

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.

Першою та найголовнішою, на наш погляд, є проблема комунікаційного характеру. Підприємство-замовник досить обмежено розкриває інформацію про робоче місце. Воно надає посадову інструкцію, коротенький перелік додаткових вимог до кандидата або перелік потрібних якостей та здібностей. Тому рекрутер повинен сам завбачливо готувати питання та за допомогою відповідей на них створювати для себе максимально повне уявлення про майбутню роботу здобувача, його потенційне оточення, про перспективи розвитку та змін підприємства або його окремих структурних підрозділів.

В якості розвитку професіоналізму з цього питання можна визначити вміння комплексно підходити до проблеми, володіти психологічними навичками спілкування «з користю» з подальшим забезпеченням отримання необхідної інформації для створення повного уявлення про потреби вакантного робочого місця. Для цього необхідно додатково володіти риторикою, логікою, аналізом, узагальненням, що можна постійно розвивати за допомогою семінарів-тренінгів, участю в квестах, використовуючи комп'ютерні стимулятори (наприклад, певну групу ігор на уважність, стратегічне мислення тощо).

Нажаль, частіш за все замовник дуже умовно представляє стан ринку праці, вартість робочої сили з різними характеристиками, потенційні можливості та реальні дії конкурентів по роботі з кадрами. Тому рекрутер повинен бути оратором, аналітиком, педагогом, щоб донести власну думку та знання до клієнта. Особливо це стосується протиріч з рівнем оплати праці – роботодавець бажає сплачувати мінімум, а робітник і держава – отримувати максимум платні за роботу. Тому фахівцю необхідно одночасно розвивати навички обґрунтування здобувачам встановленого рівня оплати праці як найкращого; та навички підвищувати вартість робочої сили в очах роботодавця. Це вимагає наявності глибокого розуміння економіки, менеджменту, психології, риторики, здатності виступати перед аудиторією максимально переконливо. Тому отримати дані навички можливо завдяки постійному навчанню та самонавчанню, регулярній участі у виступах перед аудиторією, особливо – не досить доброзичливою.

На думку окремих фахівців в цій галузі, професіоналізм рекрутера лежить більше в інтуїтивній та емоційній сфері, а надавана ним кадрова послуга може вважатися продуктом як інтелектуальним, так і творчим одночасно. Тому, крім створення в собі бази економічних знань, спеціаліст повинен вміти поєднувати інформацію з різних областей в єдину, розвивати інтуїцію, креативність, що більшості типових робітників здається ірраціональною складовою діяльності.

Найвищим, на наш погляд, рівнем професіоналізму рекрутера можна вважати умови, за яких він змагається сам з собою – оцінює власні досягнення та їх покращення. Це – значно складніше, ніж змагатися з іншими рекрутерами. Тому професіоналізм буде зростати, в т.ч. і за допомогою оцінки рівня отриманих показників діяльності, які дійсно характеризують успішність: збільшення прибутковості діяльності, дотримання термінів та умов виконання поставлених задач, зростання вартості одиниці послуги, збільшення чисельності постійних клієнтів, зростання кількості нових звернень тощо. Окремі професіонали додають: дотримання плану робочого дня, зменшення відхилень показників власного тайм-менеджменту, зменшення кількості «виходів» з врівноваженого стану тощо. Фахівець поєднує все вищевказане та додає власне бачення поточних та стратегічних питань.

Перелік посилань:

1. *Кто такой рекрутер и в чём заключается его работа? [Електронний ресурс]. – Режим доступу на 25.04.2017: <http://podborkadrov.com/poisk-personala/rekruting/rekruter-eto.html>*

2. *Профессия рекрутер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://101.com.ua/articles/professija_rekruter_2768.html*

ПІДГОТОВКА БАРИСТИ ЯК ФАХІВЦЯ ПРОФЕСІЇ «БЕЗ КОРДОНІВ»

О.І. Кір'ян, к.е.н., доцент

Д.В. Ігнатенко, здобувач вищої освіти

Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

Не зважаючи на поглиблення економічної, політичної та соціальної кризи, населення країни поступово підвищує рівень життя, звикаючи до нових видів сервісу. Одним з таких можна вважати активне поширення в містах послуг баристи, виведення їх зі складових послуги харчового закладу у відокремлену послугу.