

**Мироненко А. Г.**, здобувачка вищої освіти 4 курсу, група УП-171  
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

## **ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ**

Безробіття серед молоді – предмет особливої уваги з боку державних і суспільних органів України. Психологічно хитлива, піддана негативному соціальному впливу безробітна молодь є живильним середовищем для зростання злочинності, наркоманії, соціальних конфліктів [1].

Аби уникнути масового безробіття в Україні і запобігти великому скороченню зайнятості, необхідно застосовувати певні засоби. До них відносять:

- сприяння повній та продуктивній зайнятості [3];
- підвищення рівня грошових доходів за допомогою докорінного реформування оплати праці та пенсійного забезпечення;
- створення сприятливих умов для соціального захисту від безробіття за допомогою таких заходів активної політики, як профорієнтація, професійне навчання та перекваліфікація тимчасово незайнятого населення, послуги з працевлаштування (як центрами зайнятості, так і приватними кадровими агентствами), організація оплачуваних громадських робіт а також пасивної політики зайнятості;
- стабілізацію кількості економічно доцільних і створення нових робочих місць для запобігання масовим звільненням; використання гнучких форм роботи і режимів робочого часу, що дозволить розширити можливості для зайнятості без збільшення кількості робочих місць;
- глибоке вивчення потреб регіональних ринків праці для визначення напрямків підготовки спеціалістів [3]; .
- розробку системи кредитного стимулювання і пільгового оподаткування для нових ефективних робочих місць (але слід зважати на те, що такі заходи не повинні стати перешкодою для раціональної зайнятості);
- оптимізацію параметрів заробітної плати через поєднання ринкового саморегулювання, державного та договірної регулювання і їхнє узгодження. З метою підвищення значення державно-договірної регулювання та ринкового саморегулювання заробітної плати і досягнення середньої зарплати, на основі співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, необхідно юридично закріпити широкий зміст угод і договорів які укладають на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях; встановити послідовність їхнього укладання; визначити сферу чинності й уточнити функції держави, профспілок і роботодавців щодо підпорядкованості норм різних угод і договорів та регулювання оплати праці [3];
- заходи щодо забезпечення умов екологічної безпеки, охорони здоров'я та життєдіяльності населення.

Головне – зменшити розміри відкритого і тривалого безробіття, послабити його тяготи шляхом перетворення в часткову зайнятість. Це дозволить пом'якшити соціальну напруженість, запобігти соціальним вибухам [4]. Отже дотримуючись таких дієвих шляхів можна частково подолати безробіття.

### **Список використаних джерел**

1. Безробіття серед молоді. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
2. Стан ринку праці. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

3. Ринок праці. URL: [https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom\\_theory/22031](https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_theory/22031).

4. Економіка праці. URL: [https://pidru4niki.com/12800528/ekonomika/formi\\_bezrobittya](https://pidru4niki.com/12800528/ekonomika/formi_bezrobittya).

---

**Мокєєва О. А.**, здобувачка вищої освіти  
1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201  
Науковий керівник – **Мекшун Л. М.**, к.е.н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

## **ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Пандемія COVID-19 призвела до значних організаційних змін в управлінні персоналом. Багато українських підприємств оперативно вжили заходів щодо захисту здоров'я та забезпечення безпеки своїх співробітників і запровадили нові стратегії для організації роботи та управління персоналом у віддаленому режимі. Хоча чимало компаній опинилися у скрутному становищі та були змушені скорочувати персонал, відправляти у неоплачувану відпустку і, навіть, тимчасово припинити свою діяльність. Сьогодні, для скорішого відновлення діяльності компаній керівники повинні втілювати сучасні стратегії управління персоналом, сформовані на основі методів і підходів, які застосовують під час кризи, що обумовлює актуальність дослідження.

Управління персоналом – це діяльність підприємства, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і особистих. Стратегічна мета системи управління персоналом полягає у забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу. Під час формування стратегії управління персоналом основними завданнями є визначення й урахування майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому його розвитку [1].

Види стратегій управління персоналом розрізняються на основі таких класифікацій як: особливостей життєвого циклу організацій; умов зовнішнього середовища; типу загальної конкурентної стратегії підприємства та способу ведення конкурентної боротьби; місця управління персоналом у загальній системі управління підприємством; системи цінностей і стилю керівництва; ставлення до інновацій; рівня кадрових технологій; ресурсної бази та механізму розроблення і формалізації стратегії; динаміки цільових настанов підприємства. Ставлення до персоналу також дозволяє виділити наступні типи стратегій управління персоналом: ідентифікаційну, партнерську, споживацьку, які спрямовані на формування та розвиток різних компетенцій персоналу.

Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, зокрема, як: недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління, опір стратегічним змінам та інноваціям, нестача фінансових ресурсів, недосконалість системи мотивації персоналу, приниження ролі персоналу на підприємстві, недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом, недостатня гнучкість організаційних структур управління, недосконалість стилю і методів управління персоналом, недостатнє інформаційне забезпечення стратегічного управління персоналом, нерозвиненість корпоративної культури підприємства [2].

Ситуація невизначеності, в якій опиняються керівники через відсутність чіткого розуміння подальшого розгортання як самої пандемії, так і протиепідемічних заходів,