

Льсько А.В.,

*асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

Хасіна О.М.,

*студентка 4 курсу, спец.6505,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

**ПОКОЛІННЯ Y : КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ВИПУСКНИКА
СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ» ДВНЗ КНЕУ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА НА РИНКУ ПРАЦІ**

**GENERATION Y: COMPETITIVE ADVANTAGES
OF A GRADUATE OF THE SPECIALTY "HRM AND LABOR
ECONOMICS" KYIV NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY NAMED
AFTER VADYM HETMAN ON THE LABOR MARKET**

Pyenko A.V.,

Assistant of Professor of Personnel Management and Labor Economics
Department, State Higher Educational Establishment «Kyiv National
Economic University Named After Vadym Hetman »

Khasina O.M.,

student of 4th year, special.6505, State Higher Educational Establishment
«Kyiv National Economic University Named After Vadym Hetman»

АНОТАЦІЯ. У статті розкрито особливості покоління Y відповідно до теорії поколінь XYZ. Розглянуто відповідність поколінню Y студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» за результатами соціологічного дослідження, а саме особливості використання ними соціальних мереж та фахових програм, прагнення бачити залежність між результатами роботи та винагородою за працю. Обґрунтовано конкурентні переваги випускника спеціальності 6505 через набуті фахові знання. Запропоновано напрямки підвищення конкурентоспроможності для майбутніх HR-ів КНЕУ ім.В.Гетьмана з метою покращення співпраці між роботодавцями та провайдерами освітніх послуг на ринку праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: покоління Y, конкурентоспроможність випускника, ринок праці, спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці».

ANNOTATION. In the article the features of generation Y are disclosed in accordance with the theory of generations XYZ. The compliance among the Y- generation and students with the specialty "Human Resources Management and Labor Economics" are acquired according to the results of the sociological research, that is, firstly, the

specifics in the using of social networks (types, content, duration of use) and professional programs, which are used in HR sphere in Ukraine, and secondly, the desire to see the relationship between the results of work and the remuneration for work (experience and expectations of the salary received in the labor market).

The competitive advantages of a graduate of the specialty 6505 due to the acquired professional knowledge in KNEU are substantiated by assessing their necessity for the labor market and their availability. The directions of increasing competitiveness for future HR-specialists of KNEU named after V.Getyman are proposed in order to improve cooperation between employers and providers of educational services in the labor market.

KEY WORDS: Generation Y, graduate competitiveness, labor market, specialization "HRM and Labor Economics".

Вступ. В умовах нестабільної економіки ринок праці має швидко реагувати на зміни, щоб готувати якісних фахівців та швидко асимілюватися на ринку. Основною робочою силою, що буде домінувати на ринку праці й створювати ВВП найближчі 30-40 років буде покоління Y.

Основними дослідниками теорій XYZ (1991 рік) із США, що запропонували цю теорію, є Нейл Хоув Уілям Штраус[1]. Серед вітчизняних та зарубіжних дослідників, що займалися вивченням поколінь належать Бродбридж А.М., Максвелл Г.А., Огден С.М. [2], Ейснер С.П. [3], Упрович М.Л., Стефенс П.С.[4], Русаков С. С. [5], Бондар К. М. [5] та інші. На практиці вивчалися різні аспекти покоління Y (міленіалів), проте дослідження про майбутніх HR-ів- міленіалів, що будуть підбирати персонал й виконувати інші функції управління людськими ресурсами відсутні, що передбачає необхідність дослідження цього питання на прикладі спеціалізації 6505 КНЕУ ім.В.Гетьмана.

Метою статті. Дослідити належність випускника спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана поколінню Y, виявити наявність їх конкурентних переваг на ринку праці та сформувані рекомендації по покращенню підготовки фахівців HR для покращення співпраці між провайдером освітніх послуг та роботодавцями.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до визначення конкурентоспроможність працівника – це «здатність працівника успішно конкурувати на ринку праці з працівниками, які мають аналогічну професію, спеціальність, кваліфікаційний рівень, що забезпечуються високим рівнем професіоналізму особистими якостями, мотивацією та інноваційним потенціалом»[7]. Щоб її забезпечити вищі навчальні заклади мають враховувати

кон'юнктуру ринку праці та особливості сучасного покоління. Особливо це актуально при підготовці майбутніх HR-фахівців.

