

держава перша зацікавлена в тому, щоб повернути працездатних мігрантів та створити їм усі необхідні умови на батьківщині. Має бути стратегія економічного та соціального розвитку країни. А такий примітивний підхід, що будуть робочі місця, буде зарплатня і ніхто нікуди не поїде, уже не працює. Адже різниця в зарплаті між Україною та, наприклад, Німеччиною настільки велика, що українці все одно намагатимуться мігрувати.

Саме тому сьогодні завдання великих компаній – допомогти Україні скоротити темпи трудової міграції. І в цьому ключі ми повинні бути єдині, адже люди – це головний ресурс країни, без якого ми не зможемо говорити про стратегічні успіхи нашої держави [3].

Отже, в країні спостерігається тенденція щодо розширення міграції задля задоволення потреб у працевлаштуванні та покращення власного добробуту. Саме тому дослідження проблем зовнішньої трудової міграції молоді в Україні за умов глобалізації світового господарства є надзвичайно актуальним і практично значущим.

Список використаних джерел

1. До Європи на заробітки. Як Україні вирішити проблему трудової міграції? 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2019/01/25/pogljad/ekonomika/evropy-zarobitky.-yak-ukrayini-vyrishyty-problemu-trudovoyi-migracziyi>.
2. Міграція в Україні: наскільки проблема масштабна? :[інтерв'ю з експертами з питань міграції громадської організації «Європа без бар'єрів» Іриною Сушко і Катериною Кульчицькою / вів Д. Тимошенко] // Радіо.Свобода. – 2019.
3. Прожогіна К. Як вирішити проблему трудової міграції? [Електронний ресурс] / Ксенія Прожогіна // Новое Время. – 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/yak-virishiti-problemu-trudovoji-migraciji-2485402.html>.
4. Радчук О. Повернення трудових мігрантів: що не так робить держава? [Електронний ресурс] / Олександр Радчук // Аналітичний журнал: Слово і діло. – 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2019/10/18/kolonka/aleksandr-radchuk/suspilstvo/povernennya-trudovyx-mihrantiv-ne-tak-robtyt-derzhava>.
5. Щерба Г. І. Трудова міграція молоді та її наслідки для дітей в українському суспільстві / Г. І. Щерба. // Український соціум. – 2011. – С. 161–168.

Малярчук О.

студентка V курсу

юридичного факультету

Тернопільського національного

економічного університету

Науковий керівник: д.філол.н., професор

кафедри документознавства,

інформаційної діяльності та

українознавства ТНЕУ

Шкіцька І. Ю.

СУТНІСТЬ РОБОТИ З РЕЗЕРВОМ КАДРІВ

Сучасні установи часто стикаються з проблемою відсутності кандидатів на вакантну посаду, особливо у випадку термінової необхідності закриття вакансії. Це зумовлює необхідність формування кадрового резерву підприємства, що дасть змогу попередити кадровий «голод», змотивувати працівників, зберегти їх знання та досвід і, найголовніше, зекономити кошти – за рахунок скорочення часу на пошук та адаптацію нових працівників тощо.

Мета нашої роботи – з'ясувати важливість резервування кадрів в установах та визначити його засади.

Резерв кадрів – група потенційних працівників, здатних до діяльності в певній сфері. Ідеться про осіб, які пройшли всі етапи добору кадрів, висловили згоду на зарахування до

резерву і проходження підготовки/навчання й за своїми якостями відповідають вимогам установи, а тому можуть займати вакантні посади.

Можна з упевненістю сказати, що кадровий склад установи постійно перебуває в русі й зазнає змін. Добір кадрів визначає успіх і конкурентоспроможність установи, тому тим претендентам, які залишились (і які, відповідно, пройшли попередні етапи добору), не треба різко «вказувати на двері» – вони можуть становити список так званих «резервників».

Існує два види кадрових резервів: внутрішній і зовнішній [1, с. 123]. Внутрішній резерв формується з фактичних працівників організації. Сюди належать особи, які відзначаються високим професіоналізмом і здібностями й уже обіймають чи готові обіймати високі посади.

Зовнішній резерв складають особи, яких потрібно в першу чергу брати на посади, які звільнились [1, с.123], адже це – нові люди, які мають свіжі думки і нове бачення розвитку бізнесу. На нашу думку, зовнішній резерв кадрів має бути домінуючим у сучасному світі, адже це дає змогу уникнути таких негативних чинників, як застій кадрів, деструктивного принципу «хоч поганий, але свій», регресивних поглядів на ведення бізнесу і т.д.

З іншого боку, не треба недооцінювати внутрішній резерв, адже він забезпечує мінімальні витрати коштів і заощаджує час на пошук кандидатів та їх швидку адаптацію. До того ж помилки в оцінюванні особи-претендента тут будуть мінімальними.

