

УДК 331.5

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЗАХОДІВ З ПОЛІПШЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

Атюшкіна В.В., Сельницька І.Д., Потапенко Р.Е.

SYSTEMATIZATION OF MEASURES TO IMPROVE STAFFING IN THE REGIONS OF UKRAINE

Atiushkina V.V., Selnitskaya I.D., Potapenko R.E.

В статті проаналізовано причини виникнення проблем у кадровому забезпеченні на регіональному рівні та наслідки невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці в Україні, проаналізовано шляхи підвищення ефективності вибору професії, підготовки та перепідготовки працівників. Складено систематизований перелік заходів щодо підвищення рівня зайнятості населення і кадрового забезпечення регіону з урахуванням державного та індивідуального рівнів регулювання. Обґрунтовано інформаційне забезпечення аналітичної складової заходів з поліпшення кадрового забезпечення.

Ключові слова: кадрове забезпечення, профорієнтація, інформаційні технології, кар'єра, професійний план.

Вступ. Викликами сьогодення для України є забезпечення стійкого розвитку країни, підвищення рівня ВВП, і, як наслідок, підвищення рівня життя громадян. Виконання цих настанов неможливе без забезпечення ефективності структури зайнятості населення, узгодженості попиту та пропозиції на національному та регіональних ринках праці. Сучасна соціально-економічна ситуація характеризується наявністю певних дестабілізуючих факторів, таких як анексія АР Крим та військові дії на Сході України, загострення проблем внутрішньо переміщених осіб, наявність тренду трудової міграції до Євросоюзу, зниження престижності вітчизняної освіти тощо. В цих умовах необхідні цілеспрямовані, узгоджені заходи як з боку держави, так і усвідомлені індивідуальні дії, які сприятимуть поліпшенню кадрового забезпечення у країні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню формування і розвитку ринку праці в ретроспективному і сучасному аспектах присвячені наукові розробки багатьох українських і світових вчених, як В. Близнюк, Д. Богиня, О. Бондаренко, П. Василенко, В. Васильченко, Н. Гаркавенко, В. Герасимчук, О. Грішнова, А. Колот, О. Палій, В. Петюх та ін. Питання управління персоналом досліджувались багатьма вітчизняними та зарубіжними вчени-

ми, такими як Г. Деслер, С. Паркінсон, Д. Кеннеді, О.С. Віханський, А.І. Наумов та ін.

Постановка проблеми. Незважаючи на важливість і цінність наукових праць зазначених вище авторів, недостатньо практичних матеріалів з аналізу і систематизації шляхів поліпшення кадрового забезпечення в Україні.

Метою статті є аналіз причин та наслідків невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці, аналіз шляхів підвищення ефективності вибору професії, підготовки та перепідготовки працівників; систематизація заходів щодо підвищення рівня зайнятості населення і кадрового забезпечення регіону.

Результати досліджень. Для того, щоб визначити шляхи вдосконалення, в першу чергу потрібно з'ясувати причини виникнення проблеми. В даний час спостерігається своєрідна «деформація» структури зайнятості, що виражається в нестачі кваліфікованої робочої сили в промисловій сфері. Це пов'язано з так званим «бумом вищої освіти» в Україні; вказане явище спостерігалось ще з кінця минулого століття. В даний час українським сім'ям характерне прагнення дати вищу освіту дітям і готовність платити за навчання в закладах вищої освіти, що обумовлено вимогами роботодавців обов'язкової наявності диплома про вищу освіту у здобувачів, найчастіше безвідносно його якості, спрямованості, конкретної специфіки робочих місць. Все менша кількість випускників прагне вчитися в професійно-технічних училищах (ПТУ) і технікумах (переважно через існуючу ще з часів СРСР стереотипу про непрестижність і низьку якість навчання в них). Таку тенденцію до зниження престижу інституту середньої професійної освіти підтверджують і статистичні дані.

Для господарського розвитку будь-якого регіону необхідні трудові ресурси - та частина населення, яка володіє необхідними фізичними і духовними здібностями, загальноосвітніми та професійними

знаннями для роботи в господарстві. Оскільки більше половини всього населення Луганської області - це люди працездатного віку, необхідно розглядати його динаміку структури зайнятості (рис. 1).