Відповідно до джерел 1-4, нами було виділено основні особливості покоління міленіалів. Покоління Y, народжені з 1983 по 2003 роки, мають такі сильні сторони: 1) вірять у власну вдачу та розраховують на швидкий успіх; 2) бачать зв'язок результатів праці та матеріальної винагороди; 3) основні мотиватори до праці - матеріальний чи побудова кар'єри;

5) володіють сучасними технологіями; 6) мультизадачні в виконанні роботи, швидко навчаються та люблять навчатися; 7) добре навчаються з ментором\наставником та при використанні гейміфікації чи онлайн технологій. До недоліків міленіалів відносять: 1) не вміння чекати чогось дуже довго, хочуть все і відразу; 2) не стійкі до поразок та дуже залежні від похвали й критики; 3) швидко кидають роботу\навчання при відсутності мотиваторів; 4) не можуть працювати без винагороди за ідею; 5) не хочуть починати кар'єру з низів, проте прагнуть швидкого зростання; 6) працюють добре тільки при чітко поставлених короткозадачних цілях; 7) вимагають гнучкого графіку роботи.

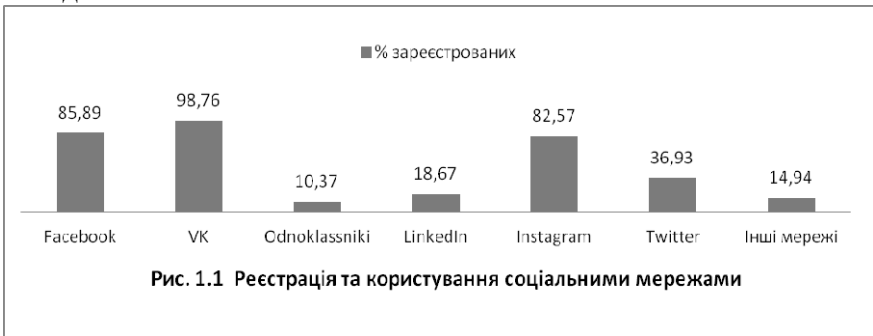
Наступні 30-40 років міленіали будуть домінуючою робочою силою на ринку праці, а спеціалізація 6505 КНЕУ ім. В. Гетьмана випускає майбутніх HR-ів, що будуть з одного боку, робочою силою на ринку праці, а з іншого, як фахівці, формувати попит на робочу силу, виникає необхідність дослідження основних мотивів для випускника, що впливають на конкурентоздатність

Основними завданнями статті на проведеного нами дослідження є дослідження гіпотез щодо: 1) конкурентних переваг випускника спеціальності 6505 через фахові компетенції (в т.ч. знання іноземної мови); 2) володіння фаховими ІТ; 3) активного використання соціальних мереж (контент, час використання тощо), що є необхідним в сучасних умовах; 5) залежність досвіду роботи та заробітної плати.

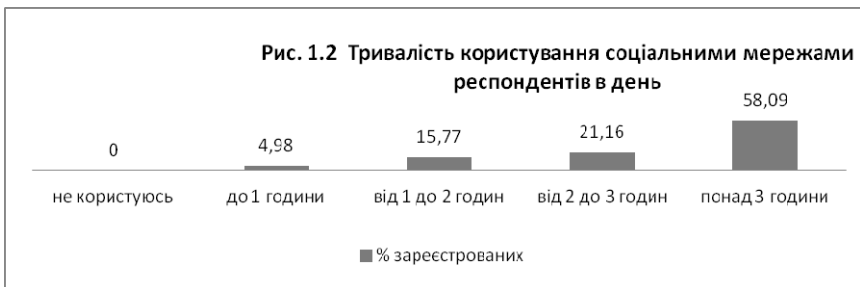
З метою виявлення конкурентних переваг випускника спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» КНЕУ імені Вадима Гетьмана покоління на ринку праці нами було проведено соціологічне дослідження та опитано 241 студентів даної спеціальності (1-6 курси денної та заочної форми навчання). Вибірка є репрезентативною, бо становить 68,27% від генеральної сукупності (253 чоловіки). Необхідно зазначити, що 100% опитаних народилися в період з 1983 року по 2004 рік, та відносяться до покоління Y.

