

Зростання показників оптової, роздрібної торгівлі, а також зростання найманих працівників цього виду економічної діяльності свідчить про позитивні тенденції розвитку, але висуває нові вимоги до професійної компетентності працівників.

Детальне вивчення компетентностей, що необхідні конкурентоспроможним працівникам торгівлі, дозволить підвищувати ефективність діяльності підприємств і здійснювати загальний економічний розвиток.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум : навч.посіб. / О.А. Грішнова. О.М. Білик. — К.: Знання, 2012. — 280 с.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2020. № 10(1).

УДК 331.53

Вонберг Т. В.

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Баніт О. В.

магістрантка
ІБО ДВНЗ «КНЕУ імені Вадма Гетьмана»
м.Київ, Україна

JOB OFFER ЯК СКЛАДОВА ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Беззаперечно, процес пошуку, відбору й залучення персоналу є важливим і значущим як для роботодавців, так і для кандидатів на вакантні робочі місця. На практиці під час означеного процесу його учасники можуть зіштовхуватися з численними ризиками та перешкодами. Так, для роботодавця ризик полягає в тому, що кандидат на певному етапі рекрутингу може змінити рішення щодо працевлаштування в компанію або вимагати вигідніші умови, ніж

ті, про які домовилися напередодні. Ризиками для кандидата можуть бути, зокрема, ситуації, коли на пропоноване кандидатові робоче місце працевлаштовують іншого кандидата, або під час працевлаштування пропонують меншу заробітну плату, ніж була обіцяна на етапі співбесіди тощо. Фахівці з рекрутингу також потрапляють у неприємну ситуацію, коли обраний кандидат в останню мить відмовляється від пропозиції. Іншими словами, доки трудовий договір не підписаний, у невизначеному стані знаходяться всі учасники процесу — роботодавець, кандидат і рекрутер. У цьому випадку Job-offer (джоб оффер) покликаний хоча б частково знизити тривожність і непередбачуваність та засвідчити серйозність намірів сторін.

Job Offer уже давно увійшов у практику зарубіжних фахівців з добору персоналу. В Україні традицію підписання цього документу між кандидатами й роботодавцями започаткували іноземні міжнародні компанії, які почали відкривати свої регіональні офіси. Згодом й українські компанії почали запроваджувати цю процедуру в практику роботи з персоналом.

Загалом, Job Offer — це оформлена в письмовому вигляді пропозиція роботи. Опис домовленостей між роботодавцем і кандидатом, як письмове підтвердження умов праці, обумовлених під час співбесіди, дає можливість зафіксувати основні положення, які потім будуть продубльовані в трудовому договорі. Таким чином, підписаний двома сторонами Job Offer дає можливість роботодавцю закрити вакансію, а кандидату — спокійно і впевнено почати процедуру звільнення та підготовки до нової трудової діяльності.

Разом з тим, під час використання цього інструменту виникає два питання. Перше пов'язане з оформленням, друге — з його юридичною силою. Як засвідчує аналіз літературних і нормативних джерел, Job Offer не має усталеної форми. На практиці найчастіше він оформлюється на фірмовому бланку організації і фіксує основні положення, що були обговорені роботодавцем і кандидатом під час усної співбесіди. Цих положень може бути різна кількість: у публікаціях зустрічається їх перелік від 10 до 18 [1; 2]. Однак, ключовими можна вважати такі: чітка назва посади та її місце в організаційній структурі компанії, рівень підпорядкованості (назва відділу, департаменту, підрозділу чи проекту, де кандидат буде працювати, за потреби прізвище, ім'я, посада безпосереднього керівника), перелік функціональних обов'язків (зони відповідальності), умови роботи (графік, форма зайнятості, відрядження, можливість працювати віддалено, відпустка та ін.),

місце роботи (адреса, якщо є кілька офісів в одному місті), дата виходу на роботу, умови випробувального терміну, перелік документів, необхідних для оформлення на роботу, ключові показники ефективності роботи тощо.

