

підвищення є одним із найпріоритетніших завдань соціально-економічної політики держави [3].

Аналіз наукових поглядів з питань конкуренції свідчить про їх масштабність та багатоаспектність і в кожному випадку зміст цього поняття визначається залежно від цілей, відповідно до яких воно сформоване. Різноманітність і неоднозначність підходів до розуміння конкуренції, як економічної категорії створює необхідність у поглибленні теоретичних досліджень конкуренції як головної ознаки, необхідного і важливого елемента сучасної економіки в умовах глобалізації.

Конкуренція – багатоаспектне поняття, яке доцільно визначити як суперництво між виробниками товарів і послуг за ринок збуту, завоювання певного сегмента ринку за рахунок здобуття та реалізації найвигідніших умов виробництва і збуту товарів та послуг в процесі управління своїми конкурентними перевагами з метою збільшення прибутку та розширення масштабів діяльності.

Конкуренція виконує роль регулятора темпів і обсягів виробництва, спонукаючи виробника запроваджувати науково-технічні досягнення, підвищувати продуктивність праці, вдосконалювати технологію, організацію праці тощо. Вона сприяє витісненню з виробництва неефективних підприємств, раціональному використанню ресурсів, запобігає диктату виробників-монополістів по відношенню до споживача.

Конкуренція виконує в умовах глобалізації функції регулювання, мотивації, розподілу і контролю, так як для виявлення рівня конкурентоспроможності важливим є ступінь доступності новітніх технологій для користувачів усередині країни та використання прямих іноземних інвестицій, які є джерелом залучення іноземних технологій.

Сучасні глобалізаційні процеси призводять до трансформації конкурентних відносин у наступних напрямках: – по-перше, в умовах глобалізації конкуренція трансформується в багаторівневу систему, яка передбачає розвиток специфічних форм конкурентних відносин в залежності від співвідношення глобального та національного рівнів; – по-друге, відбувається зміна форм і методів конкуренції, що полягає у переважанні елементів співробітництва та партнерства над суперництвом внаслідок якісних змін цілей господарювання суб'єктів глобалізованого простору.

Економічна глобалізація вимагає від країн світу координації дій з метою запобігання поширенню кризових явищ та вироблення узгоджених правил поведінки у глобальному середовищі. Здорова економіка має бути підкріплена зростанням ділової активності, керована законом та стабільними цінами. У зв'язку із цим конкуренцію в подальшому потрібно розглядати як комплексну категорію, що відображає відносини між суб'єктами господарювання, які виникають на ринку і проявляються в боротьбі за кращі результати діяльності, завдяки чому зможуть формуватися різні моделі ринку та будуть задовольнятися потреби як окремих споживачів, так і суспільства в цілому.

В сучасних умовах розвиток світової економіки потрібно супроводжувати зростанням глобальної конкуренції, що зумовить необхідність розробки концептуальних положень, методичних і практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму підвищення конкурентних можливостей промисловості на міжнародному і внутрішньому ринках в умовах глобалізації.

Література

1. Ансофф И. Планирование будущего корпорации / И. Ансофф. – М. : Прогресс, 1985. – 560 с.
2. Антонюк Л. Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: монографія / Л. Л. Антонюк. – К. : КНЕУ, 2004. – С. 104–105.
3. Гець В. М. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів: монографія / за ред. В. М. Геця, А. А. Мазаракі. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 273 с.
4. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер; пер. с англ. В. Д. Щетинина. – М. : Международные отношения, 1993. – 51 с.
5. Савченко І. А. Сучасні підходи до економічної сутності конкурентних відносин [Електронний ресурс] / І. А. Савченко // Ефективна економіка. – 2013. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
6. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Инфра-М., 2002. – 892 с.
7. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития: исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Й. А. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 456 с.

УДК 331.108.3

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХНЬОГО ПРАКТИЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ

Письменюк А. – ст. 3 курсу, гр. ЕППвн-31

Науковий керівник – к.е.н., доцент Харчук С.А.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

У сучасному світі, що глобалізується, числі технологіями підбору персоналу та відбувається активний обмін технологіями, у тому можливостями їхнього практичного використання.

Останнім часом використовується безліч різноманітних технологій підбору персоналу, втім, оцінити їхні переваги та недоліки, не спробувавши на практиці, однозначно неможливо. Досі не відомо, чи існує взагалі ідеальна технологія підбору персоналу тому далі розглянемо основні методики, які останнім часом набувають все більшої популярності.

Executive search – технологія підбору керівників вищої управлінської ланки і рідкісних спеціалістів без публікації об'яв про вакансії у засобах масової інформації [1].

Окрім executive search у технологіях підбору персоналу виділяють також технологію Middle selection – під якою розуміють підбір персоналу середньої ланки. Часто технологію підбору персоналу середньої ланки ототожнюють з рекрутингом, в якому активно використовуються Інтернет-ресурси й елементи прямого пошуку.

