

– співробітники, залучені ззовні, мають неупереджену думку стосовно усіх етапів виробництва та можуть дати незалежну оцінку можливим прорахункам та помилкам;

– неупередженість під час вибору кандидатів а вакантні посади, а отже, запобігання конфліктам через непотизм.

Зовнішні джерела пошуку персоналу мають і певні недоліки[4]:

- значні фінансові витрати;
- залучення співробітників за допомогою зовнішніх ресурсів може спричинити плинність кадрів;
- можливе погіршення морально-психологічного клімату у колективі;
- через проблеми з адаптацією в колективі присутній ризик не проходження випробувального терміну спеціалістом;
- порівняно довгий період адаптації працівника.

Компанії, які намагаються зайняти лідируючі позиції на ринку, прагнуть автоматизувати усі бізнес процеси, особливо в сфері рекрутингу та підбору персоналу, адже «кадри вирішують усе».

Список використаних джерел:

1. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади. навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. – К.: Професіонал, 2006. – 576 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 463 с.
4. Следь О. М., Нечаєва А. В. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу. URL.: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1724> (дата звернення 15.03.2019).

Візір Д. М., к. ф.-м. н. Огліх В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РЕКРУТИНГОВІ АГЕНТСТВА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ПОЖВAVЛЕННЯ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА КАПІТАЛУ

В умовах прискорення процесів глобалізації, які торкаються усіх аспектів людських взаємовідносин, в тому числі, ринку праці та розвитку засобів масової комунікації, процеси руху робочої сили та спеціалістів потребують більш детального розгляду та уваги. Водночас, українська економіка переживає певні кризові явища у даному секторі. Ми маємо зважати на різке падіння реальних середніх заробітних плат, зокрема через валютні коливання, а також безпрецедентний рівень підвищення відтоку закордон як кваліфікованих кадрів з вищою освітою так і робітничих спеціальностей. В умовах падіння рівня життя населення та військових конфліктів на території країни розгляд питань, які стосуються сучасних тенденцій та змін які відбуваються на вітчизняному ринку праці стає особливо актуальним, адже вже на сьогодні спеціалісти констатують дефіцит кваліфікованих кадрів на ринку праці [1].

Розвиток інтернет-технологій в цілому з одного боку та посилення спеціалізації в окремих галузях господарювання з іншого, обумовили розвиток на сучасному ринку праці суб'єктів господарювання, які займаються підбором кадрів для окремих підприємств. Де-юре, конституцією України гарантовано право громадянина на працю, а реалізація цього права підкріплена державною службою зайнятості, яка має свою розгалужену мережу представництв. Де-факто, такі установи є неефективними в умовах висококонкурентного ринкового середовища та низької поінформованості населення. Спеціалісти з пошуку роботи у такому відомстві не зацікавлені на пряму у належному задоволенні потреб працедавця, а отже не можуть гарантувати якісне та довгострокове працевлаштування робітнику.

Прискорення кадрових процесів на підприємствах та нестача робітників змушує підприємства звертатись до підрядників для пошуку персоналу та закриття окремих вакансій. До таких послуг звертаються навіть компанії, що мають свій відділ з підбору персоналу. Фірми, що займаються підбором персоналу на замовлення роботодавця мають назву «рекрутингові агентства».

Згідно з визначенням, яке дає тлумачний словник, агентство з підбору персоналу (рекрутингове агентство) – це посередник на ринку праці, організація, що надає послуги роботодавцям з пошуку і підбору персоналу. Роль будь-якого посередника на ринку праці полягає в пошуку роботодавця і здобувача, чії інтереси збігаються, узгодженні їх вимог один до одного і умов співпраці в рамках трудових відносин [2].