За даними кадрового Е-журналу «Кадровик-01» [2], формування кадрового резерву треба здійснювати у два етапи: його формування та робота ним. Етап формування резерву передбачає:

- розроблення положення про кадровий резерв, у якому повинні визначатися принципи роботи з резервом;

- окреслення вимог до кандидатів, наприклад, визначення їхнього рівня кваліфікації, результатів роботи, стажу роботи, особистих якостей, знання справи тощо;

- формування групи кадрового резерву за різними категоріями (на основі визначення оптимальної чисельності резерву);

- організацію добору потенційних претендентів у резерв (керівники структурних підрозділів подають пропозиції щодо включення претендентів, або претенденти можуть запропонувати свою кандидатуру самі);

- проведення попереднього відбору осіб, які можуть обіймати посаду (на основі співбесіди, аналізу анкет, резюме, особової справи, трудової діяльності і под.);

- оцінку попередньо відібраних кандидатів;

- порівняльну характеристику осіб, які найбільше відповідають вимогам;

- уточнення й остаточне коригування списку «резервників», формування бази даних;

- прийняття керівником рішення щодо включення кандидатів до складу резерву;

- інформування кандидатів про зарахування до кадрового резерву.

Зауважимо, що формування резерву – лише половина справи. Для ефективної роботи з резервом треба здійснювати активну діяльність щодо підвищення професійного рівня тих осіб, які перебувають у резерві. Робота з резервом кадрів передбачає прогнозування змін у складі персоналу, попередній набір людей до резерву, здобуття інформації про якості та вміння кандидатів, їхню освіту, формування списку резерву кадрів [3, с. 91].

У роботі з кадровим резервом можна виокремити також:

- складання програми розвитку та професійного зростання кандидатів у резерві;

- затвердження бюджету витрат на роботу з резервом;

- ознайомлення «резервників» з програмою роботи;

- коригування роботи з формування резерву кадрів;

- щорічний звіт про здійснену роботу з резервом кадрів [2].

Таким чином, кадровий резерв – це база даних про гідних кандидатів, які за потреби можуть зайняти вакантну посаду в установі. Резервування працівників здійснюється з метою постійного і своєчасного поповнення складу працівників конкретної компанії, економії часу для пошуку кандидатів, мотивації осіб до проходження навчання і підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Антоненко І. Ю. Сутність кадрового резерву та особливості його формування на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 14. С. 122-124. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_14_50 (дата звернення 20.04.2020).
2. Денисова А. Формування кадрового резерву на підприємстві. 2018. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/4226-formuvannya-kadrovogo-rezervu-na-pdprimstv> (дата звернення 29.04.2020).
3. Храмов В. О., Бовтрук А. П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. Київ: МАУП, 2001. 112 с.

Маціє Р.

*студентка V курсу
юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник: д.і.н., професор,
завідувач кафедри інформаційної
та соціокультурної діяльності ТНЕУ
Гомотюк О.Є*

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ДОКУМЕНТОЗНАВЦЯ

Розвиток інформаційного суспільства в Україні передбачає впровадження електронного урядування, що має на меті створити якісно нові форми комунікації органів влади із громадянами, із суб'єктами господарювання. Запровадження в Україні електронного урядування передбачає розробку та впровадження технічних регламентів, стандартів, єдиних форматів та протоколів, узгоджених з відповідними міжнародними документами, що стосуються стандартизації та уніфікації діяльності органів влади, надання ними адміністративних послуг, формування електронних інформаційних ресурсів, електронного документообігу, електронного цифрового підпису тощо. Саме запровадження системи електронного документообігу є надзвичайно важливою та інноваційною потребою фахівців у сфері документознавства. Тому метою статті є визначити сутність інновації та охарактеризувати інноваційну діяльність документознавця в органах державної влади.

Відзначимо, що термін «інновація» зустрічається у всіх сферах людської діяльності. Значна увага науковців України і світу приділяється інноваціям. Теоретичні аспекти інновацій знайшли відображення у працях багатьох учених, зокрема, Ю.Бажала, Г.Бірмана, Т.Васильєвої, С.Ілляшенка, Л.Кавуненко, Л.Канторовича, Б.Твісса, Р.Фостера, Т.Хачатурова, Я.Хонко, В.Шапіро, Л.Шаршукової, Й.Шумпетера, А.Шустера, Ю.Яковця та ін. У багатьох дослідженнях термін «інновація» досить часто ототожнюється із категорією «нововведення», або розглядається як синонім терміну «новація». Й.Шумпетер вважається основоположником теорії дослідження інновацій, який першим провів межу між термінами «нововведення» та «інновації» [1]. Саме втілення нових ідей відрізняє «інновації» від «новацій» [2], адже якщо фахівцем відкривається щось принципово нове, то його можна назвати новатором, якщо трансформується наукова ідея – інноватором. Тож, варто розрізнити поняття «інновація» та «новація», адже під «новацією» розуміються засоби (нові методи, методики, технології, програми тощо), а «інновацією» – процеси, що розгортаються за певними етапами. Науковці наголошують, що інновація є введенням нового в мету, зміст, методи, форми та організацію діяльності [3]. Г. Шамота визначає «інновацію» як «керований процес організації системних та спрямованих на отримання вимірюваного результату змін щодо розробки нових чи вдосконалення існуючих товарів/послуг/технологій, використання нової сировини чи засобів виробництва, застосування нових механізмів ринкової адаптації, запровадження нових