В результаті проведеного дослідження на прикладі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» КНЕУ ім.В.Гетьмана були підтверджені такі гіпотези в межах вибірки:

1) Покоління Y надає перевагу соціальним мережам. Для підтвердження гіпотези розглянемо результати нашого дослідження. З рис.1.1, ми можемо побачити, що більшість респондентів покоління Y (враховуючи множинність вибору) надають трьом соціальним мережам таким, як Facebook, VK та Instagram. Це понад 82% опитаних. Менш популярними мережами є Twitter, фахова мережа LinkedIn та інші мережі названі респондентами (Viber, WhatsApp, Google, Mail.ru, Gmail тощо). Найменш популярною є мережа Однокласники. Її використання є більш характерним для покоління X.

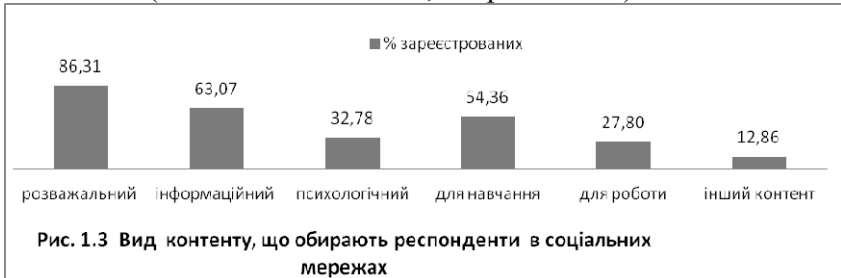


Тривалість користування соціальними мережами респондентів в день наведена на рис.1.2 свідчить, що більше половини респондентів (58,09%) проводять тільки в соцмережах понад 3 години та всі респонденти користуються ними.



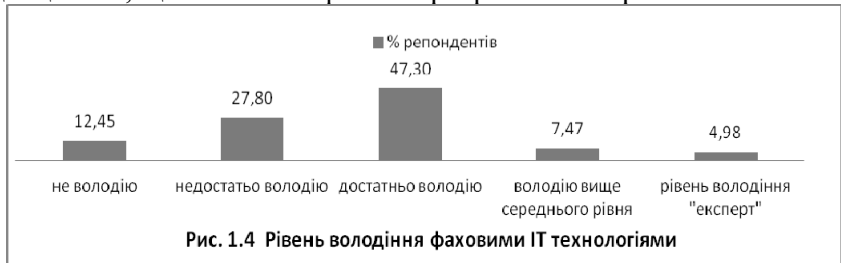
Аналіз контенту, яким користуються респонденти на основі рисунку

1.3 показав, що домінує при множинному виборі розважальний(фільми, ігри, музика тощо) -86,31%, інформаційний(новини, спорт, історія) -63,07% та для навчання – 54,36%. Найменше використовують контент для роботи – тільки 27,8% опитаних та для інших цілей(особисті захоплення, потреби тощо).



Отже, більшість респондентів проводять не менше 3 годин у різних соцмережах використовуючи інформаційних, розважальний та для навчання контент.

2) Покоління Y володіє сучасними фаховими технологіями. Ця гіпотеза частково підтвердилася. На рис. 1.4, ми можемо бачити рівень володіння фаховими ІТ технологіями. Лише 43,7% достатньо володіють фаховими ІТ технологіями, 7,48% володіють вище середнього рівня та 4,98% є експертами в цих програмах. Такі результати дослідження пов'язані з тим, що студенти починають опановувати фахові програми з 3-4 курсу, а в опитуванні брали участь і студенти й 1,2 курсів. Експертами себе вважають переважно ті студенти, які працюють за фахом та використовують вказані програми щоденно. Крім того, частина дисциплін, що вивчають фахові програми є вибірковими.