На сьогодні, такі агентства розвиваються та розширюють спектр пропонованих послуг та сервісів. Такі фірми, наприклад, надають гарантію роботодавцеві на закриття певної вакансії, а у разі, якщо працівник з тих чи інших причин протягом «гарантійного терміну» звільнив займану посаду, підприємство-підрядник зобов'язується закрити вакансію безкоштовно. Такий сервіс є напрочуд привабливим для роботодавця і являє собою продукт конкурентного ринкового середовища, який мотивує підприємців поліпшувати якість послуг, які надаються.

За даними держкомстату, в Україні на третій квартал 2018 року зафіксовано 1 548,5 тис. безробітних, що складає близько 9% від усього економічно активного населення. В таких умовах, поява ефективних посередників на ринку праці є більш ніж виправданою. Про це свідчить також постійно висхідний попит на послуги таких рекрутингових агентств.

Діяльність таких посередників на внутрішньому ринку є також позитивним явищем для національної економіки, адже вони стають реальною альтернативою агентствам, що працюють на закордонних підрядників, бо діяльність останніх сприяє відтоку робочої сили з країни. Причин цьому є декілька: по-перше, люди часто звертають увагу на можливість трудової міграції в тому числі через незадовільні умови праці, низьку заробітну платню та обмеженість пропозиції на деякі спеціальності в основному на керівні посади. Останнє стало наслідком падіння ділової активності в Україні у 2014–2016 роках. По-друге, через низьку адаптивність старшої вікової групи до зміни каналів пошуку працівників. Як було

зазначено вище, стрімкий розвиток інтернет-технологій вніс певні корективи до підходів щодо пошуку та підбору персоналу. Зокрема, все більшої популярності набувають інтернет-ресурси, які слугують майданчиком для пошуку роботи. А втім, за даними державної служби зайнятості, понад 20% економічно активних громадян жодного разу не використовували Інтернет для пошуку роботи. В основному це є представники робітничих спеціальностей та люди старшої вікової групи [3].

Отже, в умовах кризових явищ у національній економіці та промисловості, а також посиленого відтоку робочої сили закордон, уряд має вжити оперативних заходів щодо регулювання ринку праці та посередників на ньому, аби не допустити погіршення економічної ситуації в Україні, розвитку злочинних схем з торгівлі людьми та порушення конституційного права громадян на гідну працю. Аналіз проблем має бути здійснено на засадах моделювання процесів на ринку праці методами еволюційної та поведінської економіки, теорії ігор.

Список використаних джерел:

1. Адміністративно-правове регулювання міграційних процесів [Електронний ресурс]: навч. посіб. – 2003. – 309 с. – Режим доступу: <http://lib.istu.edu.ua/index.php?p=23&id=626>
2. Андреев Б.Ф. Системный курс экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика : учеб. пособ. / Б.Ф. Андреев; под ред. акад. В.А. Петрищева. – СПб.: Лениздат, 1998. – 574 с
3. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент / В. О. Василенко, В. Г. Шматько. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 440 с.

К. е. н. Волкова В. В., Буряк А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АНАЛІЗ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

Страховання є невід'ємним елементом повноцінного функціонування економічних систем країн з розвиненою ринковою економікою. Страховання як важлива складова ринку фінансових послуг виконує цілий ряд функцій, завдяки яким забезпечується та стимулюється розвиток підприємництва, торгівлі та економіки в цілому. Страхові компанії сприяють зростанню економіки, посилюють соціальний захист громадян, зменшуючи навантаження на бюджет країни.

Аналіз та визначення факторів, що впливають на показники діяльності страхової компанії, проводилось в рамках дослідження, що складалось з розробки наступного комплексу задач:

- визначення конкурентних переваг страхової компанії на основі розрахунку інтегрованого показника ймовірності придбання страхового поліса;
- визначення факторів, що впливають на показники діяльності страхової компанії;
- визначення положення страхової компанії в конкурентному середовищі.

Діяльність страхової компанії в конкурентному середовищі може бути описана за допомогою цілого ряду n показників $x_i, i=1, \dots, n$, що є складовими відповідного