

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

КАЛЬКО ІРИНА РОМАНІВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри менеджменту
та поведінкової економіки,
д.е.н., професор
О. А. Дороніна
«___» _____ 20__ р.

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ
ПОСЛУГ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 051 Економіка
ОП «Управління персоналом та економіка праці»

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
Г.В. Бей, доцент кафедри
менеджменту та поведінкової
економіки, канд. екон. наук, доцент

(підпис)

Оцінка: _____ / _____ / _____
бали / за шкалою ЄКТС / за національною
шкалою)
Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2021

АНОТАЦІЯ

Калько. І.Р. Формування та розвиток ринку рекрутингових послуг в умовах нової економіки. Спеціальність 051 «Економіка», Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021.

У кваліфікаційній магістерській роботі досліджено функціонування ринку рекрутингу в умовах існування нової економіки. При цьому проаналізовано розвиток ринку праці України зважаючи на всі тонкощі сучасної економіки, а саме, з урахуванням карантинних обмежень спричинених пандемією COVID-19.

Визначено основні тренди та напрями розвитку сфери HRM, а також проаналізовано чинники, що стають каталізаторами в розвитку ризиків поширених на сучасному ринку праці. Відповідно до виявлених проблем розроблено механізми їх подолання з урахуванням досвіду закордонних вчених.

Ключові слова: ринок праці, рекрутингові послуги, криза COVID-19, IT-рекрутинг, нова економіка, трудова міграція, дистанційна робота.

103 с., 13 табл., 39 рис., 66 джерел.

Kalko I. Formation and development of the market of recruitment services in the new economy. Specialty 051 "Economics", Educational Program "Personnel Management and Labor Economics". Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

In the qualification master's paper the functioning of the recruitment market in the conditions of existence of the new economy is investigated. At the same time, the development of the labor market of Ukraine is analyzed considering all the subtleties of the modern economy, namely, the quarantine restrictions caused by the COVID-19 pandemic.

The main trends and directions of HRM development are identified, as well as the factors that become catalysts in the development of risks common in the modern labor market are analyzed. In accordance with the identified problems, mechanisms for overcoming them have been developed, considering the experience of foreign scientists.

Key words: labor market, recruitment service, COVID-19 crisis, IT recruitment, new economy, labor migration, remote work.

Pag.103. Tabl. 13. Fig. 38. Bibliography: 66 items.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	8
1.1 Місце рекрутингових послуг в становленні інституту відносин ринку праці.....	8
1.2 Характеристика ключових елементів ринку праці	15
1.3 Ризики розвитку сучасного ринку праці в умовах нової економіки	22
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В ГАЛУЗІ РОЗВИТКУ HR-ТЕХНОЛОГІЙ З УРАХУВАННЯМ ЗМІН НОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	29
2.1 Аналіз ринку праці в умовах становлення нової економіки	29
2.2 Аналіз актуальних трендів в сфері IT-рекрутингу.....	41
2.3 Оцінка сучасних аспектів міжнародного працевлаштування.....	55
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ	67
3.1 Вітчизняний та зарубіжний досвід в розвитку ринку праці в умовах нової економіки	67
3.2 Пропозиції щодо попередження розвитку кризових явищ в функціонуванні рекрутингових послуг в умовах нової економіки.....	84
ВИСНОВКИ.....	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	97
ДОДАТКИ.....	104

ВСТУП

Актуальність теми. Зміни, які супроводжують сучасне суспільство, безпосередньо впливають на формування нових економічних відносин між людиною та економікою. В сучасному світі акценти, перш за все, постають на інформатизації та переходу до впровадження технічних інновацій. Нова економіка, як характерне явище розвитку в сучасних умовах, диктує організаціям вимоги щодо оперативного реагування на небезпеки економіки з метою стабілізації економічної ситуації.

Саме в таких умовах на перший план і виходить місце працівника в системі організації виробництва. Фокус на людському капіталі високої якості є пріоритетним в умовах нової економіки. Вітчизняний та закордонний досвід зосереджується на тому, аби завдяки правильній організації системи управління персоналом домогтися найбільшого економічного ефекту, забезпечити ефективну зайнятість у креативних та інноваційних галузях, що виходять в новій економіці на перший план. В той же час криза, зумовлена COVID-19 порушує і ряд важливих проблем, зокрема у сфері рекрутингу та працевлаштування, наслідками яких є трудова міграція, що є передумовою до посилення процесів трудової торгівлі людськими ресурсами та інших негативних явищ.

Отже, відстеження та аналіз сучасного стану ринку праці, виявлення характерних тенденцій та реформування систем рекрутингу відповідно до вимог нової економіки є важливою складовою формування механізмів попередження зростання рівнів безробіття, трудової міграції, торгівлі людьми та інших негативних аспектів.

Серед дослідників розвитку нової економіки були М. Фрідман, О. Новікова, В. Гейц, Дж. Робінсон, І. Петрова та інші. Проблемами торгівлі людьми займались В. Турок, М.Малишевої, Є. Тюрюканової та інших. У зарубіжній науковій літературі такі проблеми розкрито у працях таких дослідників, як К. Брюкерт, К.Парент, Дж. Пікареллі, К. Маккабе тощо. При

цьому питанню впровадження штучного інтелекту в організацію виробничого процесу присвячені статті світових видань як Forbes, The Times, Deloitte та інші.

Мета кваліфікаційної роботи полягає дослідженні процесів формування ринку рекрутингових послуг в умовах нової економіки та розробці на його основі рекомендацій щодо удосконалення цих процесів, в тому числі програм протидії небезпекам та ризикам ринку праці.

Досягнення поставленої мети потребує вирішення таких **завдань**:

- визначення місця рекрутингових послуг в становленні інституту відносин ринку праці;
- проведення узагальнюючої характеристики ключових елементів ринку праці;
- виявлення ризиків розвитку сучасного ринку праці в умовах нової економіки;
- здійснення аналізу ринку праці в умовах становлення нової економіки;
- виконання аналізу актуальних трендів в сфері ІТ-рекрутингу;
- проведення оцінки сучасних аспектів міжнародного працевлаштування;
- узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку ринку праці в умовах нової економіки;
- розробка пропозицій щодо попередження розвитку кризових явищ в функціонуванні рекрутингових послуг в умовах нової економіки.

Об'єктом дослідження виступає ринок рекрутингових послуг в новій економіці.

Предметом дослідження є теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти, функції, методи і механізми розвитку ринку рекрутингових послуг та технологій управління персоналом в умовах нової економіки.

Методи дослідження. Проведене дослідження базується на застосуванні системно-функціональних та теоретичних наукових підходів, а також передбачає використання наступних методів: індукції і дедукції, аналізу і

синтезу, математичного моделювання, узагальнення, класифікації і пояснення, історичного методу.

Наукова новизна дослідження полягає в удосконаленні теоретико-методологічних підходів до аналізу впливу нової економіки на ринок рекрутингових послуг. Запропоновано механізм впровадження штучного інтелекту в систему рекрутингу організації, а також розроблено програму зниження ризиків негативного впливу нової економіки на ринок праці (в аспекті попередження торгівлі людьми).

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені та запропоновані рекомендації щодо оптимізації діяльності організацій у сфері рекрутингу в умовах нової економіки, а саме:

на рівні підприємства: запропоновано впровадження штучного інтелекту в систему рекрутингу організації задля оптимізації часу підбору кандидатів та здійснення дистанційної організації роботи в умовах карантину зумовленого COVID-19.

Інформаційна складова дослідження представлена економічною літературою, аналітичними і статистичними даними щодо ринку праці та рекрутингових послуг України, звітами Державної служби зайнятості та Державної служби статистики України, аналітичними даними Міжнародної організації праці та Організації Об'єднаних Націй, звітами країн Європейського Союзу, матеріалами ЗМІ, дослідженнями міжнародних та зарубіжних компаній.

Апробація результатів дослідження. Результати проведених досліджень були представлені під час роботи міжнародних та всеукраїнських наукових конференцій та опубліковані у збірниках наукових праць:

1. Калько І.Р., Дороніна О.А. Попередження торгівлі людьми в контексті безпековості ринку праці *Всеукраїнський конкурс за напрямом «Управління персоналом і економіка праці», «Міжнародна торгівля»*. Харків, 2021 р.: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2021 р. С.1-35.

2. Калько І.Р., Наумова М.А. Кластерний аналіз ринку праці України за регіонами *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання: Праці XX Міжнародної наук. конф. студентів, аспірантів та молодих учених*, Вінниця, листопад 2020 р. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2020.С.162-164
3. Калько І.Р., Кримова М.О. Вплив корона вірусної кризи на розвиток HRM *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання: Праці XX Міжнародної наук. конф. студентів, аспірантів та молодих учених*, Вінниця, листопад 2020 р. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2020.С.31-33

Науково-практичну значущість роботи підтверджено відповідною довідкою про впровадження.

Кваліфікаційна (магістерська) робота складається з: вступу, трьох розділів, що включають 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел із 66 найменувань. Текст кваліфікаційної роботи включає 13 таблиць і 39 рисунків. Загальний обсяг роботи 97 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1 Місце рекрутингових послуг в становленні інституту відносин ринку праці

Історично склалося, що запорукою успішної еволюції суспільства в цілому та каталізатором всіх змін є люди. Адже саме вони становлять ресурс завдяки якому світ змінювався протягом багатьох століть. Навіть при розгляді процесів становлення державності уже спостерігались перші передвісники розвитку рекрутингу. Розглянемо історичну послідовність формування поняття рекрутингових послуг як важливого елемента інституту відносин ринку праці.

Як свідчить узагальнення історичних даних розвитку рекрутингу [1, 2], перший екземпляр резюме було знайдено на кам'яних та дерев'яних табличках, що датуються стародавнім Римом, на яких було вигравірувано те, над чим працювала людина, що є першим переліком професійних деталей людей.

Зокрема, розуміння того, що гарних фахівців досить важко підібрати, підтверджує й обмежена кількість армій спартанців. І якщо звузити визначення поняття рекрутинг до дій по підборі персоналу за певну винагороду, то можна стверджувати, що торгівля рабами була першою формою рекрутингу (работоргівець продавав робочу силу (раба) роботодавцю (покупцеві) за певну винагороду).

За свідченнями Британського музею Юлій Цезар в 55 році до н.е. за встановлену плату (300 сестерцій) пропонував кожному солдату привести в армію ще одного воїна. Цей приклад можна розглядати як найм персоналу за допомогою рекомендацій співробітників (даний метод вважається ефективним і активно використовується підприємствами різних форм власності в практиці підбору персоналу в нинішній час). Оскільки війна приносила значний дохід,

поповнення лав армії було першочерговим завданням для всіх представників військового стану. Крім солдатів, в Римській армії були необхідні інженери, лікарі, доглядачі, теслярі, ветеринари, зброярі, стрілки та інші фахівці.

Офіційна практика рекрутингу почалася в 2686 році до н.е. в епоху Стародавнього царства в Єгипті. В цій державі існувала система рекрутингу дружинників з племен; були офіційні представники, відповідальні за навчання, підготовку і технічне оснащення дружинників, що свідчить про високий рівень організації. До 1550 року до н.е. рекрутинг став частиною офіційних обов'язків царя.

Стародавня Греція в силу свого невеликого розміру і нечисленності населення змушена була поповнювати ряди своєї армії за рахунок залучених воїнів із сусідніх країн, причому рекрутери вміли визначати цільові групи потенційних кандидатів, наприклад, чоловіче населення ізольованих і бідних поселень, мотивуючи майбутніх воїнів досить високою винагородою. Період, на який наймали солдатів, зазвичай становив 9-10 місяців.

Перші тестування проводилися в Давньому Китаї під час вступу на державну службу в XVII до н.е. Починаючи з X ст., під час правління династії Хунг, систему розширили для найму на більшість посад простих міщан. Тести були тривалими. Кандидату потрібно було пройти регіональний іспит. За іспитом уважно стежили, а потім оцінювали. Далі відбувався іспит, який проводився в столиці. Тільки 15-20% кандидатів проходили другий іспит (всього близько 200 осіб в рік). Іспит був повністю заснований на вченні Конфуція. Кандидатам потрібно було знати теорію про «п'ять постійностей», вміти трактувати уривки вчення, досконало вивчити його літературний стиль і використовувати філософію Конфуція, щоб пояснити «постійність» і давати політичні поради [1].

У Середньовіччі, після епідемії чуми, що забрала мільйони життів, виник гострий попит на робочу силу. Найняти гарного працівника стало не просто, і винагорода за якісну роботу різко зросла. Найманці стали представляти значну

частину будь-якого війська. Рекрутингова служба набувала все більшої популярності.

У міру розвитку промисловості і автоматизації виробничих процесів зростала потреба у великій кількості кваліфікованих фахівців. Це спричинило появу в середині XIX століття спеціалізованих приватних фірм, що займаються наймом персоналу за винагороду, що поклав початок кадрової індустрії.

Під час Другої світової війни численна кількість чоловіків змушена була піти на службу. Ці процеси скоротили кількість ефективних молодих людей, які могли б працювати на виробництві. Незважаючи на високий попит на виробництво зброї та боєприпасів, відчувався серйозний дефіцит робочої сили.

З огляду на трудову кризу, з'являються приватні кадрові агентства приходять на допомогу, що підбирають персонал через дошки вакансій, друковані ЗМІ, беруть інтерв'ю чи оцінюють їх, а далі супроводжують до потрібної компанії.

Саме в цей період, під час Другої світової війни, кадрові агентства відіграли важливу роль у розширенні прав і можливостей жінок по всій країні. Через брак робочої сили у промисловості жінки, які залишилися, повинні були взяти на себе відповідальність за управління країною. Більшість агентств з працевлаштування відкриті для жінок, допомагаючи їм досягати таких важливих місць, як NASA та BRL [2].

Після закінчення Другої світової війни ветерани повернулися додому. Це число складало мільйони людей, які мали величезний талант, але не мали роботи. Кадрові агентства знову виступили в ролі посередника. Адже вони склали резюме на кожного бажаного, включивши всі вміння майбутніх кандидатів. Після того, ці резюме були передані галузям промисловості на основі їх вимог. При цьому, кадрові агентства виявилися ідеальним посередником між кандидатами та галузями.

Зі зростанням глобалізації, індустріалізації, споживацтва та економічного зростання потреба у правильних талантах зросла у багато разів. Поки ці

агентства допомагали кандидатам, шукаючи відповідну для них роботу, вони зрозуміли, що має сенс наймати кандидатів у компанії - кандидатів, які мають спеціальні навички та потрібні для певної галузі.

Саме в цей час кадрові агентства почали зв'язуватися та співпрацювати з галузями та компаніями, щоб найняти кандидата спеціально для них. Раніше вони отримували вимоги до посад чи описи, розміщували їх у засобах масової інформації та на робочих дошках, брали інтерв'ю у кандидатів і наймали лише тих, хто вражав.

Наприкінці 1970-х - на початку 1980-х років компаніям були представлені бази даних та Інтернет-сховища, що дало їм величезний запас кандидатів, яким було цікаво працювати з ними. З величезною базою даних та розвитком у телекомунікаційній галузі за лічені хвилини можна було знайти відповідних кандидатів, що спростило б компанії запросити їх до процесу прийняття на роботу.

У 1994 році запрацювала перша публічна система пошуку роботи. Була створена дошка Monster Job - місце, де шукачі роботи можуть здійснювати пошук у базі вакансій за допомогою веб-браузера. З вибухом дощок вакансій та переміщенням персоналу з друкованих засобів масової інформації на онлайн-канали друковані оголошення щодо вимог вакансій стали не актуальними [2].

Вибух агентств електронного підбору персоналу дав рекрутерам нові шляхи виходу на світовий ринок кандидатів. Оскільки агентства з електронного підбору допомагають глобалізації, з'явилося нове рішення щодо автоматизації наявної бази даних, поступившись місцем тому, що називається ATS (Система відстеження заявників).

До кінця 1990-х років система відстеження додатків стала загальноприйнятим галузевим терміном. Основна функція ATS - це надання центрального розташування та бази даних для набору компанії, де міститься повна інформація від пошуку джерел до найму кандидата. Більшість агентств

електронного підбору персоналу вирішили перейти на нові вимоги, перетворивши їх на повністю автоматизоване рішення для підбору персоналу.

З Web 2.0, зростанням соціальних медіа та використанням мобільних технологій змінилися способи звернення рекрутера до кандидатів. Тепер кандидатам було надіслано публікацію у Twitter/Facebook із посиланням на опис вакансії. Роботодавці приваблювали працівників відеорекламою та слайдами.

Перша приватна служба з працевлаштування з'явилася в Німеччині в XIV столітті. У XIX столітті Британія і Франція активно користувалися послугами організацій з працевлаштування, при цьому платили значну винагороду за підбір кожного окремого необхідного фахівця.

Перша американська служба по персоналу відома як «біржа зайнятості» була заснована в 1848 році в Бостоні, штат Массачусетс. Остаточою як галузь, рекрутингова індустрія сформувалася в США в 50-і роки XX століття, а в Європі рекрутингові послуги з'явилися, точніше, виділилися в окремий вид підприємництва, в 60-і роки багато в чому під впливом пануючих в світовій економіці американських транснаціональних корпорацій [2].

Першим агентством, що спеціалізується на Executive search (пошук та підбір топ-менеджерів), було агентство Boyden, яке розпочало свою діяльність в Нью-Йорку в 1946 році. Двома роками пізніше була заснована найбільша рекрутингова компанія Manpower, що має сьогодні більше 400 000 клієнтів в 60-ти країнах світу і входить в число 100 найбільш успішних корпорацій США. У світову еліту кадрової індустрії також входять Heidrick & Struggle [2].

Розвиток рекрутингових послуг відбувається і сьогодні, тільки нині він представлений впровадженням штучного інтелекту в систему рекрутингу, автоматизацією виробництва, впровадженням чат-ботів тощо. Таким чином, головною тенденцією розвитку рекрутингових послуг на сьогодні є діджиталізація.

Вищенаведене охоплює основні етапи розвитку ринку рекрутингових послуг в світі. Що стосується України, тут практика підбору персоналу виникла набагато пізніше, ніж у порівнянні з рештою країн в силу різних об'єктивних причин. Розвиток рекрутингу в Україні можна розділити на кілька етапів (табл.1.1).

Таблиця 1.1– Етапи розвитку рекрутингу в Україні

Етап	Характеристика
Етап I 1995-1997 рр.	<ul style="list-style-type: none"> - відсутність технологічної бази роботи кадрових агентств; - нерозвиненість інфраструктури ринку послуг з найму і відбору персоналу.
Етап II 1997-1999 рр.	<ul style="list-style-type: none"> - різкий ріст кількості рекрутингових агентств; - зміна ставлення до підбору персоналу за допомогою кадрових агентств серед вітчизняних компаній-замовників
Етап III 1999 р- до н.ч.	<ul style="list-style-type: none"> - з 2001 року число провайдерів кадрових послуг почала стрімко зростає; і до 2003 року в Україні працювало вже понад 150 компаній, що позиціонували свій бізнес в рекрутинговому сегменті; - розвиток мережі Інтернет та електронних баз вакансій.

Джерело: складено автором на основі [3].

Оскільки держава безпосередньо зацікавлена в рості кадрового потенціалу, вона усіма методами сприяє створенню сприятливого клімату для формування приросту зайнятого населення.

Віднедавна в Україні прийнято Закон «Про зайнятість населення» згідно з яким суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інформують Державну службу зайнятості про працевлаштованих ними осіб шляхом подання звітності за формою №1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні»[4].

Згідно з цією звітністю за формою №1-ПА, у I півріччі 2021 року загальна кількість громадян, працевлаштованих приватними агентствами зайнятості, складала 82,9 тис. осіб, в складі яких, в Україні на вакансії – 7,4 тис. осіб (9%),

направлено на роботу до іншого роботодавця – 21,5 тис. осіб (26%), а число влаштованих на вакансії закордоном становить 54,1 тис. осіб (65%) [4].

Цей закон одним із перших узаконює основні поняття діяльності рекрутингових агентств (рис.1.1)

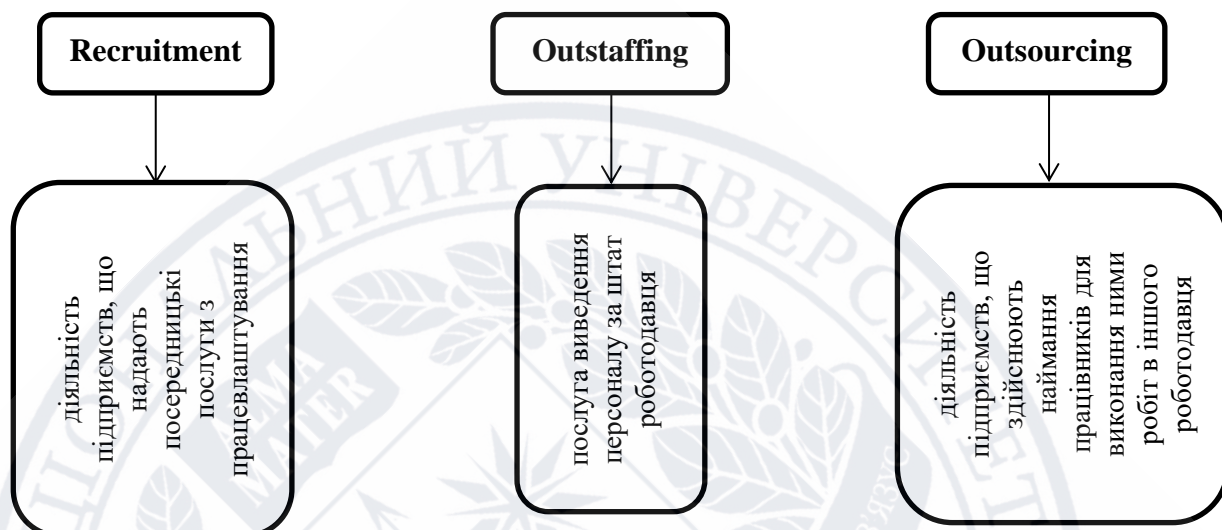


Рисунок 1.1 – Основні першозатвердженні терміни законом України «Про зайнятість населення»

Джерело: складено автором на основі [5].

Окрім того, нововведений закон, як було зазначено вище, зобов'язує усі організації, що ведуть посередництво з надання послуг щодо працевлаштування надавати дані щодо чисельності працевлаштованих осіб до територіальних відділень Міністерства соціальної політики.

Таким чином, тепер вся зовнішня рекрутингова діяльність буде відстежуватись так само ретельно, як діяльність фінансових компаній (банків, страховиків, компаній з управління активами тощо).

Отже, узагальнюючи всі поняття, що розкривають сутність рекрутингу можна дійти висновку, що ринок рекрутингових послуг являє собою сукупність взаємовідносин між роботодавцем та працівниками з приводу пошуку кваліфікованих працівників та роботи відповідно.

Головним координуючим елементом в цій системі є рекрутер. З метою підбору персоналу серед роботодавців використовуватимуть агентство, щоб отримати найкращу цінність і найкращого кандидата на ринку і таким чином отримати перевагу перед своїми конкурентами за допомогою висококваліфікованого персоналу та ефективності витрат.

Більшість агентств, що надають рекрутингові послуги, дають гарантію щодо розміщення кандидата, що означає, що елемент ризику в бізнесі найму людей обмежений, і заміна часто надається безкоштовно протягом перших місяців після призначення кандидата.

1.2 Характеристика ключових елементів ринку праці

В науковій думці сформульовано значний обсяг визначень поняття ринку праці, найбільш узагальнене з яких дозволяє розглядати його як сферу працевлаштування. Таким чином, ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з його купівлею і продажем; це також економічний простір - сфера працевлаштування, в якому взаємодіють покупці і продавці специфічного товару – праця [6].

В той же час саме ринок праці регулює відносини між встановленням ціни та умовами праці, між роботодавцями і найманими працівниками та регулює його попит, і пропозиція.

Функціональність цього інституту підтверджується його активною взаємодією з іншими видами ринків, а будь-який збій викликає відповідну реакцію.

Ринок праці функціонує під дією одного із основних його законів. Закону попиту і пропозиції на робочу силу, який впливає на заробітну плату. Цей закон показує невідповідність вільних робочих місць складу прихожих на ринок праці працівників по кількісних і якісних параметрах. Адже перш за все здійснюється підбір найбільш кваліфікованих працівників. Але в той же час він стимулює

висококваліфіковану працю, сприяє створенню жорсткого пов'язування між внеском кожного і отриманим конкретним результатом.

Суб'єктами ринку праці виступають наймані працівники, держава та працедавці (рис.1.2)

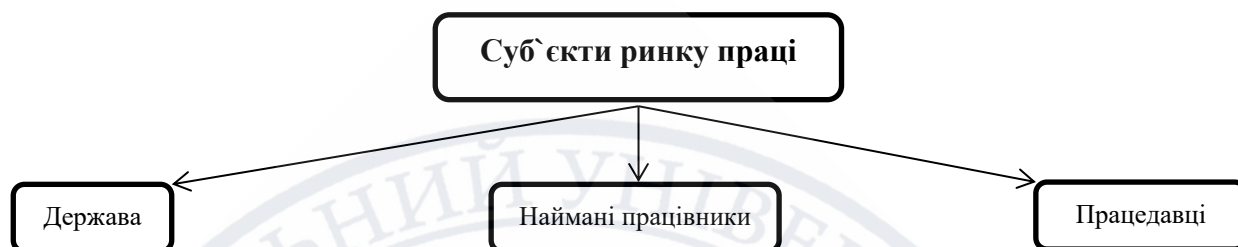


Рисунок 1.2 - Суб'єкти ринку праці

Джерело: [6].

Всі суб'єктами ринку праці тісно пов'язані між собою. Щодо їх сутності можна сказати наступне. Працедавець - наймач, який може бути представлений різними «формами», в залежності від узаконеної структури відносин власності. Сюди можна віднести: державні організації, господарські товариства різних типів власності, громадські організації, приватні підприємства, спільні підприємства, приватні підприємці тощо.

Наймані працівники - це вільні працездатні громадяни, для яких робота за наймом - головне джерело доходів, таким чином існування персони відбувається в основному за рахунок цього джерела.

Розвиток ринкових відносин супроводжується виникненням інститутів, які виступають від імені найманих працівників, що виражають і захищають їх інтереси. Найбільш масова організація – профспілки.

Профспілка (з лат. *professio* – професія) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [7].

Законодавством передбачено, що профспілки реалізують свої повноваження на підприємствах, в установах і організаціях через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні

органи не створюються, - через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки [7].

Робоча сила як один із складових елементів ринку праці становить собою товар особливого роду, виробничі якості якого цілком визначають ефективність конкурентоспроможної економіки, її можливості створення професійних товарів і експертних послуг [6].

В такому випадку, підготовка і випуск на ринок праці кваліфікованого і творчо розвинутого, ініціативного персоналу, забезпечення її конкурентного росту і територіальної мобільності. У випадку високого загального рівня розвитку економіки, чим більш складні завдання їй доводиться вирішувати, тим значніше потреба в робочій силі вищої кваліфікації.

Переважна спільність інтересів «товару» робочої сили і її споживачів - економіки і держави - є найважливішою соціально-економічною рисою ринкової економіки, що створює міцну гуманістичну основу розвитку як і народного господарства, так і всього суспільства в цілому. Ринок праці, як це прийнято, багато в чому керований державою, і що не менш важливо, він активно підтримується підприємствами, постійно вдосконалюється в міру розвитку народного господарства і звичайно, є одним з ключових, життєво важливих ланок соціально - економічної системи будь-якої країни.

Кінцевою метою ринку праці є, по-перше, задоволення професійно - трудових і життєвих інтересів економічно активного населення, включаючи соціальний захист, і забезпечення виробництва потрібними йому кадрами; по-друге, досягнення максимально повної і мінімально перериваної зайнятості, з урахуванням потреби у формуванні робочого тижня, гнучкого графіку роботи тощо.

Ключовими елементами ринку праці є (рис.1.3):

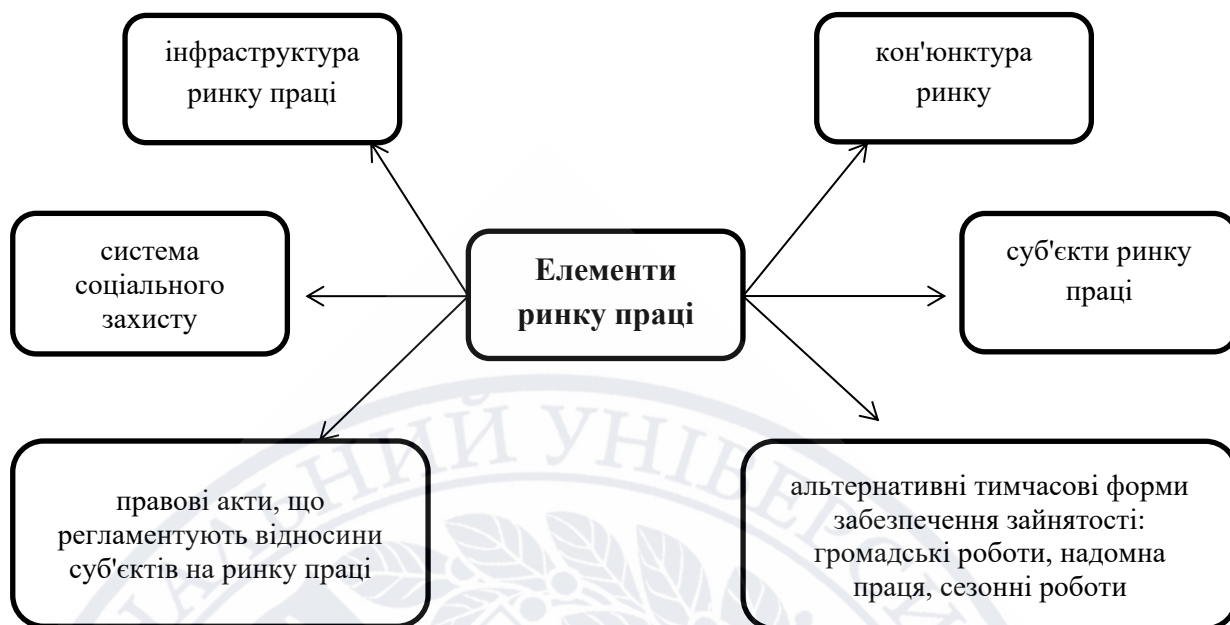


Рисунок 1.3 - Елементи ринку праці

Джерело: складено автором на основі [6].

