

оцінки діяльності суб'єктів господарювання, методики і техніки аналізу і обґрунтування управлінських рішень; здатності планувати, прогнозувати, моделювати, здійснювати облік, формувати та інтерпретувати інформацію звітності; здатності контролювати; менеджерські здатності.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : закон України [Електронний ресурс]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>; 2. Вступ до спеціальності : навч. посіб. / Бачинський В. І., Полянська О. А., Чабанюк О. М. – К. : Алерта, 2017. – 156 с.

**Шаповал О.А., канд. пед. наук, доцент,  
Національна академія Національної гвардії України, Україна**

### **Кадрове забезпечення як ефективна складова організації діяльності підприємства**

Ринковий шлях господарювання в сучасних економічних умовах вимагає від підприємств швидкої адаптації до мінливого середовища, а це, в свою чергу, потребує кваліфікованого та професійного кадрового забезпечення. Саме від якості персоналу залежить здатність підприємства підтримувати конкурентоздатність та ефективність функціонування. [1]

Взагалі кадрове забезпечення – це комплекс дій, які спрямовані на забезпечення підприємств та організацій необхідною кількістю працівників, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також впровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їхньої роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим. Отже, основні завдання, що виконує кадрове забезпечення на підприємстві – це: по-перше, комплектування кваліфікованим персоналом; по-друге, навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації робітників; по-третє, впровадження сучасних форм та методів роботи з кадровим складом; по-четверте, моніторинг ринку праці та дотримання кадрового законодавства; по-п'яте, створення кадрового резерву на підприємстві; по-шосте, допомога працівникам у вирішенні соціальних питань; по-сьоме, сприяння кар'єрному зростанню персоналу. [2]

Контроль місцевих бюджетів в органах місцевого самоврядування виконує декілька завдань: по-перше, це виявлення відхилень від запланованих управлінських рішень; по-друге, це аналіз стану справ та перспективне запобігання негативних впливів на бюджетний процес на місцевому рівні; по-третє, це виявлення резервів збільшення дохідної бази бюджету; по-четверте, моніторинг механізму міжбюджетних відносин.

Тобто проблема налагодження ефективної системи кадрового забезпечення підприємств є актуальною та має багато способів вирішення. Перед усім це залежить від забезпечення прийняття правильних управлінських рішень та їх виконання. Отже, основними складовими кадрового забезпечення є такі, як

інтелектуальна, кваліфікаційна, професійна, кадрова, технологічна та організаційна.

До складу організаційної частини кадрового забезпечення підприємства відносять високий рівень організації та культури праці, а саме чіткість, ритмічність, погодженість трудових зусиль та високого ступеня задоволеності робітників своєю працею. Організаційна складова кадрового забезпечення в багатьох факторах визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи загалом та кожного працівника зокрема, що пов'язано з ефективним використанням кадрового потенціалу та здатністю підприємства витримувати виклики сучасних умов ведення бізнес-процесів. [3]

Список використаних джерел:

1. Бардадим О. Концепція стимулювання креативності персоналу підприємства на основі аналізу його компетенцій. *Економіка та держава*. 2010. Вип. 9. С. 70–73; 2. Шаповал О. А., Котенок С.Б. Теоретико-методичні засади управління кадровим забезпеченням підприємства. *"Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво"*, 2019. № 4 (109). С.134-137; 3. Шаповал, О. А. Концепція управління персоналом підприємства в системі кадрового менеджменту. *"Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство"*, 2020. Вип.31. С.141-145.

**Шелудько Л.В. канд. екон. наук, доцент**  
**Крайня Л.О. здобувач вищої освіти ступеня бакалавр**  
**Державний біотехнологічний університет, Україна**

### **Економічні та соціальні наслідки безробіття**

Соціально-економічні наслідки безробіття, поряд з бідністю та соціальною нестабільністю, вважаються однією з найсерйозніших глобальних і національних проблем.

У Законі України «Про зайнятість населення» поняття безробіття сформульовано як соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [1].

Дійсно, під час перехідного періоду єдиний спосіб заохотити працевлаштування більшої кількості людей з метою більш раціональної структури зайнятості – це вивести їх із неефективних галузей. У той же час запровадження драконівських заходів, схоже, призведе до масових корпоративних банкрутств і хвилі безробіття, що неодмінно спровокує соціальний вибух.

Дуже часто оцінюється лише економічний вплив безробіття у вигляді кількості звільнених працівників і розміру виплачених допомог без фактичної оцінки нерозрізнених і сукупних соціальних наслідків. Проте ступінь негативного впливу безробіття на національну ситуацію залежить від