

мети суспільства, що трансформується та відображує тенденцію гуманістичного розвитку цивілізації (вимірюється на кваліметричній основі). Ця найважливіша властивість робить його незамінним для цілей стратегічного розвитку країни, яка прагне до демократичного суспільства. Потребується зміна системи матеріальної, соціальної та моральної мотивації до праці, що базуватиметься на відповідальності за виконану роботу гідної винагороди за результати праці. Потрібно пам'ятати, що масова **перестановка кадрів** абсолютно марна. Важливо інше – **створити умови для зміни поведінки** чи спорудити те русло, яким «потече» продуктивна діяльність і якість результатів українців, якими вони зможуть гордитися.

Література:

1. В. Бакуменко, С. Попов. Парадигма інноваційного розвитку суспільства: сучасні концепції реформування публічного управління // Див. зб. наук. пр. «Ефективність державного управління» Вип. 43 – 2015. – С. 21–28.
2. Терещенко Н. В. Стратегія цільового управління в системі державної влади // Вісник української академії державного управління при Президентові України. – 2003. – №2. – С. 45–50.

УДК 331. 5-053. 81:005. 953. 2:378. 063

Федоренко Н. І.

канд. соціол. наук, доцент кафедри соціології

КНЕУ ім. В. Гетьмана

РОБОТОДАВЦІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СУЧАСНІ МЕТОДИКИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ СЕРЕД МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

Працевлаштування молоді – одна з найскладніших проблем сучасного ринку праці. Соціально-економічні трансформації, які відбуваються в Україні, відображаються у першу чергу на молодому поколінні українців. Неузгодженість рівня вищої професійної освіти з вимогами й пропозиціями з

боку ринку праці призвела до девальвації дипломів багатьох спеціальностей на ринку праці й зростання безробіття серед випускників ВНЗ. Роботодавець сьогодні віддає перевагу професіоналізму, однак професійні знання і досвід не єдині вимоги до претендентів на працевлаштування. Особливо це стосується молодих випускників вищих навчальних закладів, які мають теоретичні знання, але не мають досвіду вирішення виробничих та управлінських задач.

З ціллю відбору найкращих молодих спеціалістів сучасні роботодавці застосовують все складніші методики відбору персоналу, з особливостями яких претенденти на вакантні посади часто не знайомі. Оцінка персоналу передбачає порівняння професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці претендента з відповідними параметрами, вимогами, еталонами.

Відбір проводиться у кілька етапів. На попередньому етапі відбору відбувається первинне виявлення кандидатів, здатних виконати необхідні функції. Круг претендентів максимально звужується і формується резерв, з яким і проводиться надалі ретельніша робота (аналіз анкет, резюме, характеристик, рекомендацій). Первинна співбесіда проводиться спеціалістом відділу кадрів. Її мета –детальніше знайомство з претендентом, що дозволяє визначити його придатність до виконання майбутньої роботи. У процесі співбесіди претендент повинен одержати також інформацію про підприємство і майбутню діяльність, що визначить ступінь його зацікавленості у пропонуваній роботі.

Деякі роботодавці використовують тести і іспити. Тести загальних здібностей у даний час отримали широке застосування в різних сферах людської життєдіяльності: за допомогою тестів здійснюють відбір персоналу у промислових підприємствах, державних установах, у комерційних організаціях тощо. При оцінці кандидатів використовують тести для одномірного і багатофакторного дослідження здібностей. Мета іспитів – перевірка рівня знань претендента. Оцінні іспити використовуються з метою перевірки наявних умінь і навичок – здатності виконання операцій, швидкості і якості їхнього виконання.

Групові методи відбору застосовують тоді, коли є можливість зібрати кандидатів разом, і фахівець, що займається відбором, оцінює їхні переваги і недоліки в процесі використання різних процедур оцінки. Групові методи оцінки широко застосовуються в практиці роботи центрів оцінки. Так, ефективним методом виявлення комунікативних навичок претендентів є рольові ігри.

Незважаючи на досить ретельні процедури пошуку та відбору претендентів на посади, не завжди обраний кандидат задовольняє вимогам діяльності. Це пояснюється різними як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. У справі організації відбору претендентів часто допускаються наступні помилки: недолік системності в організації відбору, відсутність надійного переліку потрібних від претендента якостей, помилкова інтерпретація зовнішності кандидата і його відповідей на поставлені питання, уміння красиво говорити, орієнтація на формальні заслуги, думка про людину по одному з якостей, нетерпимість до негативних рис, які є у всіх, зайва довіра до тестів.

Серед опитаних компаній в Україні професійна підготовка претендента зазвичай перевіряється у бесіді з керівником відповідного підрозділу, у вирішенні практичних завдань. Лише деякі роботодавці використовують стандартну методику тестування при прийомі на роботу [1].