Варто звернути увагу, що одним із регулюючих інструментів відносин на ринку праці є правові акти та економічні програми. Для нормального функціонування ринку необхідні законодавчі акти, норми, правила, які б регулювали взаємини між суб'єктами ринку, чітко визначали їх права, створювали рівні можливості для реалізації здібностей до праці всіх учасників ринкових відносин, передбачали соціальне страхування на випадок втрати роботи тощо.

На території України ці відносини регулюються за допомогою Кодексу законів про працю України (скор. КЗпП). КЗпП — кодекс, який регулює в Україні трудові правовідносини. Регулювання таких правовідносин фокусується на процесові оплатного виконання роботи (на відміну від регулювання оплатного виконання роботи в цивільних правовідносинах, яке фокусується передусім на її результатіві), тобто КЗпП регулює час роботи і відпочинку, заохочення та стягнення з працівників, гарантії для останніх із боку роботодавця тощо [8].

Успішне функціонування даного ринку неможливо без створення відповідних економічних умов (податки, пільги тощо) проведення активної політики зайнятості, розробки і здійснення державної та регіональних програм сприяння зайнятості населення, програм підготовки і перепідготовки вивільнюваних робітників. Заробітна плата, податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), єдиний соціальний внесок (ЄСВ) та військовий збір (ВЗ) – саме ці податки необхідно сплатити працедавцю, у якого робітники працевлаштовані на умовах трудового договору.

Все більшої поширеності набувають випадки, коли працедавці реєструють своїх робітників як ФОП, і перераховують їм кошти за виконані послуги.. У такому випадку, податки становитимуть, для прикладу, 5 % (залежно від системи оподаткування ФОП). А відрахування від заробітної плати становлять 18 % ПДФО, 22 % ЄСВ та 1,5 % ВЗ [9].

Під час офіційного влаштування на роботі з виплатою саме заробітної плати наполягають більш свідомі працівники: для нарахування страхового стажу з метою отримання майбутніх пенсійних виплат, отримання трудового стажу для зайняття певних посад тощо.

Щодо кон'юнктури ринку праці зазначимо, що це співвідношення щодо попиту і пропозиції праці, що визначає ставки платні на визначені види праці та рівень зайнятості населення [6].

Вона тісно пов'язана із факторами, що безпосередньо впливають на цю, зокрема, це демографічні, етносоціальні, політичні, екологічні та інші фактори. Кон'юнктура ринку праці формується в тісній взаємозалежності з станом економіки, тобто чи знаходиться економіка в стані стану або ж зростання. Також на неї впливає добробут і рівень доходів населення, розвиток ринку товарів, послуг, житла, цінних паперів, стан соціальної та виробничої інфраструктури, інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних).

Існує 3 типи кон'юнктури ринку праці, в залежності від відносин між попитом та пропозицією (рис.1.4):

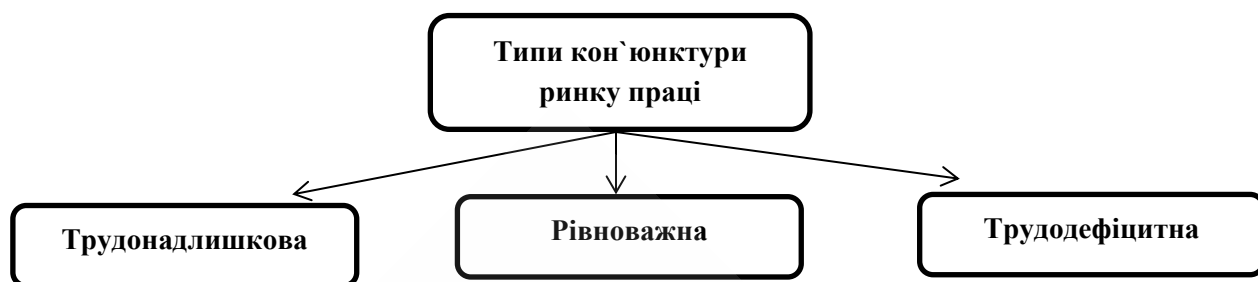


Рисунок 1.4 - Типи кон'юнктури ринку праці

Джерело: [6].

Інфраструктура ринку праці – це одна із його складових частин. До її складу входять державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби організацій, громадські організації та фонди. А також інфраструктура ринку праці включає нормативно-правове середовище, що забезпечує ефективну взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили.

Головна функція інфраструктури ринку праці полягає в регулюванні відносин між роботодавцем і працівником з приводу ціни і умов праці, вирішенні соціальних проблем працівника, врегулювання соціально-трудоових конфліктів на основі колективних договорів.

До функцій ринку праці відносять (рис.1.5):



Рисунок 1.5 - Функції ринку праці

Джерело: складено автором на основі [6].

Під функціями слід розуміти рід і вид діяльності. До функцій ринку праці входять такі функції:

- *Суспільний поділ праці*. Ринок праці розділяє робітників за професіями та спеціальностями, галузями виробництва та регіонами;
- *Інформаційна*. Ця функція дає учасникам інформацію про умови найму, рівні заробітної плати, пропозицію робочих місць і робочої сили;
- *Посередницька*. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками.
- *Ціноутворююча*. Це основна функція ринку праці, яка встановлює рівновагу між попитом і пропозицією праці, адже завдяки цьому визначаються суспільно необхідні умови відтворення товару - праця і рівноважні ставки заробітної плати;
- *Стимулююча*. Ринок праці стимулює краще використання трудових ресурсів для забезпечення розвитку і прибутковості виробництва завдяки механізму конкуренції;
- *Оздоровлююча*. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно неефективних, збанкрутілих підприємств. А також ринок створює таку мотивацію праці, яка змушує працівників не тільки утримувати робочі місця, а й матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.
- *Регулююча*. Ринок праці змушує підприємців містити саме таку кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість.

В залежності від типу політики, що реалізує кожна країна індивідуально розділяють і моделі ринку праці (табл.1.2):

Таблиця 1.2 – Моделі ринку праці

Модель ринку праці	Характеристика
Шведська	<ul style="list-style-type: none"> – мінімальний рівень безробіття; – активна політика заохочення щодо працевлаштування; – підвищення конкурентоспроможності найманих працівників; – постійне навчання працівників.

Продовження таблиці 1.2

Японська	<ul style="list-style-type: none"> – характерний принцип «довічного найму»; – платня й розміри соціальних виплат прямо залежать від кількості відпрацьованих років; – кар'єрний ріст; – регулярне підвищення кваліфікації; – відповідальність фірми перед працівниками за комфортне працевлаштування; – стимулювання творчості.
Модель США	<ul style="list-style-type: none"> – децентралізацією законодавства про зайнятість та допомогу безробітним залежно від штату; – інтереси фірми вищі, аніж співробітника; – виконання норм роботи, не залежно від тривалості робочого тижня; – високий рівень безробіття; – висока конкуренція на ринку праці.

Джерело: складено автором на основі [10].

Кожна з моделей ринку праці різні і в залежності від цілей компанії вони обирають яку з них застосовувати. Отже, ринок праці являється складною системою з безліччю зв'язків, що формують складну систему економічних інститутів. І задля формування ефективної системи управління персоналом необхідно знати всі тонкощі організації ринку праці.

1.3 Ризики розвитку сучасного ринку праці в умовах нової економіки

Сучасний розвиток суспільства зосереджений на забезпеченні гармонійного існування всіх процесів. Останні десятиліття стали свідками кардинальних змін у характері та функціонуванні світової економіки. З прискоренням відносного занепаду промислового сектора, підйомом економіки послуг та зростаючою повсюдністю інформаційно-комунікаційних технологій була створена «нова економіка». Зростає визнання того, що економічна діяльність, заснована на знаннях, є ключем до міжнародної конкурентоспроможності та зростання продуктивності, і що індустріалізація, особливо виробництво, більше не розглядається як основний рушій економічного зростання.

Термін «нова економіка» був введений у 90-х роках 20 століття, але потім з'явилися специфікації, які ще більше пов'язували його з теорією постіндустріального суспільства та економікою знання.

Під час бурхливих днів кінця 1990-х років багато людей вважали, що інформаційні технології, і зокрема інтернет, «змінюють все» в бізнесі. У 1990-х роках справді відбулися фундаментальні зміни, але вони стосувалися не технологій, а конкуренції. Під керівництвом директора Діани Фаррел Глобальний інститут McKinsey провів широке дослідження продуктивності та її зв'язку з корпоративними витратами та використанням ІТ у цей період [11].

Дослідження показало, що інформаційні технології мають важливе значення, але не центральне, для долі галузей і окремих компаній. Отже, якщо інформаційні технології не були основним фактором зростання продуктивності, то варто дізнатись що ж було. Дослідження вказує на конкуренцію та інновації.

У тих галузях, у яких спостерігається зростання інтенсивності конкуренції, менеджери були змушені агресивно вводити інновації, щоб захистити свої доходи та прибутки. Ці інновації — у продуктах, бізнес-практиках та технологіях — призвели до підвищення продуктивності. Насправді, критичною динамікою нової економіки є гідний цикл конкуренції, інновацій та зростання продуктивності.

Менеджери можуть вводити інновації багатьма способами, але протягом 1990-х років інформаційні технології були особливо потужним інструментом з трьох причин: по-перше, ІТ дозволяли розробляти нові привабливі продукти та ефективні нові бізнес-процеси. По-друге, це сприяло швидкому поширенню інновацій по всій галузі. І по-третє, він демонстрував значну економію від масштабу — його переваги швидко зростали в міру розширення використання.

Таким чином, щодо визначення терміну «нова економіка». Науковці дещо по-різному тлумачили його, проте, все ж спільні риси існували (табл.1.3).

Таблиця 1.3 – Теоретичне визначення поняття «нова економіка»

Науковець	Визначення
Л. Гронлунд (1898 р.)	Нова економіка є доповненням до науки про виробництво та розподіл, її продовження у напрямі соціальної кооперації. Автор наголошує, що нова економіка ХХ ст. має стати економікою домінування колективізму, а не індивідуалізму.
Г. Мінз	Нова економіка виступає економікою домінування великих корпоративних підприємств, економікою недосконалої конкуренції, дрейфу від цін, що встановлюються стихійним ринком, до негнучких цін, що адмініструються корпораціями.
Д. Піазоло	Нова економіка асоціюється з інформаційною та цифровою економікою, високим рівнем зростання, низьким рівнем інфляції та низьким рівнем безробіття.
В. Макаров (2003 р.)	Нова економіка — це тип економіки, в якій знання та технології грають вирішальну роль в галузі матеріалізації, тоді як виробництво знань — джерело економічного прогресу.

Джерело: складено автором на основі [12].

Виділяючи ознаки «нової економіки», доцільно поєднувати технологічні, економічні та соціальні сторони в інтерпретації цих характеристик. Це дає підстави розглянути наступне.

По-перше, економічне зростання більшою мірою забезпечується не за рахунок аграрно-промислової складових виробництва, а завдяки впровадженню та розвитку нових технологій та підвищенню наукоємності економіки. Знання виступають як виробничий фактор і основний ресурс. Значною мірою відбулися фундаментальні зміни у виробничому процесі на основі знань. Це стимулювали інновації, які стосуються як матеріальних, так і нематеріальних об'єктів. Можливості обробки інформації та знань також були істотно змінені. Їх обмін став можливим у обсягах, які раніше вважалися неймовірними, і за ціною, значно нижчою, ніж десять років тому.

Варто відмітити скорочення життєвого циклу товарів і послуг, їх комертизація розвивається, скорочуються терміни амортизації обладнання, і відбувається обмін знаннями не тільки між різними галузями економіки, а й на міждержавному рівні.

Варто визначити індикатори розвитку нової економіки задля їх подальшого не лише аналізу, але й визначення відповідних новостворених загроз (рис.1.6):

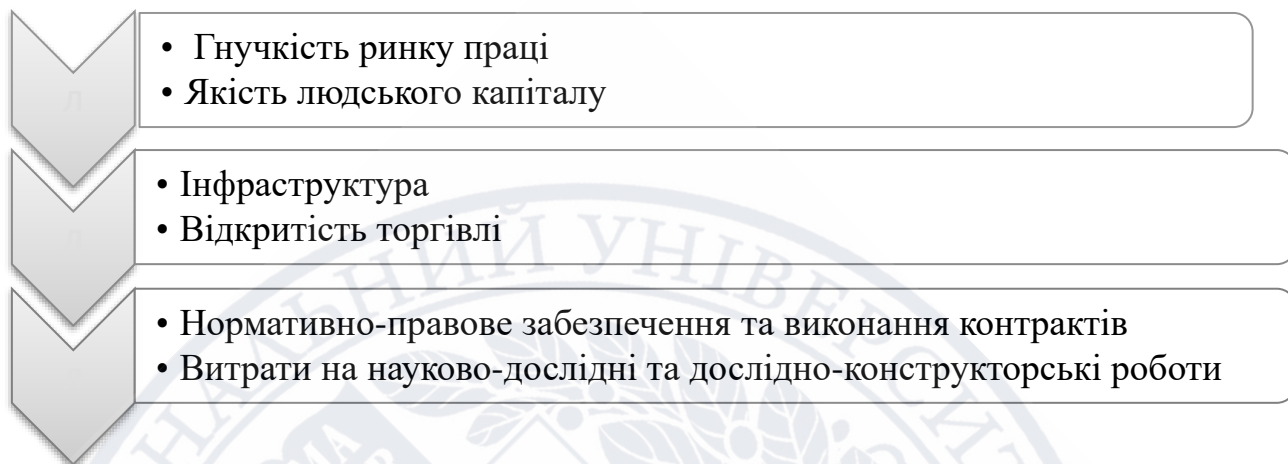


Рисунок 1.6 – Індикатори розвитку нової економіки

Джерело: складено автором на основі [13].

Отже, наука стає основною продуктивною силою і гармонійно входить у виробничий процес. Витрати виробництва зменшуються, зв'язок між наукою та корпоративною стратегічною діяльністю стають ближчими. Передові добре освічені людські ресурси є вирішальним фактором економічного зростання, накопичення якого робить людину головною цінністю нової економіки.

Проте, неформальні економічні відносини розвиваються в ногу з новою економікою. Темпи зростання на основі інформаційних технологій настільки високі, що законодавча база регулюючи його функціонування, по суті відстає, і фактично не представляється можливістю вчасно змінювати всі офіційні положення. Будь-яке нововведення об'єктивно може стати частиною сфери неформальної економіки і залишаються там тривалий час.

Найбільш очевидним є той факт, що не так багато країн інвестували в інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ). Проте, навіть якщо вони це зробили, можливо, недостатньо інвестували в додаткову інфраструктуру, таку як освіта та навички, щоб отримати вигоду від інвестицій в ІКТ. Варто

розуміти, що технологія сама по собі не є рішенням жодної проблеми розвитку; це лише дає можливість.

Роль людського капіталу в економічному зростанні широко визнана. Різні емпіричні дослідження показали, що людський капітал позитивно корелює з ВВП тощо. Щоб отримати користь від ІКТ, потрібні відповідні навички та компетенції. Це будується на основі міцної освіти та навчання протягом усього життя. Вища освіта особливо важлива для «нової економіки», оскільки цей рівень освіти готує людей для засвоєння високотехнологічних знань з-за кордону.

Якість людського капіталу в країнах з перехідною економікою є відносно високою, незважаючи на її порівняно незначні національні доходи. Науковці Гарвардського університету [13] стверджують, що український людський капітал розвинений краще за венесуельський, а спеціалісти з Таджикистану кращі за нігерійських. Людський капітал є одним із небагатьох позитивних спадщин комуністичної епохи. Проте формальна освіта – це ще не все – особливо через ІКТ відповідні навички важливіші за широкі знання.

Отже, ще однією із проблем нової економіки є відсутність культури навчання протягом усього життя – дуже рідко можна побачити людей середнього віку в місцевих університетах. Але без навчання впродовж життя люди не зможуть бути в курсі технологій, що постійно змінюються.

Організація процесу створення ІТ технологій важкий процес. Елементарно, це пов'язано із тонкощами в створенні робочого процесу. Сфера ІТ технологій вирізняється ще однією особливістю, які обов'язково мають обговорити перед працевлаштуванням робітник та працедавець. Варто у трудовому договорі зазначити примітку про передачу працівником роботодавцю майнових прав на всі об'єкти інтелектуальної власності, які були створенні у процесі виконання трудового договору тощо.

Звичайно, розвиток нової економіки має як позитивні, так і негативні аспекти впровадження. Детальніше вони описані в табл.1.4:

Таблиця 1.4 – SWOT-аналіз організації нової економіки

Strengths	Weaknesses
<ol style="list-style-type: none"> 1. пришвидшений розвиток знань та інформації в організації виробництва; 2. зростання темпів продуктивності праці; 3. популяризація нових галузей економіки: електронна економіка тощо; 4. прискорений науково-технічний прогрес в плані розвитку нових винаходів та підвищення доступності нових знань; 5. стирання кордонів в плані економічної взаємодії усіх країн світу; 6. організація гнучкої зайнятості; 7. збільшення значущості ролі висококваліфікованих кадрів, підвищена увага до постійного самовдосконалення, самонавчання. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. переоцінка нематеріальних чинників ускладнює процес оцінки витрат; 2. ускладнення оцінки інформації стає в зв'язку з тим, що вона набуває індивідуальну цінність для виконання конкретних завдань; 3. збільшується вартість товарів, вироблених за допомогою знань, а вартість товарів, що не відповідають вимогам або рівню економічного розвитку, зводиться до мінімуму; 4. через мінливість середовища діяльність у новій економіці супроводжується значними ризиками.
Opportunities	Threats
<ol style="list-style-type: none"> 1. завдяки прискореним темпам розвитку глобальної мережі відбувається швидке зростання сектора електронної торгівлі та поширення економічної діяльності в мережі; 2. спостерігатиметься стабільне технологічне вдосконалення, завдяки цьому присутній високий попит на продукцію; 3. завдяки глобалізації стираються фізичні кордони в плані взаємодій держав щодо розвитку нової економіки; 4. прискорені темпи тиражування інформації; 5. низькі граничні витрати виробництва продукції. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. відбувається швидке старіння продукції через швидка зміна етапів життєвого циклу товарів; 2. відсутність строгих заходів щодо припинення порушення законодавства у сфері патентного та авторського права; 3. високі витрати на інноваційні та фундаментальні розробки; 4. через швидкі темпи розвитку потрібно постійного оновлення устаткування.

Джерело: складено автором на основі [11, 12, 13, 14].

Отже, підтримка ефективного функціонування нової економіки потребує від всіх учасників ринку праці відповідних знань, навичок та вмінь. Ще в свою чергу є передумовою до отримання необхідної освітньо-професійної підготовки. Так як саме кваліфіковані спеціалісти мають змогу вірно організовувати робочий процес, приймати оперативні і нестандартні рішення,

створювати інноваційні продукти, що вкрай необхідні для підтримання сталого економічного розвитку. А також це неабияк підвищує конкуренцію на ринку праці у тих сферах, що потребують найбільшого прикладання розумових та творчих вмінь.

Таким чином, всі ці аспекти розвитку сучасного суспільства та нової економіки тісно взаємопов'язані. Адже слугують один для одного своєрідними каталізаторами. При цьому, в підсумку, основними ознаками нової економіки є зростання рівня зайнятості в сфері соціальних послуг. А також створення, поширення та використання технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних інновацій; інформатизація та інтелектуалізація праці тощо.

Сучасна модель робітника в умовах нової економіки має включати в себе такі навички як ініціативність, здатність до креативного мислення, бажання навчатись, персональна мобільність та багато іншого. Адже саме людський ресурс, який здатний швидко пристосовуватись до змін є запорукою успіху.

Висновки до розділу 1.

Визначено місце рекрутингових послуг в становленні інституту відносин ринку праці, а саме проаналізовано етапи становлення ринку рекрутингових послуг від стародавніх часів до сьогодні, окреслено особливості його формування в Україні.

Розкрито поняття ринку праці та його ключових елементів. Встановлено взаємозв'язок між ними, і виявлено, що відносини, які утворюються в процесі взаємодії елементів ринку праці є базовими в процесі надання рекрутингових послуг.

Охарактеризовано явище нової економіки. Виявлено характерні особливості формування сучасного середовища відповідно до вимог представлених новою економікою. Проаналізовано позитивні та негативні аспекти її функціонування.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В ГАЛУЗІ РОЗВИТКУ HR-ТЕХНОЛОГІЙ З УРАХУВАННЯМ ЗМІН НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

2.1 Аналіз ринку праці в умовах становлення нової економіки

Розвиток економіки неможливий без загального розвитку суспільства, який формується під впливом безлічі факторів. Як світовий, так і вітчизняний досвід показує, що економічний спад, притаманний економіці протягом декількох останніх років, призводить до скорочення кількості малого та середнього бізнесу, так як вони є найбільш економічно уразливими. Це тягне за собою скорочення кількості робочих місць, зменшення офіційної зайнятості, як наслідок збільшення неофіційної зайнятості.

Одними із важливих проблем в забезпеченні ефективного розвитку ринку праці в умовах становлення нової економіки є формування гнучкої системи, яка була б здатна швидко пристосовуватись до змін, оперативно вирішувати поставленні завдання, пов'язані із стрімкими змінами економіки.

В умовах активних трансформацій знаходяться і ті, кому прийняти нові зміни досить важко. Саме тому в економіці мають місце розвиток таких явищ як тіньова зайнятість. А вона, в свою чергу, призводить до значного зменшення грошових надходжень до державного бюджету. Не менш важливим і є зменшення соціальної захищеності економічно активного населення. При цьому, все більшого поширення набувають випадки незаконного звільнення, зокрема, новоприйняті постанови щодо вакцинації, які формують відповідно нові умови праці тощо.

Як наслідок, напрямок трудової міграції стає не менш яскравим напрямом досліджень більшості науковців. Зокрема, закриття кордонів, здавалося б, мало призвести до зменшення кількості трудових мігрантів, проте, це навпаки, підвищило незаконний перетин кордонів. Таким чином, ЄС підняло ряд запитань щодо перегляду напливу мігрантів.

Проте, є і позитивний вплив західних культур на формування цінності працевлаштування для українці. Так от, при виборі місця роботи, працівники керуються не лише матеріальною винагородою, а й можливістю кар'єрного зростання, самореалізації та отримання почуття стабільності. В свою чергу, працедавець зацікавлений у тому, щоб його майбутній працівник відповідав поставленим вимогам, а на його пошук було витрачено якомога менше часу.

Таким чином, виникає потреба ефективного швидкого працевлаштування. Саме тут у нагоді стають рекрутингові агенції. На національному рівні, Державна служба зайнятості являється ефективним посередником на ринку праці, регулюючи відносини між працедавцями та шукачами роботи. Діяльність відбувається на безоплатній основі.

Але, як показують реалії, ця структура не в повній мірі відповідає всім потребам споживачів та нездатна задовольнити у повній мірі потреби всіх учасників ринку праці.

На даному етапі рекрутинг розвивається як альтернатива самостійного пошуку кадрового забезпечення компанії. Саме тому формуються тенденції, напрями розвитку рекрутингових послуг.

За даними Державної служби статистики України на ринку праці у першому півріччі 2021 року спостерігались наступні тенденції (рис.2.1): У порівнянні з I півріччям 2020 року кількість зайнятого населення віком 15-70 років скоротилась на 467 тис. осіб та становила 15,6 млн осіб, таким чином, рівень зайнятого населення у II півріччі 2021 року зменшився від 56,7% до 55,6%. А кількість безробітного населення зросла у співвідношенні з 9,2% до 9,9% (рис.2.1).

При цьому, скорочення рівня зайнятості спостерігалось як серед жінок, так і серед чоловіків. Зокрема, число зайнятих жінок у I півріччі 2021 року становив 50,4%, серед чоловіків - 61,4% [15].

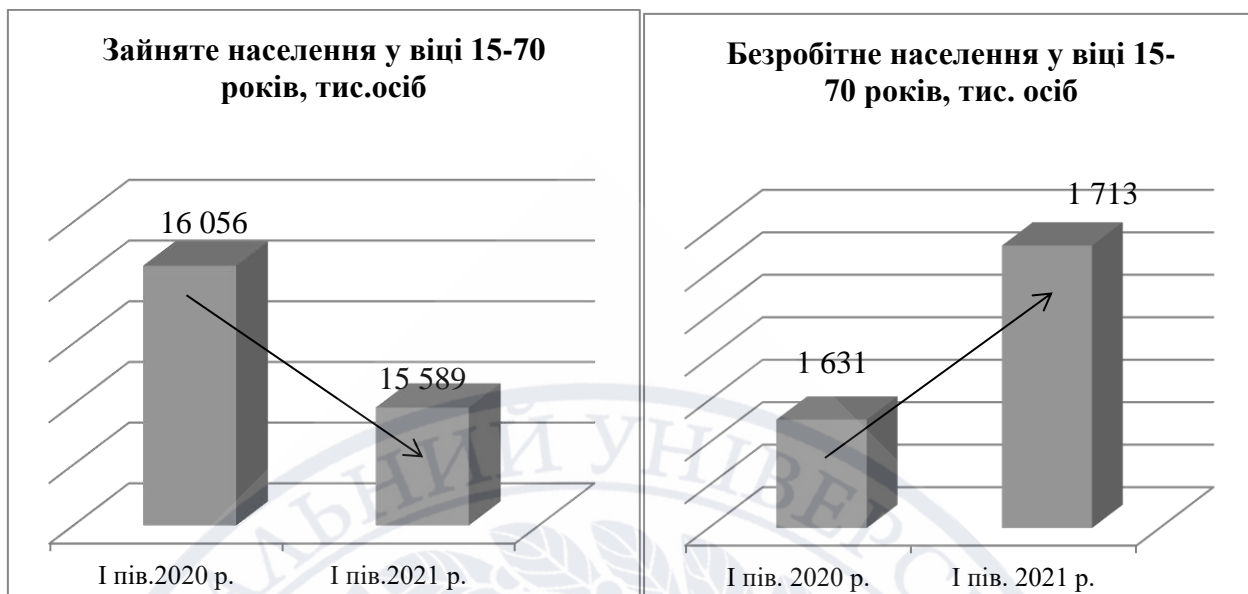


Рисунок 2.1– Порівняння рівня зайнятого та безробітного населення в I півріччі 2020 та 2021 років, тис. осіб

Джерело: складено автором на основі [15].

Структура зайнятого населення за віковими групами представлена на рис.2.2.

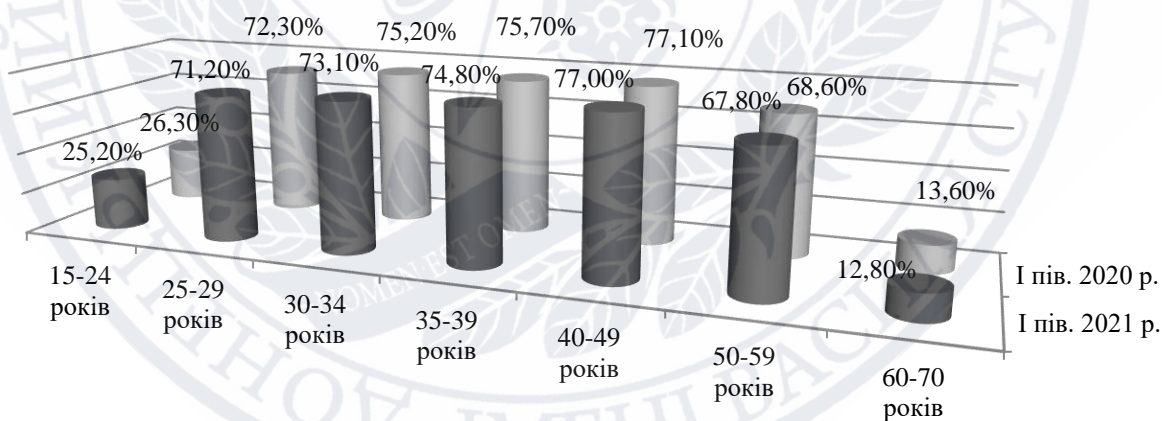


Рисунок 2.2 – Структура зайнятості населення за віковими групами, %

Джерело: [15].

За поданими даними можна спостерігати, що найнижча зайнятість у населення віком 15-24 роки та 60-70 років. Низькі показники зайнятості останньої групи можна пояснити низькою фізіологічних показників. Що

стосується молоді – тут мова йде про те, що значна частина осіб даної групи продовжує навчання і не може належати до складу зайнятого населення.

Криза періоду COVID-19 безпосередньо торкнулась всіх сфер бізнес середовища, таким чином, у 2020 році стрімко почала зростати неформальна зайнятість, проте, порівнюючи I півріччя 2020 та 2021 року спостерігається протилежна тенденція. Зокрема, число неформально зайнятих громадян скоротилася на 276 тис. осіб та становила 3,0 млн осіб, або 19,3% усіх зайнятих громадян. Серед жінок частка зайнятих у неформальному секторі економіки становила 16,3%, серед чоловіків – 22,1%. Серед мешканців міської місцевості частка зайнятих у неформальному секторі економіки становила 12,1%, серед мешканців сільської місцевості - 35,4% [15].