Важливим пунктом Job Offer є фінансова сторона домовленостей. Якщо в організації грейдова система оплати праці, варто одразу вказати, який грейд має посада. Обов'язково повинно бути вказано чи включає сума заробітної плати податки та інші відрахування. Крім того, може бути вказаний розмір заробітної плати в період випробувального терміну та після його закінчення. Окрім заробітної плати доцільно вказати й інші складові компенсаційного пакету. У Job Offer вказуються також певні конфіденційні застереження. Наприклад, кандидату може бути заборонено розголошувати факт переходу на нову роботу до першого робочого дня або до офіційного прес-релізу компанії.

Job Offer, зазвичай, готується HR-менеджером компанії-роботодавця, який надсилає документ потенційному працівнику з проханням підтвердити його отримання. Також для підписання Job Offer можна запросити кандидата в офіс. Якщо якісь важливі пункти були пропущені чи неправильно записані роботодавцем, то кандидат має право попросити уточнити або виправити. Сторони знову обговорюють умови працевлаштування, вносять корективи. Якщо кандидата все влаштовує, він приймає пропозицію і підписує Job Offer, тим самим зобов'язується вийти на роботу в означений день і годину й надалі дотримуватися усіх пунктів.

Друге питання, на якому хочеться зупинитися, це правовий статус Job Offer. На жаль, в Україні такий документ не має юридичної сили, оскільки в чинному трудовому законодавстві немає згадувань про нього, а отже, обов'язкової вимоги його підписувати. Виходить, навіть при підписаному Job Offer кандидат може не вийти на роботу, так само як і роботодавець може відмовити запрошеному фахівцеві. Разом із тим, на наш погляд, це письмове підтвердження певних домовленостей може вважатися непрямым доказом, особливо це стосується тих випадків, коли треба захистити свої права, адже докази судом оцінюються у їх сукупності. Залежно від справи суд буде вирішувати, приймати цей документ як доказ, чи ні. І в цьому випадку роботодавець захищений набагато менше кандидата. Так, якщо компанія порушила свої обіцянки і не працевлаштувала фахівця, той може поскаржитися або, як мінімум, розмістити інформацію в інтернеті. Зараз усе більше компанії піклуються про свій імідж і зайві скандали в мережі ні-

кому не потрібні. А ось у зворотний бік це правило не працює. Якщо здобувач в останню хвилину відмовився від працевлаштування, керівник нічого зробити не зможе, оскільки кожен громадянин України має право вільно вибирати місце працевлаштування. Утім, судові позови, пов'язані з підписанням Job Offer, швидше виняток ніж правило [2]. Це радше моральний аспект, угода про те, що сторони виконають взяті на себе зобов'язання. Відомі зарубіжні компанії намагаються дотримуватися цих моральних гарантій, підтримуючи свій імідж та репутацію.

Отже, можемо підсумувати, що Job Offer на сьогодні — це документ, що немає юридичної сили, а отже, зробити його частиною механізму залучення персоналу можуть лише відповідні нормативно-правові зміни. Варто наголосити, що впроваджувати Job Offer є сенс лише тим компаніям, які дотримуються законодавства про працю. Підписаний Job Offer є скоріше моральною гарантією того, що і роботодавець, і претендент на посаду виконають свої зобов'язання. Загалом Job Offer показує серйозні наміри компанії, культуру найму, повагу до кандидатів і працівників, високі стандарти компанії та впевнену позицію на ринку праці.

Список літератури

1. Березова Н. Job Offer: важливі пункти та переваги для роботодавця. URL:<https://prohr.rabota.ua/job-offer-vazhlyvi-punkti-ta-perevagi-dlya-robotodavtsya/>
2. Shyshenko Y. Що таке Job Offer? URL: <https://www.shyshenko.com/blog/job-offer>
3. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5-13.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2020. №10(1).