За останнє десятиліття відбулися помітні зміни. Якщо на 1 січня 2009 року в суспільному виробництві було зайнято 1068,8 тис. чол. (45,4% загальної кількості населення), то вже на початок 2018 р. скоротилася кількість до 292,2 (питома вага до 13,3%). Така негативна тенденція пов'язана з конфліктом на сході, і це підтверджують дані 2014-2015 рр., оскільки саме тоді багато мешканців Луганщини стали вимушеними переселенцями.

Питома вага зайнятих в матеріальному виробництві знижувалася, а в нематеріальній сфері, навпаки - підвищувалася, хоча в цілому залишалася невеликою (до 30,0% у 2008 р.) (табл. 1). Велика частина працюючого населення була зайнята в промисловості (на кінець 2017 р. - 23,3%). У сільському господарстві було зайнято 13%, в будівництві - 4,5%, в транспорті - 5,8%, в торгівлі - 24,9% зайнятого населення.

Протягом останнього десятиліття змінювалася структура зайнятості в галузях промисловості Луганщини. В кінці 2008 р. провідне місце, як і раніше, належало паливній промисловості (38,4%), в тому числі - вугільній (37,3%). На другому місці за кількістю зайнятих знаходилося машинобудування, хоча його питома вага помітно знизилася. На третьому місці за кількістю зайнятих у промисловості, як і в попередні роки, була хімічна промисловість (10,0%).

Далі йшла харчова промисловість (4,1%). До 2017 року структура зайнятого населення в промисловості продовжувала змінюватися. При загальному зниженні числа зайнятих в промисловості в останні роки, відбуваються і зміни між окремими її галузями. Для Луганщини на 1 січня 2009 р. було зареєстровано понад 75,2 тис. чол. безробітних. І хоча в наступні роки вона і знижувалася, все ж на 1 січня 2018 р. ще склала 58,3 тис. чол.

На рис. 2 представлено власне бачення причин і наслідків професійно-кваліфікаційної невідповідності попиту і пропозиції праці. На нашу думку, можна виділити дві підпроблеми, викликані «бумом вищої освіти» в Україні:

1) «перевиробництво» випускників економічних і юридичних (гуманітарних) спеціальностей. Залишається невирішеним питання про те, чи є цей «надлишок» явищем тимчасовим і відносним, тому що постіндустріальна економіка може мати досить значний попит на гуманітаріїв;

2) «дефіцит» інженерно-технічних працівників, викликаний низьким рівнем їх заробітної плати.

Перша підпроблема обумовлена зайвою «комерціалізацією» українських ВНЗ, які в гонитві за прибутком, в більшості випадках, не співвідносять існуючі потреби ринку праці з прийомом абітурієнтів на гуманітарні спеціальності. З іншого боку, самі абітурієнти часто прагнуть стати «гуманітаріями» лише в силу відносної легкості і доступності «гуманітарної» вищої освіти в порівнянні з «технічною».

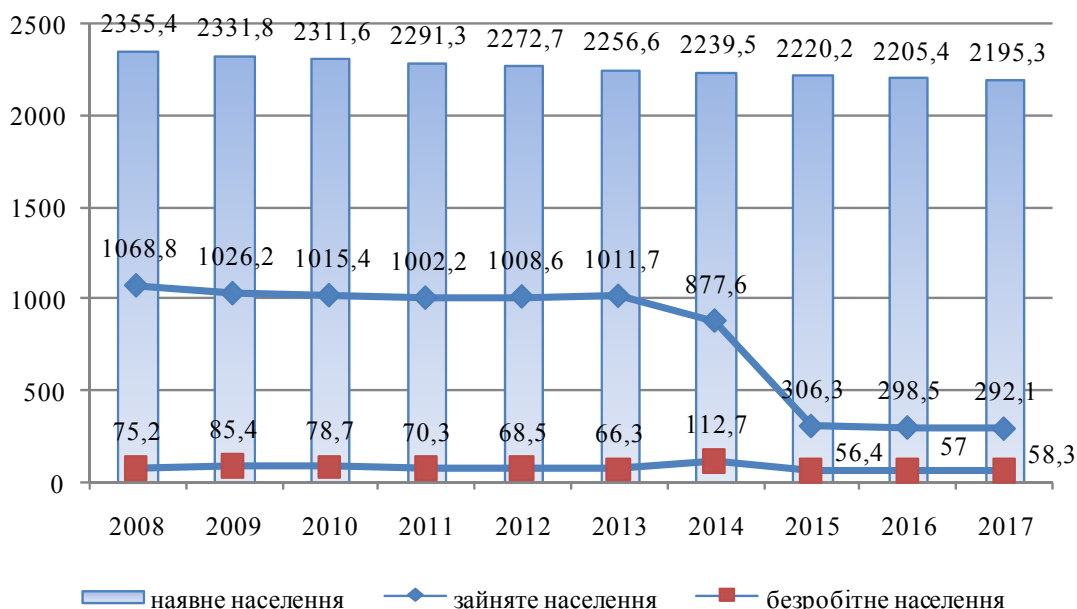


Рис. 1. Динаміка основних показників ринку праці Луганської області у 2008-2017рр.

Джерело: дані Державної служби статистики України, Головного управління статистики по Луганській області [1, 2]

Таблиця 1

Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2008р., 2017 р.

Показники	2008 рік				2017 рік			
	Україна	Луганська область			Україна	Луганська область		
		тис. чол.	тис. чол.	Питома вага в, % країні		області	тис. чол.	тис. чол.
Всього	20972,3	1068,8	5,1	100,0	16156,4	292,1	1,8	100,0
Сільське господарство	3322,1	129,6	3,9	12,1	2860,7	38,0	1,3	13,0
Промисловість	3871,4	288	7,4	26,9	2440,6	68,0	2,8	23,3
Будівництво	1043,4	52,1	5,0	4,9	644,3	13,1	2,0	4,5
Торгівля	4744,4	266,5	5,6	24,9	3525,8	69,7	2,0	23,9
Транспорт	1465,8	70,3	4,8	6,6	991,6	16,8	1,7	5,8
Готелі, громадське харчування	Немає даних				276,3	5,4	2,0	1,8
ІТ	Немає даних				274,1	2,2	0,8	0,8
Фінансова та страхова діяльність	394,9	14	3,6	1,3	215,9	1,4	0,6	0,5
Операції з нерухомим майном	1150,4	38	3,3	3,6	252,3	1,8	0,7	0,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	Немає даних				415,8	5,4	1,3	1,8
Адміністративне обслуговування	Немає даних				297,9	3,4	1,1	1,2
Державне управління	1068	49,5	4,6	4,6	979,7	24,7	2,5	8,5
Освіта	1702	68,2	4,0	6,4	1423,4	18,8	1,3	6,4
Охорона здоров'я	1370	61,8	4,5	5,8	1013,6	15,2	1,5	5,2
Мистецтво, спорт	Немає даних				199,8	2,6	1,3	0,9
Інші види економічної діяльності	840	31,1	3,7	2,9	344,6	5,6	1,6	1,9

Джерело: дані Державної служби статистики України, Головного управління статистики по Луганській області [1, 2]

На нашу думку, недостатня затребуваність кваліфікованих працівників пояснюється тим, що вони або знаходяться в надлишку по відношенню до реальних потреб через погану організацію праці, або їх спеціалізація і рівень компетентності не відповідають сучасним техніко-економічним реаліям. Обсяги і перелік спеціальностей, за якими готують фахівців, плануються на основі інформації, що не враховує ємності ринку праці, що призводить до невідповідності структури підготовки фахівців потребам економіки.

Існуюча невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці призводить як до втрат держави і працівників, так і до створення кадрового резерву для структурної економічної перебудови, перенавчання та підвищення рівня освіти населення. В даний час, коли система професійної орієнтації в масштабах країни терпить зміни, майбутні випускники шкіл виявляються дезорієнтованими в питанні грамотного вибору професії. Більш того, через засоби масової інформації йде систематична опосередкована пропаганда псевдо-цінностей, що перешкоджають правильній орієнтації молоді в виборі.

