

Список використаних джерел

1. В українських школах з 1 вересня 2025 року з'являться спецкласи для учнів з ООП. URL: <https://nus.org.ua/news/v-ukrayinskyh-shkolah-z-1-veresnya-2025-roku-z-yavlyatsya-spetsklasy-dlya-uchniv-z-oor/>
2. Нова українська школа. URL: <https://mon.gov.ua/tag/nova-ukrainska-shkola?&type=all&tag=nova-ukrainska-shkola>
3. Реформа освіти та науки. Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-osviti>

Богдан КАЛИНЯК

аспірант кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

Сучасні демографічні процеси в Україні характеризуються значним скороченням приросту осіб працездатного віку, що зумовлює скорочення пропозиції робочої сили на ринку праці.

Сьогодні вагомими чинниками формування пропозиції робочої сили є значні масштаби мобілізації чоловіків у віці 18 – 60 років в ЗСУ.

Великомасштабне вторгнення росії в Україну зумовило масове переміщення населення з східних регіонів в західні області, а жінок з дітьми в країни Західної Європи.

Згадані демографічні, воєнні і міграційні процеси зумовили виникнення проблем у функціонуванні підприємств критичної інфраструктури, які забезпечують мешканців водою, електроенергією, газом, паливно-мастильними матеріалами, транспортними послугами.

Скорочення персоналу водопостачальних, газо- і енергопостачальних та транспортних підприємств негативно

впливає на можливості надання мешканцям відповідних послуг, на обсяги і своєчасність надання цих послуг, що в кінцевому випадку формує певний соціально-психологічний клімат в сім'ях, колективах і в суспільстві в цілому.

В умовах воєнного часу адміністраціям згаданих підприємств доводиться докладати масштабних зусиль для забезпечення їх виробничою діяльністю, вишукувати можливості заповнення вакантних робочих місць, які в багатьох випадках є не привабливими, а робочий час не нормований. Аварійні ситуації на лініях електро-, газо- і водопостачання доводиться ліквідовувати вночі, у важких погодних умовах. Відсутність достатньої кількості водіїв транспорту порушує виробничі процеси через несвоєчасну доставку персоналу, сировини, продуктів харчування.

Служби персоналу підприємств критичної інфраструктури використовують існуючі можливості заповнення робочих вакансій за рахунок зовнішніх джерел:

- безробітних, що зареєстровані в міському центрі зайнятості і мають необхідну або споріднену професію;
- колишніх працівників, що перебувають на пенсії, але за умови матеріального стимулювання можуть працевлаштуватися;
- випускників вишів і профтехучилищ, або студентів останніх курсів, для яких можна застосовувати гнучкий графік роботи.

Залучення персоналу із зовнішніх джерел вимагає збільшення витрат на робочу силу у вигляді оптимальної заробітної плати постійного матеріального стимулювання.

В умовах тотального дефіциту персоналу важливим його джерелом є мобілізація внутрішніх резервів наявного персоналу. Сьогодні багато посад, які займали чоловіки, успішно заміщують жінки, що особливо поширене в транспортних організаціях. В умовах дефіциту кадрів оправдовує себе суміщення професій висококваліфікованими працівниками.

Заслуговує поширення практика співпраці державних і приватних інституцій у забезпеченні кваліфікованими кадрами підприємств і організацій критичної інфраструктури для надання

населенню широкого спектру необхідних послуг.

В умовах дефіциту кваліфікованих кадрів на підприємства критичної інфраструктури кадровим службам необхідно поєднувати співпрацю державних і приватних інституцій для максимального використання зовнішніх джерел і внутрішніх резервів забезпечення персоналом підприємств, що надають населенню послуги і особливо першої необхідності.

Юрій КАЧАН

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

Наталія КОТИС

КОНТРОЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах сучасного ринку якість продукції є одним із ключових чинників конкурентоспроможності та успіху організації. При вирішенні завдань підвищення якості продукції, особлива увага повинна приділятися такому виду управлінської діяльності як контроль [1, с. 57-58]. Контроль управління якістю є важливим інструментом забезпечення надійності та стабільності процесів виробництва, а також гарантією задоволення вимог споживачів.

Відповідно, ефективне управління якістю потребує впровадження систематичних методів контролю, що дозволяють своєчасно виявляти та усувати відхилення від стандартів якості. За видами методи контролю якості поділяються на: технічний, вимірювальний, реєстраційний та статистичний [2, с. 195-196].

Усі вищезазначені методи контролю якості досить широко застосовуються на підприємствах. Та найпоширенішими є вимірювальні та статистичні методи [2, с. 196].

Вимірювальний метод тісно переплітається із лабораторним, який передбачає знаходження показників якості працівниками