Структура сфер економічної діяльності з найбільш поширеною неформальною зайнятістю побудована на рис.2.3.

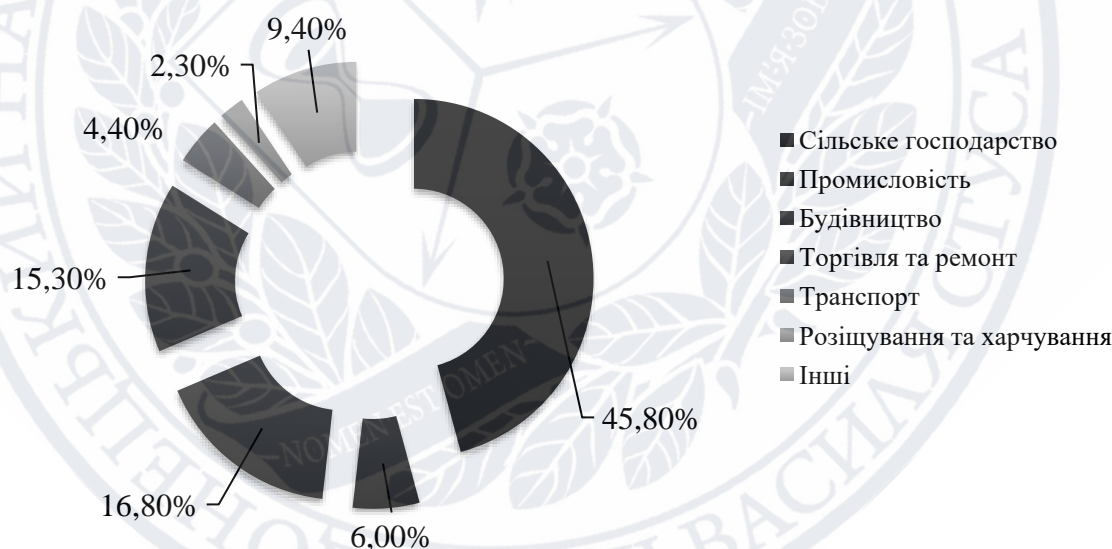


Рисунок 2.3 – Структура сфер економічної діяльності з найбільш поширеною неформальною зайнятістю, %

Джерело: [15].

Таким чином, найбільш поширеною сферою неформального працевлаштування є сільське господарство (45,8%). Зокрема, це пояснюється

сезонністю робіт та необхідністю працівників відповідної кваліфікації лише в зазначений період.

Впродовж останніх років в Україні спостерігається тенденція до збільшення рівня безробіття. Проте, не лише на вітчизняних теренах є подібна проблема. Зокрема, в країнах ЄС також є чималий рівень безробіття. В порівнянні з Україною це виглядає так, як представлено на рис.2.4.

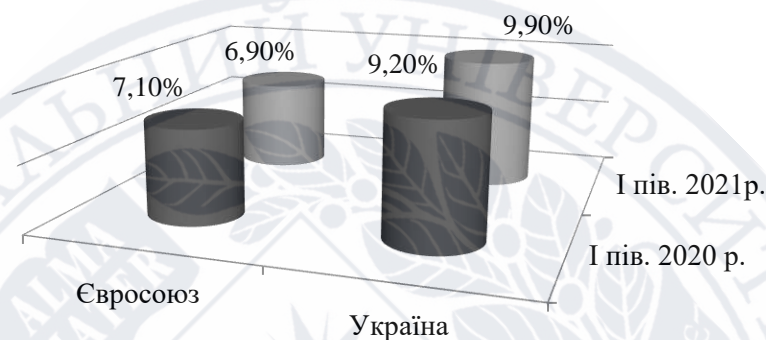


Рисунок 2.4 – Рівень безробіття в країнах ЄС та Україні, %

Джерело: [15].

Проте, Державна служба зайнятості України здійснює не лише активний моніторинг та аналіз статистичних даних, а й, відповідно, займається працевлаштуванням своїх громадян.

Таким чином, спираючись на подані дані, число громадян працевлаштованих приватними агентствами зайнятості у I півріччі 2021 становило 82 ,9 тис. осіб, зокрема, в Україні на вакансії – 7,4 тис. осіб (9%). Також, направлено на роботу до іншого роботодавця – 21,5 тис. осіб (26 %), а за кордоном було працевлаштовано 54,1 тис. осіб (65 %) [15].

Перш за все, при зверненні громадян до органів, що надають послуги з посередництва з працевлаштування постає питання що все ж таки краще обрати – приватну агенцію з працевлаштування за кордоном чи Державну службу зайнятості на вітчизняному ринку. Якщо порівнювати діяльність даних організацій за сферами працевлаштування, можна сформулювати наступну структуру (рис.2.5).

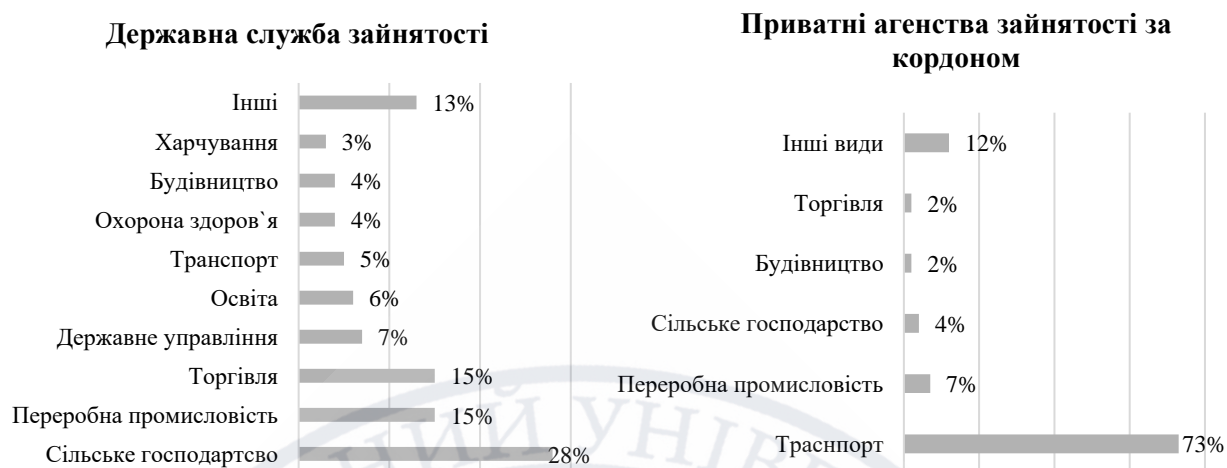


Рисунок 2.5 – Сфери зайнятості українців, що влаштовані різними організаціями з працевлаштування, %

Джерело: [4].

Отже, найбільш численними сферами працевлаштування українців за кордоном являється транспорт. Це пояснюється високими рівнями заробітної плати. Наприклад, за даними сайтів з працевлаштування в Польщі, середня заробітна плата водія з перевезення вантажів складає 1700-1800 євро і варіюється в залежності від тривалості рейсу, цінності вантажу та інше.

Отже, при загальному аналізі кількості працевлаштованих приватними агенціями спостерігається збільшення кількості працевлаштованих за кордоном, аніж на вакансіях в Україні (рис.2.6).

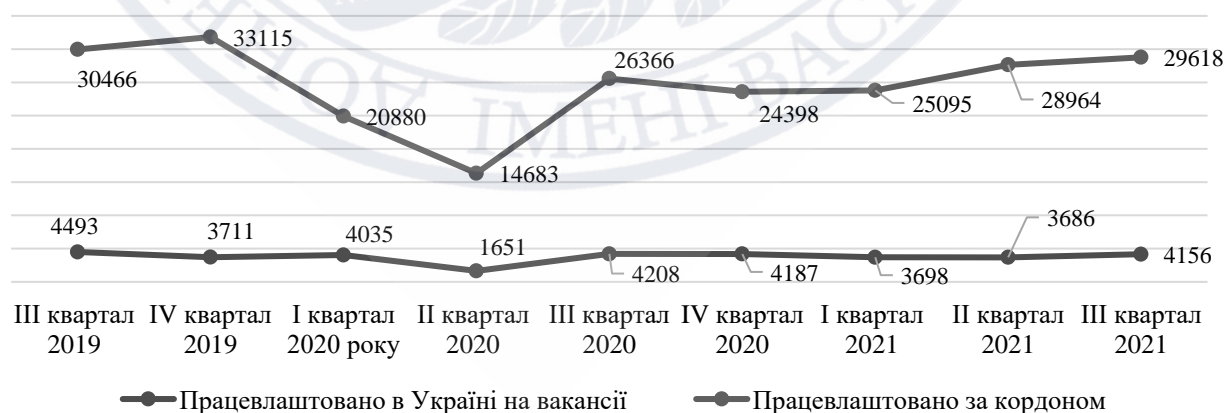


Рисунок 2.6 – Кількість працевлаштованих осіб в Україні та за кордоном

Джерело: [4].

При порівнянні заробітних плат, що пропонує Державна служба зайнятості та приватні агентства з працевлаштування теж прослідковується різниця (рис.2.7).

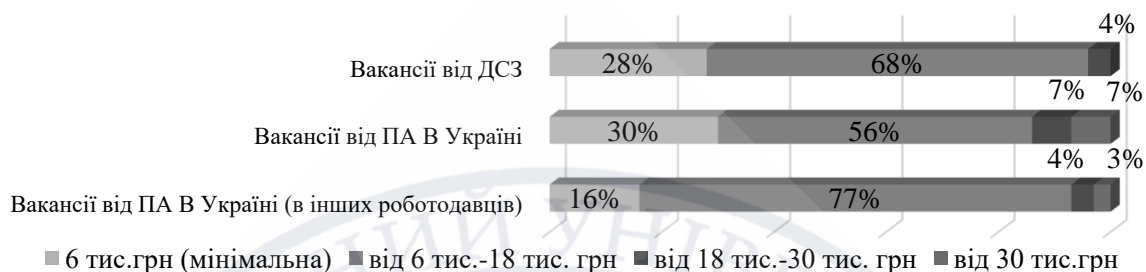


Рисунок 2.7 – Структура працевлаштованих різними організаціями з працевлаштування за розміром заробітної плати у I півріччі 2021 р., %

Джерело: [4].

Отже, в середньому розмір заробітних плат варіюється від 6 тис. грн до 18 тис. грн. При цьому більшу кількість таких вакансій пропонуються саме приватними агентствами з працевлаштування на вакансії приватних компаній. При цьому, вакансії, рівень заробітних плат яких становить від 30 тис. грн, повністю відсутній у пропозиції від Державної служби зайнятості.

Якщо аналізувати варіювання заробітних плат за видами економічної діяльності, то Державною службою зайнятості представлені наступні пропозиції (рис.2.8)

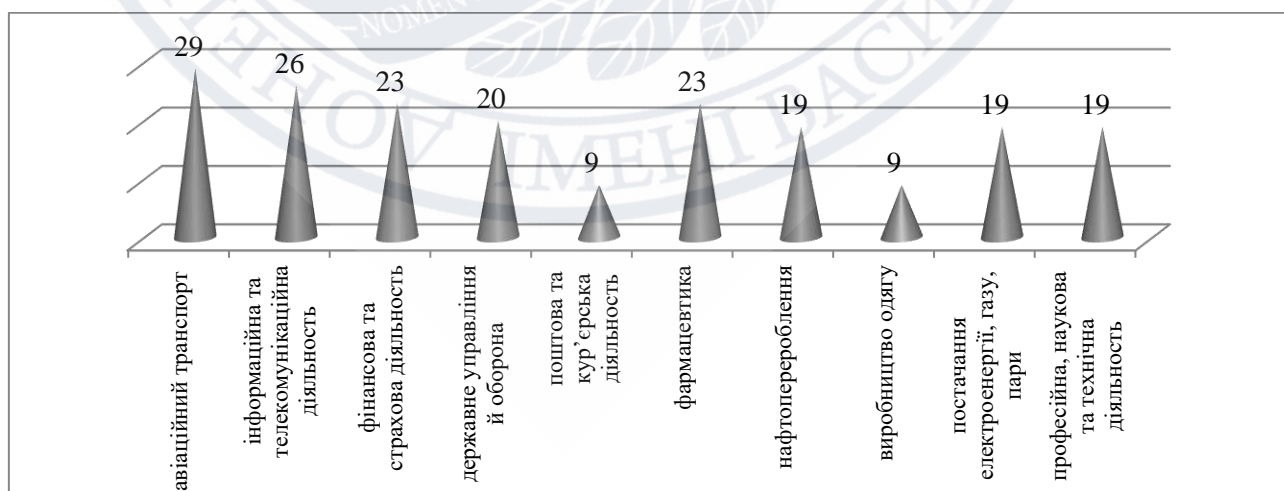


Рисунок 2.8 – Розмір заробітних плат за видами економічної діяльності, тис. грн

Джерело: складено автором на основі [4].

Проте, розмір заробітних плат все ж таки варіюється в залежності від роботодавця. Так як за державною пропозицією заробітна плата кур'єра складає близько 9 тис. грн, в той же час за пропозицією сайту з пошуку роботи Робота.ua вакансія кур'єра, в одного з найпопулярніших сервісів з доставки Glovo, розмір платні складає близько 15 тис. грн.

Свій шлях до інтеграції в нову економіку Україна здійснює із запровадженням багатьох реформ, що стосуються різних сфер, зокрема й ринку праці. Згідно з цим доцільно розглядати ринок праці не в цілому, а за окремими регіонами, що дозволить дослідити особливості диференціації регіонального розвитку для забезпечення інформаційно-аналітичного підґрунтя створення регіональних моделей сталого розвитку ринку праці.

Кластерний аналіз – це багатовимірна статистична процедура, яка виконує збір даних, що містять інформацію про вибірку об'єктів, і потім упорядковує об'єкти у порівняно однорідні групи. На відміну від інших методів цей вид аналізу дає можливість класифікувати об'єкти не за однією ознакою, а за кількома одночасно. Для цього вводяться відповідні показники, що характеризують певну міру близькості за всіма класифікаційними параметрами [16].

За допомогою програми STATISTICA отримано результати графічного аналізу у вигляді дендрограми (рис.2.9), які було отримано проаналізувавши показники ринку праці методом Уорда (з евклідовими відстанями), що спрямований на об'єднання близько розташованих кластерів [66].

Проведення апробації базуючись на методі кластерного аналізу відбувалось на основі даних Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України за 2021 рік.

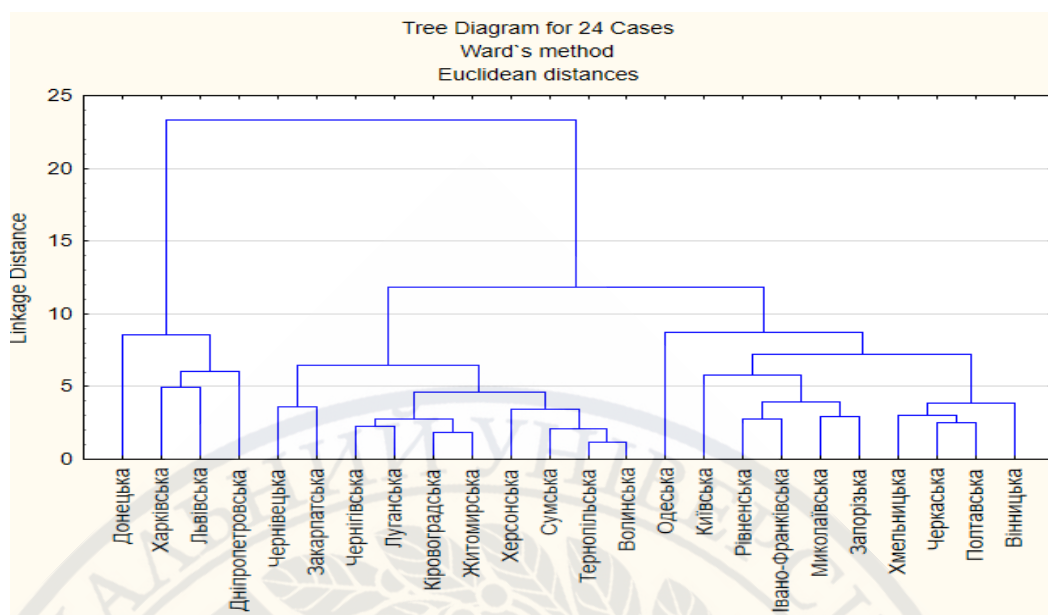


Рисунок 2.9 – Результати групування показників ринку праці

Джерело: складено автором.

Наступним кроком аналізу результатів кластеризації стає використання методу k-means clustering (метод k-середніх). Проведений аналіз показав наступні результати, результати якого наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Кластеризація регіонів України за рівнем розвитку ринку праці у 2021 році за методом k-середніх

Кластер	Регіони України	Характерна особливість
№ 1	Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська, Сумська.	- Найменша кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю; - Найнижчий рівень середньої заробітної плати.
№ 2	Вінницька, Житомирська, Запорізька, Київська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Хмельницька, Черкаська.	- Найвища кількість надання послуг з працевлаштованих громадянам із сільської місцевості; - Найбільша кількість працевлаштованих громадян за кордоном; - Висока кількість неформально зайнятого населення.
№ 3	Дніпропетровська, Донецька, Львівська, Харківська.	- Найвища кількість заборгованостей із заробітної плати; - Найвища кількість надання послуг з працевлаштованих громадянам із міської місцевості.

Джерело: складено автором.

Отже, аналізуючи отримані результати зрозуміло, що подані кластери, які сформувались завдяки групуванню даних за ринком праці, характеризуються подібністю даних і в загальному гармонійному розвитку ринку праці.

Продовження аналізу відбувалось на основі дослідження середніх значень регіонів, що потрапили до визначених кластерів.

На рисунку 2.10 наведено графічне зображення середніх значень змінних за виділеними кластерами.

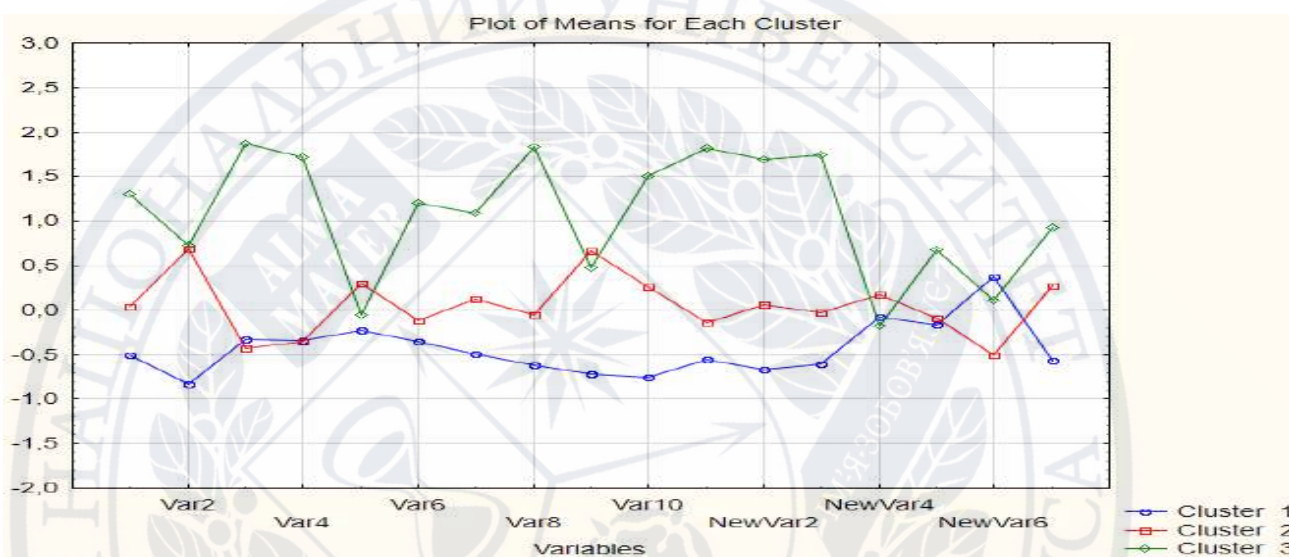


Рисунок. 2.10 - Графічне зображення середніх значень змінних за кластерами

Джерело: складено автором.

Отже, за вихідними даними (Додаток А) програма STATISTICA згрупувала регіони поданим чином. Варто звернути увагу, що найбільша кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю у 2021 році (V2) спостерігається в областях, що потрапили до кластеру №2. Адже, за даними статистики у Хмельницькій області було працевлаштовано понад 874 особи, що є найвищим показником по Україні.

Заборгованість із виплати заробітної плати станом на 1 жовтня 2021 року (V3) найвища в областей кластеру №3. І найвища сума заборгованості складає 880 802 тис. грн. у Донецькій області. Поряд з тим, найвища робітна плата (V17) прослідковується теж у кластері №3. При цьому, за даними статистика, найвища заробітна плата у сумі 15 147,68 зазначається теж у Донецькій області.

Таким чином, населення України має високий рівень освіти. Проте, ці інвестиції в розвиток людського капіталу не є вигідними. Так як, на термін окупності відводиться багато часу. Або ж взагалі кваліфіковані кадри мігрують за кордон, де вищий рівень заробітної плати та ширші перспективи власного розвитку.

Внаслідок цього, в країні розвивається сектор тіньової економіки, а саме неформальної зайнятості. Саме від цього потерпає державний бюджет, адже повз нього проходить чимала кількість податків.

Перейдемо до аналізу Вінницького ринку праці. Спостерігається дефіцит працівників певних професійних груп. Здебільшого роботодавці потребують таких працівників (рис.2.11):

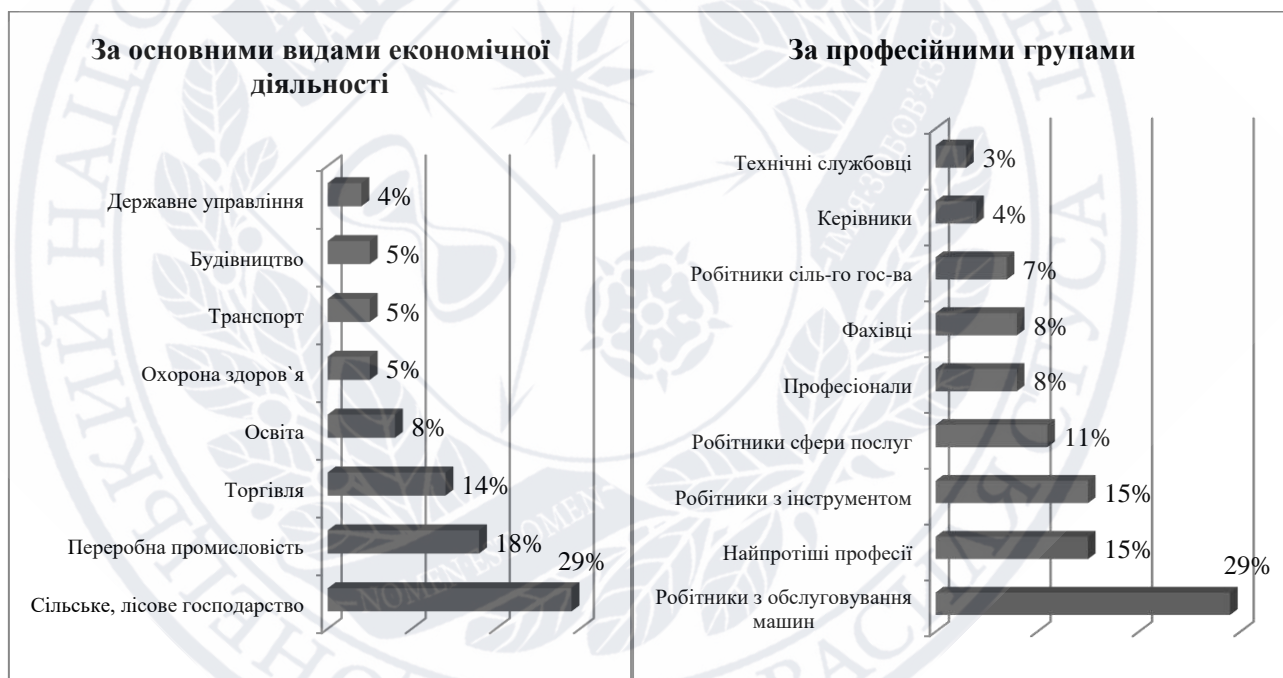


Рисунок 2.11 – Кількість вакансій у Вінницькій області, %

Джерело: складено автором на основі [17].

Отож, у Вінницькій області в сумарній кількості налічується 34 тис. працівників. Не зважаючи на тренди розвитку нової економіки, в якій в переважній кількості цінуються спеціалісти, що виділяються розумовою діяльністю, в даному регіоні на роботу потрібні працівники робітничих

професій, таких як сільське, лісове господарство, робітники з обслуговування машин тощо.

При аналізі ринку праці в цілому по вітчизняному ринку, можна зобразити наступну картину (рис.2.12):

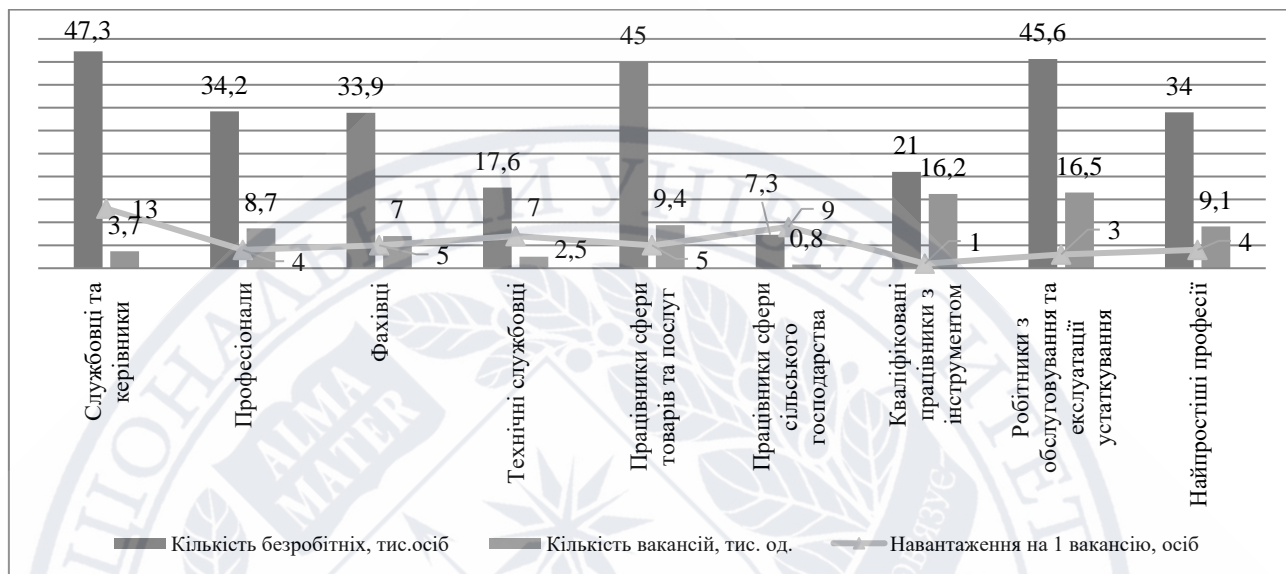


Рисунок 2.12 – Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію, станом на 1 жовтня 2021 р.

Джерело: [17].

Як бачимо, кількість безробітних значно вища, аніж кількість вільних вакансій. Проте, вакансії наявні, а це свідчить про готовність підприємств надавати робочі місця. Попри це, найбільша кількість претендентів на одну вакансію спостерігається на посади службовців та керівників, це близько 13 осіб на 1 вакансію, та у працівників сфери сільського господарства, це близько 9 осіб на 1 вакансію. А також, ці сфери характеризуються як в високим рівнем безробіття, так і високою кількістю претендентів.

Наведені дані дають змогу робити висновки, що більшості сфер працевлаштування в Україні не вистачає кваліфікованих кадрів. Адже найчастіше освіта та отримана кваліфікація не відповідає потребам, що постають на сьогодні перед ринком праці. Виховання актуальних професій та

отримання передового досвіду формують значний масив для подальшого розвитку української економіки.

2.2 Аналіз актуальних трендів в сфері IT-рекрутингу

Світова пандемія, торкнулась всіх аспектів повсякденного життя, при цьому кардинально змінила перебіг існування чималої кількості процесів. Безумовно, COVID-19 став каталізатором незмінних процесів у світовій економіці. Вплив пандемії на економіку провокує організації на стрімкі зміни операційних процесів та власних підходів ведення бізнесу.

Отже, в період піку пандемії, організаціям доводилось швидко шукати виходи із організації трудового процесу. Звичайно, організація безпеки працівників була основною діяльністю, проте необхідно було запровадити безперервність виробничого процесу, при цьому враховувати зміни на законодавчому рівні.

І саме тому, підвищення ефективності підбору персоналу з використанням сучасного програмного забезпечення, та автоматизація більшості процесів задля безперебійної та дистанційної роботи рекрутера в організації являється одним із найактуальніших напрямів розвитку вітчизняних підприємств.

Задля забезпечення сповільнення темпів росту кількості захворювання був введений локдаун, отже, це було підґрунтям для розвитку онлайн організації роботи. За результатами дослідження, що представив «New World of Work», що було опубліковано в серпні 2020 року, з появою пандемії 62,2% підприємств у всьому світі повністю перейшли на дистанційну організацію роботи, 32,3% – включили в свій режим частково змішаний режим роботи. І лише 5,5% підприємств не змінювали режим роботи, працюючи за старими правилами [18].

Як і будь-яка зміни в усталених процесах, вони завжди потребують часу на їх ефективне впровадження та використання. Таким чином, зміни, з якими стикнулись організації, перш за все мали пройти випробування часом, а як

відомо, бізнес не може дозволити собі втрати часу. Отже, в таких умовах чимало організацій зазнали збитків, у зв'язку з цим до скорочення притягнуто було чимало працівників.