З рис.1.5, ми можемо бачити, що найпоширенішими фаховими програмами є програми ІС «Кадри, зарплата», E-staff та Experium, проте респонденти також надають перевагу й іншим

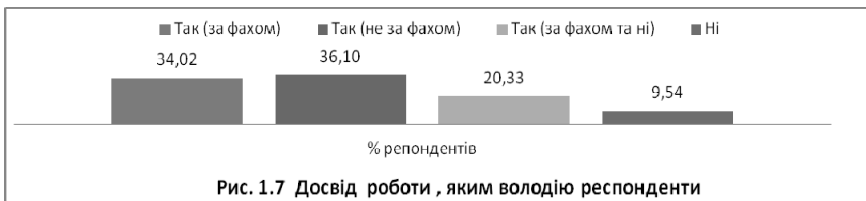
програмам (56,85%), що є онлайн доступними для підбору персоналу чи виконання інших функцій в сфері HR.



Аналіз знання аналітичних програм показав наступні результати. Переважна більшість володіє Excel (98,76%), в однаковій мірі по 26% респондентів використовують Statistica та Project.

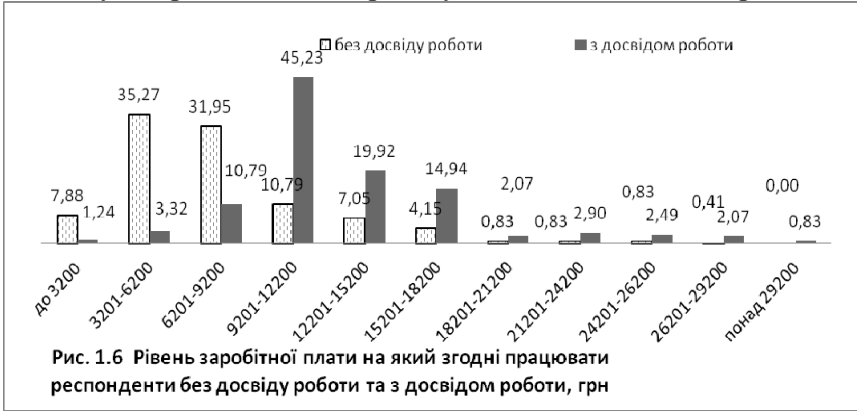


3) Покоління Y прагне бачити реальні результати роботи та бажано у грошовому еквіваленті. Відповідно до результатів опитування на рис. 1. досвід роботи не мають тільки 9,54%. Це переважно студенти 1-2 курсу денної форми навчання. 34,02% опитаних мають досвід роботи за фахом, 20,33% мають досвід роботи, як за фахом, так і не за фахом та 36,1% респондентів мають інший досвід років. Отже, 90% опитаних мають досвід роботи.



Порівнюючи очікування респондентів щодо зарплатного рівня без досвіду роботи та з досвідом роботи, необхідно зазначити, що без досвіду роботи переважна більшість студентів готові працювати з зарплатою у діапазоні 3201- 6200 грн – це 35,27% та з зар-

платою від 6201 до 9200 грн – це 31,95%. Лише 7,88% студентів готові були працювати на зарплату нижче мінімального рівня.



Очікування студентів з досвідом роботи різняться. Так, 45, 23% згодні працювати з зарплатою від 3 до 4 мінімальних зарплат, для 19,92% - це від 4 до 5 мінімальних зарплат, для 14, 94% - це від 5 до 6 мінімальних зарплат. Лише 1,24% згодні працювати на розмір зарплати, що нижчий за мінімально встановлений державою. Необхідно зазначити, що такі розміри заробітної плати, що обрала більшість опитаних відповідають ринковим очікуванням.

Тобто студенти, отримуючи досвід роботи під час навчання, чітко розуміють, що зростає їх вартість, та прагнуть найшвидше стати конкурентоспроможними, що підвищить їх ціну.

