

Канл. екон. наук Ульянова Л. П., канл. екон. наук Чайка Ю. М.
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ:
ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

Сталий розвиток будь-якої національної економіки залежить від дієвої реалізації можливостей багатьох чинників. Серед них вельми важливе значення має людський чинник, котрий є головним суб'єктом виробничої діяльності підприємств, забезпечує результативність використання матеріально-технічних засобів виробництва. Виходячи з цього, проблема забезпечення первинних ланок економіки робітниками з необхідною професійною підготовкою завжди залишається актуальною. Особливого значення вона набула на сучасному етапі розвитку України, коли, з одного боку, ще не сформовані розвинуті ринкові відносини у межах всієї країни, продовжуються військові дії на сході держави, вводяться тривалі карантинні заходи у зв'язку з пандемією, а, з іншого, державне регулювання ринку праці, підготовки та перепідготовки кадрів не є досконалим та потребує знаходження нових підходів у взаємовідносинах між державою і підприємницьким сектором економіки. У даній праці зроблено акцент на дослідженні проблеми забезпечення кадрами промислових підприємств Дніпропетровської області, обсяг реалізованої промислової продукції якої у 2019 році склав 454124,0 млн. грн. (18,3% від загальнодержавного рівня) [1].

Аналіз стану кадрового забезпечення промислових підприємств гірничо-видобувної, харчової, металургійної, енергетичної галузей Дніпропетровщини виявив наявність дефіциту кваліфікованих кадрів робітничих спеціальностей. Майже всі промислові підприємства, котрі попали у зону дослідження, мають потребу у кваліфікованих слюсарях, електрогазозварниках, електромонтерах, токарях. Є у підприємств проблеми з робітничими кадрами інших професій та деякими фахівцями інженерних спеціальностей. Наявність кадрових проблем у вітчизняних промислових підприємств обумовлена багатьма причинами. Котрі, на наш погляд, з метою формування заходів їхнього розв'язання, можна поділити на дві групи. До першої віднести причини, котрі держава здатна повністю контролювати та віршувати, безпосередньо впливаючи на негативне явище. Тут мова йде, наприклад, про забезпечення державою ефективного функціонування системи професійно-технічного навчання робітничих кадрів. До другої групи, відповідно, необхідно включити причини, на які держава здатна впливати опосередковано, через створення необхідних умов у макросередовищі, котрі будуть сприяти покращенню стану сукупної робочої сили в країні. Візьмемо хоча б існуючій зараз в Україні відтік кваліфікованих кадрів за кордон. Як свідчить досвід країн, що стикалися з аналогічною проблемою, це вельми негативний чинник, оскільки він обумовлює погіршення стану кадрового потенціалу підприємств не тільки у теперішньому, а й у майбутніх періодах. Останнє відбувається тому, що українські

кваліфіковані робітники у інших країнах, як правило, займають більш низькі професійні позиції або взагалі працюють не за своєю спеціальністю чи на некваліфікованих роботах. Тобто, по суті, вони поступово втрачають професійні навички, і, при поверненні на батьківщину, не здатні займати свої робочі місця без спеціальної перепідготовки. Держава, щоб призупинити відтік кадрів з країни, повинна активніше впроваджувати в життя заходи щодо поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, сприяти поверненню заробітній платі робітників іманентно властивих їй найважливіших функцій розширеного відтворення робочої сили та стимулювання ефективної праці. Обґрунтування та запланована поетапна реалізація заходів державного регулювання, хоча й через певний часовий лаг, дозволить збалансувати вихідний та вхідний потоки трудової міграції в Україні.

Зрозуміло, що ті кадрові проблемні питання, на які держава може впливати безпосередньо, на підставі зважених управлінських заходів та дій, підлягають більш швидкому та ефективному розв'язанню, а наявність організаційних прорахунків та недоліків, наявність яких визначається у ході державного моніторингу ситуації, може бути оперативно усунена. Під кутом зору даного підходу нами проаналізовано недоліки системи професійно-технічного навчання як головного постачальника кваліфікованих кадрів на підприємства.

