працездатним населенням середньої та старшої вікової категорії. У молодих людей найбільш тривалий період

майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень, найбільша професійна та міграційна мобільність. Поряд з цим, молодь більше за інші вікові групи страждає через відсутність роботи. В Україні молодіжне безробіття вважають одним із найактуальніших питань соціально-економічної політики держави, оскільки молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє економіки та державне становлення України. Більшість підприємств, фірм хочуть взяти працівника з певним досвідом роботи.

Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2017», яке проводилось Центром незалежних соціологічних досліджень «ОМЕГА» на замовлення Міністерства молоді та спорту України, показали, що майже половина опитаної молоді (48,1 %), яка працевлаштована, працює не за фахом чи спеціальністю, отриманою в професійно-технічному або вищому навчальному закладі. Головними чинниками, які пояснюють, чому молодь не працює за здобутим фахом, є відсутність відповідних вакансій (36,7 %) та незадовільна матеріальна винагорода (31,4 %) [2, стор. 45].

У процесі пошуку роботи безробітна молодь стикається із певними психологічними труднощами. Їхньою причиною є відсутність в особи внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивація поведінки в нових ринкових умовах.

М.М. Руженський зазначає, що суб'єкти працевлаштування в процесі взаємодії мають на меті власні економічні та соціальні інтереси, узгодження яких може дати позитивний результат. При цьому необхідно враховувати, що претендент на робоче місце повинен відігравати в процесі працевлаштування активну роль, стимулюючи свій розвиток, здібності та нахили у сфері трудової діяльності для того, щоб забезпечити власний соціальний захист [1, стор. 9].

Досвід розвинутих країн світу свідчить, що подолати безробіття, нелегальну зайнятість, міграцію молоді можливо тільки шляхом формування такого положення, коли як працівники, так і роботодавці будуть зацікавлені здійснювати трудові відносини у відповідності до законодавства. Тільки комплексний підхід до розв'язання проблеми дозволить досягти певних позитивних зрушень у сфері працевлаштування молоді в Україні.

Література.

1. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8–11.
2. Молодь України – 2017 : результати соціологічного дослідження. Тернопіль : ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.
3. Заярна Н. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та шляхи їхнього вирішення. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. № 20.9. С. 152-153.
4. Турчак В.В., Ващенко Т.А. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економічні науки*. 2010. № 5. С. 3.

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Михайлова А. С., здобувач 2 рівня вищої освіти 2 року навчання,
ekon@iipa.edu.ua*

*Науковий керівник: Кононенко Я. В., к. е. н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія*

В сучасних умовах підприємствам дуже складно зберігати свої конкурентні позиції. Значущим чинником підвищення конкурентоспроможності організації є її вміння ефективно накопичувати і реалізовувати людський потенціал.

Підхід до людського потенціалу як до ресурсу, використання якого впливає на ефективний розвиток сучасного підприємства, в науковій літературі висвітлено недостатньо. Багато вчених в своїх роботах розглядали різні аспекти застосування людського потенціалу і використовували схожі підходи до інших об'єктів. Найбільш відомими з них є У.Е. Демінг, Дж.М. Джуран, К. Ісікава, Й. Кано, Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Маслоу, Ф. Герцберг та ін.

Сучасний етап розвитку економіки України пов'язаний з переходом до галузей, які можуть розвиватися тільки в умовах залучення і розвитку людського потенціалу працівників. У всьому світі в якості головної продуктивної сили визнаються креативні здібності людини, потенціал кожного працівника, окремих груп і суспільства в цілому здійснювати і удосконалювати трудову діяльність, суттєво підвищувати її ефективність [1]. Для досягнення цих цілей необхідна максимальна реалізація людського потенціалу. У свою чергу, трудова діяльність є найважливішим фактором формування людського потенціалу.