

## ОСВІТА В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

УДК 331.55 6.4: 331.552

### ПРОФЕСІЙНА ТА ТЕРИТОРІАЛЬНА МОБІЛЬНІСТЬ СТУДЕНТА СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ» ДВНЗ КНЕУ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА НА РИНКУ ПРАЦІ

DOI 10.30838/ P.ES.2224.260319.195.428

Ільєнко А. В.,  
Олійник К. О.

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*  
Метою дослідження є аналіз та розробка рекомендацій щодо професійної та територіальної мобільності студента спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана на ринку праці. У роботі методом соціологічного дослідження досліджено готовність студентів спеціалізації емігрувати за сприятливих для них умов глобалізації, їх небажання бути низько кваліфікованою робочою силою при умові еміграції; їх рівень володіння фаховими знаннями для конкурентоспроможності на ринку праці та володіння фаховими ІТ-програмами й соцмережами. В статті обґрунтовано можливості та рівень використання фахових ІТ-технологій студентами в університеті, особливості небажання бути низько кваліфікованою робочою силою, специфіку рівня професійних знань. В результаті проведеного дослідження було зроблено наступні висновки: 1) опитані частково готові емігрувати за сприятливих для них умов підтвердилася. Результати дослідження свідчать, що 35,26 % опитаних бажають мігрувати з країни, 31,79 % - не бажають, а 32,37 % бажають мігрувати за певних умов. При наявності можливостей мігрувати, опитані зазначили, що мігрують 46,24 %, не визначилися 35,84 %, а 17,92 % респондентів незгодні мігрувати. Майбутні HR-и розуміють тенденції ринку та різницю в ментальних поглядах поколінь X, Y, Z; 2) випускники спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» КНЕУ імені Вадима Гетьмана не готові працювати, як некваліфікована робоча сила за кордоном. 17,34 % респондентів не визначилися з відповіддю; 3) респонденти є конкурентоспроможними на ринку праці, оскільки мають досвід роботи, знають 1 мову в середньому на рівні B1. Кожен 4 респондент вивчає іноземну мову додатково, кожен 3-й опитаний ходить на фахові курси. Майже всі мають досвід роботи (83,87%), тобто працюють й навчаються в університеті; 4) 2/3 респондентів мають високий рівень користування фаховими ІТ технологіями

частково підтвердилася. Так, респондент в середньому користується 3,5 мережами чи месенджерами. 58,96 % опитаних володіють фаховими технологіями на достатньому рівні чи вище. Авторами запропоновано напрямки удосконалення навчального процесу з урахуванням результатів соціологічного опитування для обраного предмету дослідження.

**Ключові слова:** професійна та територіальна мобільність студента; ринок праці; спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці»; міграція; соціальні мережі

UDC 331.55 6.4: 331.552

**PROFESSIONAL AND TERRITORIAL MOBILITY OF THE STUDENT OF SPECIALIZATION "HRM AND LABOR ECONOMICS" KYIV NATIONAL ECONOMIC UNIVERSITY NAMED AFTER VADYM HETMAN ON THE LABOR MARKET**

DOI 10.30838/ P.ES.2224.260319.195.428

**Пьенко А.,  
Олійник К.**

*Kyiv National Economic University Named After Vadym Hetman*

The purpose of the study is to analyze and develop recommendations on the professional and territorial mobility of a student specializing "HRM and Labor Economics" Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman on the labor market. The method of sociological research, the readiness of students to specialize in emigration under favorable conditions for their globalization, their reluctance to be a low-skilled labor force under the condition of emigration have been investigated; their level of professional knowledge for competitive ability in the labor market and the possession of professional IT programs and social networks. It has been substantiated that the opportunities and the level of use of specialized IT technologies by students at the university, especially the reluctance to be a low-skilled workforce, the specifics of the level of professional knowledge necessary for the labor market and aspects of reluctance to emigrate. As a result of the study, the following conclusions were drawn: 1) the respondents were partially ready to emigrate under favorable conditions for them. It has been indicated that 35.26 % of respondents want to migrate from the country, 31.79 % do not want to, and 32.37 % want to migrate under certain conditions. In the presence of opportunities to migrate, the respondents indicated that 46.24 % of migrants migrated, 35.84 % were not identified, and 17.92 % of respondents did not agree to migrate. Future HRs understand the market trends and the difference in the mental attitudes of generations X, Y, Z; 2) Graduates of the specialty "Personnel Management and Labor Economics" Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman are not ready to work as unskilled labor abroad. 17.34 % of the respondents were not identified with the answer; 3) respondents are competitive in the labor market, since they have experience, know 1 language on average at level B1. Every 4 respondents study foreign