Спроби окремих фахівців і організацій вирішити цю проблему найчастіше наштовхуються на парадокс, що, з одного боку, напрацювання в області профорієнтації, зроблені за радянських часів, відкидаються під приводом невідповідності «поняттям вільної економіки». У радянській школі вихідним посылком було розуміння праці як позиції, яку займає

(займе) людина по відношенню до суспільства і громадських інтересів. Чим більше відповідає праця громадян інтересам суспільства, тим більших результатів досягне суспільство і кожен її громадянин.

У західній школі професійної орієнтації розробляється в першу чергу питання підбору (відповідності) кадрів для потреб конкретного виробництва. Людина розглядається як ресурс для виживання економічної машини. Звідси і велика кількість тестових методик для перевірки відповідності людини за своїми психофізіологічними, інтелектуальними та іншими параметрами покладеній на нього трудовій функції. Людині пропонується «грамотно вкластися у власну освіту» і потім спробувати «вигідно продати себе». Такий підхід до професійної орієнтації пов'язаний з фінансовими витратами, швидкістю соціального і психоемоційного дозрівання особистості, наслідками для життєдіяльності як індивідуума, так і суспільства.

Сьогодні профорієнтація розуміється як діяльність, спрямована на:

- допомогу в виборі професії через організацію процесу визначення індивідом виду трудової діяльності, в якій він хоче себе проявити;
- надання консультаційної допомоги в усвідомленні ним нахилів та здібностей до цього виду діяльності;
- надання інформації про канали і засоби придбання знань, умінь і навичок для оволодіння професією.

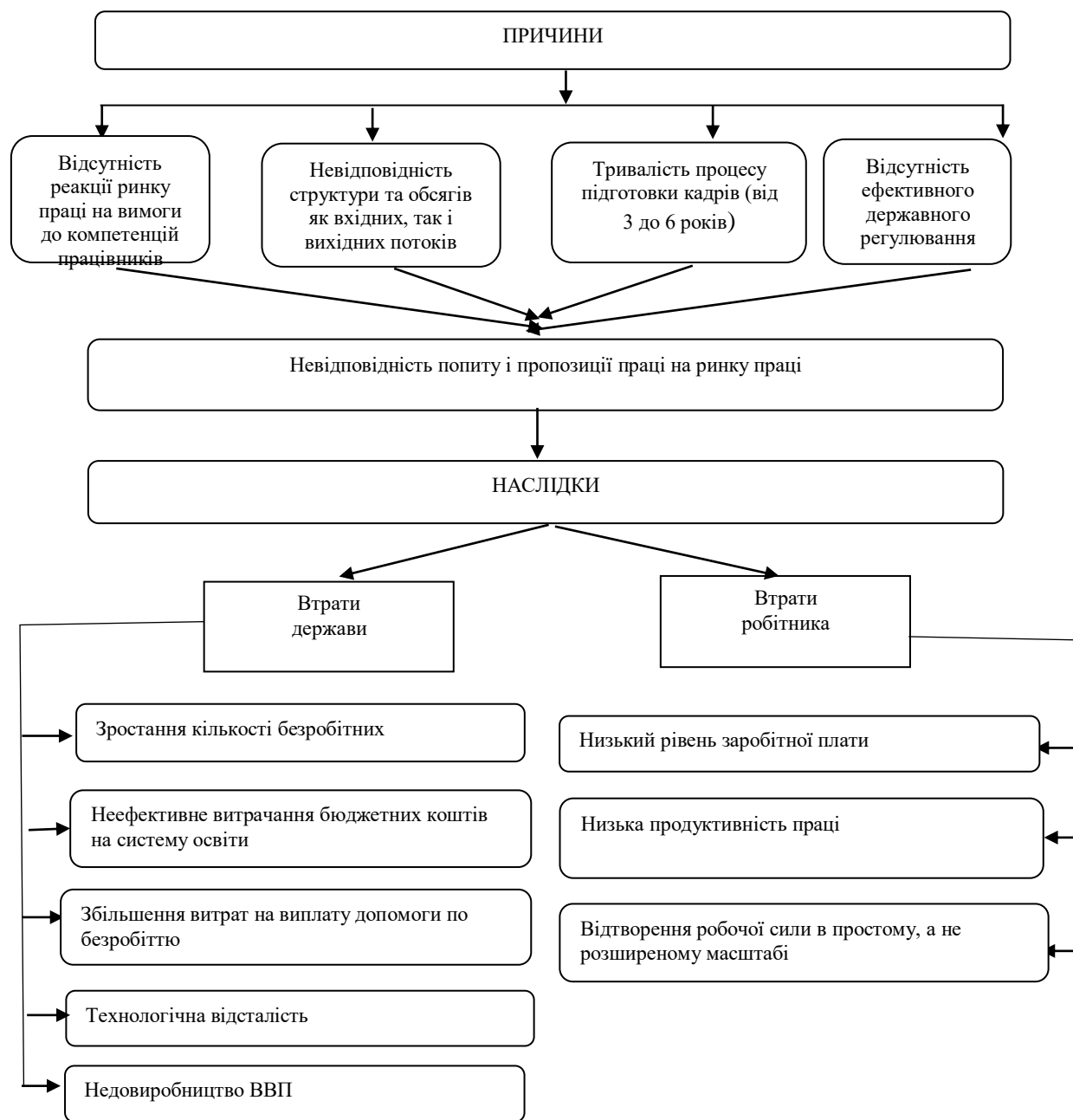


Рис. 2. Причини та наслідки невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці

Джерело: складено авторами

В умовах ринкової економіки на сучасному етапі розвитку українського суспільства система професійної орієнтації молоді вимагає якісного вдосконалення. Основними завданнями професійної орієнтації молоді в країні та конкретно в кожному регіоні, на нашу думку, є:

- формування інноваційної поведінки молоді, шляхом створення стимулів до інноваційної діяльності, вдосконалення системи роботи з талановитою молоддю;

- залучення молоді до підприємницької діяльності та розвиток навичок ведення власної справи;

- подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на регіональному (місцевому) ринку праці з урахуванням стратегічного напрямку економічного розвитку регіону;

- розширення партнерства регіональних (місцевих) органів влади, навчальних закладів і роботодавців щодо реалізації програм/проектів, спрямованих на працевлаштування і професіоналізацію випускників.

На сьогоднішній день в Україні реалізуються кілька напрямків діяльності в зазначеній сфері, а саме:

- в окремих регіонах реалізуються програми працевлаштування випускників, стажувань для молоді. Наприклад, центр зайнятості м. Запоріжжя постійно реалізує подібні програми;

- реалізують діяльність центрів сприяння зайнятості студентів і працевлаштування випускників при навчальних закладах. Наприклад, Центр кар'єри та працевлаштування студентів та випускників Національного університету «Києво-Могилянська академія» (засновано 1994 р.), Центр працевлаштування «Імпульс» - ресурс для допомоги у пошуку роботи студентам та випускникам Київського національного університету імені Тараса Шевченка та інших ВНЗ міста Києва [3]. В 2011 році створено Центр працевлаштування студентів та випускників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, який є самостійним структурним підрозділом університету і важливим партнером Харківського міського центру зайнятості та Харківського регіонального фонду підтримки підприємництва, що дає змогу залучати провідних фахівців до роботи із студентами університету [4];

- існують галузеві проекти/програми кадрових резервів підприємств, програми навчання і розвитку молодих фахівців;

- ведуть діяльність ряд великих, середніх і дрібних громадських організацій і структур працюючої молоді, молодих фахівців, молодих вчених.

Профорієнтація молоді в західних країнах сьогодні заснована на системній моделі. Профорієнтація і працевлаштування молоді розглядаються як основні частини єдиного комплексу, що включає профінформацію, профконсультування і надання рекомендацій, професійний відбір, початкове працевлаштування і подальші заходи щодо адаптації до трудової діяльності, що в цілому позначається терміном «перехідні послуги».

Одне з найбільш важливих питань, спрямоване на виявлення ступеня професійної готовності - формування особистого професійного плану. Виявляється, кількість випускників, що не склали свій професійний план або сумніваються в його правильності (52%), в сумі перевищують кількість випускників, які визначилися в своєму виборі (48%) [5].

Напрошується висновок, що до моменту надходження випускники, які не сформували свій професійний план, а їх більше третини всіх обстежених, вибирають навчальний заклад випадково. Проблема організації профорієнтаційної роботи для установи середньої професійної освіти ще більш актуальна, ніж для школи, так як це спроба безпосередньо вплинути на вибір школяра і потім зустріти у себе мотивованого абітурієнта, що також є одним з чинників вдосконалення системи освіти в подальшому.

В даний час актуальним є впровадження в практику різних інноваційних підходів до проведення професійної орієнтації. Тут можуть допомогти інформаційно-комунікаційні технології. Комп'ютерні технології та Інтернет, які бурхливо розвиваються, є

реальним ресурсом для оновлення форм і принципів профорієнтаційної роботи.

Використання інформаційних технологій у профорієнтаційній діяльності забезпечує вільний доступ до інформації, що цікавить, активізує інтерес молоді до професії:

- допомагає формувати готовність до самостійного аналізу своїх основних нахилів та здібностей;
- дає можливість орієнтовно виявити свої особистісні та професійні інтереси і схильності;
- формує уявлення про професію, про її вимоги, які професія пред'являє людині;
- допомагає задати собі життєві і ціннісні орієнтири.

Таким чином, сучасний підхід до організації профорієнтаційної роботи пов'язаний з необхідністю розвитку засобів продуктивного навчання на творчій, пошуково-дослідницькій основі, що безпосередньо пов'язано з необхідністю активної інформатизації навчального процесу, підвищення ІКТ-компетенції учнів (ІКТ - інформаційні та комунікаційні технології), як інформаційної основи їхнього професійного самовизначення, використання переваг Internet для творчого пошуку наукової інформації і активного використання інформаційно-комунікаційних технологій.

В першу чергу при організації профорієнтаційної роботи необхідно розробити форми і методи соціального партнерства ВНЗ із загальноосвітніми школами, установами середньої професійної освіти, з центрами зайнятості населення та потенційними роботодавцями з питань професійного самовизначення молоді. Для структурування інформації у візуальній формі та отримання цілісної картини проведеної роботи можливе застосування ментальних карт (інтелект-карт), що дозволяють вивести пріоритети співпраці.

Комплексно вирішувати завдання професійного самовизначення допомагає мережа Internet. Це можуть бути сайти вищих навчальних закладів, центрів зайнятості населення, підприємств і організацій, де концентрується інформація про напрямки вузів, профілях бакалаврату, підготовці в магістратурі, професіях і можливостях працевлаштування, підвищення кваліфікації в системі додаткової професійної освіти. У мережі Internet досить багато інформації про рейтинги навчальних закладів, затребуваності їх випускників та форумів, де розгортаються дискусії про якість освіти.

На сайті Державної служби зайнятості [6] в розділі «Послуги населенню» молоді люди можуть знайти оперативну інформацію по затребуваності професій, спеціальностей в цілому по Україні, а також відповідні кваліфікаційні вимоги до них. Офіційні сайти центрів зайнятості населення міст на своїх сайтах розміщують та щомісяця оновлюють рейтинг затребуваності професій. На сьогоднішній день абсолютна більшість освітніх установ мають свої власні сторінки в мережі Internet, і знайти їх бу-

ває досить просто за допомогою відомих пошукових систем, або по базах даних на освітніх порталах.

Використання глобальної мережі різко підвищує увагу молодих людей до освітніх установ, збільшує інтерес до профорієнтації в цілому. Наявність власного сайту (Web-сторінки, web-ресурсу) дозволяє установі оперативно надавати інформацію, обмінюватися досвідом з колегами, проводити конференції (відеоконференції), здійснювати зворотний зв'язок, публікувати прес-релізи і проводити рекламні акції. В перспективі можливе створення електронної енциклопедії, «музеїв профорієнтації», проведення різних заходів безпосередньо в мережі. Саме на персональному сайті освітнього закладу можна дізнатися найбільш докладну і достовірну інформацію про правила прийому, професії та спеціальності, додаткові освітні послуги та інше.

Вузьким місцем профорієнтаційної роботи завжди було її методологічне оснащення [7]. Сьогодні широко впроваджуються нові методики, наприклад, використання ігрових технологій для профорієнтаційної роботи у вигляді тренажерів і симуляторів. Спробувавши на собі ту або іншу роль, молода людина може зрозуміти, чи справиться вона з нею в реальному житті.

З'явилася можливість створення комплексу програм (тестів), спрямованих на виявлення трудових схильностей і особистісних характеристик абітурієнтів. Так, комплекс тестів, представлений на сайті <http://proforientator.info/>, містить демо-версії тестів для виявлення професійних здібностей як учнів, так і студентів. Методики дозволяють визначити особистісні особливості тестованих для урахування вимог, які пред'являються професіями до людини. Використання подібних систем сприяє значному полегшенню діяльності психолога, звільненню його від рутинної паперової роботи і оптимізації його праці в ході консультацій.

На профорієнтаційних заняттях в освітньому процесі можна використовувати готові програмні продукти з різними психологічними тестами, такими як: карта інтересів (профорієнтація); тест Йовайши (профорієнтація); тест Шмішека (тест на визначення рівня акцентуалізації характеру); тест темпераменту Айзенка; тест професійного переваги; тест на комунікативні та організаторські здібності і багато інших. Отже, активні технології профорієнтації - це спеціальний набір форм, методів, способів, прийомів, що використовуються з метою вибору молодою людиною виду професійної діяльності. Використовуючи активні технології, профконсультант повинен допомогти людині діяти більш ефективно і впевнено, що особливо важливо в умовах сучасного українського суспільства. Молоді люди при використанні даних методик проявляють найбільший інтерес, оскільки їм надано можливість показати свої здібності, іншими словами, «приміряти» на себе певні види професійної діяльності.

Ефективність профорієнтаційної роботи безпосередньо залежить від грамотно вибудованої систе-

ми взаємодії учасників процесу. Таким чином, на рівні міста доцільно створити координаційну Раду з питань профорієнтації, до якої мають увійти представники адміністрації районів міста, управління освітою, бізнес-спільноти, працівники провідних підприємств, директори шкіл, представники засобів масової інформації та Центру зайнятості населення.

Основні напрямки діяльності Ради:

- координація діяльності за всіма напрямками профорієнтаційної підготовки.
- підготовка та реалізація Програми професійної орієнтації міста;
- узагальнення та поширення досвіду по профорієнтації, використанню нових форм і методів профорієнтаційної роботи.
- організація рекламної, консультаційної та інших видів діяльності, спрямованих на формування якісного контингенту учнів і формування іміджу професійних закладів міста.

Таким чином, всі заходи з підвищення рівня зайнятості населення і кадрового забезпечення можна згрупувати наступним чином (табл. 2).

Таблиця 2

Систематизація заходів з підвищення рівня зайнятості населення

Напрямок державного регулювання	Напрямок індивідуального регулювання
Підвищення ефективності державного регулювання підготовки кадрів	Формування особистого професійного плану
Посилення взаємодії ланцюжка «підприємство» - заклад освіти	Використання інформаційних технологій у профорієнтаційному пошуку (тренажери, симулятори, тести і т.і.)
Подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на регіональному (місцевому) ринку праці	Застосування підходу «навчання протягом життя» (lifelong learning education)
Розширення партнерства регіональних (місцевих) органів влади, навчальних закладів і роботодавців	Пошук роботи за допомогою Державної служби зайнятості, бюро кар'єри, центрів сприяння зайнятості студентів і працевлаштування випускників при навчальних закладах
Створення стимулів до інноваційної діяльності молоді	
Застосування засобів продуктивного навчання на творчій, пошуково-дослідницькій основі	
Створення координаційної Ради з питань профорієнтації	

Для поліпшення кадрового забезпечення в регіонах України мають бути враховані обидва напрямки регулювання зайнятості населення у їх поєднанні. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій для професійної самоідентифікації, пошуку можливостей для побудови кар'єри, контент-аналіз інтернет-сайтів з працевлаштування надають можливостей для аналізу даних щодо перспектив розвитку кадрового потенціалу регіону.