Цікаві програми для випускників ВНЗ пропонує Graduate Recruitment Programs, яка використовує передовий метод залучення молодих фахівців. Він націлений на відбір «кращих із кращих». Від кандидатів, як правило, не вимагають спеціальної освіти й досвіду роботи, компанія аналізує особистісні й ділові якості випускників, визначає їхній потенціал. Програми набору випускників включають у себе такі етапи:

– *перший етап:*

1) *конкурс анкет (application forms)*. Така анкета не проста формальність, що повторює розділи резюме. Питання анкети побудовані на виявлення компетенцій молодого фахівця: мотивації й ініціативи, ентузіазму, навичок

комунікації, уміння долати труднощі, працювати в команді, лідирувати, бажання розвиватися в професійному, особистісному плані;

2) *проходження інтерв'ю*. З відібраними (на підставі аналізу анкет) молодими фахівцями спілкуються менеджери по персоналу й менеджери інших відділів компанії з метою оцінити відповідність формальним вимогам і кваліфікації;

3) *ассесмент-Центр*. На цьому етапі використовуються тести, ділові ігри. Ціль – виявити й підтвердити особистісні якості здобувача;

4) *фінальний етап*. Співбесіда з представником топ-менеджменту компанії. Інтерв'ю дозволяє визначити, наскільки здобувач відповідає корпоративній культурі компанії. Від результатів цієї співбесіди в остаточному підсумку залежить рішення про приймання на роботу й умови контракту;

– *другий етап. Участь у програмі*. Програми набору випускників можуть бути спрямовані на одну з наступних ключових цілей: підготовка для компанії фахівців, або підготовка для компанії керівників (випускникові може бути запропонований індивідуальний план розвитку з перспективою зайняти позицію менеджера вищої ланки). Залежно від тієї або іншої цілі вибудовується програма роботи з випускником. Молода людина протягом 2–3 років працює у різних відділах компанії, причому, найчастіше, випускник проходить через усі відділи, доки не знайде ту справу, яка вдається йому найкраще. При підготовці фахівців, у компанії здійснюється повне занурення у професію за допомогою різних методів: інтенсивне навчання з одержанням сертифікатів; інтенсивне спілкування з наставником; командні тренінги та інше;

– *третій етап*. Під час цього етапу програми набору випускників відбувається підсумкова оцінка й ухвалюється рішення про прийом на роботу. Важливо відзначити, що в процесі реалізації програми набору випускників, компанія здійснює їхню мотиваційну підтримку, наприклад, оплата стипендії на другому етапі програми, оплата переїзду, допомога в доборі місця проживання [2].

Усе частіше використовується сучасними роботодавцями метод стажування. Стажування – це гарний спосіб познайомитися ближче з майбутнім роботодавцем, набратися досвіду, придивитися. Строк стажування варіюється від місяця до року. Працює стажист найчастіше під доглядом досвідченого фахівця. Крім того, робота в компанії може стати переддипломною або виробничою практикою. Великі й середні компанії широко використовують літні програми стажувань для поповнення своїх кадрів. У деяких компаніях після завершення літнього стажування кращим студентам пропонують продовжити працювати в компанії на умовах гнучкого графіка восени. Стажування у великих транснаціональних компаніях звичайно є оплачуваними, у такому випадку студент або випускник має можливість заробити солідну суму, крім того він здобуває унікальний досвід і шанс продовжити роботу в даній компанії по закінченню університету.

Роботодавці мають досить чітке уявлення про ті компетенції, які важливі для успішної роботи в їхніх організаціях, і досить чітко відслідковують такі уміння та навички при відборі молодих фахівців. Незалежно від динаміки ринку праці ключові критерії, згідно з якими роботодавці оцінюють молодих фахівців, залишаються досить сталими. Найважливішим критерієм відбору служить оцінка особистісних характеристик і потенціалу молодого співробітника. Це в черговий раз вказує на необхідність формувати при навчанні не тільки базу професійних знань, але й базу актуальних особистісних компетенцій, які необхідні на ринку праці. Якщо говорити безпосередньо про необхідні ділові компетенції молодих фахівців, то компанії відзначили низку важливих для них особистісних якостей й компетенцій: відповідальність, ініціативність, активність, цілеспрямованість, працездатність, працьовитість, бажання розвиватися, освіченість, лояльність. Від молодих фахівців очікують трудової зрілості й готовності працювати. Проте, даний список відображає ті компетенції, на формування яких може бути відведена й певна зона роботи на етапі навчання, що значно підвищить привабливість випускника на ринку праці.

Література:

1. Дослідження «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.yourcompass.org/ua/ratings/compas_2012/.
2. Исследование рынка Graduate Recruitment в 2008/2009 году: краткий отчет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.egraduate.ru/Analytics.htm>.

УДК 316:35

Фомічов А. О.,

студент II-го курсу, факультету економіки та управління, групи ЕП-103
КНЕУ імені В. Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ СЕКТОРОМ У СУЧАСНИХ ДИНАМІЧНИХ УМОВАХ

Виробничий сектор – це одна з головних галузей економіки України, що продукує значну частку валового внутрішнього продукту. Дослідження його особливостей і шляхів підвищення його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях є одною зі стратегічних цілей вітчизняних науковців. Дана стаття присвячена тому, як сучасні глобальні економічні тренди впливають на український виробничий сектор і як можна оптимізувати систему управління сектором таким чином, аби усі трансформації проходили максимально безболісно та продуктивно.

Визначимо деякі важливі тренди, що сьогодні видозмінюють світовий виробничий сектор:

1. Автоматизація та роботизація виробництва, а також застосування інформаційних технологій у виробництві – це скупність процесів, що відчужують людину як суб'єкта праці від предметів праці. Прямими результатами впровадження новітніх технологій на виробництві є значне