language in addition, every 3 respondents go to professional courses. Almost all have experience (83.87 %), that is, they work and study at the university; 4) 2/3 of respondents have a high level of use of professional IT technologies partly confirmed. Thus, the respondent in the middle has 3.5 networks or messengers. 58.96 % of respondents have professional technologies at an adequate level or higher. The authors have proposed directions of improvement of the educational process taking into account the results of a sociological survey for the specialization "HRM and Labor Economics".

**Keywords:** professional and territorial mobility of the student; labor market; specialization "Human Resources Management and Labor Economics"; migration; social networks

**Актуальність проблеми.** Відповідно до даних Держкомстату [1], Україна має 1,3 млн трудових мігрантів, а відповідно до звіту ООН «Міжнародний емігрантський розподіл:звіт 2017» 5,9 млн чол [2]. З відкриттям «безвізу» та пом'якшенням умов в'їзду в країни Західної Європи (Польща, Німеччина, Чехія), українці стали масово виїздити. Зараз, Україна має брак робочої сили на ринку, в тому числі висококваліфікованої. ВНЗ борються за абітурієнтів й мають бути конкурентоздатними на ринку, готуючи високоякісних фахівців для роботодавців й ринку праці. В сучасний період, ринок праці й соціально-трудова відносина є швидко змінюваним, щоб бути в тренді, Це зумовлює здійснення постійного моніторингу вимог ринку, що утримання та підготовки фахівців.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Проблемами загальними територіальної мобільності займалися Верповська М. М., Біль М. М., Шиманська К. В., Теслюк Р. Т., Махонюк О. В. та інші. До дослідників професійної мобільності студентів в Україні за останні 3-5 років належать Вороновська Л. П. [3], Калініна Л. А.[7], Резван О. О. [4], Сушенцева Л. Л., Сушенцев О. О. [6], Чорна І. І. [5] та інші. Якщо автори досліджують переважно теоретичні аспекти мобільності студентів, макрорівень чи мобільність економістів, то невирішеними залишаються питання дослідження мобільності майбутніх HR-ів. З одного боку, - університет має готувати висококваліфікованих фахівців в умовах змін, з іншого, - майбутні HR-и будуть частиною ринку праці та від їх компетенцій залежить внутрішньофірмовий ринок праці. Тому, ці питання є актуальними та не дослідженими в повній мірі.

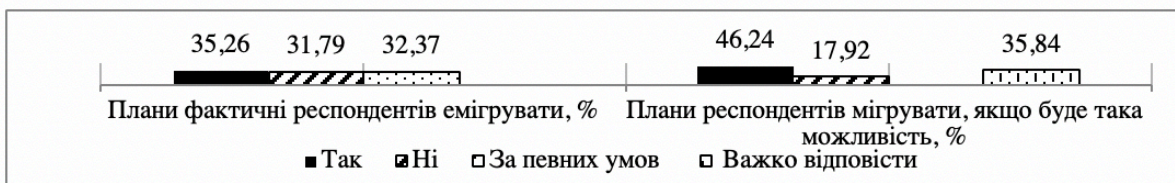
**Мета роботи** є дослідити професійну та територіальну мобільність студента спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»

ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана на ринку праці для формування конкурентоспроможного HR-а для ринку праці.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Для дослідження професійної та територіальної мобільності студента спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана за генеральну сукупність було взято студентів 1-6 курсів цієї спеціалізації. Обсяг опрацьованих без похибок анкет становить 173, що складає 55,62 % від генеральної сукупності. