

Вышеупомянутые формы проявления социальной ответственности создают предпосылки для роста конкурентоспособности предприятия, ведь она является интегральным показателем, высокий уровень которого обеспечивает конкурентоспособная, безопасная для здоровья и окружающей среды продукция (которую производит ответственный производитель). Высокий уровень социальной ответственности работодателя формирует не только благоприятный морально-психологический климат в коллективе, но и способствует росту производительности труда. Высокий уровень ответственности предприятия как участника социальных отношений, экономических и политических отношений с государством, ответственности как делового партнера является необходимым условием высокой конкурентоспособности предприятия, его сбалансированного развития и формирования долгосрочных, стабильных деловых отношений с потребителями.

Перечень ссылок:

1. Адамик В. Оцінка конкурентоспроможності підприємства / В. Адамик, Г. Вербицька // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2008. – № 1. – С. 69-78.
2. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2014. – 216 с.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

О.О. Каменська, к.е.н.

Донецький університет економіки та права, м. Бахмут

В сучасних умовах глобалізації усіх галузей суспільного та економічного життя особливо актуальними стають проблеми реалізації активної соціальної політики – провідної основи вдосконалення людського потенціалу, що, у свою чергу, сприяє стійкому зростанню основних показників економічного розвитку. Людський капітал є визначальним чинником підтримки конкурентоспроможності економіки держави на світових ринках.

Проблеми формування, розвитку, модернізації і трансформації людського капіталу, його ролі в соціально-економічному розвитку держави висвітлено в роботах Г. Беккера, Дж. Кендрика, Дж. Мінцера, Т. Шульца, О. Грішнкової, Д. Богині та інших. При цьому було приділено багато уваги економічній цінності людського капіталу, його значимості для підвищення ефективності виробництва, а також підвищення добробуту як окремого індивідуума, так і держави в цілому.

Сьогодні глобалізація формує єдиний простір, змінюючи соціально-економічне життя окремої держави, характеризується посиленням міжнародної взаємодії та зростанням відкритості економіки, що має як позитивний, так і негативний ефект. Із другого півріччя 2014 року промислове виробництво України стрімко скорочується, при цьому криза сильніше всього охоплює найбільш складні і цінні галузі (по доходах та якості робочих місць): машинобудівні, хімічні та металургійні виробництва. За даними Держстату України, у травні 2015 року промислове виробництво скоротилося на 20,7 % в порівнянні із травнем 2014 року, значних збитків зазнають не тільки підприємства Донецької та Луганської областей, але і їхні партнери в інших областях України [1].

Слабкість економіки, великий зовнішній борг, криза банківської системи, збройне протистояння на сході країни, відсутність соціального захисту – є основними причинами масового відтоку людського капіталу з України. В умовах глобалізації розвинені країни і ТНК стають потужними центрами залучення професійно підготовлених кадрів із усього світу, «знекровлюючи» трудовий потенціал багатьох країн у його найбільш кваліфікованій частині. Виходячи з цього, Україні потрібно розвивати галузі, що мають конкурентні переваги, це насамперед сільське господарство, металургія та машинобудування.

Сільське господарство сьогодні є драйвером потенційного зростання економіки країни, що повинне привести до розвитку та створення робочих місць у суміжних галузях. Головною умовою успішного працевлаштування і реалізації своїх амбіцій є якість знань та вмінь випускників вищих навчальних закладів, що підлягає регулярному відновленню. Проблема освіти в Україні не тільки в її відірваності від ринку праці, загублена соціальна функція шкіл і вищих навчальних закладів. Традиційна школа не вчить критично оцінювати інформацію, працювати в команді, зважувати ризики, аналізувати і думати. Вона, як правило, дає базовий набір знань, тобто, те, із чим добре справляється Інтернет. Для більшості європейських країн, як і для України, актуальна не стільки доступність освіти, скільки якість знань та інформації. Сьогодні в Україні спостерігається тенденція дева-

львації людського капіталу в усіх галузях економіки: скорочення кадрового потенціалу, низький рівень знань випускників, одержувані спеціальності не відповідають ринковим потребам, що є однією з головних причин зниження його вартості. Відповідно до опитування Всесвітнього банку серед роботодавців в 2014 році в рамках дослідження STEP (702 компанії із чотирьох різних секторів промисловості), чи задоволені вони підготовкою тих кадрів, які приходять до них на роботу? Понад 60 % відповіли негативно. З них незадоволені саме практичними навичками співробітників близько 55 % – актуальністю знань і рівнем знань співробітників, необхідних роботодавцеві [2].

Для забезпечення якості людського капіталу та активізації інвестицій у його розвиток в Україні необхідно: сприяти стимулюванню процесу інноваційного розвитку в навчальних закладах, доповнивши його впровадженням інноваційних технологій в галузі одержання вищої освіти; забезпечити підготовку кадрів відповідно до сучасних вимог роботодавців за їхньою мобільністю, можливості генерувати нові ідеї і готовність до реалізації інновацій в рамках стратегічних цілей підприємства; ввести стимули до індивідуальних інвестицій в людський капітал шляхом виключення з оподаткованої бази особистих витрат на заходи з охорони та зміцнення здоров'я, освіти для себе і членів родини, виплат у фонди пенсійного та медичного страхування; регулювати пропозиції робочої сили на ринку праці, забезпечити професійну підготовку і підвищення якості робочої сили у відповідності зі структурними змінами, які відбуваються в економіці, вдосконалювати фінансове забезпечення політики зайнятості; розвивати систему професійної підготовки та перепідготовки, популяризувати новітні знання в науковій і науково-технологічній сферах; закріпити в Законі України «Про вищу освіту» право працівників вищих навчальних закладів, які є авторами об'єктів права інтелектуальної власності, на частину доходів роботодавця від комерційного використання об'єкту.

Перелік посилань:

1. *Анализ текущих тенденций социально-экономического развития Украины (по итогам 2014 года и I квартала 2015 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.finance.ua>*
2. *Самаева Ю. Девальвация человеческого капитала: диагнозы и рецепты [Электронный ресурс] / Ю. Самаева // Зеркало недели. – № 43-44. – Режим доступа : <http://www.zn.ua>.*
3. *Іляш О. І. Оцінка розвитку людського капіталу України / О. І. Іляш // Економіка і регіон. – 2008. – № 3(18). – С.141-145.*

СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ РЕКРУТЕРА

О.І. Кір'ян, к.е.н., доцент

А.О. Блохіна, здобувач вищої освіти

Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

Рекрутинг – це послуга з підбору та найму кваліфікованого персоналу сторонньою організацією за рахунок роботодавця. Рекрутер – це дипломований фахівець з кадрів, з відмінними комунікативними здібностями та знанням психології, який виконує функції посередника між здобувачем та роботодавцем [1]. Досить всебічно та коротко про діяльність рекрутера та вимоги до нього і результату його роботи розкрив, на нашу думку, автор матеріалу одного з інтернет-ресурсів [2]. З усіх описів та характеристик цієї діяльності можна зробити узагальнення, що головним завданням рекрутера є максимально оперативне заповнення вакантної пропозиції компанії, яка є його клієнтом. При цьому рекрутер повинен максимально чітко визначити потребу організації клієнта в поточній та довгостроковій перспективі, її очікування від майбутнього робітника з одного боку; та здійснити глибину комплексну оцінку здобувача з іншого так, щоб на практиці в ході виконання різноманітних завдань майбутнім робітником під впливом різноманітних чинників сподівання компанії-клієнта та здобувача справдились.

Держава також є зацікавленою стороною в ефективній роботі рекрутера. Від того, наскільки він забезпечить компанію кадрами, залежить її прибутковість і, відповідно, обсяг сплачених податків, розмір виробленого валового внутрішнього продукту. Від рівня задоволення здобувача залежить його продуктивність, тривалість затримки на даному підприємстві, тобто, держава отримає задоволеного громадянина та зменшення рівня безробіття. Все це підкреслює сучасну значущість роботи рекрутера на всіх рівнях.

Визначимо найбільші складності в роботі рекрутера та потенційні шляхи підвищення його професіоналізму з цих питань.