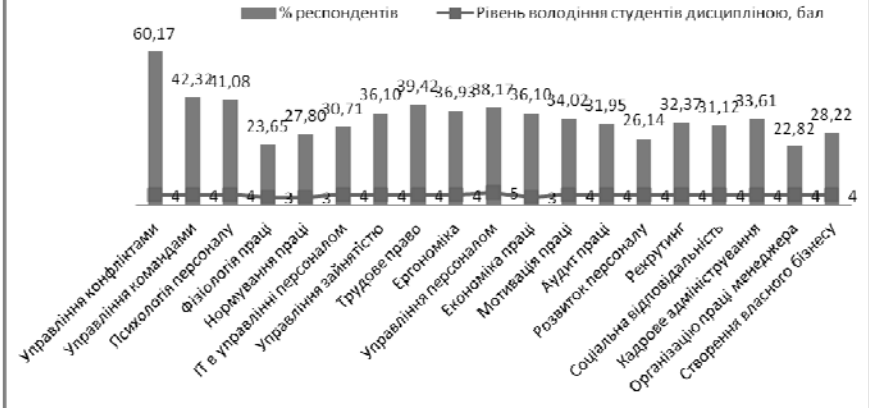
4) Покоління Y є конкурентоспроможними на ринку праці. На рис. 1.7 та рис.1.8, ми можемо побачити результати дослідження оцінки власного рівня знань респондентами спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» та оцінку необхідності знань на ринку праці за шкалою: 1

– не володію, 2-незадовільний, 3-середній, 4- добрий, 5- відмінний. На рисунках показані домінуючі значення серед опитаних.

Найнижчий рівень володіння студентів є середнім був оцінений по дисциплінам «Фізіологія праці», «Нормування праці» та «Економіка праці».

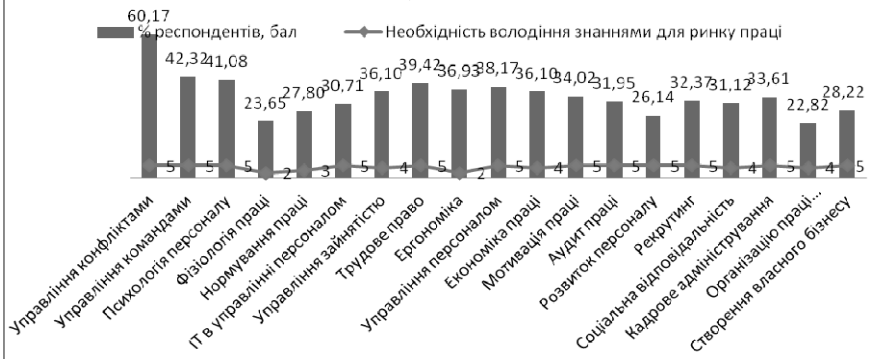
На нашу думку, це пов'язано з аналітичним характером дисциплін. Найвищий рівень має дисципліна «Управління персоналом», тобто відмінний рівень, що пов'язано з акумулятивним ефектом від вивчення

Рис. 1.7 Оцінка власного рівня знань респондентами спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», %



інших дисциплін. Всі іншими дисциплінами студенти володіють добре за даними опитування. Відсоток опитаних з певним балом по дисципліні

Рис. 1.8 Оцінка необхідності знань зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» на ринку праці, %

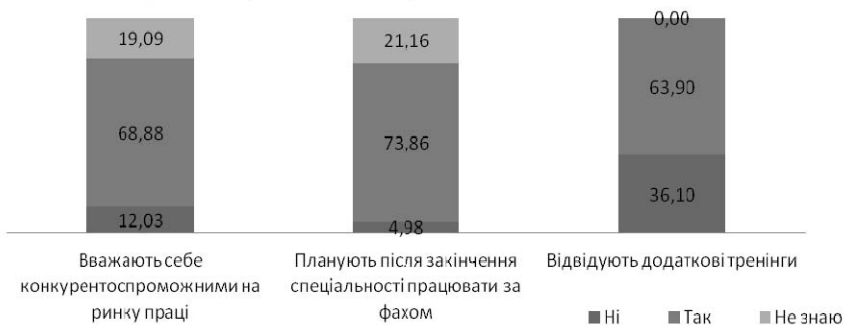


залежить від того на якому курсі викладається дисципліна, а не її значення. Більшість фахових дисциплін починають викладати з 3-4 курсів, інші – на 5 курсі, отже відсоток охоплених щодо рівня знань буде меншим. Крім того, деякі з дисциплін є вибірковими.

