

екологічного розвитку даних територій. А під міжрегіональним співробітництвом - взаємоузгоджену діяльність як усередині держави так і за її межами органів державної влади, органів влади адміністративно-територіальних одиниць, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, громадських організацій, яка здійснюється на підставі чинного законодавства з метою вирішення спільних економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших питань.

Використана література

1. Прокопенко, Л.Л. Розвиток регіонального співробітництва України в контексті європейської інтеграції: монографія / Л.Л. Прокопенко, О.М. Рудік, І.Д. Шумляєва; за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2008. – 132 с.
2. Регіональна політика в країнах Європи: Уроки для України/ С. Максименко, Є Кіш та ін.; за ред.. С. Максименка/ Центр Ін-ту Схід-Захід. – К.:Логос, 2000. – 171с., с. 126
3. Бабінова О. Міжрегіональне співробітництво: зміст, форми, роль та проблеми реалізації в Україні / О. Бабінова // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2011. – Вип. 4 (11).
4. Модельний закон щодо міжрегіонального співробітництва від 31.10.2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/997_144
5. Сторонянська І. Міжрегіональні інтеграційні процеси в Україні: тенденції та перспективи розвитку / І. Сторонянська. – Львів: ІРД НАН України, 2009. – 392 с.
6. Про транскордонне співробітництво [Електронний ресурс] : Закон України № 1861-IV від 24.06.2004 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1861-15>
7. Державна регіональна політика України: особливості та стратегічні пріоритети: монографія/ З.С. Варналій, В.Є. Воротін, В.С. Куйбіда [та ін.]; за аг. Ред.. З.С. Варналія. – К.:НІСД, 2007. – 768с.

Державна кадрова політика в Україні

Попова І.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
ira_porova_dik@ukr.net

Князева В.Ю., студентка 2 курсу спеціальності «Менеджмент організацій»
Національного фармацевтичного університету
knyazeva_vika@mail.ua

Сучасний стан економіки країни характеризується відсутністю зв'язків між людським потенціалом держави та її потребами. Існуюча модель розвитку людського потенціалу в Україні не забезпечує необхідних кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Так, функції держави у розвитку трудового потенціалу України є незадовільними, що обумовлено старінням, зростанням бідності населення, міграцією кваліфікованої робочої сили за кордон,

деформацією у сфері зайнятості, незадовільними умовами праці, відсутністю стимулів до професійного розвитку на більшості підприємств, установ, організацій країни.

Аналізу державної кадрової політики присвячена значна кількість праць як вітчизняних, так і закордонних вчених, а саме Ю. Ковбасюка, Ю. Яшина, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. [1-2]. Аналіз законодавчої нормативно-правової бази дає підстави стверджувати, що вона в цілому відповідає європейським стандартам. Але, незважаючи на ґрунтовне наукове опрацювання і фундаментальний характер нормативної бази, проблеми кадрової політики в державі ще залишаються і потребують додаткового висвітлення, систематизації і опрацювання.

Однією з складових кадрової політики держави, на яку необхідно звернути особливу увагу є система освіти. Так, для подолання спаду в економіці, освоєння нових технологій та реалізації інноваційних рішень як в промисловості, так і в сільському господарстві необхідні висококваліфіковані кадри для всіх сфер виробництва, що повинно забезпечуватись кадровою політикою в державі в сфері освіти.

Питання освіти має вирішальне значення як для вибору стратегії розвитку держави, так і перспектив кожної української сім'ї. Оскільки рівень освіти людини визначає вектор її інтересів і матеріального благополуччя. Тому кадрова політика в освіті повинна, перш за все, бути зорієнтованою на забезпечення роботою випускників вищих навчальних закладів.

Сьогодні найбільш гострою серед соціально-економічних проблем не лише в Україні, а й в усьому світі є проблема безробіття (табл.1).

Як свідчать статистичні дані найвищий показник рівня безробіття у 2016 році був серед осіб у віці 15-24 років. За офіційними даними після завершення навчання через неможливість працевлаштуватися за набутою професією 93 тисячі випускників звертаються по допомогу до Державної служби зайнятості.

Таблиця 1

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році [3]

| | Усього | у тому числі за віковими групами, років | | | | | | | Працездатного віку |
|---------------------|--------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| | | 15–24 | 25–29 | 30–34 | 35–39 | 40–49 | 50–59 | 60–70 | |
| Усе населення | 9,3 | 23,0 | 11,7 | 8,9 | 8,0 | 7,7 | 7,3 | 0,1 | 9,7 |
| жінки | 7,7 | 21,5 | 10,2 | 7,6 | 7,0 | 6,3 | 5,2 | - | 8,0 |
| чоловіки | 10,8 | 24,0 | 12,8 | 10,0 | 8,9 | 9,1 | 9,3 | 0,2 | 11,2 |
| міські поселення | 9,2 | 23,7 | 11,5 | 8,6 | 8,0 | 7,8 | 7,2 | 0,1 | 9,5 |
| сільська місцевість | 9,7 | 22,0 | 12,1 | 10,0 | 7,9 | 7,4 | 7,5 | 0,0 | 10,2 |

Так, щороку до Державної служби зайнятості звертається від 5 до 7 відсотків випускників навчальних закладів, серед них - 53 тис. випускників вищих навчальних закладів, 33,5 тис. - професійно-технічних закладів і 6,3 тис. - випускників загальноосвітніх шкіл. Так, основною причиною безробіття серед молоді є неможливість працевлаштуватися після навчання за набутою професією. Тим часом значна кількість підприємств має потребу у висококваліфікованих працівниках - саме вони користуються найбільшим попитом на ринку праці.

