

2. Вартанова О.В. Діагностика раціональності в економічній поведінці майбутніх менеджерів. Економіка і суспільство. 2021. № 34. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/965/923>
3. Чалдіні Р. Психологія впливу-2. Київ: Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля». 2020 р. 400 с.

УДК 338.27

Сензерліхт М.В., здобувач ступеня доктора
філософії з економіки
Київський університет імені Бориса Грінченка
(м. Київ, Україна)

МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його складових. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого – їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Недосконала законодавча база, відсутність чіткої державної стратегії забезпечення зайнятості молоді, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України. В умовах суспільно-політичної кризи в Україні молодіжні проблеми в соціально-трудої сфері набувають певних специфічних рис, відзначаються тяжкими та довготривалими наслідками, а відтак, потребують поглибленого

аналізу й регулювання, розробки реалістичної, збалансованої, виваженої політики стосовно працевлаштування молоді.

Одним із викликів сьогодення є зайнятість цивільного населення в умовах воєнного стану. З початком війни в Україні кількість вакансій різко зменшилася, а резюме – побільшало. Кожен другий українець або втратив роботу, або отримує не довоєнний розмір заробітної плати. Бажаючих знайти нову роботу багато, проте ринок праці, що перебуває у стані жорсткої кризи, не спроможний поки задовільнити попит пошукачів.

Навіть враховуючи позитивну динаміку кількості відкритих вакансій в деяких професійних сферах, більшість спеціалістів не можуть знайти роботу.

Люди стали активніше шукати роботу – і ті, хто залишився у своїх містах, але втратили роботу через війну, і внутрішні переселенці, яких за даними Міжнародної організації з міграції вже понад 8 мільйонів.

За останній місяць на сайті приріст резюме склав +15%. Активність пошукачів теж виросла – кількість відгуків на вакансії, якщо порівнювати з попереднім місяцем, збільшилася на 20%.

Що ж стосується роботодавців, вони також потроху починають відновлювати робочі процеси й розміщують на кадрових порталах вакансії в різних професійних сферах.

Проте кількість пропозицій роботи набагато нижча за кількість бажаючих отримати цю роботу. Деякі професійні сфери постраждали найбільше, в них нових пропозицій роботи майже немає. За даними державної служби зайнятості, в квітні на 25 326 вакансій претендувало 283 356 безробітних, тобто конкуренція на одне робоче місце складала майже 12 осіб.

Найбільше вакансій на сайті пошуку роботи відкрито для спеціалістів сфери продажів (18,6%), в сфері ІТ, інтернету, телеком (13,5%), для фахівців зі сфери транспорту та логістики (9%), робітничого персоналу (8,8%), в

будівництві (5,9%), в медицині та фармацевтиці (5,3%). Ці спеціалісти, окрім фахівців сфери будівництва, були найбільше затребувані від початку війни.

Стосовно будівельників та інших спеціалістів сфери будівництво, то позитивна динаміка збільшення пропозицій роботи для них почала прослідковуватися з квітня.

Найскладніше зараз знайти роботу юристам, страхувальникам, працівникам сфери обслуговування, охоронцям, освітянам та науковцям, домашньому персоналу, спеціалістам, які працювали в сфері автомобільного бізнесу, закупівель. Для них зараз найменше актуальних вакансій.

За даними кадрового порталу, найбільше пропозицій роботи відкрито у Києві (33,9% від усіх актуальних на сайті), Львівській області (17,9%) та Дніпропетровській області (8,9%). Проте й рівень конкуренції тут набагато вищий, аніж в західних регіонах України.

Стосовно аналізу зарплат по регіонам, то найвищі зарплати пропонують у Києві. Столиця повернула впевнене лідерство по розміру заробітних плат, яке було втрачено з початку війни. У київських компаніях в середньому пропонують 29 200 грн щомісячної зарплати.

Також високі середні зарплати в травні пропонують у Полтавській області (22 300 грн), Львівській області (21 600 грн), Одеській області (21 000 грн), в Івано-Франківській області (19 400 грн) та в Харківській області (19 000 грн). Найнижчі зарплати в травні у відкритих вакансіях пропонуються у Чернігівській області (в середньому 12 400 грн), Тернопільській області (13 100 грн), Волинській області (13 600 грн), Київській області (13 800 грн), Закарпатській області (14 100 грн) та в Чернівецькій області (14 200 грн).

Література

1. Державна цільова соціальна програма "Молодь України" на 2021–2025 роки затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 02.06.2021 р. № 579. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2021- %D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2021-%D0%BF#Text)

2. Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. – К.: Алерта, 2017. – 608 с.
3. Social Program “Youth of Ukraine” Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248881138>

УДК 658.5

Бондаренко С. М., к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

ОЦІНКА ЯКОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У період глобалізаційних потрясінь та нестабільності ринкового середовища, викликаних повномасштабною війною Росії проти України, актуальними є питання управління якістю бізнес-процесів підприємств легкої промисловості як вирішального чинника забезпечення їх конкурентоспроможності. Військові дії в Україні зумовили розбалансованість усіх комерційних, логістичних, інвестиційних процесів, призвели до зменшення купівельної спроможності споживачів, що викликає необхідність постійного цілеспрямованого удосконалення бізнес-процесів підприємства з врахуванням його наявних можливостей, сильних сторін, резервів та ін. Ці процеси мають тенденцію поглиблюватися, а загальноекономічні тренди будуть зумовлювати доцільність управління якістю бізнес-процесів на підприємстві. Для ефективного управління якістю бізнес-процесів у першу чергу необхідно правильно оцінювати досягнутий їх рівень на підприємстві.

Метою дослідження є розробка методологічних та методичних підходів до оцінки якості бізнес-процесів на підприємстві легкої промисловості.