Важливо відмітити, що за 1995–2020 роки кількість закладів професійно-технічної освіти Дніпропетровської області скоротилася на 29 одиниць (на 33,3% від кількості у 1995 році), а кількість учнів – майже в 2 рази. У 2020 році в області функціонувало 58 закладів професійно-технічної освіти, де навчалося 21561 осіб [2]. Суттєве скорочення кількості навчальних закладів повинно було, за прогнозами управлінців, сприяти покращенню умов підготовки майбутніх фахівців. Проте, на жаль, оцінка якості сучасної професійно-технічної підготовки показує, що її рівень в повній мірі не відповідає новітнім вимогам виробництва. У багатьох навчальних закладах матеріальна база фізично і морально застаріла, часто відсутні нові обладнання, інструменти, матеріали та прогресивні підходи у організації процесів навчання. Виходячи з цього, нагальною складовою державного управління є зосередження уваги на покращенні ресурсного та матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів.

Окрім того, важливим є вдосконалення комунікаційних зв'язків у площині «державні інститути – навчальні заклади професійно-технічної освіти – роботодавці», що дозволить своєчасно отримувати повну інформацію щодо стану співвідношення попиту та пропозиції робітників виробничої сфери, забезпечить можливість вносити зміни у системи підготовки фахівців, які врахують динамічні інноваційні зміни у сучасному виробництві.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Держкомстату. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення 18.03.2021)
2. Міністерство освіти і науки України URL: <https://mon.gov.ua/ua> (дата звернення 18.03.2021)

Фартушний М. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**СУТНІСТЬ ТА ВИДИ ПУБЛІЧНО-СЕРВІСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ДЕРЖАВИ**

Публічно-сервісна діяльність – це діяльність відповідних державних і недержавних органів щодо забезпечення під час їхніх взаємовідносин із населенням, конкретними фізичними та юридичними особами умов, за яких останні здатні ефективно реалізовувати й захищати свої права, свободи та законні інтереси. Таке визначення публічно-сервісної діяльності дає нам В. Авер'янов, яке певним чином збігається з визначенням «публічні послуги» у законодавстві. Розглянемо це більш детально. Відповідно до Концепції розвитку системи надання адміністративних послуг органами виконавчої влади, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2006 року № 90-р, сферу публічних послуг становлять послуги, що надаються органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, які перебувають в їх управлінні.

В свою чергу публічні послуги поділяються на державні (що надаються органами державної влади) та муніципальні (що надаються органами місцевого самоврядування (далі – ОМС)). Але їхньою сумісною спільною та найважливішою складовою є адміністративні послуги, визначення якого наведено в ЗУ «Про адміністративні послуги». Адміністративна послуга – результат здійснення владних повноважень суб'єктом надання адміністративних послуг (орган виконавчої влади, інший державний орган, орган влади Автономної Республіки Крим, орган місцевого самоврядування, їх посадові особи, державний реєстратор, суб'єкт державної реєстрації, уповноважені відповідно до закону надавати адміністративні послуги) за заявою фізичної або юридичної особи, спрямований на набуття, зміну чи припинення прав та/або обов'язків такої особи відповідно до закону.

Як ми вбачаємо з наведених вище понять, кожне попереднє визначення є більш ширшим та поглинає кожне наступне. Але всі вони мають одне спільне – надання послуг. Звісно, кожна людина зверталася до органів державної влади або, найчастіше, до ОМС за отриманням певної послуги. Найяскравіший приклад це отримання паспорта громадянина України по досягненню віку встановленого законодавством. Так, це ми всі проходили, в даній процедурі немає нічого складного, за багато років вона не мала капітальних змін, а найчастіше дитині допомагають впоратися батьки. Але візьмемо процедуру складніше – звернення до державного