Виходячи з досвіду розвинутих країн, слід зауважити, що існує дві основні групи заходів, які проводить держава з метою покращання ситуації на ринку праці. Це - заходи, спрямовані на подолання безробіття, та заходи, спрямовані на створення робочих місць.

Держава має: розробити систему заохочень, пільгового інвестування і оподаткування регіонів з низьким рівнем безробіття (тим самим стимулювати місцеву адміністрацію в пріоритетності вирішення проблеми зайнятості); знайти можливості додаткового фінансування державних програм і заходів у напрямку зайнятості; відкоригувати політику в галузі працевлаштування; переглянути і доопрацювати законодавчу базу.

Органи місцевої адміністрації повинні: стимулювати підприємства і приватних підприємців у збільшенні кількості молодих фахівців при формуванні кадрового потенціалу організацій; забезпечити тісний взаємозв'язок у системі: місцеві органи самоврядування - вузи - ринок праці; формувати державне замовлення для вузів на такі спеціальності, які відповідають вимогам часу і умов сформованого ринку праці; стежити за діяльністю державних служб зайнятості та Міської біржі праці, надаючи необхідну фінансову допомогу та організаційно-правову підтримку; сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних спеціалізованих інститутів, що займаються працевлаштуванням, професійним консультуванням, психологічною підтримкою.

ВНЗ повинен випускати якісно іншого фахівця: випускник повинен бути впевнений у затребуваності своїх знань; випускник повинен мати чітку професійну спрямованість; ВНЗ має бути націлений не на набір, а на випуск, тобто на базі будь-якого сучасного вишу повинна працювати своя кадрова служба по роботі з випускниками (або укладений договір зі спеціалізованими агентствами), забезпечуватися стійкі взаємозв'язки з діючими підприємствами-роботодавцями, організовуватися курси додаткової спеціалізації та підвищення кваліфікації, практикуватися розподіл на підприємства хоча б найбільш перспективних випускників; ввести в практику післядипломне стажування на підприємствах протягом, приблизно, шести місяців.

Також, побудову освітнього процесу необхідно проводити з врахуванням індивідуальних запитів і можливостей навчання. Навчання повинно являти собою гнучку систему, що відповідає попиту ринку праці і враховує соціальні і психологічні характеристики студентів. З метою задоволення мінливих потреб галузей економіки необхідно мати ефективні механізми взаємодії з ринком праці. Вдосконалення системи вищої освіти та підвищення якості професійної підготовки фахівців в Україні є найважливішою проблемою, вирішення якої

можливе тільки шляхом приведення освіти у відповідність з новими соціально-економічними вимогами ринкової економіки. Необхідно проводити моніторинги випускників за місцем праці, регулярні консультації з роботодавцями і випускниками і за цими результатами здійснювати корекцію навчальних програм.

Таки чином, успішний розвиток України прямо залежить від кадрової політики в державі. Ключовими чинниками успіху в формуванні кадрового потенціалу держави є людський капітал, а саме компетентні, критично мислячі, активні, відповідальні особистості. Освічена, володіюча англійською та іншими іноземними мовами молодь — це той фундамент, на якому повинна базуватися кадрова політика України. При цьому кадрова політика повинна передбачати наступність у розвитку кадрів, а саме перейняття перспективною молоддю професійного досвіду працівників старшого віку. Таким чином, головною метою державної кадрової політики є сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені; створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист.

Використана література:

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / (Ковбасюк Ю.В., Ващенко К.О., Сурмін Ю.П. та ін.); за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Яшина Ю. В. Соціальні бар'єри професійного розвитку державних службовців / Яшина Ю. В. // Держава та регіони. – 2011. – №1. – С.138–143.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Оцінка розвитку транспортної системи України

Попова І.А., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
ira_porova_dik@ukr.net

Мельбурієва О.Л. студент 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент» *Національного фармацевтичного університету*

Сучасна транспортна система України та її регіонів переживає період глибокої системної кризи, оскільки стан інфраструктури і рівень організації перевезень за багатьма параметрами не відповідають зростаючим потребам суспільства та європейським стандартам якості надання транспортних послуг. Це знижує ефективність функціонування транспортної системи регіону та зумовлює необхідність подальшого розвитку транспортної системи регіону як невід'ємної складової його інфраструктури.