Державна служба зайнятості України щорічно надає інформацію щодо стану ринку праці. Задля дослідження розвитку ринку праці України доцільно порівняти аналогічні періоди цього та минулого року (рис.2.13).

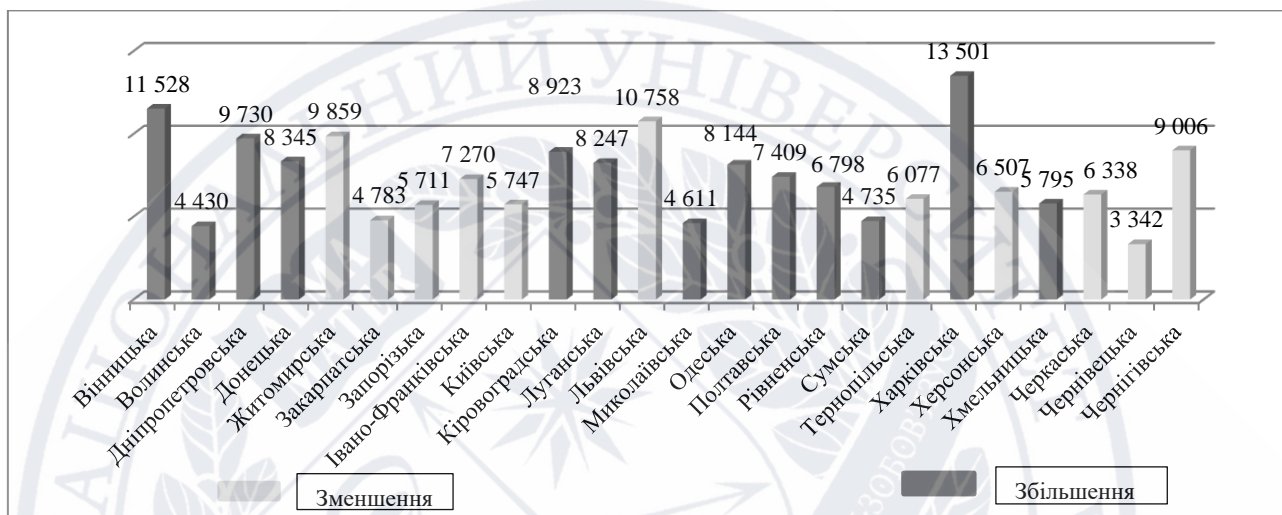


Рисунок 2.13 – Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників, осіб

Джерело: [19].

Таким чином, в деяких областях планується зменшення кількості працівників у зв'язку із зміною організації діяльності. Найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення збільшилася у Харківській (13,5 тис.), Вінницькій (11,5 тис.), Львівській (10,8 тис.), Житомирській (9,9 тис.) та Дніпропетровській (9,7 тис.) областях. Проте, майже в половині регіонів спостерігається збільшення кількості працівників.

Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 49% становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування. Проте, не для всіх галузей бізнесу карантинні обмеження слугували причиною до скорочення прибутків, а у деяких навіть навпаки. Наприклад, через режим самоізоляції сервіси з доставляння, кур'єрські служби й продуктовий ритейл навпаки набирають персонал.

Так як ІТ-сектор є одним із найстабільніших сегментів ринку праці із високим попитом на фахівців різних напрямків. Саме тому тут розвиток рекрутингових послуг набув найбільшого масштабу і може бути обраний для більш детального аналізу. Дані порталу DOU щодо обсягу вакансій і рівня зарплат ІТ-компаній після карантину свідчать, що ринок вакансій вийшов на докризовий рівень, компанії активно поновлюють найм. Але знову ж таки, це можливе лише за умови наявності управлінців, які здатні розробити принципово нові підходи до пошуку персоналу, адаптуючи ці процеси до дистанційного режиму.

Український ІТ-ринок за останні чотири роки зріс вдвічі, і вже у 2020 році налічував близько 220 тисяч ІТ-фахівців [20]. Ця галузь приносить державному бюджету близько 5 млрд. дол. США на рік, та стала одним із головних напрямків з експорту послуг в Україні.

Не зважаючи на пандемію, сфера ІТ технологій представляє позитивні тенденції розвитку для економіки України. Та допомогою в збереженні подальших позитивних тенденцій може стати збільшення числа ІТ-спеціалістів на ринку праці.

Оскільки експорт ІТ-послуг збільшується, варто зосередити увагу на вирішенні питання людських ресурсів. Перш за все, початок ІТ кар'єри відбувається за вибору освіти майбутніх абітурієнтів. В 2020 році кількість бакалаврів ІТ-спеціальностей становила 16 378 осіб. Переважна більшість з них (94%) навчались у державних ЗВО.

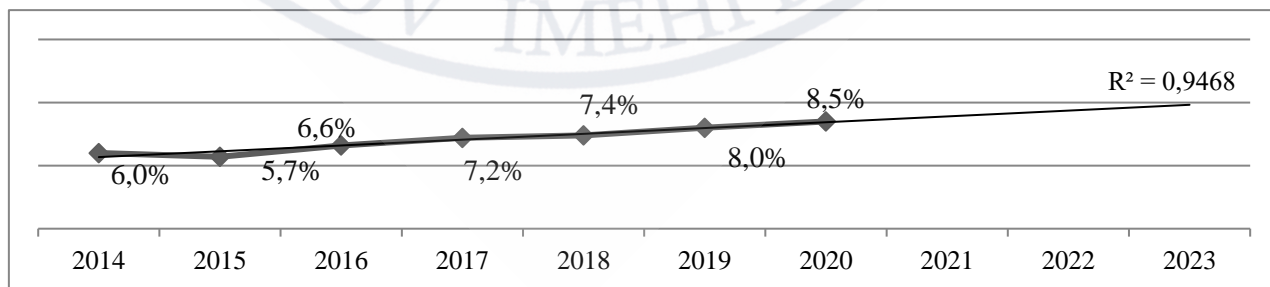


Рисунок 2.14 – Частка бакалаврів ІТ-спеціальностей серед усіх бакалаврів, %
Джерело: [21].

Число випускників бакалавріату є стабільним протягом останніх п'яти років і в середньому становить 16,3 тисячі на рік. Загальне зменшення випускників зумовлене несприятливою демографічною ситуацією компенсується все ж таки зростанням частки бакалаврів саме ІТ-спеціальностей в загальній структурі випуску в цілому. Саме тому ці два ефекти накладаються, що забезпечує стабільну кількість випускників. Проте, обрахувавши прогноз на майбутні періоди можна дійти висновку, що популярність ІТ освіти буде зростати з урахуванням змін економіки.

HackerRank звітувала, що Україна посідає одинадцяте місце серед 50 країн з найкращими розробниками програмного забезпечення. А в рейтингу кращих програмістів TopCoder Україна посідає шосту позицію. Проте, пропри ці успіхи, на ринку ІТ технологій відчувається кадровий дефіцит.

Рекутингу в ІТ сфері притаманна певна особливість. Річ в тому, що ІТ-рекрутинг відрізняється від більшості сфер діяльності, адже рекрутеру необхідно знати процеси діяльності безпосередньо зсередини, а це різноманітні проси програмування, професійна лексика тощо.

Завдяки розгалуженому процесу пошуку та найму ІТ-персоналу, рекрутерів прийнято розділяти в залежності від виконуваних обов'язків (табл.2.2):

Таблиця 2.2 – Типи рекрутингових посад в ІТ-індустрії

Посада	Обов'язки
Sourcer	Відповідає за пошук кандидатів та первинний контакт з ними, наповнення воронки рекрутингу. Такий фахівець за натурою, швидше, аналітик — спокійний та технічно підкований. Він визначає канали пошуку під кожну позицію, аналізує їх ефективність, автоматизує та оптимізує процес пошуку, застосовуючи різні технічні інструменти.
IT Recruiter	ІТ-рекрутер працює як з технічними, так і з нетехнічними позиціями: крім розробників, шукає також діджитал-дизайнерів, маркетологів, аналітиків, контент-менеджерів і т.д. Завдяки такому розмаїттю позицій у роботі, рекрутер краще розуміє потреби бізнесу, цикл створення продукту та може впливати на процес найму.
Technical Recruiter	В аутсорс-компаніях рекрутери працюють переважно з технічними позиціями різних рівнів (розробники, тестувальники, девопси тощо). Технічний рекрутер відповідає за той самий повний цикл пошуку кандидатів, але при цьому має глибоко розбиратися в технічних аспектах їх оцінки, розуміти, з якими технологіями працює фахівець, як саме їх застосовує.

Продовження таблиці 2.2

Рекрутер в GameDev	<p>В окрему категорію варто винести рекрутмент у ніші GameDev, оскільки цей напрямок сильно відрізняється від інших, зокрема методами пошуку та залучення кандидатів. Такому рекрутеру потрібно врахувати безліч ярмарків та конференцій на тему геймдева, знайти майданчики, з подібними вакансіями.</p> <p>Загалом у професії IT-рекрутера є можливість вибрати той напрямок, який викликає у вас найбільший інтерес. Любіть грати в ігри - спробуйте себе в GameDev, стежите за здоров'ям - займайтеся наймом для healthcare-додатків, любите цифри та дисципліну - ласкаво просимо до FinTech.</p>
--------------------	--

Джерело: складено автором на основі [22].

Розвиток кар'єри в сфері IT-рекрутингу реально здійснювати, адже ця індустрія чи не єдина, яка не тільки йде в ногу з розвитком технологій, а й сама є каталізатором цих змін. Варіанти організації кар'єри можуть бути такі:

Варіант №1. Recruiter Lead / Head of Recruiter. Найбільш очевидним буде зростання менеджерських позиціях. Чим більший у вас досвід, тим вищий рівень експертності, і одного разу ви можете захотіти ділитися знаннями з іншими. І з наймаючими менеджерами, і з колегами-рекрутерами.

Варіант №2. Technical Sourcer / Senior Technical Recruiter. Помилкова думка, що сорсер — це лише початковий шабель на шляху до того, щоб стати рекрутером, який усі рано чи пізно переростають. Як правило, Senior Technical Sourcers — це дуже талановиті люди, які знають, як знайти номер телефону єдиного американського розробника з компанії-конкурента, якого немає в жодній соціальній мережі, крім MySpace. Тому в таких великих компаніях як Facebook, Google, Amazon, де вимоги до кандидатів дуже високі, саме ці фахівці шукають голку в копиці сіна та закривають найскладніші позиції.

Варіант №3. Account Manager / Project Manager. На початку пандемії вийшла стаття Грегорі Льюїса, який провів дослідження з кар'єрного розвитку рекрутерів. Він проаналізував їхні профайли в LinkedIn і виділив дві групи посад, на яких працюють колишні рекрутери: у HR-сфері та поза HR. І якщо розглянути другий блок, виходить, що рекрутери дуже часто переходять на позиції в Account Manager, Project Manager, Business Development Manager та

інших посад, що передбачають повну відповідальність за процеси і людей в них [22].

За даними сайту, що спеціалізується на підборі IT-персоналу Djinni [23] медіана верхньої та нижньої межі зарплатних вилок рекрутерів складає 700–1500 дол.США. Не заважаючи на порівняно високу ставку, кандидати в своїх резюме вказують бажану заробітну плату понад 1500 дол.США.

Аналізуючи систему організації IT-рекрутингу можна представити узагальнюючу організаційну структуру HR-відділу. Для більшості компаній дана організаційна структура являється основною і лише доповнюється спеціалістами в залежності від типу виробництва продуктів IT компанії (рис.2.15).

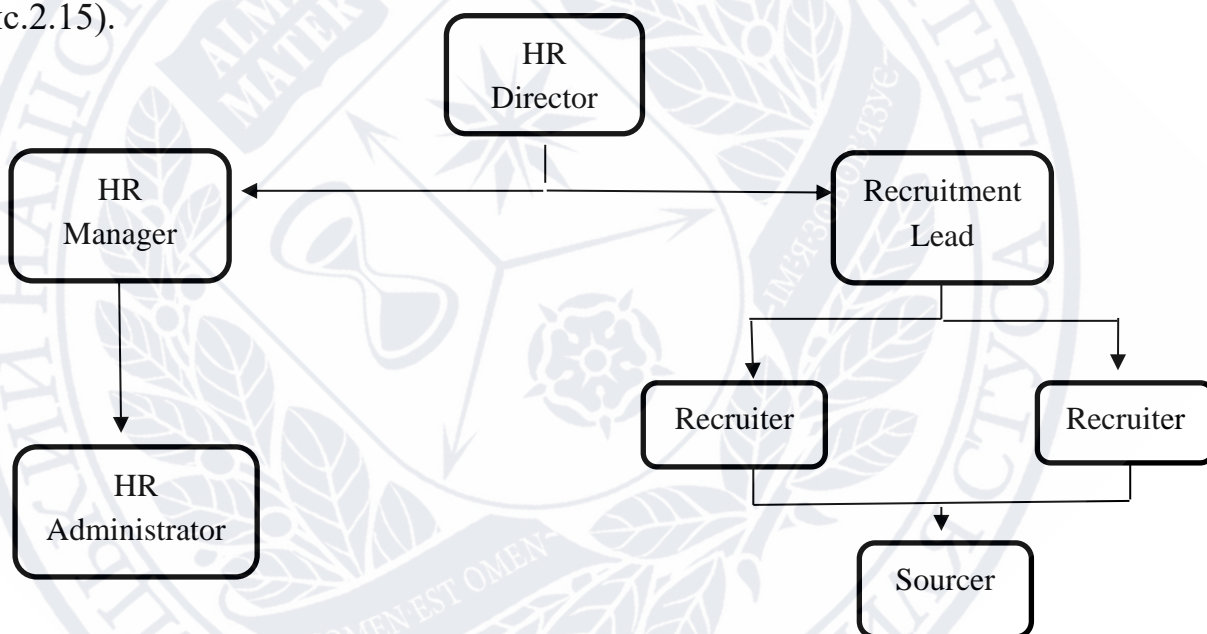


Рисунок 2.15 – Типова організаційна структура HR відділу в IT-компанії
Джерело: [24].

Завдяки чітко організованій структурі процес влаштування на вакансії супроводжується наглядом протягом усього періоду прийому. Наприклад, протягом перших 5 днів відбувається знайомство із клієнтом, відразу прогнозуються можливі результати та ризики, які варто усунути перед початком роботи з вакансією. Коли приходить запит від роботодавця, то вже в перших 10 днів йому надаються можливі 50 кандидатів на розгляд. Наступним

етапом є період до 20 днів, коли вже безпосередньо проводяться співбесіди із 3-5 кандидатами. А вже терміном до 60 днів рекрутингове агенство супроводжує договір та веде постійну комунікацію з кандидатом, надає клієнту рекомендації щодо унеможливлення контр-оферів, і відповідно оплата послуг здійснюється після проходження цього періоду.

Сам процес пошуку кваліфікованих фахівці відбувається завдяки «Executive search». Він включає в себе такий собі «ексклюзивний пошук», пошук справжніх професіоналів, «запозичений» термін, що прийшов до нас із США. Метою «executive search» є пошук найбільш підходящих кандидата з тих, хто представлений на ринку праці «пасивних» (зайнятих на роботі в іншій компанії) фахівців.

А задля розширення воронки пошуку потенційних кандидат IT-рекрутер має знати сучасні техніки й платформи для сорсингу. Канали пошуку IT-фахівців можна умовно розділити на стандартні й нестандартні (табл..2.3).

Таблиця 2.3 – Джерела пошуку IT-фахівців

Стандартні канали пошуку	
Сайти з публікації вакансій загального характеру	Work.ua Rabota.ua Jooble.org HeadHunter
Сайти з публікації вакансій орієнтовані на IT персонал	Djinni DOU INCO
Нестандартні канали пошуку	
Тематичні телеграм канали та чати	https://t.me/recruitua https://t.me/RecruitUkr https://t.me/it_hr_ukraine
Соціальні мережі	Facebook Instagram Twitter
Професійні соціальні мережі	Linkdin
Платформи для фрілансерів	UpWork Weblancer.net
Спеціалізовані форуми	Habr Stack Overflow
Веб-сервіс хостингу IT-проектів	GitHub
Мітапи, хакатони, профільні конференції	https://it-events.com/

Джерело: складено автором на основі [24].

Отже, серед відомих нам стандартних сайтів з пошуку роботи існує і безліч менш знайомих пошукових каналів. Таким чином, сфера пошуку фахівців все більш піддається діджиталізації.

Пошуковий сайт DOU.UA опитав вітчизняних IT-фахівців щодо пошуку роботи. Респондентами стало 3584 особи. Анкети були різноманітними зокрема, як спеціалісти знаходили нинішнє місце роботи, чи готові змінити його та як відбувається спілкування з рекрутерами.

Отже, проведені дослідження показали, що частка LinkedIn і Djinni як найефективніших каналів пошуку роботи продовжує зростати, IT-спеціалісти активно моніторять ринок праці, навіть не шукаючи нове місце. Але більше ніж половина опитаних все ж таки готові перейти на нову роботу, якщо їм запропонують кращі умови.

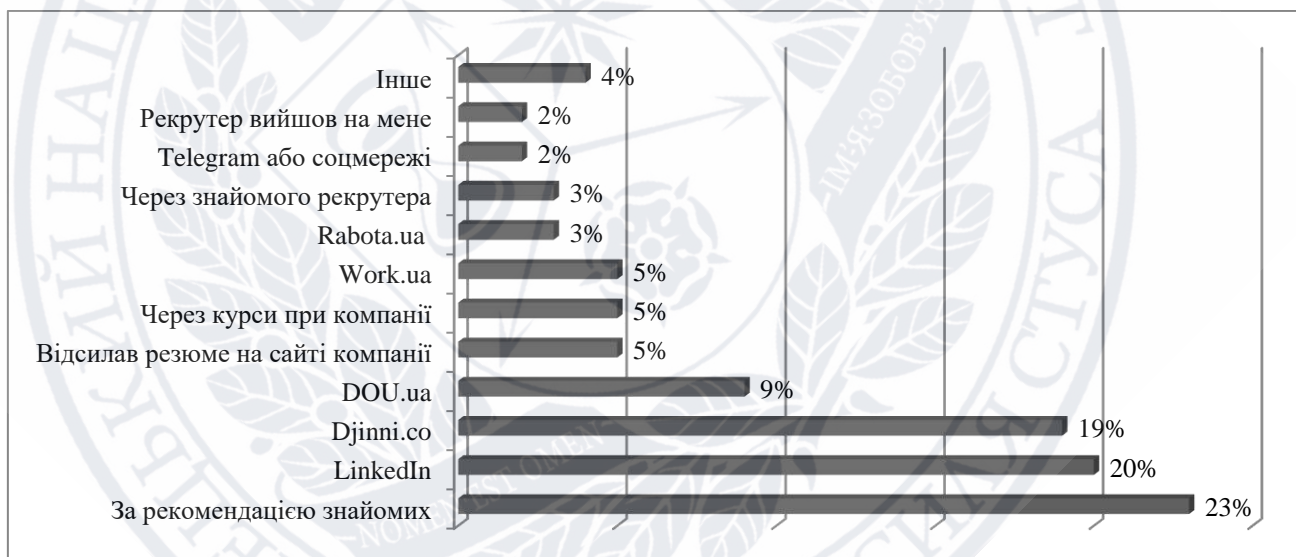


Рисунок 2.16 – Шляхи пошуку місця роботи респондентами, %

Джерело: [25].

Стрімко збільшується популярність таких каналів пошуку, як LinkedIn та Djinni. 20% IT-фахівців влаштувались на роботу через LinkedIn (рік тому таких було 14%), 19% — завдяки Djinni (минулого року — 15%). А ефективність таких найбільш рекламованих сайтів як Work.ua та Rabota.ua падає, адже

минулого року завдяки ним знайшли своє місце роботи близько 6% опитаних, цього річ лише не більше 5%.

Найефективнішими наразі способами пошуку роботи опитані IT-спеціалісти вважають Djinni та LinkedIn, причому Djinni — навіть дещо ефективнішим.

Навіть на даний момент представлені вже готові сервіси з оцінки кандидатів. Як приклад, система Brainbench. Сенса її функціонування полягає в тому, що система пропонує безліч тестів із найрізноманітніших напрямів, різних рівнів складності. За допомогою цих тестів технічні інтерв'юери можуть визначити, наскільки кандидат здатний до виконання фахових задач. Крім знань і досвіду кандидата під час проведення технічної співбесіди рекрутери та інтерв'юери оцінюють також інтелектуальний, мотиваційний та особистісний фактор.

Ринок України представлений різноманіттям високоваліфікованих рекрутингових агенств із високим рівнем конкуренції. Зокрема, одним із найкращих рекрутингових агенств України вважають StaffingPartner. Компанія вважається однією із затребуваних професійних команд IT рекрутингу спеціалістів в Україні.

StaffingPartner користується шаленою популярністю серед шукачів роботи. Адже за даними, на якісне закриття вакансій їм потребується порівняно невелика кількість днів. Наприклад, на закриття спеціалістів середньо-вищих посад їм потребується 10 днів, вакансії рідкісних спеціалістів закриваються за 16 днів, а керівні посади закриваються з 20 днів [26]. Таким чином, в базі організації нараховується близько 200 тис. клієнтів, а штат нараховує понад 40 рекрутерів.

За участю StaffingPartner було оформлено рейтинг найкращих IT-рекрутингових агенств України. До списку увійшло 12 агенств із різних куточків країни. Угазальнующими рисами цих організацій є те, що вони в більшості випадків орієнтуються на пошук фахівців C-level. За свої послуги

компанії беруть оплату у розмірі від 13% до 20% майбутньої річної заробітної плати працівника [26].

Ера цифровізації розвивається досить стрімко. І цікаво спостерігати за тим, як змінюється процес управління людьми. Наприклад, більше ста років тому науковий менеджмент Фредеріка Тейлора заклав основи сучасного управління людськими ресурсами. В основі його теорії менеджменту була ідея, що роботодавці повинні перетворити свої робочі місця на психологічні лабораторії, вимірювати та контролювати кожен крок співробітників, щоб підвищити їх продуктивність і знизити рівень стресу. Ця теорія, яку практикували промисловці, такі як Генрі Форд, привела до безпрецедентних інновацій у людській інженерії, створивши конвеєр і формулу для оптимізації продуктивності на робочому місці.

Зважаючи на зміни середовища в умовах нової економіки варто виділити HR-тренди, які в подальшому будуть основними в процесі індивідуальної побудови програми управління працівниками для кожної організації.

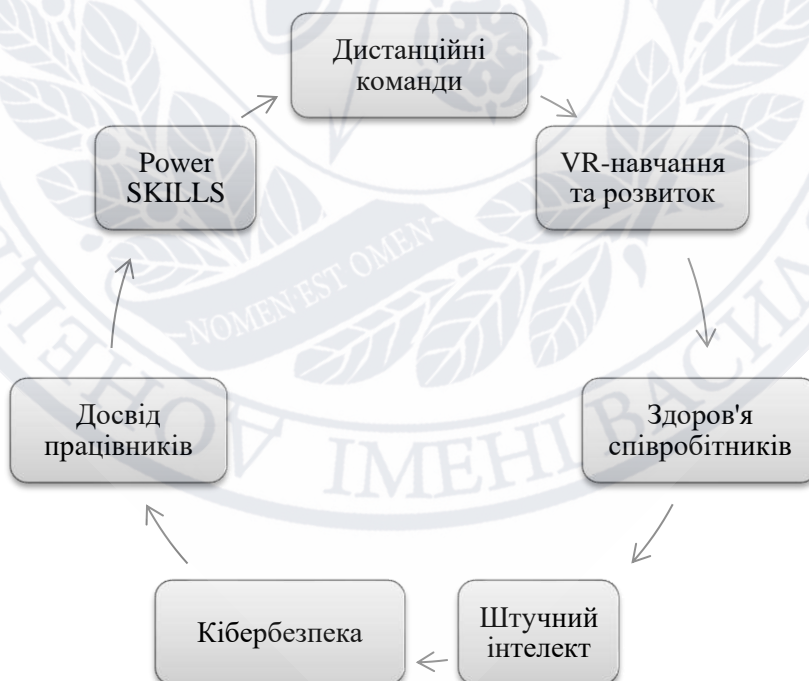


Рисунок 2.17 – HR-тренди у 2021-2022 роках, %

Джерело: складено автором на основі [27, 28].

Це одна з найбільших тенденцій, яка захопила галузь штурмом в останні роки. Результати дослідження Міжнародної робочої групи чітко показують, що дистанційна робота більше не є винятком, а навпаки, на шляху до того, щоб стати нормою в країнах і галузях.

Можливість працювати віддалено швидко стає однією з найбільш затребуваних переваг для співробітників, але також є досить адміністративною проблемою — компанії тепер повинні бути готові підключити співробітників у різних часових поясах, адже для сфери ІТ інтернаціональні співробітники в межах норми, і вжити заходів, щоб забезпечити їм однакове навчання та розвиток можливості. З іншого боку, це дає роботодавцям доступ до нових, раніше недоступних кадрів, одночасно скорочуючи витрати на найм.

Оскільки віддалена робота є однією з найбільших тенденцій у сфері управління персоналом, навчання співробітників все більше переходить у цифрову сферу, що також дає змогу отримувати переваги від останніх інновацій HR-технологій, використовуючи гейміфікацію, штучний інтелект та VR (Virtual Reality). Онлайн-навчання співробітників в основному є обов'язковим, оскільки цей напрямок розвивається до персоналізованих курсів, які відповідають індивідуальним стилям навчання співробітників.

Технологія також надає багато можливостей для індивідуального кар'єрного шляху, побудови кількох сценаріїв кар'єрного шляху на основі потенціалу окремого працівника, виявлення недоліків у навичках та аналізу професійних компетенцій. Приклади інструментів HR Tech, які підходять для цієї мети, включають PathSavvy або Talent Guard.

Якщо тенденції збережуться, можна очікувати, що навчання VR замінить традиційні методи навчання в таких галузях, як роздрібна торгівля, страхування, обслуговування клієнтів та навчання безпеки.

Здоров'я співробітників впливає на компанію в цілому, на продуктивність команди та продуктивність роботи. Не дивно, що зараз це величезна тенденція — існує ряд проектів, які зосереджені на тому, щоб допомогти

співробітникам уникнути вигорання та піклуватися про своє психічне та фізичне благополуччя, що в кінцевому підсумку призводить до підвищення рівня утримання співробітників.

Так як світ стрімко на хмарні сховища даних варто попідкуватись про їх безпеку. Ось чому постачальники технологій повинні знайти та вжити заходів для збереження даних, які їм довіряють клієнти, недоторканими та безпечними, тоді як компанії повинні впровадити системи та процедури, щоб забезпечити правильне керування та обробку даних. Це, безумовно, буде домінуючою тенденцією в індустрії технологій в цілому, і існуючі HR-рішення потребують значної переробки, щоб надати людям більше контролю над своїми даними.

Однією з технологій, яка, змінить цю особливість, є блокчейн. Блокчейн — це транзакція, яку можна застосовувати практично до всього, наприклад, до особистих даних, історії роботи або фінансових даних.

Пандемія Covid-19 дала керівникам бізнесу можливість зазирнути в особисте життя своїх працівників. Вони усвідомили, що підтримка працівників протягом усього їхнього життя, а не лише їхній досвід роботи, вплине на їхню здатність працювати на робочому місці. Досвід співробітників і надалі залишатиметься головним пріоритетом для спеціалістів з персоналу. Це більше не стосується концепцій індивідуальної сили, таких як вік, стать, раса, етнічна приналежність тощо. Ключове поняття, яке з'явилося на робочому місці, відчуття приналежності.

Дослідження показали, що почуття причетності до роботи може не тільки підвищити продуктивність, але й бути кращим мотивуючим фактором, ніж грошова винагорода. Високе почуття причетності до робочого місця підвищує продуктивність співробітників до 56%, знижує ризик плинності до 50% і зменшує лікарняні до 75% [29].

Унаслідок того, що штучний інтелект бере на себе повторювані завдання на робочому місці, роботодавці тепер зосереджуються на Power SKILLS під час пошуку кандидатів. Приклади важливих навичок включають вирішення

проблем, критичне мислення, комунікацію та спритність навчання. Фахівці з підбору персоналу можуть захотіти шукати кандидатів не лише через їхній набір навичок, а й через цікавість та мотивацію постійно отримувати нові навички протягом своєї кар'єри.

Численні дослідження показали, що витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації, набагато нижчі, ніж звільнення працівників і заміна новими. Працівники повинні набути необхідних навичок, щоб отримати відчуття контролю над своєю кар'єрою. Роботодавці можуть забезпечити вірний напрямок розвитку за допомогою правильного курсу навчання, який створить гнучку робочу силу та допоможе досягти результату.

У сучасному світі все стосується даних, і важливість управління даними в людських ресурсах безсумнівна, особливо в міру зростання команд. Сьогодні HR-фахівцям доступні технології та інструменти – від простих опитувань та інструментів зворотного зв'язку співробітників до складних аналітичних платформ. Говорячи про просунуті платформи, варто звернути увагу на Reakon. Це провідна світова платформа для вимірювання та вдосконалення процесів управління персоналом.

Однією з помітних тенденцій є розширена аналітика — підхід до даних, який автоматизує аналіз за допомогою машинного навчання та створення природної мови. Експерти вважають платформи доповненої аналітики більш зручними для користувача способами аналізу даних про співробітників і отримання більш глибокої інформації. Вони поєднують можливості штучного інтелекту для аналізу великих наборів даних і визначення тенденцій або відстеження важливих показників. Потім, використовуючи технологію обробки природної мови, інструменти передають результати у легко засвоюваній, розмовній формі. Так само, як Емма - ваш помічник у LinkedIn, створений Bunch.io [30].

Активне використання штучного інтелекту в таких продуктах, як MindMatch або HRForecast. Обидві компанії використовують великі дані та

штучний інтелект, щоб ефективніше націлювати більше талантів і відповідати на найгостріші питання управління персоналом на основі даних, а не здогадки [30].

Ринок ІТ-послуг має одне неписане правило: чим прибутковіша організація, тим більше її перевіряє податкова. Зазвичай, в переліку невдоволень висунуто наступне:

- зменшення ІТ-організаціями зобов'язань з податку на доходи фізичних осіб (ПДФО);
- заниження суми фонду оплати праці, на який нараховується єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

Тому, одним із головних ризиків при працевлаштуванні в ІТ-індустрії є обговорення трудових умов. Адже, з метою скорочення витрат на оподаткування ІТ організації використовують тіньові схеми винагороди працівників. Сенс полягає в наступному.

Працівники реєструється як Фізичні особи підприємці (ФОП) – платники єдиного податку 3 групи. Наступним кроком є те, що ФОП-єдинник укладає цивільно-правовий договір з підприємством. Після отримання виплат ФОП декларує і сплачує свої податки за ставкою для ФОП (для 3-ї групи – це 5% без ПДВ), тим самим скорочуючи витрати на податкове навантаження працедавця [31].

Звичайно, для компаній такий варіант розвитку подій виграшний, проте податкова, такі операції прослідковує, розцінює їх як фіктивні і нараховує підприємству зобов'язання по сплаті ПДФО та ЄСВ.

У випадках отримання інформації щодо ухилення від оподаткування заробітної плати, в тому числі в разі неукладення трудових договорів з найманими працівниками податкова має право на проведення почергової перевірки, згідно з п. 78.1.13 Податкового Кодексу України [33].

За порушення трудового законодавства такі дії тягнуть за собою штрафні санкції. На підставі п. 265 Кодексу законів про працю України: за фактичний

допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору і виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування податків і внесків підприємство зобов'язується сплатити штраф розміром 30 мінімальних заробітних плат, що на сьогоднішній день становить 180 000 грн. Органом, уповноваженим накладати такі штрафи, є Державна служба з охорони праці [8].

Ще однією недосконалістю законодавства є те, що фактично воно не дає порядку визначення того, як саме перевіряючі органи можуть виявити факти наявності трудових відносин, та якими фактами вони можуть підкріпити свої висновки. Тому, як правило, всі суперечки щодо результатів перевірок закінчуються в судах.

Отже, сучасний розвиток технологій та спалах карантину стали каталізаторами невинного розвитку дистанційної організації роботи. Поряд з тим, тенденцій, які запроваджує ІТ сфера, не можуть бути непоміченими, адже вони керують світом. Саме тому ІТ сфера на даний момент є найбільш перспективною та не менш прибутковою сферою бізнесу. А як і будь-якому бізнесу, ІТ-тенденціям потрібні виконавці, пошуком яких і займаються рекрутингові агенства. Ринок України широко представлений численною кількістю рекрутингових агенств орієнтованих на пошук ІТ-спеціалістів. Окрім того, вони створюють один одному високу конкуренцію, що позитивно відзначається на ринку праці, адже працівники в свою чергу зацікавлені в тому, щоб підвищувати свою кваліфікацію, тим самим, піднімаючи собі ціну на ринку праці.

2.3 Оцінка сучасних аспектів міжнародного працевлаштування

Міграція трудових ресурсів в Україні є одним із вагомих чинників соціально-економічних стандартів життя населення як окремих регіонів країни так і України в цілому. На сьогодні Україна виступає однією з найбільших держав-донорів трудових ресурсів у Європі.

За результатами дослідження, що проводив інтернет-портал користувачами якого є висококваліфіковані спеціалісти Міжнародного рівня hh.ua було виявлено, що троє з п'яти спеціалістів не прогнозують свою майбутню кар'єру в Україні. Понад 50% респондентів не вдоволені обсягом заробітної платні та станом економіки. А також близько половини вважають неприпустимим залишатися в державі, де не виконуються закони і процвітає корупція. Близько двох з п'яти респондентів схвилювані нестабільною політичною ситуацією в країні [33].

Таким чином, в пошуках кращого працевлаштування та з метою підвищення власних доходів, трудова міграція набирає все вищих оборотів. На сьогодні перед мігрантами постало проблемне питання. Криза COVID-19 спричинила чимало змін як в економіках цілих країн, так і в побутових речах кожного домогосподарства.

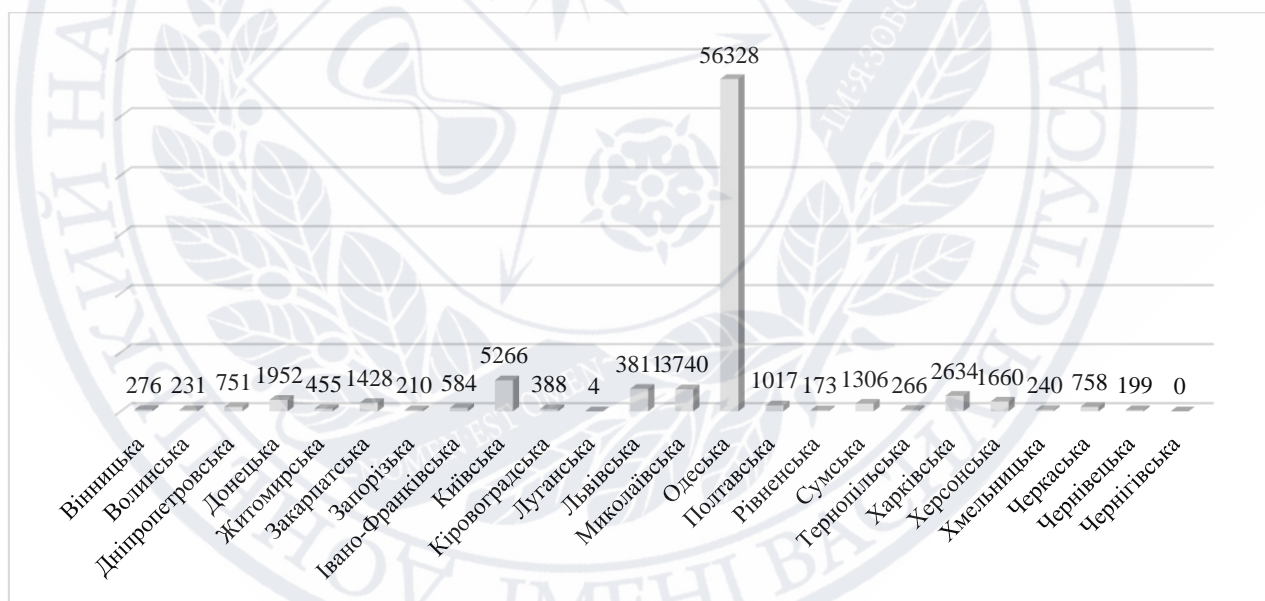


Рисунок 2.18 – Громадяни, працевлаштовані за кордоном за 01.01.2021 - 30.09.2021 року, осіб

Джерело: складено автором на основі [4].

Отже, в Україні за період з 01.01.2021 - 30.09.2021 року в сумарній кількості мігрувало за кордон з метою працевлаштування понад 83 677 осіб. З

них найбільша кількість мігрантів в Одеській області, адже вона має відкритий вихід до моря, що дещо полегшує сам процес міграції тощо.

На даний момент в усьому цивілізованому світі активно здійснюється вакцинація. Україна теж не відстає в цьому плані. Зокрема, Міністерство охорони здоров'я в жовтні 2021 року затвердило перелік професій, які зобов'язані пройти вакцинацію, так як на думку правління, являються найбільш контактними сферами працевлаштування. Це стосується освітян, центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій та їхніх структурних підрозділів [34]. Активний моніторинг кількості вакцинованих здійснюється щоденно і на сьогодні статистика виглядає наступним чином (рис.2.19):

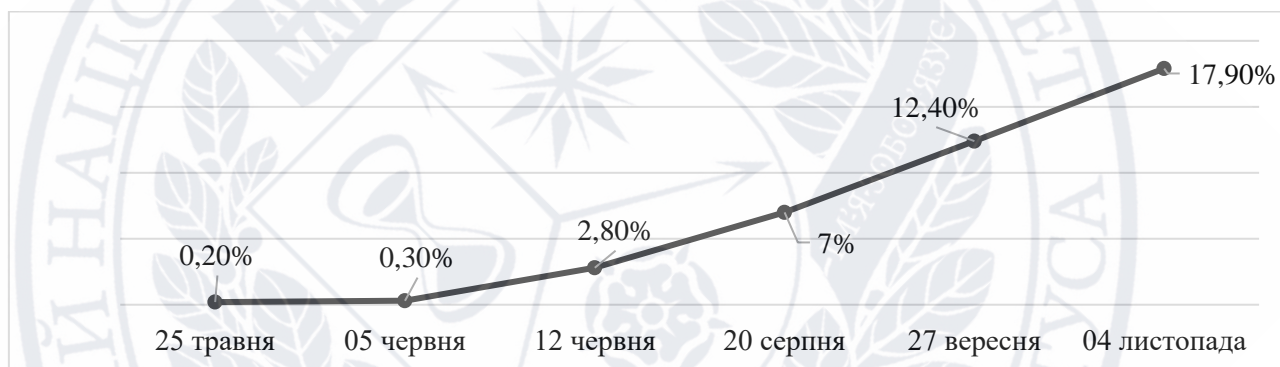


Рисунок 2.19 – Кількість повністю вакцинованих громадян у 2021 році, %

Джерело: складено автором на основі [35].

Отже, кількість вакцинованих на 04 листопада 2021 в Україні складає 17,9%. В той же час приблизна частка мігрантів складає 20%. Ймовірно, вони здійснюють перетин кордону за допомогою ПЛР-тестів, що надають таку можливість. А також не всі ті громадяни, що отримали вакцину, здійснюють міграцію. Таким чином, міграції, в тому числі трудовій, відкриті можливості щодо її реалізації.

На сучасному ринку праці все більшої поширеності набуває таке явище як трудова міграція. Люди в пошуках гідного працевлаштування та відповідної

заробітної плати змушені вирушати за кордон. Це зумовлено як соціальними, політичними, так і економічними факторами.

Одними із рушійних сил для міграції українців в останні роки слугували анексія Криму, конфлікт на Сході України та відповідно економічна криза внаслідок цих явищ. Україна започаткувала реформи, які досі не дали вагомого результату щодо економічного розвитку держави. Європейська інтеграція та безвізовий режим слугували підґрунтям щодо створення розгалуженої міграційної мережі.

До початку пандемії ця сфера розвивалась дужче, аніж зараз, проте, не зважаючи на спад це явище має вагоме значення в розвитку економіки країни.

За даними Державної міграційної служби за 9 місяців у 2021 році найбільш популярними маршрутами працевлаштування українців за кордоном були (рис.2.20):

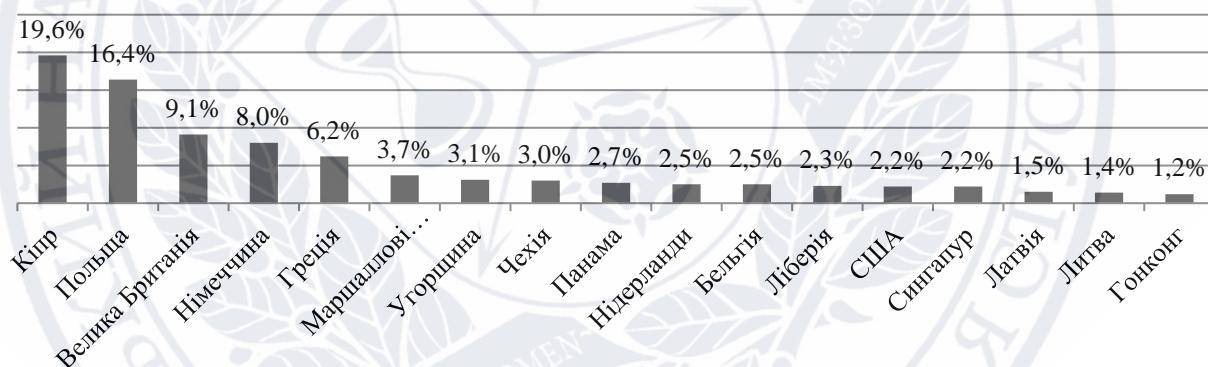


Рисунок 2.20 – Популярні маршрути працевлаштування українців за кордоном, %

Джерело: [4].

Впродовж останнього періоду майже 16,4 тис. українців працевлаштовані саме в Кіпрі. Проте, всім знайомі, сусідні держави, такі як Польща, не втрачають своєї популярності серед українських заробітчан і станом на І півріччя 2021 за даними Державної служби зайнятості в Польщі працевлаштовано понад 13,7 тис. осіб [4].

Дані Eurostat свідчать про те, що трудова міграція набирає все більшого поширення, адже майже 37 000 висококваліфікованих працівників, що не є членами ЄС, отримали Блакитну карту ЄС у 2019 році, що надає їм комплексні соціально-економічні права та шлях до постійного проживання в ЄС (рис.2.21) .

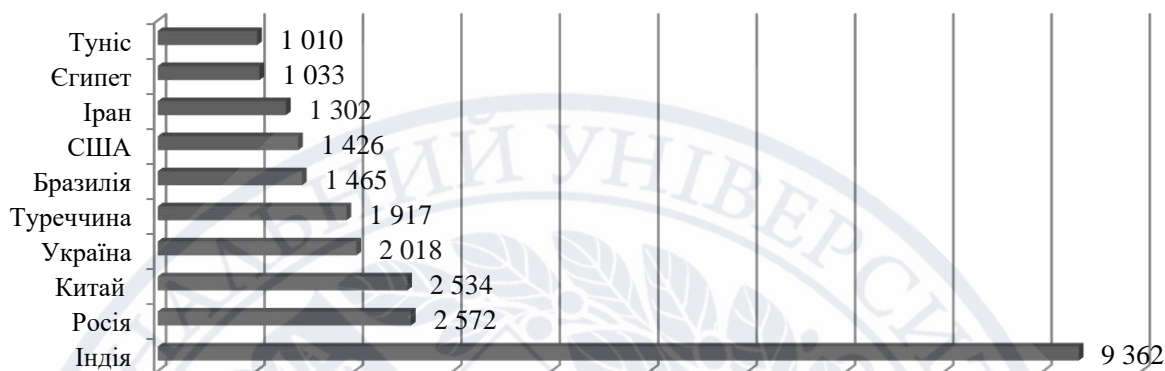


Рисунок 2.21 – 10 країн, громадяни яких отримали Блакитні картки ЄС у 2019 році, осіб

Джерело: складено автором на основі [36].

На десятку кращих країн, громадяни яких отримали Блакитні картки ЄС у 2019 році, припадає близько 67 % з 36 800 карт, які були видані в ЄС у 2019 році. З них 9 400 блакитних карт ЄС було надано громадянам Індії, що представляло одну чверть усіх блакитних карт ЄС, виданих в ЄС. Китай, Україна, Туреччина, Бразилія, США, Іран, Єгипет та Туніс були єдиними країнами, де більше тисячі їхніх громадян отримали Блакитну карту ЄС у 2019 році. Серед країн, що надавали Блакитні картки лідируючою була Німеччина (рис.2.22.).

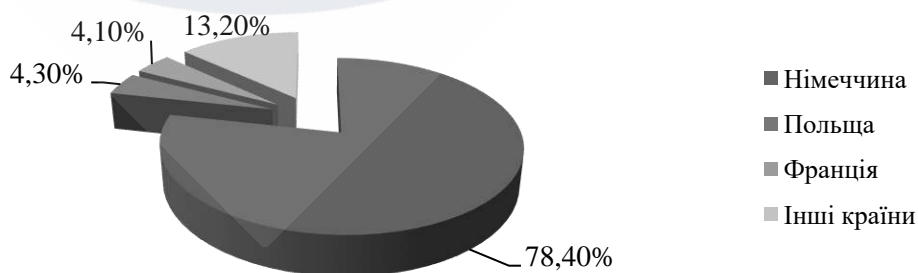


Рисунок 2.22 – Структура країн-лідерів, що надають Блакитні карти, % []

Джерело: складено автором на основі [36].

Отже, у структурі країн, що найбільше надають Блакитні картки Німеччина є лідируючою, так як у 2019 році видала близько 28 858 карток. І сусідня держава Польща займає друге місце, адже видала 1 576 карток.

Оскільки, характерною ознакою функціонування української економіки є експорт робочої сили у формі трудової міграції наших співвітчизників, то ця сфера економічної діяльності зазнала потужного впливу пандемії COVID-19.

Так, наприкінці червня тодішній голова Національної безпеки України (НБУ) заявив, що частина українців, які працюють за кордоном, навіть не поверталися додому під час введення карантину, оскільки вони не бачили перспективи пошуку роботи в Україні.

Наприклад, Україні слід чекати на новий відтік водіїв-далекобійників, адже попит на них стрімко зростає. За даними дослідницької компанії Transport Intelligence, у 2020 році лише у Європі компаніям, які орієнтуються на вантажні перевезення, не вистачало понад 400 тисяч кваліфікованих водіїв. Міжнародний союз автотранспорту (IRU) прогнозує, що дефіцит водіїв у ЄС в 2021 році становитиме 17% [37].

Зараз у світі відновлюється економіка та зростає попит на товари. Для їх доставки необхідне повноцінне функціонування транспортної системи, з чим вже є проблеми. Так, відсутність водіїв вантажівок може призвести до зриву виробничих ланцюгів та навіть до дефіциту деяких товарів на полицях магазинів.

В сусідній Польщі наразі не вистачає 100 тисяч водіїв – один з найбільших показників у Європі. Польські компанії відкривають представництва в Україні, де збираються навчати водіїв та пропонувати їм подальше працевлаштування в Польщі.

В той же час, скорочення чисельності українських трудових мігрантів під через карантинні обмеження, зумовлені пандемією COVID-19 позначилося й на обсягах приватних переказів іноземної валюти в Україну з-за кордону.

Так, за інформацією сайту «Фінансовий клуб», з посиланням на дані Національного банку України, обсяг грошових переказів трудових мігрантів в Україну з-за кордону в травні 2020 р. становив 805 млн. дол. США, що на 2,5 %, або 21 млн. дол. США менше, ніж у квітні. Він також на 20,7 % менше аналогічного показника за травень минулого року, який становив 1 015 млн. дол. За січень – травень 2020р. обсяг приватних грошових переказів в Україну з-за кордону впав на 2,1% – до 4,54 млрд. дол. проти аналогічного періоду торік (4,64 млрд. дол. США) [38].

Коли держава не має можливості займатися регулюванням ринку міжнародного працевлаштування та захищати інтереси своїх громадян за кордоном, ці обов'язки повинні перебрати на себе громадські організації, які активно інформують суспільство про негаразди в цій царині. Одна з таких організацій – Всеукраїнська Асоціація компаній з міжнародного працевлаштування [39].

Це структура, яка намагається цивілізувати ринок закордонного працевлаштування, де зараз, користуючись складною ситуацією, часто оперують шахраї, які вводять в оману людей, і користуються їх трудовою силою в особистих цілях та не забезпечують гідну роботу за кордоном.

Якщо порівняти плюси і мінуси роботи за кордоном, можна сміливо сказати, що плюсів однозначно більше і вони вагомим недоліків. При різних збігах обставин недоліків може і не бути зовсім, або навпаки - не варто виключати таких випадків.

Як і в будь-якій роботі, при працевлаштуванні за кордоном існую переваги та недоліки. Серед недоліків, в першу чергу це психологічні чинники. Далеко не всім легко кинути все на батьківщині і виїхати в чужу країну де може виникнути мовний бар'єр, інша культура, відсутність знайомих, друзів і сім'ї (табл.2.3):

Таблиця 2.3 – Переваги та недоліки працевлаштування закордоном

Недоліки працевлаштування закордоном	Переваги працевлаштування закордоном
Не всі компанії готові покрити грошові витрати на переїзд та проживання;	Багато доступних вакансій і варіантів працевлаштування;
Більш високі податки, характерні для багатьох розвинених країн;	Велика зарплата, є можливість накопичити хороші заощадження;
Потрібно адаптуватися в чужій країні під чужі традиції і менталітет;	Можливість отримання посвідки на проживання.
Може виникнути тяганина при оформленні робочої візи;	Можливість вивчати іноземні мови та подорожувати;
Пристосування до соціального середовища.	Більш вигідні умови праці;

Джерело: складено автором на основі [40].

Варто розуміти, що в інших країнах зовсім інші умови праці. Робота більш жорстко контролюється, стежать за якістю, при невиконання денного плану, потрібно буде брати над години.

При переїзді вам в будь-якому випадку доведеться знімати житло, купувати продукти, витрачатися на транспорт, а вартість цих послуг на порядок вище ніж в Україні. Багато українців сильно економлять, в чомусь себе обмежити, щоб уникнути зайвих витрат; І найнеприємніше з чим ви можете зіткнутися - недобросовісні роботодавці і шахраї. Варто відзначити, що при укладання робочого контракту в рази знижує ризики, але вони мають місце бути.

В той же час, слід зазначити, що активізація міграційних процесів потенційно створює сприятливе середовище для активізації процесів торгівлі людьми. У сфері торгівлі людьми Україна одночасно є країною походження, транзиту та країною призначення. За оцінками, сформованими на основі результатів періодичних досліджень з питань міграції та торгівлі людьми, що проводилися на замовлення МОМ, за період з 1991 р. від торгівлі людьми могли постраждати 260 тис. українців (рис.2.23).

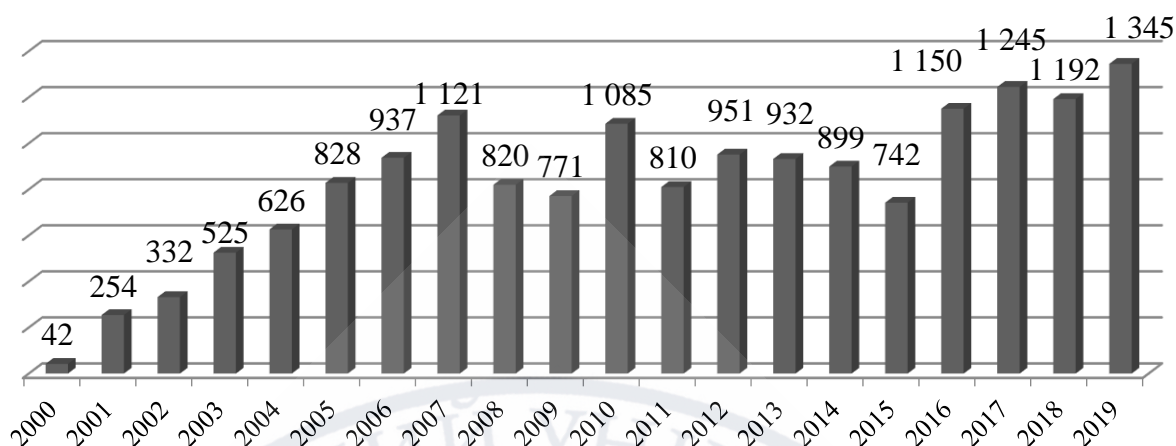


Рисунок 2.23 – Кількість постраждалих осіб, яким було надано допомогу МОМ
Джерело: складено автором на основі [41, 65].

Кількість виявлених постраждалих осіб складає 16 607 осіб. Дані МОМ наочно показують, що ризики стати жертвою торгівлі людьми стрімко підвищуються. Про це свідчать також дані державних органів щодо кількості виявлених злочинів та кримінальних справ, за якими винесено судові рішення, а також кількості осіб, яким офіційно надано статус постраждалих від торгівлі людьми відповідно до Закону України «Про протидію торгівлі людьми» [42] (табл.2.4).

Таблиця 2.4 – Кількість злочинів, що були зареєстровані МВС України, та кількість кримінальних справ, пов'язаних з торгівлею людьми з винесенням вироку судами України

Рік	1998 – 2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість зареєстрованих злочинів	2624	257	197	162	130	109	111	115	346	291	306
Кількість вироків (ст. 149)	489	85	106	96	64	29	23	28	23	29	36

Джерело: [41, 65].

Переважну більшість постраждалих складають ті, хто зазнали трудової

експлуатації через примусову працю (табл.2.5).

Таблиця 2.5 – Форми прояву трудового примусу людей, % від загальної кількості постраждалих від торгівлі людьми

Форма експлуатації	2004 - 2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Сексуальна	57	34	25	13	8,5	5,8	7,1	4	7	7	5,6
Примусова праця	39	56	71,1	81	89,4	92,1	91	94	91	91,2	93,3
Змішана	3	3	0,7	0,1	0,1	-	-	0,1	0,1	0,1	-
Примусове жебрацтво	1	6	2	5,6	1,5	2,1	0,9	0,9	1,3	0,8	0,7
Інше	0,1	1	0,9	0,3	0,5	-	1	1	0,6	0,9	0,4

Джерело: [41, 65].

Таким чином, можна зробити висновок, що торгівлю людьми в основному використовують задля прибутку від продажу людей як робочої сили.

Варто розуміти, що єдиного портрету постраждалого немає. Ним може стати будь-хто, як чоловіки, так і жінки, як підлітки, так і пенсіонери. У зоні ризику знаходяться всі, хто втрачає пильність та піддається вербуванню.

Україна являється країною походження, транзиту та країною призначення торгівлю людьми. Безпосередньо цьому сприяє географічне розташування та кількість робочої сили. Серез країн призначення потоків торгівлі людьми з України у 2019 році виділяють переважно 5 країн (рис.2.24).

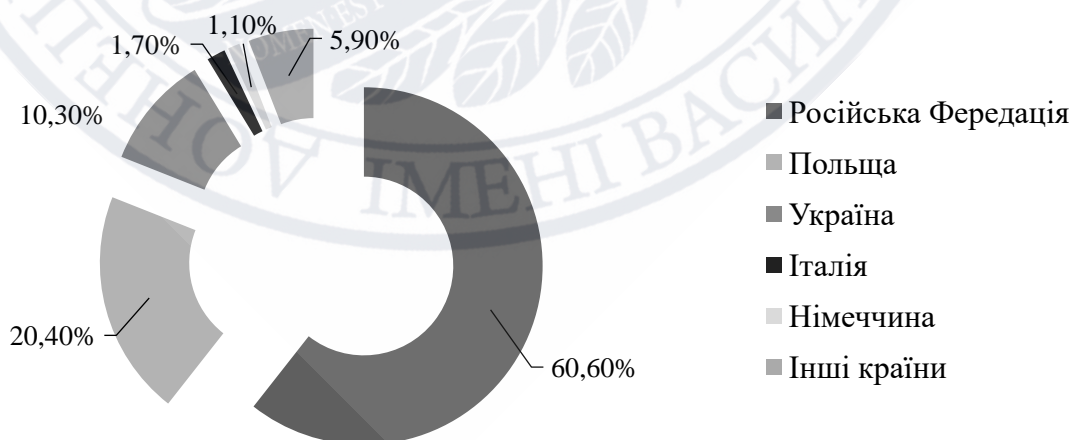


Рисунок 2.24 – Основні країни спрямування потоків торгівлі людьми, %

Джерело: [43, 65].

Серед популярних напрямків примусового працевлаштування виділяють чотири сфери, серед яких лідером є будівництво – понад 57% випадків (рис.2.25).

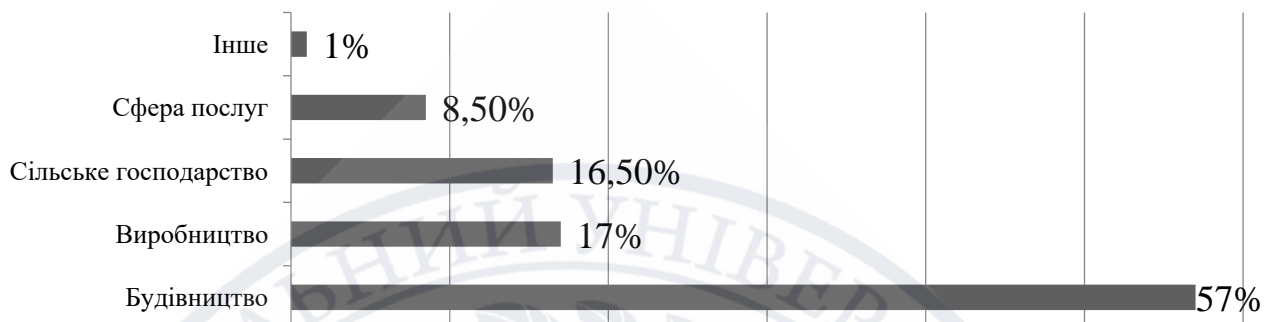


Рисунок 2.25 – Сфери примусового працевлаштування українців, %
Джерело: [43, 65].

У сільському господарстві та виробництві зафіксовано майже по 17% випадків примусу. Як відомо, саме ці сфери користуються найбільшою популярністю серед заробітчан, адже вони високооплачувані, та в цих видах діяльності не охоче бажають працювати місцеві.

Проаналізувавши отримані дані можна дійти висновку, що нинішній ринок праці України формується з урахуванням безлічі несприятливих чинників. Серед них як і значний рівень безробіття, так і нестача кваліфікованих кадрів, які в момент кризи змогли б підтримувати функціонування організації на відповідному рівні. Елементарним прикладом цьому могла стати криза COVID-19, де за умов короткого періоду необхідно було реформувати діяльність підприємства на перспективу онлайн діяльності тощо.

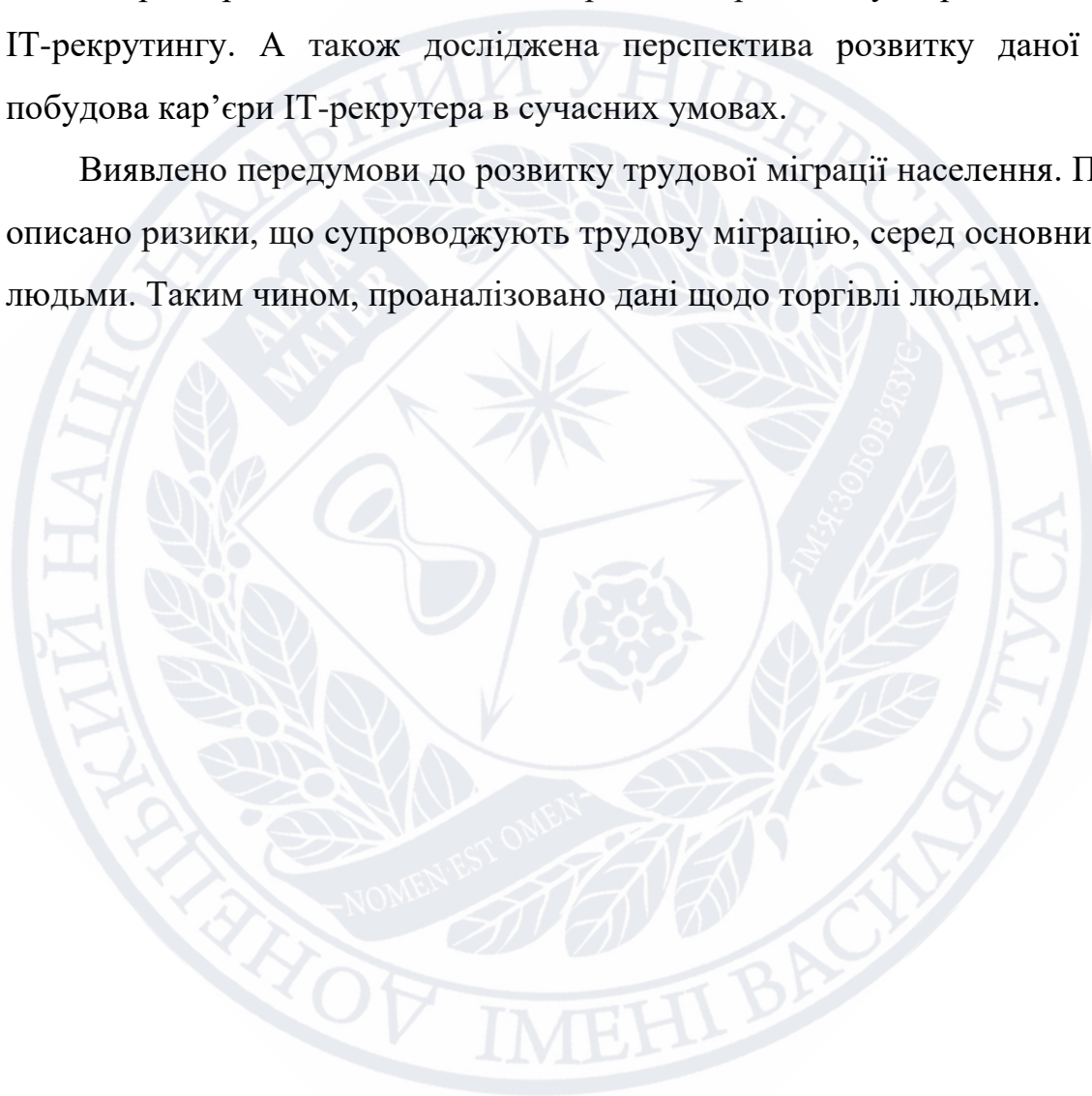
В свою чергу, саме рекрутингові агенції являються одним із важливих інструментів регулювання ситуації щодо врівноваження структури зайнятості та працевлаштуванні. А наступний розвиток даної галузі, а також залучення інформаційних та інноваційних технологій дозволить вирішити деякі вагомні проблеми ринку праці в Україні.

Висновки до розділу 2.

Проаналізовано сучасний ринок праці України. Дані показники характеризують ринок праці з урахуванням кризи COVID-19 та в умовах функціонування нової економіки, адже вона встановлює основні характерні умови для існування сучасних конкурентоспроможних організацій.

Охарактеризовано основні HR-тренди. При цьому, проаналізовано стан IT-рекрутингу. А також досліджена перспектива розвитку даної галузі та побудова кар'єри IT-рекрутера в сучасних умовах.

Виявлено передумови до розвитку трудової міграції населення. При цьому, описано ризики, що супроводжують трудову міграцію, серед основних торгівля людьми. Таким чином, проаналізовано дані щодо торгівлі людьми.



РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

3.1 Вітчизняний та зарубіжний досвід в розвитку ринку праці в умовах нової економіки

Перехід до нової економіки безмовно спричинив справжній переворот в розумінні установлених моделей економіки. Технологічні процеси, що так активно супроводжують ці зміни, не можна залишити без належної уваги. Адже вони зараз поширені в усі сферах суспільного життя, починаю засобами персонального користування і до технологій, що кардинально змінюють перебіг виробництва та зміни політики країни.

Через призму глобалізації та змін, супроводжуваних новою економікою, реформують і погляди на місце працівників в цій системі. На перший план виходять індивідуалізація та кваліфікація кожного працівника. При цьому, нові тренди в економіці зумовлюють і нові потреби в працівниках. Так, наприклад, на сьогодні, потреба в кадрах, що являються мобільними та здатними швидко реагувати на зміни є просто необхідними, зважаючи на нестабільне робоче середовище у зв'язку із кризою COVID-19. Карантинні обмеження пов'язані із пандемією призвели до швидшого перебігу змін, що і так були порушені формуванням нової економіки.

Очікується, що до 2024 року більше половини світової економіки ґрунтуватиметься на цифрових технологіях або відчуватиме їх вплив у тому чи іншому вигляді, оскільки більшість продуктів та послуг застосовуватимуть цифрову модель доставки або потребуватимуть додаткової цифровізації, щоб залишатися конкурентоспроможними. Бізнесу необхідно приділяти першочергову увагу інвестиціям у цифрові інструменти для розширення фізичних активів. У результаті до 2024 року більше половини всіх інвестицій у ІТ-рішення будуть пов'язані з цифровою трансформацією [30] .

Окрім трансформацій в ІТ-сфері ці зміни торкнуться всіх сфер. Зокрема, реформація стосуватиметься в першу чергу всіх змін, що стосуються персоналу. Американські дослідники прогнозують, що хмарні платформи будуть основою для більш ніж 95% нових цифрових ініціатив до 2025 року – для порівняння, це на 40% більше ніж у 2021 році.

Так як, більшість процесів переводиться в хмарне сховище, компанії активно слідкують за збереженням цілісності та конфіденційності даних своїх співробітників та клієнтів компанії. За даними Gartner – це провідна світова дослідницька і консалтингова компанія у сфері інформаційних технологій, в найближчому часі розробляється пористої мережі кібербезпеки (Cybersecurity Mesh) [44].

Мета її функціонування полягає в тому, щоб забезпечити безпечний доступ людини до будь-якого цифрового ресурсу незалежно від місцезнаходження як ресурсу, так і людини. Це рішення формує периметр захисту навколо окремої персони, а не навколо організації. У Gartner стверджують, що до 2024 року компанії, які будуть використовувати такі інструменти, зможуть скоротити фінансові наслідки можливих кібер інцидентів у середньому на 90%. Що дуже важливо, адже недавній збій роботи платформи Facebook 4 жовтня 2021 за даними Forbes, приніс збитків у сумі 6,4 мільярди доларів [45].

Оскільки компанії вживають цифрову трансформацію, бізнес-менеджерам доведеться вирішувати нові виклики, такі як безпека даних та керування доступом. Ось чому команди розглянуть можливість впровадження трендів у сфері HR-технологій, таких як блокчейн-рішення, щоб забезпечити цілісність даних і прозорість робочого місця.

Таблиця 3.1 - Технології в HR-трендах

Технології в HR-трендах	Характеристика
Blokcheyn	Створення платформи із необхідною інформацією про потенційного співробітника.
Штучний інтелект	Впровадження програм для швидшого підбору потенційного кандидата.
Роботизація та автоматизація	Заміна штатних одиниць із мінімальною кваліфікацією на SMART-технології.
Акцент на навчанні	<ul style="list-style-type: none"> - Створення програм із підтримки технічного навчання спеціалістів, починаючи з школярів та студентів; - Популяризація онлайн-навчання з метою підвищення чи перекваліфікації.

Джерело: складено автором на основі [30, 46, 47, 48, 49, 50, 52].

Варто розглянути детальніше кожен з технологій. В першу чергу, Blokcheyn - це абсолютно прозора платформа, що не піддається підробці. Враховуючи цей факт, пошук та найм співробітників – одна з точок застосування цієї технології. Адже у такий спосіб роботодавець може перевірити достовірність профілю кандидата. Він також може бачити дії на платформі, компетенції, досвід тощо. Все, щоб заощадити час і дізнатися про все необхідне про потенційного співробітника [30].

LinkedIn – чудовий приклад того, як централізована мережа зберігає ваші дані та продає їх вам же. Незабаром ми можемо побачити децентралізовану соціальну мережу, яка дозволить вам контролювати свої дані. Ще вона дозволить монетизувати вашу експертизу через мікроплатежі: за кожен коментар, опублікований контент, виконану дію.

Recruit Technologies, що є дочірньою компанією Recruit Holdings Co., провідної компанії з надання інформаційних послуг та кадрів у Японії, нещодавно заявила про розробку blokcheyn-платформи, де роботодавець платить кандидатам за право завантажити їх резюме або зв'язатися з ними замість того, щоб платити job board'у або LinkedIn. Кандидати з кращими резюме отримають мікро-суми, які будуть перераховувані роботодавцями, щоб з ними можна було зв'язатися. Адже роботодавці, які звикли платити за це у

будь-якому випадку, таким чином демонструють кандидату, що їхні навички оцінюються і готові платити за можливість з ними поговорити [46].

Сучасні технології не стоять на місці і постійно розвиваються. Раніше штучний інтелект використовували задля водіння машин, керування поїздом і навіть розпізнавання обличчя, а тепер знайшлося застосування у сфері найму на роботу.

Нині стало складніше займатися пошуком кандидатів — у всьому виною подання ними одразу кількох резюме, коли вони вважають, що можуть претендувати на кілька посад, рекрутер має вивчати кожне резюме заново і робити якісь висновки. На це йде час і, як зізнаються провідні «HeadHunter», часом вони упускають потрібного кандидата. Переглянути анкети — це лише частина роботи. Адже кандидатів потрібно ще обдзвонити, призначити їм співбесіду, а потім підбити підсумок усіх співбесід, — все це надто трудомістко і потребує якоїсь автоматизації.

Штучний інтелект, що застосовується для найму співробітників, виконує всі ці дії за лічені хвилини. Наприклад, популярні сучасні боти ставлять претенденту питання про ставлення до алкоголю, азартних ігор або чогось ще, що впливає на особисті якості людини і перетікає у ділові. Коли людина починає нервувати, у неї може помітно змінитись голос — ось на це й розрахована система. При цьому короткі відповіді на кшталт «так» чи «ні» не приймаються — обсяг відповіді, що рекомендується, становить 7-10 слів. Аналіз займає лише кілька секунд.

Сьогодні такі програми як Pymetrics, працює на штучному інтелекті, була розроблена в Нью-Йорку, використовують транснаціональні корпорації, такі як McDonalds, банк JP Morgan, консалтингова компанія PWC та продовольчий концерн Kraft Heinz. Якщо претендент проходить тестування, на наступному етапі на нього чекає співбесіда вже з людиною [47].

Компанія HireVue зі штату Юта – ще один виробник програмного забезпечення для рекрутингу. Її система записує відповіді претендентів на запитання на відео, через камеру та мікрофон їх ноутбука.

Після цього аудіо конвертується в текст і алгоритм аналізує його за кількома параметрами, наприклад, за кількістю займенників «я» замість «ми» у відповідях на питання про роботу в команді. Компанія отримує вибір – відсіяти кандидата без додаткової перевірки людиною чи запросити його на особисте інтерв'ю.

У HireVue кажуть, що до вересня 2019 року компанія провела 12 млн співбесід – 20% за допомогою даних програми, 80% – з живим інтерв'юером. До сьогоднішнього дня цифра зросла до 19 мільйонів із тими ж пропорціями [48].

Але не завжди технології — це позитивний досвід. У 2019 році ЗМІ повідомили, що Amazon відмовляється від власної системи на основі штучного інтелекту через те, що вона демонструє упередженість до жінок. Справа в тому, що система Amazon навчилася віддавати перевагу кандидатам-чоловікам, тому що у них в резюме частіше було більше досвіду роботи в індустрії технологій [49].

Сенс даного конфлікту полягав в тому, що компанія Amazon доручила своїм розробникам створити автоматизовану систему для підбору кандидатів на основі штучного інтелекту. За рік виявилася проблема: жінок підбирають менше, ніж чоловіків. Пов'язано це було з тим, що алгоритм навчався по резюме співробітників компанії протягом останніх 10 років — а там чоловіків виявилось більше, тому система більшу перевагу віддавала саме їм. Невдовзі компанія відмовилась від даної програми.

Штучний інтелект дав розвиток таким напрямам як розумні стійки; роботизована каса; каси самообслуговування; робітники-роботи. Перш за все ці тренди впливають на кількість персоналу, яку було працевлаштовано до початку змін зумовлених карантином.

При дослідженні досвіду використання рітейлу міжнародного ринку, до речі, криза COVID-19 вплинула на розвиток цієї сфери позитивно, то ефективно рішення впровадили американські рітейлери. Вони запустили Curbside service (з англійської – «сервіс на узбіччі», «сервіс біля бордюру»), який став популярним через карантинні обмеження. Клієнт робить замовлення і сплачує вартість онлайн, приїжджає до магазину, реєструється на парковці та передає дані рітейлеру. Далі кур'єр завантажує покупку у відкритий клієнтом багажник, після чого закриває. Цей формат став основним сервісом сучасної роздрібної торгівлі в Америці. А магазини без такого пристосування швидко втрачають клієнтів [50].

В Україні деякі рітейлери вже ввели послугу click&collect і Pick Up Point з доставкою товару на парковку до автомобіля. Такий досвід намагається впровадити «Ашан» і Novus. Проте, цей тренд лише набирає популярності серед вітчизняних виробників [50].

Також, наприклад, підхід до торгівлі «бери і йди». На вході у безкасову зону покупець сканує QR-код. Після завершення покупок кошти автоматично списуються з його банківської картки. Контроль за правильністю списання грошей здійснює система комп'ютерного спостереження.

Ще одним прикладом слугує досвід американської мережі супермаркетів GIANT, яка у 2019 році отримала 500 роботів-асистентів Марті. Така купівля інноваційних роботів вважається одним із найбільших придбань автономних роботів у продуктивній роздрібній торгівлі. З їхньою допомогою відбувається автоматичний процес виявлення небезпек, покращується робота у магазинах тощо. А головним є те, що вони можуть працювати цілодобово без сну, харчування та перепочинку [50].

Аналіз платіжної системи Payoneer's Global Seller Index показує, що Україна увійшла до топ-10 країн із найбільшими темпами зростання прибутків інтернет-магазинів і зайняла шосте місце в рейтингу, обійшовши В'єтнам, Ізраїль, Індію та Японію [50].

Щодо українського досвіду, у 2020 році підприємство Secnet ЕЕСА запровадила «віртуальні робочі зони», що поліпшили показники трудової дисципліни у торговельних точках рітейлера на 14–20%. Експлуатація FR (facial recognition) дозволяє збільшити виручку в торговельних точках мережі рітейлера за рахунок автоматичного контролю присутності персоналу у змінах і зонах обслуговування, а також розумної доставки на смартфони відвідувачів промо-флаєрів із QR-кодом у момент відвідування ними торговельних точок рітейлера.

Всі ці інновації та нововведення з одного боку являються позитивними, проте, вони є прямими загрозами для персоналу з посередньою кваліфікацією. Так як ця сфера потребує висококваліфікованих ІТ спеціалістів і не тільки.

На даний момент стратегічним пріоритетним напрямом інноваційної діяльності як України, так і регіонів, зокрема Вінницького, є розвиток технологій, робототехніки тощо. У Стратегії збалансованого регіонального розвитку Вінницької області на період до 2027 року одним із важливих векторів руху зазначений інноваційний розвиток.

А важливими інструментами даного розвитку являється підтримка молодіжного технічного скаутського руху, популяризація STEM-спеціальностей, підтримка існуючих та створення нових секцій спортивного програмування, розширення спільноти програмістів, які займаються програмуванням рухомих роботів.

В Україні все більшої популярності набувають науково-творчі конкурси для молодих науковців. Наприклад, Intel Техно Україна, Intel Еко Україна, фестиваль науки Sikorsky Challenge, наукові пікніки, хакатони, змагання з кіберспорту тощо.

І зокрема, за планами Вінницької обласної ради було затверджено впровадження молодіжної програми розвитку юних науковців IT-SCOUTS. Терміни на її реалізацію вказані починаючи з 2021 року до 2025 року і, як зазначають, при успішній реалізації це залишиться далеко не останнім трендом.

Таблиця 3.2 – Заплановані результати впровадження молодіжного технічного скаутського руху IT-SCOUTS на 2021-2025 роки

№	Назва показника	Одиниця виміру	Дані на початку	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Дані на кінець
I. Показники продукту програми									
1	Кількість запланованих заходів: конкурсів, хакатонів, змагань, виставок, олімпіад, тренінгів, семінарів, таборів, гуртків.	заходів	4	67	75	83	96	98	419
2	Кількість учасників запланованих заходів	осіб	230	4 350	4 750	5 150	5 720	5 840	25 810
II. Показники ефективності програми									
3	Середні витрати на один захід	тис. грн.	-	37,8	34,3	32,1	29,3	30,2	32,3
4	Середні витрати на одного учасника	грн.	-	582	542	517	492	507	525
III. Показники якості програми									
5	Динаміка збільшення кількості учасників до попереднього періоду	%	0%	1791%	9%	8%	11%	2%	-

Джерело: [51].

Отже, за планом на реалізацію даного проекту в 2021 році було виділено близько 13 555 тис. грн. При цьому, за весь період планується залучити близько 25 810 учасників, це неабиякі результати. Адже, як відомо, інвестиції в кваліфікованих кадрів – один із головних напрямків зростання економіки в майбутньому.

Проте, ось таке стрімке прагнення організацій до оптимізації власного виробництва має побічні ефекти. Штучний інтелект в більшості випадків заміняє роботу, яку виконують працівники із мінімальною освітою тощо.

За даними McKinsey, багато афро– та латиноамериканців в США є касирами, працівниками громадського харчування та представниками служби обслуговування клієнтів, які входять до 15 робочих місць, яким найбільше загрожує автоматизація. Ще до пандемії глобальна консалтингова компанія підрахувала, що автоматизація може витіснити 132 тис. афроамериканських працівників у США до 2030 року [52].

Таким чином за даним американської статистики, рівень доходів домогосподарств за расовою приналежністю змінився наступним чином (рис.3.1):

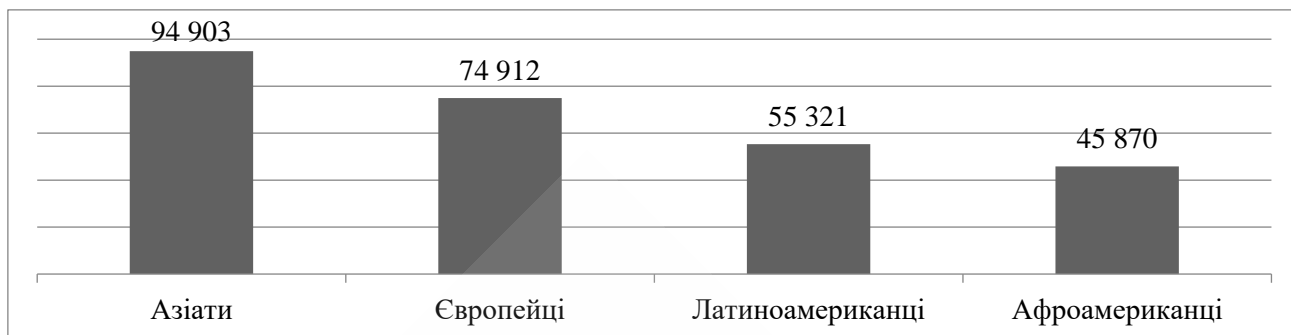


Рисунок 3.1 – Середній дохід домогосподарств в США за расовою приналежністю у 2020 році, дол. США

Джерело: складено автором на основі [53].

Отже, ось це впровадження інновацій, штучного інтелекту з одного боку сприяє науково-технічному прогресу, а з іншого боку – виникає загроза скорочення персоналу із мінімальною освітою. А криза COVID-19 стала каталізатором цих змін, які, можливо б, розвивались ще близько 10 років. Таким чином, ці події порушують як тему безробіття, так і такі важливі проблеми як расова приналежність тощо.

Тепер, оскільки автоматизація дозволяє компаніям робити більше з меншою кількістю людей, успішним компаніям не потрібно стільки працівників. Найдорожча компанія в США в 1964 році, AT&T, мала 758 611 співробітників; найдорожча компанія на сьогодні, Apple, налічує близько 137 000 співробітників. Хоча сьогодні великі компанії заробляють мільярди доларів, вони діляться цим доходом з меншою кількістю співробітників, і більша частина їхнього прибутку йде акціонерам. Точна за такою бізнес-моделлю функціонують Google, Facebook, Netflix [52].

Уряд США стимулює компанії до автоматизації, надаючи податкові пільги при купівлі обладнання та програмного забезпечення. Він зазначає, що бізнес, який платить працівникові 100 доларів, сплачує 30 доларів США податків, але бізнес, який витрачає 100 доларів на обладнання, платить близько 3 доларів США. Такі зміни впровадило правління саме затвердивши «Закон про

скорочення податків і зайнятість» у 2017 році. Він настільки знизив податки на покупки, що дійсно можна заробляти гроші, купуючи обладнання [54].

RDS Virginia, компанія з переробки відходів у Вірджинії, у 2019 році придбала чотирьох роботів AMP для свого заводу в Роаноку, розгорнувши їх на складальних лініях, щоб паперові та пластикові потоки не містили непотрібних матеріалів. Роботи могли працювати цілодобово, не потребували перерви у ванній і не вимагали навчання з техніки безпеки. Коли настала криза коронавірусу, роботи взяли на себе контроль якості, оскільки людей знімали з конвеєрів і виконували завдання, які тримали їх на безпечній відстані один від одного [52].

LivePerson, який розробляє програмне забезпечення для розмови, може дозволити компанії взяти колл-центр на 1000 осіб і запустити його з 100 чат-ботами. У підсумку бот може відповісти на 10 000 запитів за годину; ефективний представник колл-центру може відповісти на шість.

У Швеції роботодавці платять у приватні фонди, які допомагають працівникам пройти перепідготовку. А сінгапурська програма SkillsFuture відшкодовує громадянам до 500 сінгапурських доларів (близько 362 доларів США) за пройдені сертифіковані курси перепідготовки. Але наприклад в США найнадійніші програми перепідготовки призначені для працівників, чия робота пов'язані із працевлаштуванням за кордоном або іншим чином втрачена через проблеми з торгівлею [52].

Демократи Палати представників США і Сенату представили законопроект про перепідготовку робочої сили вартістю 15 мільярдів доларів на початку травня, але він не набув особливої уваги серед республіканців, які вважають за краще заохочувати перепідготовку, надаючи податкові пільги. Існуючі федеральні фонди мають обмеження. Місцеві центри безробіття, які отримують федеральні кошти, витрачають в середньому 3500 доларів на людину на перепідготовку, але зазвичай у них закінчуються гроші на початку календарного року [52].

Чудовою альтернативою стандартної перекваліфікації працівників могли би стати онлайн-курси. Наприклад, Coursera пропонує шестимісячні курси за 39-79 доларів на місяць, які дають студентам сертифікати, необхідні для виконання різноманітних робіт. У квітні Coursera запустила Ініціативу відновлення робочої сили, яка дозволяє безробітним у деяких штатах та інших країнах, навчатися безкоштовно до кінця року [55].

Постачальники онлайн-навчання можуть запропонувати відносно недорогі варіанти підвищення кваліфікації, оскільки у них немає класних кімнат та інших функцій стандартних шкіл. Але роботодавці могли б мати більшу роль у забезпеченні цих систем підтримки в майбутньому. Наприклад, вони могли надати пакети вихідної допомоги.

Для мільйонів працівників, які вже перебувають у вразливих ситуаціях, криза COVID-19 має руйнівні наслідки. На додаток до загрози для здоров'я населення, економічні та соціальні порушення загрожують довгостроковому життєдіяльності та добробуту мільйонів. При цьому, умови розвитку нової економіки сприяють до того, щоб країни поступово змінювали вектор свого розвитку. А відбувається це завдяки цифровізації, тобто поступово змінюється акцент на новітніх вакансіях. Це, в тандемі з карантинном, поширює безробіття, так як багато працівників не мають змоги перепрофілюватись, як наслідок нові пошуки працевлаштування відкривають такий процес як трудова міграція.

Крім того, основні права працівників на роботі знаходяться під загрозою, що штовхає їх та їхні родини до більшої незахищеності. Таким чином, захист і розширення основних принципів і прав у сфері праці буде мати вирішальне значення для успіху як негайного, так і довгострокового реагування на кризу у сфері праці.

В свою чергу, на захист трудових мігрантів в США запропоновано Національну програму Вакансії роботи в сільському господарстві (NFJP), так як більшість ризиків зосередження саме в цій сфері, зокрема невивплата заробітної плати у зв'язку з неврожаєм. Вона є національно спрямованою програмою,

створеною Конгресом США у відповідь на хронічне сезонне безробіття і неповне зайняття, яку відчують мігрантами і сезонні сільськогосподарські робітниками [56].

NFJP надає фінансування, щоб допомогти мігрантам і сезонним сільськогосподарським робітникам та їхнім сім'ям досягти економічної самодостатності, пропонуючи їм допоміжні послуги під час роботи в сільському господарстві або допомагаючи їм отримати нові навички для роботи з кращою оплатою. Організації на місцевому рівні отримують грантові кошти від Управління зайнятості та навчання Міністерства праці США для надання цих послуг.

А однією з головних небезпек при трудовій міграції є ризик торгівлі людьми. У 2020 році в усьому світі було виявлено 109 216 жертв торгівлі людьми. Це майже на десять тисяч менше, ніж у попередньому році, але за останнє десятиліття значно зросла кількість жертв торгівлі людьми.

Статистика даних щодо жертв торгівлі людьми показує наступну ситуацію (рис.3.2):

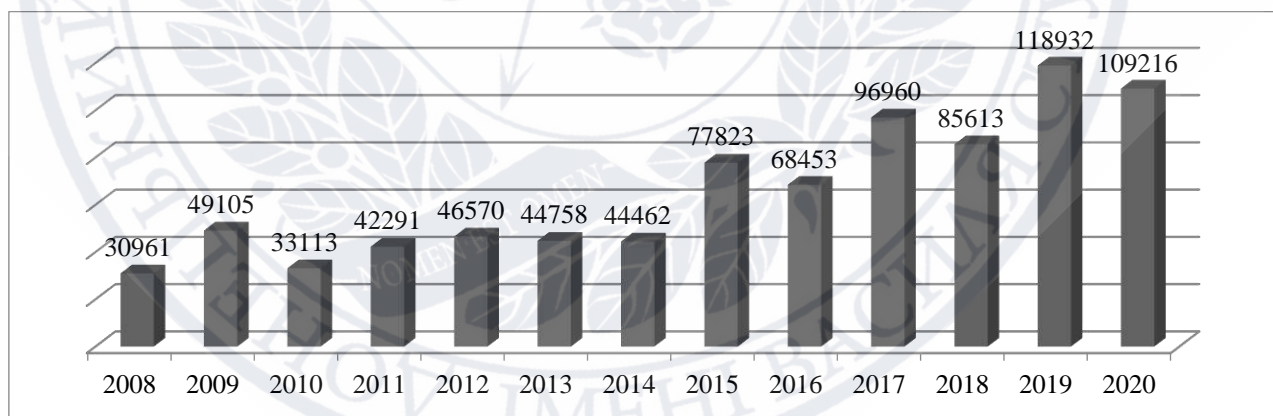


Рисунок 3.2 – Загальна кількість ідентифікованих жертв торгівлі людьми в усьому світі, осіб

Джерело: складено автором на основі [57].

Дві основні форми експлуатації людей, заради яких здійснюється торгівля людьми, – це примусова праця та сексуальна експлуатація, з регіональними розбіжностями щодо частки кожної з них. Хоча сексуальна експлуатація

залишається основною причиною, поширеність примусової праці як мотивації злочинців зростає за останнє десятиліття.

За даними Організації Об'єднаних Націй, це частково пояснює зростання частки чоловіків, які постраждали від торгівлі людьми. Їхній аналіз показує, що переважна більшість чоловіків, які постраждали від торгівлі людьми, є жертвами торгівлі людьми з метою примусової праці, близько 67 відсотків у 2018 році.

Для жінок традиційне уявлення про торгівлю людьми залишається нормою: 77 відсотків жінок-жертв продаються з метою сексуальної експлуатації. Хоча примусова праця та експлуатація в інших формах, безумовно, є проблемою.

На міжнародному рівні Південна та Центральна Азія були регіоном із найбільшою кількістю жертв торгівлі людьми у 2020 році. На другому ж місці залишається Африка, та Європа займає третє місце. Найбільше кількостей судимостей за дану протиправну діяльність виявлено з країн Східної Азії та Тихого океану, при цьому, кількості самих випадків зафіксовано порівняно найменше кількість. Проте, свідчити про позитивну тенденцію складно, адже на жаль, справжні масштаби цієї торгівлі залишаються достеменно невідомими.