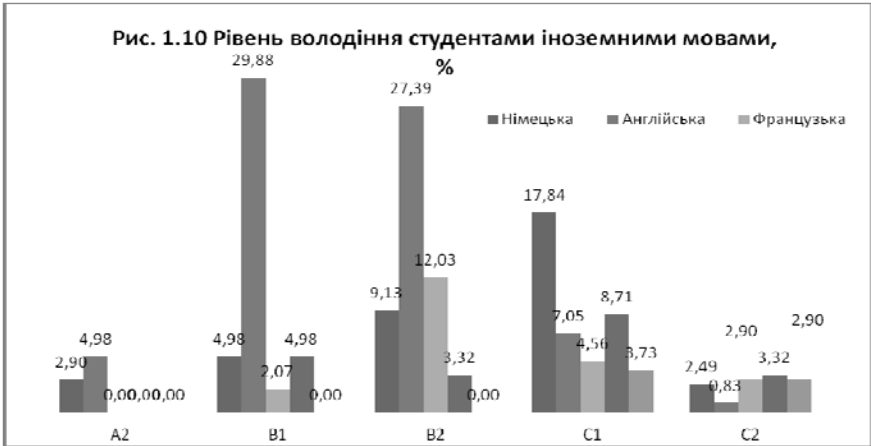
Аналіз оцінки необхідності знань зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» на ринку праці на даних рис 1.8 показує, що найбільш цінними для опитаних в сфері HR є «Управління конфліктами», «Психологія праці», «Управління командами», «ІТ в управлінні персоналом», «Трудове право», «Управління персоналом», «Мотивація праці», «Аудит персоналу», «Розвиток персоналу», «Рекрутинг», «Створення власного бізнесу», «Кадрове адміністрування». Найменш цінними в опитуванні є «Ергономіка» та «Фізіологія праці», що пояснюється більш вузькою сферою застосування та необхідністю цих знань при НДКР. У інших випадках підприємства в Україні не вважають за потрібне застосовувати ці знання на практиці, крім вимог, що передбачені законодавчо.

Отже, рівень знань студента випускника дозволяє йому бути конкурентоспроможним на ринку праці, оскільки за власними оцінками 68,88% опитаних вважають себе такими, що зображено на рис 1.9. Крім того, 63,9 % опитаних відвідують додаткові тренінги, та 73,86% планують працювати за фахом.

Рис. 1.9 Оцінка власної конкурентоспроможності респондентами, відвідування додаткових тренінгів та планування працювати за фахом після закінчення ВНЗ, %



Аналізуючи рис 1.10 можна зазначити, що більшість студентів вивчають англійську мову та мають рівень B1 та B2. Популярною є німецька мова з рівнем володіння C1 та B2. Необхідно зазначити, що близько 23,65% респондентів вивчають 2 мови. На нашу думку, такий рівень знання мов є середнім, проте відповідає вимогам сучасного ринку праці.



Висновки. В результаті проведеного дослідження можна зазначити, що випусник спеціальності 6505 є типовим представником покоління Y є конкурентоспроможним на ринку праці, оскільки має досвід роботи, добре володіє фаховими знаннями й ІТ, на середньому рівні знає іноземну мову, відвідує додаткові тренінги, активно користується соцмережами та бачить чітку залежність між власним досвідом роботи та зростанням зарплати.

Основними рекомендаціями для провайдерів освітніх послуг при підготовці випусників спеціалізації 6505 можуть стати: 1) підвищення якості освітніх послуг при вивченні ІТ фахових технологій та аналітичних програм; 2) посилення вивчення іноземних мов (бажано з 1 до 2-3); 3) використання соціальних мереж для навчання майбутніх фахівців; 4) посилення зв'язку з роботодавцями з метою розробки спільних тренінгів та набуття практичних навичок; 5) запрошення сторонніх бізнес-тренерів для покращення підготовки фахівців; 6) формування мультизадачних завдань з використанням ІТ технологій й посилення гейміфікації процесу навчання.

Основними рекомендаціями для роботодавців при мотивації HR-ів покоління Y можуть стати: 1) мотивація через навчання (гейміфікація\ ІТ тощо) та ефективне наставництво; 2) встановлення мультизадачних завдань з розбивкою на короткострокові цілі з видимим результатом; 3) розробка системи мотивації, що передбачає чіткий зв'язок між результатом та оплатою чи іншим видом стимулювання, що є актуальним для міленіала; 4) моніторинг раз на квартал мотивів міленіалів до праці.