Висновки. Аналіз причин та наслідків невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці показав, що відсутність взаємодії і формування активного зв'язку між інституціями із підготовки спеціалістів, забезпечення зайнятості і потенціальним робітником призводить до неефективного витрачання бюджетних коштів на підготовку кадрів, які у подальшому не перетворюються у трудові ресурси. Для подолання диспропорцій на регіональному рівні у сфері зайнятості населення доцільно скоординувати заходи з підвищення рівня зайнятості населення і кадрового забезпечення, які систематизовано за напрямками державного та індивідуального регулювання. Аналіз шляхів підвищення ефективності вибору професії, підготовки та перепідготовки працівників показав, що її основою є початкова професійна самоідентифікація молоді. Істотну допомогу у їхньому визначенні мають надати Державна служба зайнятості, бюро кар'єри, центри сприяння зайнятості студентів і працевлаштування випускників при навчальних закладах із застосуванням засобів інформаційних та комунікаційних технологій.

Л і т е р а т у р а

1. Головне управління статистики по Луганській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lg.ukrstat.gov.ua/>
2. Динаміка основних показників ринку праці Луганської області. Держстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Центр працевлаштування «Імпульс» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.4employ.com.ua/>
4. Навчальний центр практичної підготовки і працевлаштування Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://career.karazin.ua/>
5. Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ief.org.ua>
6. Державна служба зайнятості – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/>
7. Хандій О.О. Дослідження особливостей ринку освітніх послуг вищих навчальних закладів / О.О. Хандій // Економіка та держава, 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: economy.in.ua

R e f e r e n c e s

1. Golovne upravlinnya statistiki po Luganskij oblasti [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.lg.ukrstat.gov.ua/>
2. Dinamika osnovnih pokaznikov rinku praci Luganskoyi oblasti. Derzhstat Ukrayini [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Centr pracevlashtuvannya «Impuls» [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.4employ.com.ua/>
4. Navchalnij centr praktichnoyi pidgotovki i pracevlashtuvannya Harkivskogo nacionalnogo universitetu imeni V.N. Karazina [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupa: <http://career.karazin.ua/>
5. Institut ekonomiki ta prognozuvannya Nacionalnoyi akademiyi nauk Ukrayini. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.ief.org.ua>

6. Derzhavna sluzhba zajnyatosti – Rezhim dostupu: <http://www.dcz.gov.ua/>
7. Xandij O.O. Doslidzhennya osoblyvostej rynku osvithnix poslug vyshhyx navchalnyx zakladiv / O.O. Xandij // Ekonomika ta derzhava, 2015. [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: economy.in.ua

Атюшкіна В.В., Сельницька І.Д., Потапенко Р.Э. Систематизация мер по улучшению кадрового обеспечения в регионах Украины

В статье проанализированы причины возникновения проблем в кадровом обеспечении на региональном уровне и последствия несоответствия спроса и предложения на рынке труда в Украине, проанализированы пути повышения эффективности выбора профессии, подготовки и переподготовки работников. Составлен систематизированный перечень мероприятий по повышению уровня занятости населения и кадрового обеспечения региона с учетом государственного и индивидуального уровней регулирования. Обосновано информационное обеспечение аналитической составляющей мероприятий по улучшению кадрового обеспечения.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, профориентация, информационные технологии, карьера, профессиональный план.

Atiushkina V.V., Selnitskaya I.D., Potapenko R.E. Systematization of measures to improve staffing in the regions of Ukraine

The article analyzes the causes of problems in staffing at the regional level and the consequences of the mismatch of supply and demand on the labor market in Ukraine, analyzes ways to increase the efficiency of career choice, training and retraining of workers. A systematic list of measures to increase the level of employment of the population and staffing of the region for the state and individual levels of regulation, has been compiled. The article substantiates the information support of the analytical component of measures to improve staffing. The analysis of ways to increase the efficiency of the choice of profession, training and retraining of employees showed that its basis is the initial professional identification of young people. Essential assistance in their definition should be provided by the State Employment Service, the Career Bureaus, centers of employment and the graduates employment in educational institutions through the use of information and communication technologies.

Keywords: staffing, career guidance, information technology, career, professional plan.

Атюшкіна В.В. – к.е.н., доцент кафедри економіки і підприємництва Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Северодонецьк, Україна avitalug@gmail.com

Сельницька І.Д. – студентка кафедри економіки і підприємництва Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Северодонецьк, Україна

Потапенко Р.Э. – магістрант кафедри економіки і підприємництва Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Северодонецьк, Україна

Рецензент: д.е.н., проф. **Чернявська Є. І.**

Стаття подана 15.03.2019