Для з'ясування сутності технології executive search важливо розглянути етапи, які вона передбачає. Зазвичай вони зводяться до таких: 1. Контрактинг, до складу якого входять «прийняття замовлення» і з'ясування який саме потрібен спеціаліст замовнику; 2. Пошук кандидата – передбачає виявлення фірм і потенційних кандидатів. Етап завершується створенням великого списку компаній, де можуть працювати потенційні кандидати (long list); 3. Оцінювання кандидата. Претенденти запрошуються на співбесіду для з'ясування рівня їх професійності. Складається список найбільш підходящих кандидатів (shot list); 4. Мотивація кандидата – передбачає виявлення структури мотивів і стимулів переходу претендента у фірму замовника. Цей етап може проводитися як самим замовником, так і спільно зі спеціалістом рекрутингової компанії; 5. Перехід кандидата. Цей етап закінчується підписуванням компанією замовником запрошення на роботу, так званого job offer, де мають бути чітко визначеними функціональні обов'язки кандидата та його заробітна плата; 6. Інтеграція кандидата в компанію. На цьому етапі хедхантер часто ще підтримує зв'язок із запропонованим працівником.

Окремо слід зупинитися на випадках, у яких доцільним є застосування прямого пошуку або хедхантингу. Вважається, що до прямого пошуку або хедхантингу є сенс звертатися коли роботодавцю необхідні: – стартапери – спеціалісти здатні запустити проект і довести його до прибутковості; – менеджери здатні вивести компанію в лідери, забезпечити їй необхідну частку ринку; – менеджери здатні перебудувати компанію по західному типу, тобто зробити її більш ефективною і більш привабливою для акціонерів і інвесторів; – ключові спеціалісти, здатні бути лідерами команди; спеціалісти на не високу позицію, яких на ринку обмаль, і яких досвідчений хедхантер може переконати перейти у компанію замовника та інші.

Слід відмітити, що часто Executive search і хедхантинг можуть ототожнюватися через спільність спрямованості і результату, разом з тим, ці технології відрізняються. Так, хедхантинг спрямований більше на переманювання менеджерів вищого і середнього рівнів за замовленням певної компанії, в той час, як

консультанти Executive search проводять більш ґрунтовну роботу щодо попередньої діагностики кандидата, досліджують ринок, здійснюють тривале співробітництво з компанією замовником і своїм протеже [6, с. 148].

Швидкість та результативність пошуку кандидатів залежить також і від каналів пошуку персоналу. Останні можна звести до таких: 1. Самостійний пошук шляхом рекомендацій. Його перевагами є надійність кандидатів і рекомендацій, недоліком – часто значний час. Найефективнішим є його застосування у малому бізнесі. 2. Самостійний пошук відкритим способом. До переваг каналу можна віднести – більш об'єктивну оцінку кандидата, його справедливую ринкову ціну, можливість формування власного кадрового резерву. Найдоцільнішим є для фірм, що швидко зростають та середніх за розмірами. 3. Рекрутингові агентства. Переваги каналу – швидкість, економія власних ресурсів організації, гарантійний термін заміни кандидатів. Доцільним є застосування при масовому наборі персоналу в основному для розповсюджених спеціальностей. Ефективний для середніх і крупних компаній, та для компаній, що виходять на ринок. 4. Хедхантинг. Основна перевага – можливість залучення у компанію конкретної особистості. Канал ефективний для виконання специфічних замовлень по переманюванню керівників. 5. Executive search. Переваги – економія часу, всебічна оцінка кандидата, гарантійний термін, широке поле пошуку. Як видно з наведеного переліку каналів пошуку персоналу для різних компаній, на різних етапах їх розвитку можуть бути ефективними будь-які з них.

Важливо зупинитися і на методах хедхантингу на етапі дослідження ринку необхідних кандидатів. На цьому етапі в основному застосовуються два методи: networking (плетіння сітей) та direct search (прямий пошук).

Якщо досліджувати сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного застосування, то окрім уже названих технологій, таких як Executive search, хедхантинг, рекрутинг, middle selection, варто назвати також скрінинг. Під скрінингом деякі дослідники проблем управління персоналом розуміють «поверхневий підбір», який здійснюється за формальними ознаками: освіта, вік, стать, стаж тощо.

У цьому випадку вибір необхідного кандидата здійснює сам замовник із тих резюме, які надійшли йому від кадрового агентства. Тобто останнє в цьому випадку виступає постачальником відносно підходящих кандидатів. Скрінинг доцільно застосовувати при підборі допоміжного і обслуговуючого персоналу.

Описані технології залучення потрібного персоналу в організацію, через різні причини, поки що мало застосовуються вітчизняними компаніями. Разом з тим, по мірі подолання кризи, їх все більше потрібно використовувати у господарській практиці, оскільки, як свідчить досвід розвинутих країн, їх застосування є ефективним засобом підвищення конкурентоспроможності організації, забезпечення її успішності та процвітання.