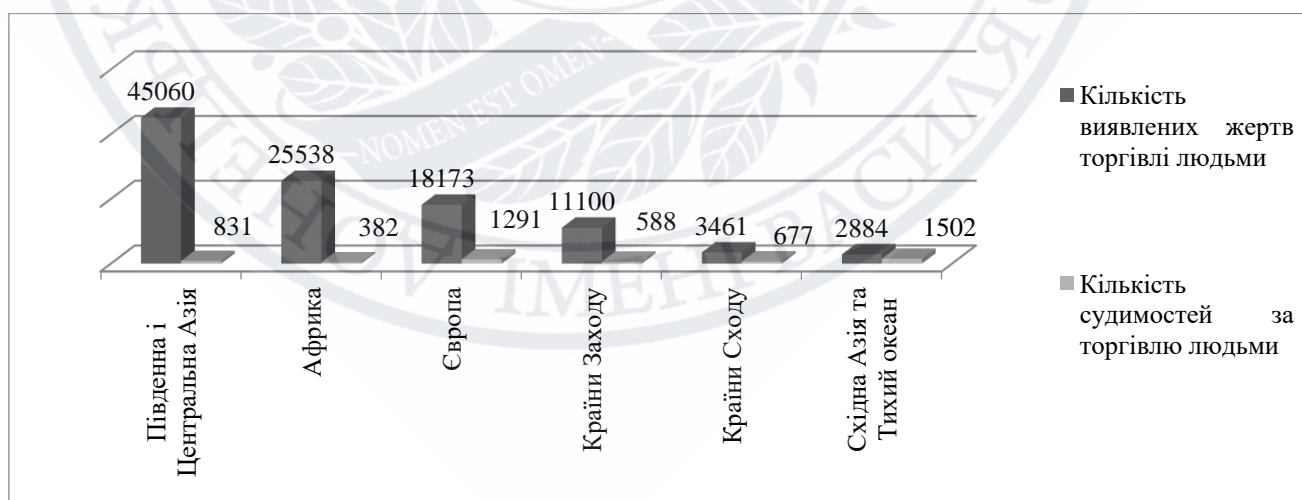


Рисунок 3.3 – Кількість виявлених жертв та кількість судимостей за торгівлю людьми у всьому світі у 2020 році, осіб

Джерело: складено автором на основі [58].

Торгівля людьми має багато форм. До них відноситься експлуатація в секс-індустрії, індустрії розваг і гостинності, а також як домашні працівники або примусові шлюби. Люди змушені працювати на фабриках, на будівництві чи в сільськогосподарському секторі без оплати чи з неадекватною заробітною платою, жити в страху перед насильством і часто в нелюдських умовах. Структура форм торгівлі людьми представлена (рис.3.4)

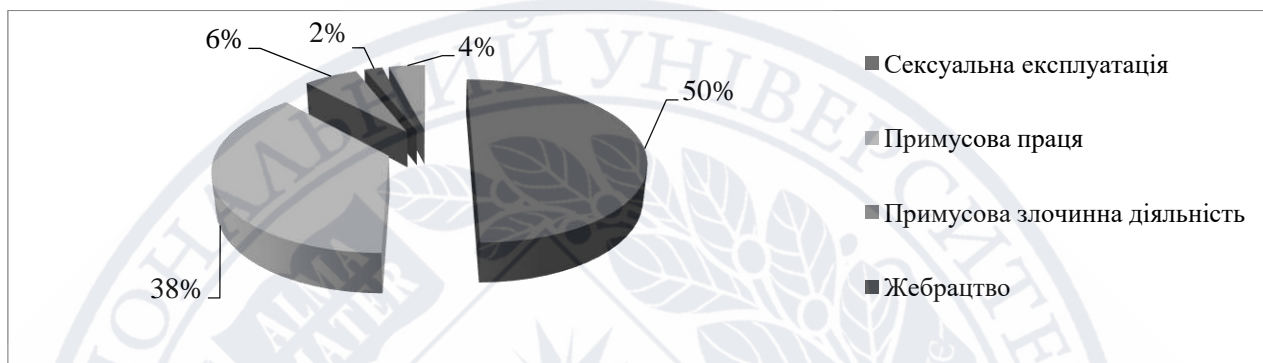


Рисунок 3.4 – Структура форм торгівлі людьми, %

Джерело: складено автором на основі [59].

Сексуальна експлуатація та сфера примусової праці займають головні позиції форм трудової торгівлі. При цьому, частка виявлених жертв торгівлі людьми для примусової праці неухильно зростала протягом більше десяти років.

Дослідження МОП підрахувало, що примусова праця приносить щорічний прибуток понад 150 мільярдів доларів США, що дорівнює сукупному прибутку чотирьох найбільш прибуткових компаній у світі [60].

Проте, така глобальна проблема потребує комплексного колективного вирішення. Саме тому 50 країн зараз ратифікували Протокол про примусову працю, демонструючи свою рішучість припинити примусову працю в усіх її формах. Вони взяли на себе зобов'язання запобігати примусовій праці, захищати потерпілих і забезпечувати їм доступ до правосуддя та засобів правового захисту. Назва проекту в соціальних мережах, де можна підтримати дану ініціативу «50 for freedom» [60].

Дана програма всілякими методами намагається залучити громадськість до вирішення даної проблеми. Нещодавно вони запропонували акцію «Що якби ваш олівець був інструментом проти примусової праці?» На цей виклик відповіли карикатуристи з 65 країн. Загалом на конкурс, організований Міжнародною організацією праці (МОП) та «Людськими ресурсами без кордонів» (RHSF) за підтримки «Карикатури заради миру», було подано 460 мультфільмів [60].

Примусова праця є складним явищем з рядом основних вимірів: економічних, культурних, політичних чи правових. Примусова праця відбувається за зачиненими дверима, залучаючи людей, які фізично, соціально, культурно, мовно та економічно ізольовані. Вони бояться говорити і погано підготовлені для цього. Вони не мають доступу до традиційних мереж підтримки. Злочинність і навіть корупція також дуже часто причетні, а це збільшує небезпеку для журналістів, які намагаються поширити цю інформацію у ЗМІ.

Проте, кожна цивілізована країна намагається привернути увагу громадськості щодо даної проблеми. Наприклад, з звітах країн Європейського Союзу обов'язком є розділ протидії торгівлі людьми. Таким чином, кожна країна привертає увагу до даної проблеми.

Варто розглянути програми протидії торгівлі людьми у країнах, які за статистикою є найбільш популярними серед українських трудових мігрантів (табл.3.2):

Таблиця 3.3 – Програми протидії торгівлі людьми країн ЄС

Країна	Законодавче підґрунтя
Кіпр	<p><u>Закон 60(I)/2014.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Він передбачає покарання у вигляді позбавлення волі на строк до 10 років, і до двадцяти років, якщо жертвою є дитина; - Торгівля органами карається позбавленням волі на строк до 25 років; - Торгівля людьми з метою примусової праці карається позбавленням волі на строк до шести років, і до десяти років, якщо потерпілий є неповнолітнім.
Німеччина	<ul style="list-style-type: none"> - Закон про покращення заходів протидії торгівлі людьми; - Закон про регулювання діяльності проституції та захист осіб, які займаються проституцією;

Продовження таблиці 3.3

	<ul style="list-style-type: none"> - Закон про перевизначення прав на проживання та припинення проживання; - Закон щодо реформування стягнення активів у кримінальному праві; - Закон про компенсацію жертвам злочинів.
Польща	<ul style="list-style-type: none"> - Закон про іноземців; - Закон про соціальну допомогу; - Затверджений Комітет з питань протидії та запобігання торгівлі людьми; Найвище можливе покарання – 15 років позбавлення волі.

Джерело: складено автором на основі [61].

Кіпр переважно вважається країною призначення для жертв торгівлі людьми. Більшість жертв на Кіпрі продаються з метою сексуальної та трудової експлуатації. За останні кілька років жертвами торгівлі людьми були переважно громадяни країн колишнього Радянського Союзу, але останнім часом зростає кількість ідентифікованих жертв зі Східної Європи, Індії, Філіппін, Марокко та В'єтнаму [61].

Правління Кіпру постійно проводить заходи щодо підвищення обізнаності з даного питання. Наприклад, було проведено декілька тренінгів, зокрема, для працівників міліції, служб соціального захисту, суддів та прокурорів.

За видачу відповідної посвідки жертвам на тимчасове проживання плата не стягується. У цей період постраждалі мають такі права:

- захист від депортації;
- право на медичне обслуговування;
- право на психологічну підтримку;
- охорона з боку поліції;
- доступ до програм, наданих державою у співпраці з державою (за наявності) для реабілітації соціального життя жертв (наприклад, професійне навчання);

Закон також передбачає право потерпілого вимагати компенсації.

Торгівля людьми з метою сексуальної експлуатації досі є основною формою торгівлі людьми в Німеччині. В окремих випадках відкрито кримінальне провадження щодо торгівлі людьми з метою експлуатації шляхом примусової злочинної діяльності та з метою примусового жебрацтва.

Німецький Бундестаг 7 липня 2016 року ухвалив закон про регулювання торгівлі проституцією та захист працівників секс-бізнесу (Prostituiertenschutzgesetz - ProstSchG). Новий закон поширюється на всю Німеччину для всіх повій, їхніх клієнтів та операторів закладів для проституції. Закон вперше в Німеччині надає комплексні правила щодо проституції та набув чинності 1 липня 2017 року. Метою закону є створення законодавчої бази для гарантування умов праці за контрактом, охорони здоров'я повій та боротьби зі злочинністю у проституції, наприклад, торгівля людьми [61].

Федеративна Республіка Німеччина є федеративною державою, до складу якої входять 16 земель. Здійснення моніторингу щодо торгівлі людьми розподілено між федеральним урядом та урядами земель.

В Німеччині з метою запобігання поширення торгівлі людьми створені:

- Федеральна робоча група з питань торгівлі людьми;
- Робоча група федерального уряду та земель з боротьби з торгівлею людьми з метою трудової експлуатації;
- Робоча група з питань торгівлі дітьми / Туризм та міжнародне співробітництво;
- Гаряча лінія підтримки щодо насильства щодо жінок;
- Центр обслуговування проти трудової експлуатації, примусової праці та торгівлі людьми.

Польща є країною походження, транзиту та призначення для чоловіків, жінок і дітей, які зазнали примусової праці та сексуальної торгівлі. У Польщі зростає торгівля робочою силою; жертви походять з Європи, Азії та Африки. Дітей, зокрема ромів, вербують для примусового жебрацтва в Польщі [61].

В Польщі створено Національний центр консультацій та інтервенції для жертв торгівлі людьми. Ця установа є ядром польської системи підтримки жертв. Щороку дана установа повністю фінансується з державного бюджету як громадське завдання. Центр адресований жертвам, виявленим правоохоронними органами, а також потенційним жертвам, які ще офіційно не

ідентифіковані. Також цей Центр присвячений всім установам та організаціям, які надають допомогу жертвам торгівлі людьми. Допомога, яку пропонує Центр, є беззастережною та незалежною від співпраці потерпілих з правоохоронними органами:

- цілодобова гаряча лінія;
- допомога у втручанні, така як безпечне проживання, харчування, психологічна підтримка, медична допомога;
- послуги перекладу та наявність перекладача за потреби;
- юридичні консультації;

Нещодавній звіт МОП підкреслює, як криза загрожувала фундаментальним принципам і правам у сфері праці, а саме свободі організовувати та вести колективні переговори, а також свободі від примусової праці, дитячої праці та дискримінації в сфері зайнятості та занять. Однак ці основні трудові стандарти становлять основу для побудови кращого, більш справедливого світу праці після нього.

3.2 Пропозиції щодо попередження розвитку кризових явищ в функціонуванні рекрутингових послуг в умовах нової економіки

Умови функціонування, які диктує нова економіка, в сфері діяльності організацій свідчить про те, що вони зобов'язані оперативно реагувати на зміни середовища. При цьому увага зосереджується на таких аспектах функціонування як створення, поширення та використання технологічних, управлінських, організаційних, інформаційних, соціальних інновацій; інформатизація та інтелектуалізація праці тощо.

Отже, організація діяльності виробництва акцентує свою увагу на технологічних інноваціях, при цьому важливо реформувати систему рекрутингу організації. Особливо це важливо в сучасних умовах, зважаючи на карантинні обмеження, адже це є підґрунтям до дистанційної організації праці із потребою не зменшувати обсяги прибутку кожної організації.

Зважаючи на подані факти та потреби, на мікрорівні, організаціям доцільно вводити штучний інтелект (рис.3.5).



Рисунок 3.5. – Механізм впровадження штучного інтелекту в систему рекрутингу організації

Джерело: складено автором.

Звичайно, повна заміна працівників може негативно позначитись на самому виробництві, адже, елементарно, засоби штучного інтелекту також потребують в налаштуваннях та обслуговуванні. Тобто, штучний інтелект в тандемі із людським розумом збільшує шанси організації до ефективного пристосування в сучасних економічних умовах.

Окрім цього, штучний інтелект платформ підвищення кваліфікації визначає, у якому форматі краще це здійснювати, що дуже важливо в мінливих умовах нової економіки. Наприклад, нинішній процес роботизації заміщує роботу працівників із базовою освітою. Для запобігання, включно на індивідуальному рівні кожного працівника, цього процесу варто

використовувати сайти, що пропонують підвищення або перекваліфікацію працівників. Сюди входять (табл..3.3):

Таблиця 3.4 – Платформи навчання та підвищення кваліфікації працівників

Назва платформи	Сенс
EdApp	<ul style="list-style-type: none"> - 800+ високоякісних курсів - Більше 50 шаблонів мікронавчання з можливістю налаштування - Гейміфікація - Брендинг у додатку - Переклад понад 100 мовами - Нагороди та таблиця лідерів - Свідоцтва про закінчення
Coursera	<ul style="list-style-type: none"> - 4000+ курсів, - 100+ наборів навичок - 1000+ керованих проєктів - Категорії змісту: бізнес, наука, мистецтво, інформатика тощо - Сертифікація
eDX	<ul style="list-style-type: none"> - 3000+ курсів - Вікторини після уроків - Навчальний матеріал та оголошення курсів - Підтримує 11 мов
Inquisiq	<ul style="list-style-type: none"> - Настроюваний і багатомовний інтерфейс - Сумісність SCORM - Соціальне навчання - Автоматизація
GoSkills	<ul style="list-style-type: none"> - Бібліотека вмісту - Мікронавчання - Гейміфікація - Звіт про тренування
OpenLearn	<ul style="list-style-type: none"> - 9000+ курсів - Предметні категорії: бізнес, мистецтво, мови, технології тощо - Різні навчальні матеріали: аудіо та відео
Code of Talent	<ul style="list-style-type: none"> - Інструмент створення контенту - Соціальне навчання - Гейміфікація - Самостійне навчання
Unlock: find out	<ul style="list-style-type: none"> - Штучний інтелект та чат-бот - Інформаційні панелі на основі ролей - Автоматизація - Аналітика та звітність
Trainual	<ul style="list-style-type: none"> - Інструмент для створення курсу - Шаблони курсів - Розширення для Chrome

Джерело: складено автором на основі [62].

Отже, у своїй роботі роботодавцям варто звернути увагу на дані платформи з підвищення та перекваліфікації працівників. А також, ініціатива, проявлена збоку самих робітників щодо отримання нових навичок, підвищить

вартість знань працівника на ринку праці, тим самим, слугуючи додатковими сходами в кар'єрному зростанні.

Окрім цього, на макрорівні рівні, пріоритетним напрямком розвитку інноваційної діяльності області має стати популяризація STEM спеціальностей. При цьому, варто ретельніше організовувати процес STEM-освіти. STEM-орієнтований підхід до навчання поєднує вивчення природничих наук, технологій, інженерії та математики.

Потреби у STEM-фахівцях зростають вдвічі швидше, ніж в інших професіях, оскільки STEM розвиває здібності до дослідницької та креативної діяльності, експериментування, вміння працювати в команді над спільними проектами.

Ще одним універсальним інструментом, який дає можливість виявити на ранніх етапах технічні нахили молоді і розвивати їх у цьому напрямку і напрямку формування STEM компетентностей в цілому є робототехніка – одна із галузей, яка на сьогодні розвивається найінтенсивніше у світі. Робототехніка навчає технологіям, які будуть потрібні в майбутньому та дозволяє залучити молодь до процесу інноваційної та наукового-технічної творчості.

Ось така різка зміна організації діяльності компаній в плані поширення штучного інтелекту, запровадження онлайн-роботи у віддаленому режимі все частіше стає підґрунтям до емоційного вигорання працівників.

І основним в запобіганні даного явища є піклування про власний емоційний інтелект, складовими якого є (рис.3.6). Кожному працівникові варто самостійно дбати про власне психологічне здоров'я, порушення якого може призвести і до фізичних захворювань. Все це в сумі призводить до зниження продуктивності праці, як наслідок, зменшення прибутковості організації. Таким, чином, роботодавці також зацікавлені в тому, щоб дбати про психологічне здоров'я власних працівників.



Рисунок 3.6 – Складові емоційного інтелекту

Джерело: складено автором

Зокрема, варто перейняти довід закордонних колег, наймаючи на роботу нову штатну одиницю – Менеджера з добробуту, в обов'язки якого входить слідкування за облаштуванням офісу, моніторинг здоров'я та потреб працівників, організація профілактичних заходів щодо емоційного вигорання штату.

І все ж таки, попри налагодження всіх процесів діяльності організацій, існує процес трудової міграції для тих, хто не бажає проходити перекваліфікацію, як наслідок, поширений і ризик торгівлі людьми. У сучасних умовах, торгівля людьми, незважаючи на зусилля державних органів, міжнародних та неурядових організацій, залишається однією з найгостріших проблем як в світі, так і в Україні. Відтак, розробка нових способів протидії цьому негативному явищу розкриває широкі перспективи подальших досліджень.

При здійсненні трудової міграції кожна особа має ризик бути притягнутою до трудової торгівлі. Проте, небезпека стосується не лише дорослих, які є активними учасниками ринку праці, а й дітей. При цьому, відповідальність за власну безпеку лежить не лише на кожній особі, а й є обов'язком держави. Отже, вважаємо за доцільне напрями протидії торгівлі людьми та попередження її поширення поділити на дві групи відповідно за зазначеними

рівнями.

На індивідуальному рівні в контексті запобігання потрапляння індивіда у процеси, пов'язані з торгівлею людьми та забезпечення власної безпеки на ринку праці у разі, коли особа планує долучитися до процесів зовнішньої трудової міграції доцільно приймати до уваги три блоки заходів/рекомендацій:

1) документальний - блок вірного оформлення документів. Сюди необхідно віднести наявність чинного закордонного паспорта та підписання трудової угоди для того, щоб отримати робочу візу та відповідні дозволи. Потрібно заздалегідь залишити інформацію в посольстві України та організацій, що можуть допомогти мігрантам в країнах, куди планується поїздка. Обов'язково необхідно зробити копії важливих документів (медичний страховий поліс, візи, договір про роботу, ІНН) та залишити нещодавно зроблену фотокартку своїм близьким.

2) інформаційний - перевірка інформації про місцевість, куди планується виїзд, закони та традиції певної країни (регіону); перевірка та підтвердження порядності роботодавця, агенції з працевлаштування, яка повинна мати ліцензію. Список ліцензованих посередників можна знайти на сайті Мінекономіки України [63], у розділі «Діяльність», у рубриці «Трудова міграція». Обов'язково потрібно залишити інформацію про своє місцезнаходження своїм близьким та підтримувати постійний зв'язок із ними.

3) технічний – реєстрація в системі «Друг» (<https://friend.mfa.gov.ua/#/>) на сайті Міністерства закордонних справ України. Це проєкт добровільної реєстрації українських громадян при подорожах за кордон, який є ефективним інструментом попередження, за потреби – розшуку та надання сприяння громадянам України в разі надзвичайних подій за кордоном.

Тривожними сигналами на які варто звертати увагу при працевлаштуванні за кордоном, щоб не стати жертвами торговців людьми є:

- психологічний тиск та маніпуляція із сторони вербувальника;
- відсутність ліцензії роботодавця;

- відмова на прохання надати відповідні документи;
- зависока обіцяна заробітна плата;
- несподівана зміна умов праці;
- оформлення договору на незрозумілій мові;
- однакові та лише позитивні відгуки про працедавця;
- неофіційне працевлаштування.

Вважаємо, що серед громадян, які потенційно можуть стати об'єктами торгівлі людьми потрібно проводити інформаційно-профілактичну роботу на рівні державних органів, навчальних закладів, служб зайнятості, агенцій з працевлаштування та шлюбних агенцій, громадських організацій тощо.

Попередження розвитку торгівлі людьми має стати пріоритетним завданням соціально-економічного управління та регулювання ринку праці на національному рівні.

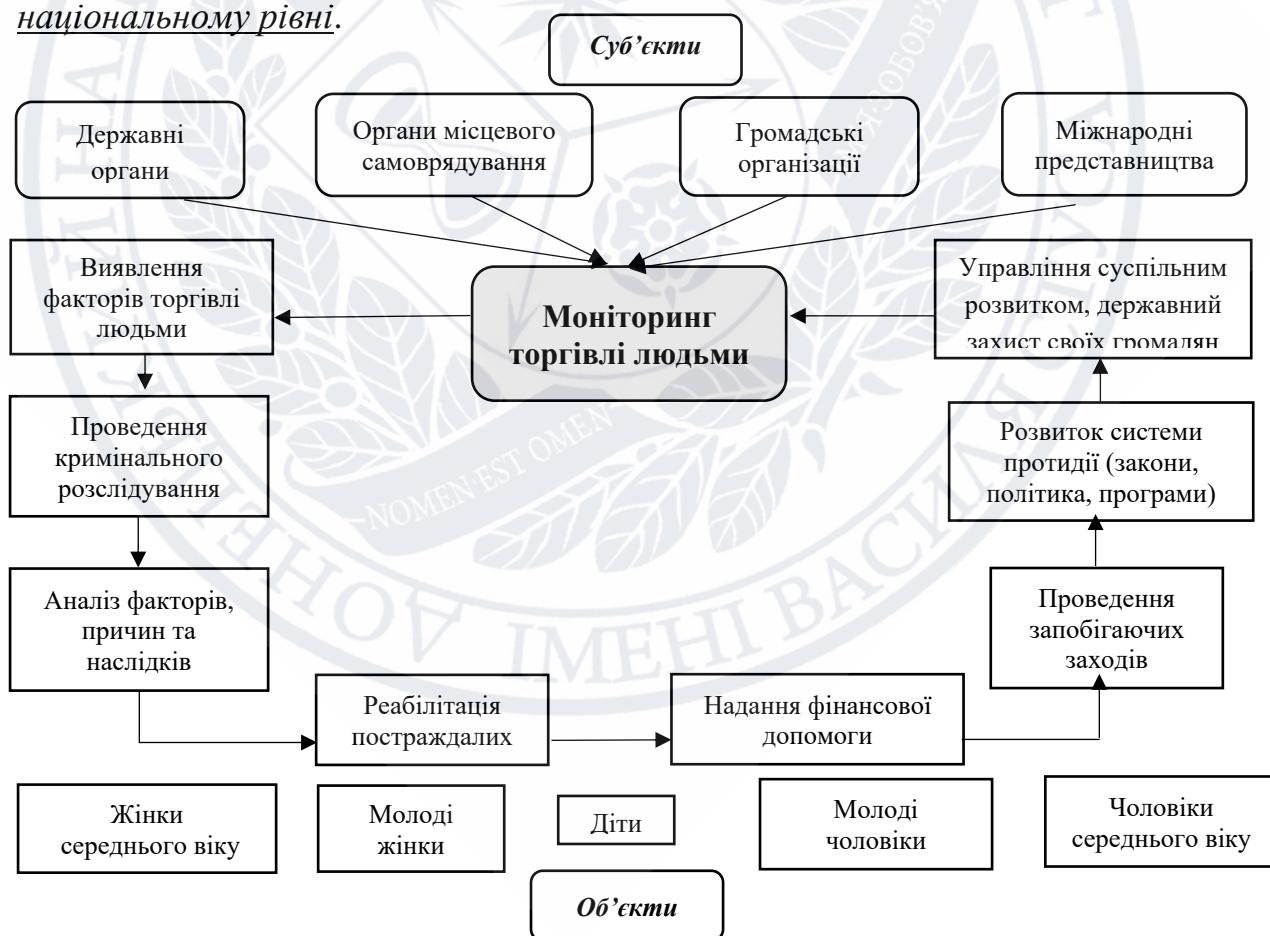


Рисунок 3.7 – Механізм моніторингу торгівлі людьми як інструмент попередження її поширенню в Україні
Джерело: [64, 65].

При цьому важливим аспектом є проведення моніторингу ситуації щодо торгівлі людьми, оскільки на сьогодні повна та достовірна інформація щодо цього явища в Україні відсутня. Зокрема, через те що більшість жертв торгівлі людьми вважають за необхідне широко не висвітлювати цю інформацію. За доцільне при проведенні моніторингу (рис.3.7) використати напрацювань В.В. Турок щодо структурологічної моделі механізму запобігання торгівлі людьми [64].

Державні структури та громадські організації в Україні активно запроваджують заходи щодо попередження розвитку торгівлі людьми. Як засіб протидії, активно функціонує інформаційний сайт StopTrafficking, який надає номери гарячих ліній та консультаційних служб. При цьому, застережні заходи розміщені на банерах при зупинках, для того аби максимізувати увагу на застережних заходах при потраплянні у подібну ситуацію.

На регіональному рівні встановлено порядок реабілітації особи, яка постраждала від торгівлі людьми. Він включає перелік дій, які затверджені законодавством. Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді повідомляє про виконання або припинення виконання плану реабілітації відповідальний підрозділ, який вносить відповідні відомості до облікової картки постраждалої особи. В свою чергу, відповідальний підрозділ проводить аналіз стану виконання плану реабілітації і повідомляє Мінсоцполітики про стан його виконання. Таким чином, формується картина дійсності.

Але дійсна картина жертв торгівлі людьми набагато гірша. Річ в тому, що далеко не всі потерпілі готові виносити на осуд свою історію визволення. Часто їх переповнюють упередження, що розповідь буде осуджуватись, та звинувачуватись у власній неосвіченості. Батьки потерпілих дітей навпаки ж намагаються приховати цей факт із біографії дітей, таким чином, не виносять цю інформацію на великий загаль. Вони намагаються не травмувати психіку дітей, а сеанси психотерапевта не обмежують конкретною ціллю. Проте, дану проблему не варто замовчувати, адже саме завдяки цьому формується

методологія дослідження та протидії торгівлі людьми. Таким чином, це може попередити не один випадок позбавлення волі.

Проведене дослідження показує, що остаточно сформованого портрету особи, яка могла б стати жертвою торгівлі людьми немає. Проте, узагальнюючи отримані свідчення можна скласти орієнтовні характеристики особи, яка може стати потенційною жертвою.

В полі зору сучасних работорговців опиняються молоді жінки, діти, чоловіки. Саме тому, попередження торгівлі людьми повинно розпочинатись як юного віку. Перш за все, це завдання мають виконувати заклади освіти, безпосередньо школи та заклади вищої освіти. З метою забезпечення виконання цього завдання Міністерством освіти та науки України запроваджено проєкт «Школа міграції» з метою підвищення обізнаності молоді та педагогів щодо міграційних процесів, включаючи нерегульовану міграцію і торгівлю людьми, та попередження існуючих ризиків.

Варто розуміти наскільки важливо роз'яснити усю небезпеку перед підлітками, адже жертвами стають люди із різним рівнем освіти (рис.3.8).