Список літератури:

1. Strauss W., Howe N. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069 // New York. – 1991.
2. Broadbridge A. M., Maxwell G. A., Ogden S. M. Selling retailing to Generation Y graduates: recruitment challenges and opportunities //The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research. – 2009. – Т. 19. – №. 4. – С. 405- 420.
3. Eisner S. P. Managing generation Y //SAM Advanced Management Journal. – 2005. – Т. 70. – №. 4. – С. 4.
4. Upcraft, M. L., & Stephens, P. S. (2000). Academic advising and today's changing students. In V. N. Gordon & W. R. Habley (Eds.), Academic advising: A comprehensive handbook (pp. 73–83). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Русаков С. С. Нові тенденції молодіжної культури в контексті розвитку креативної індустрії //Гілея: науковий вісник. – 2016. – №. 110. – С. 276-280.
6. Бондар К. М. Цінності та життєві смисли юнацтва українського відлуння- покоління Y //України, 2016© Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2016. – С. 192.
7. Кибанова А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: моногр. / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева; Гос. ун-ту правления. – М. : ИНФРА, 2011. – 229 с.

References

1. Strauss W., Howe N. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069 // New York. – 1991.
2. Broadbridge A. M., Maxwell G. A., Ogden S. M. Selling retailing to Generation Y graduates: recruitment challenges and opportunities //The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research. – 2009. – Т. 19. – №. 4. – С. 405-420.
3. Eisner S. P. Managing generation Y //SAM Advanced Management Journal. – 2005. – Т. 70. – №. 4. – С. 4.
4. Upcraft, M. L., & Stephens, P. S. (2000). Academic advising and today's changing students. In V. N. Gordon & W. R. Habley (Eds.), Academic advising: A comprehensive handbook (pp. 73–83). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Rusakov S. S. Novi tendentsii molodizhnoi kultury v konteksti rozvytku kreatyvnoi industrii //Hileia: naukovyi visnyk(Gileya: scientific Herald.). – 2016. – №. 110. – С. 276-280.[in Ukraine]
6. Bondar K. M. Tsinnosti ta zhyttievi smysly yunatstva ukrainskoho vidlunnia-pokolinnia Y //Ukrainy, 2016© Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy, 2016. – S. 192. [in Ukraine]

7. Kybanov A. Ia. Upravlenye personalom: konkurentosposobnost vypusknikov vuzov na rynke truda: monohr. / A. Ia. Kybanov, Yu. A. Dmytryeva; Hos. un-tu pravleniya. – M. : YNFRA, 2011. – 229 s. [in Russian]

УДК 330

Сердюк І.Г.

*к. е. н., доцент кафедри міжнародної економіки
Київського національного економічного
Університету імені Вадима Гетьмана*

**ПЛАТА ЗА ДІЇ, ПОВ'ЯЗАНІ З ОХОРОНОЮ ПРАВ
НА ОБ'ЄКТИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ:
ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ**

**OFFICIAL FEES FOR ACTIONS RELATED TO INTELLECTUAL
PROPERTY OBJECTS: THEORETICAL
AND PRACTICAL CHALLENGES**

I. Serdyuk,

PhD in Economics, Associate Professor
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

АНОТАЦІЯ: У даній статті порушені теоретичні та практичні питання визначення розмірів зборів за дії з об'єктами права інтелектуальної власності в Україні, досліджено зарубіжний досвід у цій сфері, розроблено рекомендації щодо вдосконалення існуючої системи зборів за дії з об'єктами права інтелектуальної власності та їх інтеграції в існуючу систему адміністративних послуг в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інтелектуальна власність, об'єкти права інтелектуальної власності, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, торговельні марки, інновації, адміністративні послуги.

ABSTRACT: The present paper addresses topics concerning theoretical and practical challenges of determining fees for actions related to the protection of intellectual property rights in Ukraine, analyzes international experience in this field, develops recommendations concerning optimization of the existing system of fees for actions related to the protection of intellectual property rights and its integration into the present system of administrative services in Ukraine.

KEY WORDS: intellectual property, IP objects, inventions, utility models, industrial designs, trademarks, innovations, administrative services.