Література

1. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Жилиєва І. Ю. Передумови виникнення рекрутингу як інструменту з підбору персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kpi.kharkov.ua/archive>.
3. Науменко Л. М. Хедхантинг в управлінні персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки [Електронний ресурс] / Л. М. Науменко. – Режим доступу: <http://intkonf.org/naumenko-lm-hedhanting-v-upravlinni-personalom-na-etapisuchasnogo-rozvitku-ekonomichnoyi-nauki/>
4. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г. І. Писаревська // Бізнесінформ. – 2013. – № 10. – С. 227-231.
5. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання / А. В. Холодницька // Науковий вісник Полісся. – 2015. – № 1 (1). – с. 61-64.
6. Яценко О.С. Дослідження інновацій в управлінні персоналом : монографія / О.С. Яценко. – Львів : Сполум, 2014. – 315 с.

УДК 336.1:334.012.64(330.3)

СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Гресько М. – ст. 3 курсу, гр. ЕППвн-31

Науковий керівник – к.е.н., доцент Харчук С.А.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

В умовах стійкої кризи економіки України, підсиленої проблемами політичного характеру, зростання світової конкуренції особливо важливо створити сприятливі умови для розвитку малого підприємництва.

Світовий досвід і практика господарювання переконують, що мале підприємництво слід вважати потужним локомотивом економічного піднесення, дієвим інструментом структурної перебудови, подолання економічних деформацій, активізації інноваційних та інвестиційних процесів, розвитку конкуренції, примноження нових робочих місць, воно визначає темпи економічного зростання, структуру і якість ВВП.

Роль та значення малого підприємництва для розвитку економіки держави переоцінити неможливо: малі підприємства в значній мірі вирішують проблеми зайнятості населення; забезпечують формування конкурентного середовища; оперативно реагуючи на зміни кон'юнктури ринку, підвищують гнучкість економіки країни; стимулюють розвиток економіки шляхом забезпечення приросту вального внутрішнього продукту. Становлення підприємництва в Україні відбувається нерівномірно. Сучасні тенденції його розвитку носять негативний характер, що підтверджується аналізом даних офіційної статистики.

Суттєве зниження кількості малих підприємств та скорочення чисельності зайнятих у сфері малого підприємництва пов'язано із погіршенням його фінансового стану. Загалом, структурний розподіл прибуткових і збиткових малих підприємств суттєво змінився на початок 2017 року.

За даними Світового банку опубліковано глобальне дослідження Doing Business-2017 та супроводжуючий його рейтинг щодо створених у країнах світу умов для ведення бізнесу. Дослідження оцінює регуляторний клімат в країні, або як впроваджуються зміни у законодавство з метою покращення умов для підприємницької діяльності

(без оцінки якості інфраструктури, кваліфікації працівників, рівня корупції, макроекономічної політики, коливання валютних курсів).

Рейтинг охоплює 190 країн і умови для ведення бізнесу протягом II півріччя 2015 – I півріччя 2016 років. Традиційно, в межах дослідження здійснена оцінка за компонентами, що характеризують умови: реєстрації підприємства; отримання дозволу на будівництво; підключення до систем енергозабезпечення; реєстрації власності; отримання кредиту; захисту прав міноритарних інвесторів; оподаткування; міжнародної торгівлі; забезпечення виконання контрактів; вирішення проблем неплатоспроможності.

Таким чином, ураховуючи ретроспективне застосування, наша країна за рік покращила свою позицію в рейтингу легкості ведення бізнесу лише на 1 позицію, піднявшись з 81 місяця на 80 місце. Позитивні зрушення експертами відзначено лише в 2 з 10 основних компонентів дослідження – «Захист прав міноритарних інвесторів» та «Забезпечення виконання контрактів». Всі інші зміни фактично відбулися за рахунок зміни методології та динаміки інших країн.

Економічний дискусійний клуб провів порівняння основних показників рейтингу України із показниками Польщі, Казахстану, Білорусі, Росії, Молдови, Киргизії та Грузії. Перш за все, слід зазначити, що всі порівнювальні країни значно випередили нас у цьогорічному рейтингу.

Так, наприклад, Грузія в рейтингу легкості ведення бізнесу 2017 посіла почесне 16 місце і знаходиться в першій десятці за низкою показників. У порівнянні з регуляторними процесами в інших країнах України є куди прагнути. Так, у Грузії для реєстрації власності компанія має здійснити одну процедуру, а сам процес займе один день. У Білорусі – 2 процедури і 3 дні; у Молдові відповідно – 5 і 5,5; у Киргизії та Казахстані – по 3 процедури і 3,5 дні. В Україні, як і торік, бізнес має витратити сили на 7