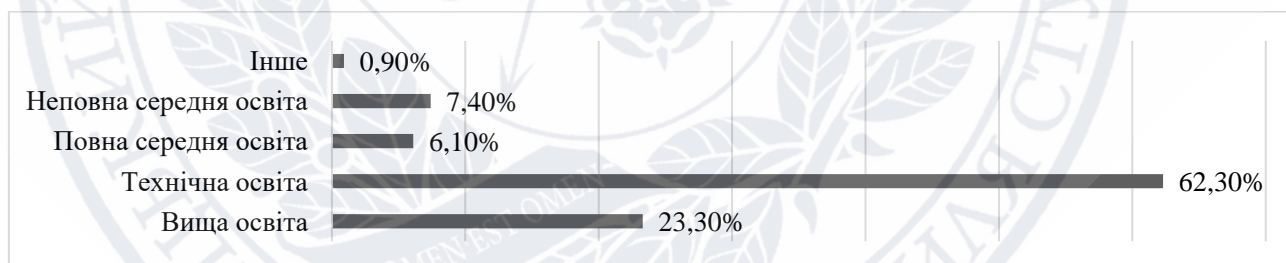


Рисунок 3.8 – Розподіл жертв торгівлі людьми за рівнем освіти

Джерело: [41, 65]

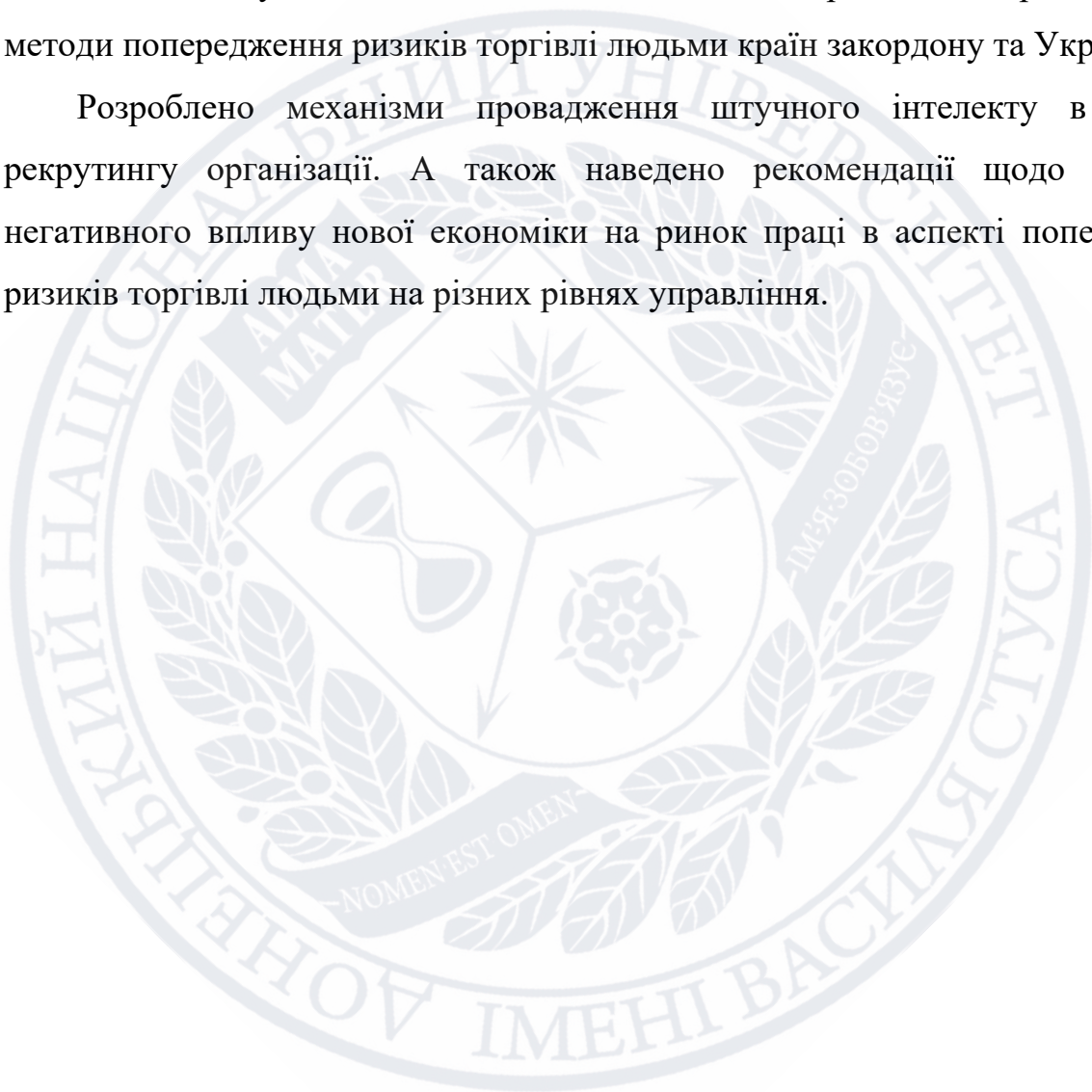
Таким чином, підсумовуючи зазначимо, що програми попередження торгівлі людьми мають охоплювати всі рівні відносин на ринку праці, бути адресними відповідно конкретної соціально-демографічної групи та реалізовуватися спільними зусиллями суб'єктів суспільних та соціально-трудова відносин. Кожному громадянину варто зосереджувати увагу на своїй безпеці при бажанні їхати за кордон, а особливо необхідно донести відповідну

інформацію до дітей та молоді, оскільки вони є найбільш вразливими.

Висновки до розділу 3.

Проаналізовано вітчизняний та закордонний досвід розвитку рекрутингових технологій в умовах формування нової економіки. При цьому, виявлено застосування новітніх технологій в HR-трендах. Охарактеризовано методи попередження ризиків торгівлі людьми країн закордону та України.

Розроблено механізми провадження штучного інтелекту в систему рекрутингу організації. А також наведено рекомендації щодо зниження негативного впливу нової економіки на ринок праці в аспекті попередження ризиків торгівлі людьми на різних рівнях управління.



ВИСНОВКИ

Нова економіка характеризується переходом розвитку суспільства на новітні інформаційні технології, які стають основними в діяльності підприємств. Знання та інформація набувають більшої цінності, ніж будь коли. І основним в цій вдосконаленій системі стає людина та її персональна цінність. Зокрема, набута кваліфікація працівників в плані втілення ідей, креативності та інноваційності стають ключовими факторами в плані розвитку бізнесу, при цьому, фактично, витісняється роль фізичного капіталу.

В цій системі ринку праці відводиться особлива роль, так як кваліфіковані працівники являються інструментом до відновлення економіки країни та рушійною силою для формування нових засадах функціонування нової економіки. В даному випадку нова економіка та працівники являють каталізаторами для розвитку один одного, адже економіка диктує умови, яким мають відповідати працівники, а вони в свою чергу, є формують нові тренди та умови подальшого існування.

Ринок праці України представлений професіями як робітничого, так і управлінського складу. Хоч і присутня тенденція до зростання безробіття, при цьому, спостерігається дефіцит робітників, що свідчить про відсутність працівників відповідної кваліфікації.

Саме тут акцентується увага на важливості рекрутингових організацій. На ринку України вони представлені Державною службою зайнятості та приватними агенціями з працевлаштування. Популярність приватних дещо вища, аніж Державної служби зайнятості, адже пропонуються вищі заробітні плати, і за статистикою, прослідковується найпоширеніша сфера працевлаштування сільського господарства та транспорту.

Криза COVID-19 внесла свої корективи в розвиток нової економіки, адже вона фактично прискорила процеси автоматизації більшості процесів. І це в першу чергу стосується сфери HRM. Фактично, вимушений перехід на дистанційну організацію роботи, негативно вплинув на більшість сфер

економіки, проте, наприклад, ритейл та ІТ-індустрія навпаки, отримали економічне піднесення, адже попит на їх продукцію виріс.

Закордонний та вітчизняний досвід свідчить про перспективність розвитку сфери ІТ. Рекрутинг в даній сфері має ряд особливостей, адже всі сучасні розробки в першу чергу стосуються ІТ-індустрії. Кар'єра рекрутера має можливості стрімкого руху, при цьому має теж свої особливості. Високі заробітні плати, від 500 дол. США для початківців, зумовлюють і необхідність відповідних високих навиків спеціалістів. В основному підбір ІТ-спеціалістів відбувається через спеціалізовані ІТ-портали, де фахівці спілкуються за інтересами.

Закордонний досвід впровадження штучного інтелекту на порядок швидше відбувається, ніж в Україні. І ці зміни відбуваються як в сферах рекрутингу, тобто штучний інтелект підбирає персонал, так і в самому виробництві, адже роботизація замінює конвеєрну роботу. Такі зміни є передумовами до навчання персоналу або ж підвищенні кваліфікації. Саме тому сфера навчання теж реформується, при цьому на даний момент існує безліч інтернет-порталів для підвищення кваліфікації з видачею відповідних сертифікатів для подальшого працевлаштування.

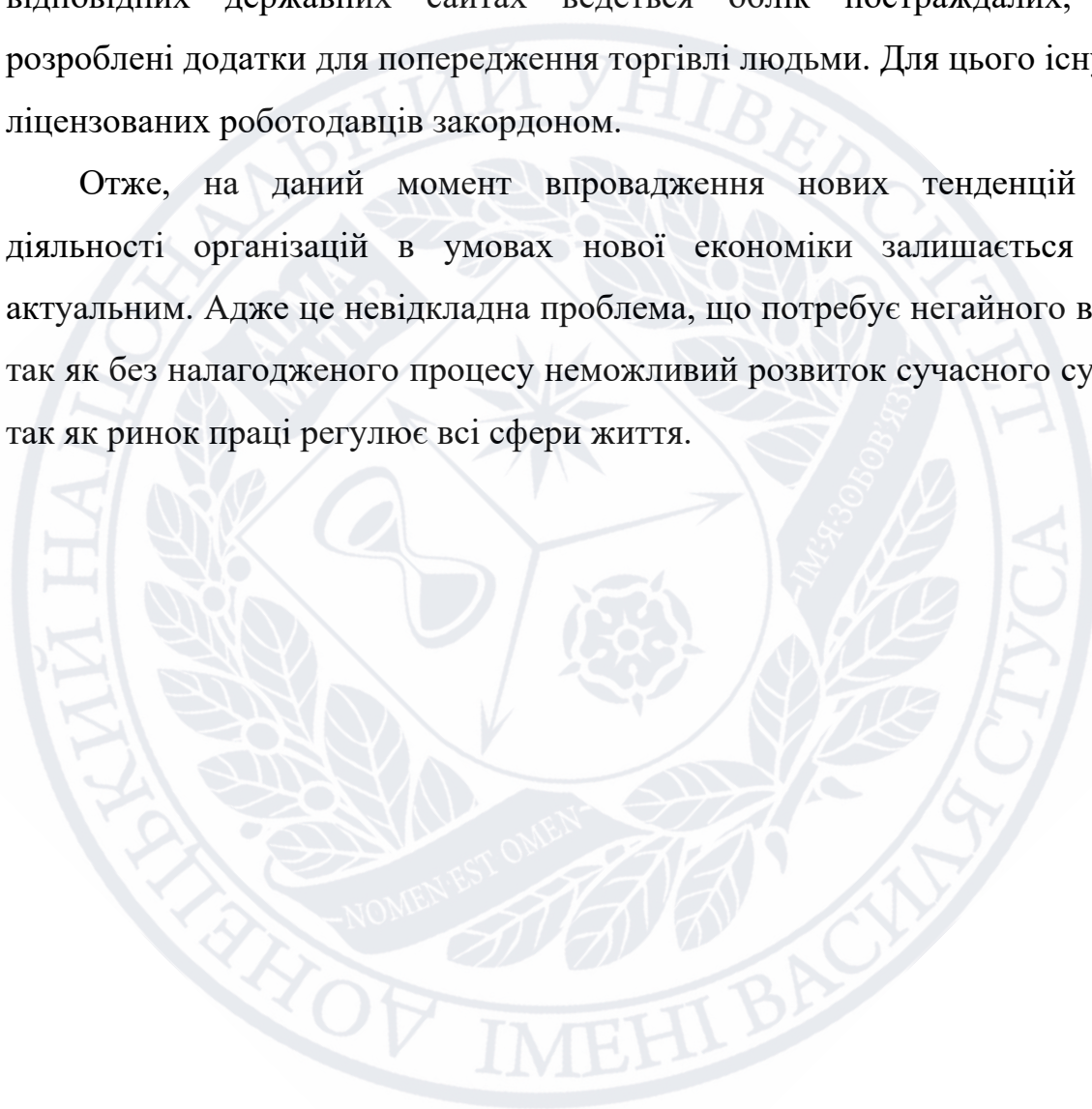
Не всі працівники готові йти на такі зміни, без відповідного підвищення заробітної плати. Тому в таких умовах розвивається процес трудової міграції. Кількість українських мігрантів збільшується, а найпопулярнішим маршрутом працевлаштування залишається Кіпр. Найбільш популярними сферами працевлаштування залишається транспорт, адже в країнах ЄС спостерігається дефіцит саме цих спеціалістів.

Але, при таких умовах, існує і безліч ризиків. Однієї із глобальних проблем національних масштабів є торгівля людьми. Програми протидії торгівлі людьми існують в кожній країні, при цьому існують міжнародні об'єднання, щорічно проводяться наради країн з питання торгівлі людьми.

Найбільш поширеним є примус до праці, це зустрічається в сферах сільського господарства, будівництва, примусового жебрацтва та сексуальної експлуатації.

Активно на території України функціонує Міжнародна організація з міграції, яка здійснює допомогу постраждалим від торгівлі людьми. На відповідних державних сайтах ведеться облік постраждалих, а також розроблені додатки для попередження торгівлі людьми. Для цього існує перелік ліцензованих роботодавців закордоном.

Отже, на даний момент впровадження нових тенденцій введення діяльності організацій в умовах нової економіки залишається найбільш актуальним. Адже це невідкладна проблема, що потребує негайного вирішення, так як без налагодженого процесу неможливий розвиток сучасного суспільства, так як ринок праці регулює всі сфери життя.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Із історії рекрутингу. HR Ліга. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=8561> (дата звернення 01.11.2021).
2. A brief history of recruitment and hiring. HackerEarth. URL: <https://www.hackerearth.com/blog/talentassessment/briefhistoryrecruitment/> (дата звернення 01.11.2021).
3. Нечаєва А.В. Історія розвитку світового і українського рекрутингу *Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих вчених та студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери»*. м. Донецьк, 29-30 березня 2012 р., Т.1., Донецьк: НВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2012. С.133-137.
4. Державна служба зайнятості Працевлаштування приватними агентствами зайнятості у I півріччі 2021 року. Державна служба зайнятості. 2021. С. № 1-24.
5. Про зайнятість населення: Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 24, С.243
6. Ринок праці як соціально-економічне явище. Навчальні матеріали онлайн.URL:https://pidru4niki.com/11880618/ekonomika/rinok_pratsi_sfera_trudov_oyi_realizatsiyi_lyudini (дата звернення 01.11.2021).
7. Права та обов'язки профспілок. Міністерство Юстиції. URL: <https://minjust.gov.ua/m/prava-ta-obovyazki-profspilok> (дата звернення 01.11.2021).
8. Кодекс законів про працю України: Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради*. 1971. додаток до № 50, С.375
9. Заробітна плата: порядок виплати, податки, строки. Школа ризиків. URL: https://biz.ligazakon.net/aktualno/10243_pravila-viplati-zarobtno-plati (дата звернення 01.11.2021).
10. Вибір моделі ринку праці в соціально орієнтованій економіці України. Букліб. URL: <https://buklib.net/books/27558/> (дата звернення 01.11.2021).

11. What Is the New Economy? Investopedia. URL: <https://www.investopedia.com/terms/n/neweconomy.asp> (дата звернення 01.11.2021).
12. Білоцерківець В. Нова економіка: історія та сучасність у дефінітивному вимірі. *Економічна наука. Національна металургійна академія України*. м. Дніпропетровськ, 2015. С.9–13.
13. Бондарь В. The concept of the «New Economy» and specifics of its development. *Economics and Management*. Belarus State Economic University, 1/2013. Minsk, 2013. С.7-16
14. What's So New About the New Economy? Harvard Business Review Home. URL: <https://hbr.org/1993/01/whats-so-new-about-the-new-economy> (дата звернення 01.11.2021).
15. Державна служба зайнятості Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-липні 2021 року. Державна служба зайнятості. 2021. С. № 1-24.
16. Наконечний С.І. До питання математичного моделювання техніко-економічних процесів АПК *Економіка АПК*. 2009. №1(171). С. 16–21.
17. Державна служба зайнятості Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-липні 2021 року. Державна служба зайнятості. 2021. С. № 1-32.
18. Працевдатне опитування New World of Work. URL: <https://newworldofwork.org/news/> (дата звернення 15.11.2021).
19. Державна служба зайнятості Попередні оцінки щодо додаткової потреби роботодавців у працівниках на 2021 рік. Державна служба зайнятості. 2021. С. № 1-70.
20. Експорт Україною ІТ-послуг уперше перевищив \$5 млрд BRDO. URL: <https://brdo.com.ua/top/eksport-ukrayinoyu-it-poslug-upershe-perevyshhyv-5-mlrd/> (дата звернення 15.11.2021).

21. BRDO Аналіз ІТ-освіти у вишах України. BRDO. 2021. С. № 1-13. URL: https://brdo.com.ua/wpcontent/uploads/2021/02/Analiz_IT_osvity_u_vyshah_Ukrai-ny_Print.pdf (дата звернення 15.11.2021).
22. Професія ІТ-рекрутер Happy Monday. URL: <https://happymonday.ua/ru/specproject/gajd-po-professyy-it-rekrutera> (дата звернення 15.11.2021).
23. Анонімний пошук роботи на Джині Djinni. URL: <https://djinni.co/> (дата звернення 15.11.2021).
24. Стасик С.О., Бикова А.Л., Лобза А.В. Вплив пандемії COVID-19 на ІТ-рекрутинг персоналу: «Молодий вчений» № (89), січень. 2021. С.191-206.
25. Як українські ІТ-спеціалісти шукають роботу: рекомендації, LinkedIn, Djinni, активний моніторинг зарплат/вакансій та готовність перейти на кращі умови ІТС. URL: <https://itc.ua/news/yak-ukrainski-it-speczialisti-shukayut-roboturekomendacziilinkedindjinniaktivnijmonitoring-zarplat-ta-gotovnist-perejti-na-krashhi-umovi/> (дата звернення 15.11.2021).
26. Staffing Partner. URL: <https://staffingpartner.net/> (дата звернення 15.11.2021).
27. Key HR trends for 2022 and Beyond Human Resources Today. URL: <https://www.humanresourcetoday.com/2022/trends/?openarticleid=20289095&articleid=20289095&articletitle=keyhrtrendsfor2022andbeyond&blogdomain=thehrdigest.com&blog-title=hr-digest> (дата звернення 15.11.2021).
28. 8 Human Resource Tech Trends That Will Influence Your Business in 2021 Monterail. URL: <https://www.monterail.com/blog/hr-technology-trends-for-business-2021> (дата звернення 15.11.2021).
29. 20 companies leading the way when it comes to employee perks and benefits Workstars. URL: <https://www.workstars.com/recognition-and-engagement-blog/2019/11/13/20-companies-leading-the-way-when-itcomes-to-employee-perks-and-benefits/> (дата звернення 15.11.2021).

30. Тенденції світового ІТ-ринку Tadviser. URL: <https://www.tadviser.ru/> (дата звернення 20.11.2021).
31. Особливості трудових відносин в ІТ сфері European Business Association. URL: <https://eba.com.ua/peculiarities-labor-relations-field-risks-work-fop-individual-entrepreneurs-requalification-civil-law-contracts-employment-contracts/> (дата звернення 20.11.2021).
32. Податковий кодекс України: Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Верховна Рада України*. (редакція станом на 21.11.2021).
33. Дослідження ринку праці HeadHunter. URL: <https://hh.ru/article/research> (дата звернення 20.11.2021).
34. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням: Наказ від 04.10.2021 №2153. *Міністерство охорони здоров'я України*. 2021. 04 жовтня.
35. Coronavirus (COVID-19) Vaccinations Our World in Data. URL: https://ourworldindata.org/covid-vaccinations?country=OWID_WRL (дата звернення 20.11.2021).
36. ТОП 10 країн, громадяни яких отримали Блакитні картки ЄС у 2019 році Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/> (дата звернення 20.11.2021).
37. У всьому світі бракує водіїв-далекобійників. Чому? Куди заманюють українських?Texty.Org.ua.URL:<https://texty.org.ua/fragments/104486/povsomusvitubrakuyevodiyivdalekobijnykiv-chomu-kudy-zamanyuyut-ukrayinskyh/>(дата звернення 20.11.2021).
38. Обсяг переказів в межах України за 2020 рік зріс майже на чверть Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/obsyag-perekaziv-v-mejah-ukrayini-za2020-rik-zris-mayje-na-chvert> (дата звернення 20.11.2021).

39. Шукай роботу за кордоном у ліцензованих посередників Всеукраїнська Асоціація компаній з міжнародного працевлаштування. URL: <https://ampua.org/> (дата звернення 20.11.2021).
40. Робота в Європі для українців PolandPraca. URL: <http://polandpraca-ua.com/ua/perevagy-ta-nedoliky-roboty-za-kordonom/> (дата звернення 20.11.2021).
41. Цифри і факти Міграція в Україні. Цифри і факти. 2019. С.1-20. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf (дата звернення 20.11.2021).
42. Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20.09.2011 № 3739-VI. *Верховна Рада України*. (Редакція станом на 01.01.2020)
43. Цифри і факти Короткий огляд програми протидії торгівлі людьми МОМ в Україні. Цифри і факти. 2019. С.1-5. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_counter_trafficking_programme_2019_ukr.pdf (дата звернення 20.11.2021).
44. Top Strategic Technology Trends for 2022: Cybersecurity Mesh GartnerResearch. URL: <https://www.gartner.com/en/documents/4006915/topstrategic-technology-trends-for-2022-cybersecurity-mesh> (дата звернення 20.11.2021).
45. Глобальний збій у роботі популярних соцмереж стався 4 жовтня 2021 року. ГардСіті. URL: <https://thegard.city/articles/168318/zbij-u-roboti-instagram-ta-fejsbuk-stavsya-4-zhovtnya-2021-roku> (дата звернення 20.11.2021).
46. Блокчейн у HR: просто пояснюємо, що вам потрібно знати BlogPotok. URL: <https://blog.potok.io/blockchain/> (дата звернення 20.11.2021).
47. Pymetrics RQ. URL: https://www.redqoo.com/saas_pymetrics (дата звернення 20.11.2021).
48. Hiring Experience Platform HireVue. URL: <https://www.hirevue.com/> (дата звернення 20.11.2021).
49. Is AI The Answer To Recruiting Effectiveness? Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/06/16/isai-the-answer-to-recruiting-effectiveness/?sh=7bb877d92d7c> (дата звернення 20.11.2021).

50. Стрімка діджиталізація: цифрова трансформація ритейлу під час карантину Kyivstar Business Hub. URL: <https://hub.kyivstar.ua/news/strimkadidzhitalizacziyaczifrovatransformacziya-ritejlu-pid-chas-karantinu/> (дата звернення 20.11.2021).
51. Вінницька обласна рада Про Обласну цільову соціальну програму підтримки молодіжного технічного скаутського руху IT-SCOUTS на 2021-2025 роки. Вінницька обласна рада. 2021. С.1-39. URL: <https://vinrada.gov.ua/upload/docs/151830bafca5b186e36fc4f52f136352.pdf> (дата звернення 20.11.2021).
52. Millions of Americans Have Lost Jobs in the Pandemic—And Robots and AI Are Replacing Them Faster Than Ever Time. URL: <https://time.com/5876604/machines-jobs-coronavirus/> (дата звернення 20.11.2021).
53. Median household income in the United States in 2020, by race or ethnic group Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/233324/median-household-income-in-the-united-states-by-race-or-ethnic-group/> (дата звернення 20.11.2021).
54. The «Cut Cut Cut Act» Is Effective Branding The Atlantic. URL: <https://www.theatlantic.com/politics/archive/2017/11/in-defense-of-the-cut-cut-cut-act/544703/> (дата звернення 20.11.2021).
55. Coursera. URL: <https://ru.coursera.org/> (дата звернення 20.11.2021).
56. National Farmworker Jobs Program Employment and Training Administration. URL: <https://www.dol.gov/agencies/eta/agriculture> (дата звернення 20.11.2021).
57. Total number of human trafficking victims identified worldwide from 2008 to 2020 Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/459637/numberof-victims-identified-related-to-labor-trafficking-worldwide/> (дата звернення 20.11.2021).
58. Number of human trafficking victims identified worldwide in 2020, by region Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/459646/number-of-victims-identified-related-to-human-trafficking-worldwide-by-region/> (дата звернення 20.11.2021).

59. Human Trafficking United Nations. URL: <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/faqs.html> (дата звернення 20.11.2021).
60. 50 Countries for Freedom. URL: <https://50forfreedom.org/> (дата звернення 20.11.2021).
61. Together Against Trafficking in Human Beings European Union. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-countries_en (дата звернення 20.11.2021).
62. 10 Free Employee Training Platforms Microlearning Blog. URL: <https://www.edapp.com/blog/10-employee-training-platforms/> (дата звернення 20.11.2021).
63. Трудова міграція. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <https://www.me.gov.ua/> (дата звернення 20.11.2021).
64. Турок В.В. Соціально-економічні наслідки та механізми протидії торгівлі людьми: автореф. на здобуття наук.ступеня канд.екон.наук.; спеціальність 08.00.07. К.: ІДСД імені М.В.Птухи. 2016. С.14.
65. Калько І.Р., Дороніна О.А. Попередження торгівлі людьми в контексті безпековості ринку праці *Всеукраїнський конкурс за напрямом «Управління персоналом і економіка праці», «Міжнародна торгівля»*. Харків, 2021 р.: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2021 р. С.1-35.
66. Калько І.Р., Наумова М.А. Кластерний аналіз ринку праці України за регіонами *Управління розвитком соціально- економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання: Праці XX Міжнародної наук. конф. студентів, аспірантів та молодих учених*, Вінниця, листопад 2020 р. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2020. С.162-164.

ДОДАТКИ



ДОДАТОК А

Таблиця 1 - Дані щодо ринку праці України у 2021 році

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17
Вінницька	11040	538	34636	2,5	43	28	24	8237	12648	18607	1516855	622,3	77,3	179,7	11022,45	9722,7	12690,01
Волинська	4333	280	45627	3,3	87	12	1	6867	4948	9937	1024553	362,1	52,5	108,8	12842,7	9639,82	11677,26
Дніпропетровська	9249	552	487966	11,6	317	1082	253	26130	9691	30809	3115855	1337,6	130,4	192,9	11917,24	10447,32	13768,45
Донецька	8198	542	880802	43	654	4	2	14296	4110	15072	4077488	698,9	125,6	71,5	12812,97	8501,71	15147,68
Житомирська	9605	506	17774	1,3	177	33	11	9203	6528	13714	1186088	480,6	60,4	94,2	10130,29	7886,38	11878,92
Закарпатська	4631	142	5001	0,2	695	1	4	3489	3932	6526	1246843	481,5	61,2	66,9	13876,59	13478,61	12314,87
Запорізька	5301	474	83142	5,4	107	260	92	10025	8442	16241	1651218	694,3	86,7	164,9	11383,19	11509,48	14043,87
Івано-Франківська	6404	343	53110	1,8	96	16	29	5805	7167	11266	1355426	544	50,4	213,1	13152,61	11703,06	12369,39
Київська	5670	435	48691	1,4	20	351	332	10502	6672	14234	1793195	741,6	57,2	49	12668,22	9183,5	14678,33
Кіровоградська	8557	325	11640	1,1	128	1	7	5953	8087	12965	910747	352,8	53,5	50,4	10500,94	8838,39	11558,9
Луганська	8125	245	101382	8,5	1	3	5	6740	5659	11047	2110548	277,7	52,8	77	10582,83	9490,56	12541,12
Львівська	10406	694	272619	16,5	2067	180	118	13612	8830	19738	2485628	1027	85	96,3	15166,24	11893,78	13018,47
Миколаївська	3872	226	58441	1,6	800	28	0	6759	6426	12090	1099070	462,7	60,4	158,3	10647,28	10228,75	14143,65
Одеська	7736	366	77654	2,8	19990	81	14	7985	9655	15869	2358382	976,8	75,3	256	13628,69	8549,74	12256,9
Полтавська	7281	602	79826	4,1	609	85	113	8388	10953	17402	1360845	549,6	78,4	57,4	10384,79	7890,56	13293,13
Рівненська	6353	341	27243	2	59	44	0	6710	7998	12432	1145032	452,6	48,2	200,9	13568,7	7959,11	13217,66
Сумська	4634	259	318785	8	224	13	21	7933	4355	10928	1043142	443,9	50	77,9	12275,97	10035,58	11966,1
Тернопільська	5523	306	56353	2,2	83	7	5	3966	5115	8140	1025475	390,2	52,7	122,1	11676,67	9371,35	11532,49
Харківська	13137	419	497811	14,8	842	413	289	18079	11874	25787	2612286	1181,9	86,8	75,7	11011,5	8902,57	12626,7
Херсонська	5978	180	69720	2,3	549	387	2	5459	4552	9275	1008617	424,3	56,2	153	9823,48	8622,49	11512,05
Хмельницька	5210	874	21489	0,9	91	22	0	8424	7095	13624	1235656	493,9	57,8	94,3	11754,9	8994,24	12468,67
Черкаська	6100	765	46596	2,9	42	18	55	6855	12688	17955	1168162	486,7	56,6	74,7	10253,3	9741,74	11892,17
Чернівецька	3316	101	4516	0,5	64	8	2	2465	2754	4414	893143	368,2	38	170,4	10509,4	12052,25	10976,16
Чернігівська	8298	290	20758	0,8	1	19	51	6175	3686	8478	966259	397,9	57	66,1	11037,01	10152,23	11497,46

ДОДАТОК Б

Таблиця 2 - Умовні позначення

Позначення	Скорочення
V1	Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників в січні-серпні 2021 р., осіб
V2	Надання послуг Державною службою зайнятості особам з інвалідністю у січні-вересні 2020-2021 рр., осіб
V3	Заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами на 1 жовтня 2021 року, усього, тис.грн
V4	Кількість працівників підприємств, (установ, організацій), яким не виплачено заробітну плату, за регіонами на 1 жовтня 2021 року, усього, тис. осіб
V5	Громадяни, працевлаштовані за кордоном за 3 квартал 2021 року, осіб
V6	Працевлаштування громадян за статтю, віковими групами та рівнем освіти за 3 квартал 2021 року, осіб
V7	Кількість роботодавців (включаючи фізичних осіб), у яких працювали громадяни, направлені на роботу суб'єктом господарювання, що здійснює наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, осіб
V8	Надання послуг Державною службою зайнятості особам з числа мешканців міської місцевості у січні-вересні 2020 - 2021 рр., осіб
V9	Надання послуг Державною службою зайнятості особам з числа мешканців сільської місцевості у січні-вересні 2020 - 2021 рр., осіб
V10	Надання послуг Державною службою зайнятості у січні-серпні 2020 - 2021 рр. Всього отримали роботу, осіб
V11	Чисельність населення на 1 вересня 2021 року у січні-серпні 2021 року, тис. осіб
V12	Зайняте населення по регіонах у 2021 році у віці 15-70 років, тис. осіб
V13	Безробітне населення (за методологією МОП) по регіонах у 2021, січень-червень, тис. осіб
V14	Неформально зайняте населення по регіонах у січні-червні 2021 року, тис. осіб
V15	Характеристика якості оцінки середньомісячного значення показника "Грошові доходи" за результатами обстеження умов життя домогосподарств у II кварталі 2021 року, грн
V16	Характеристика якості оцінки середньомісячного значення показника "Грошові витрати" за результатами обстеження умов життя домогосподарств у II кварталі 2021 року, грн
V17	Середня заробітна плата штатних працівників по регіонах за місяць у 2021 році, грн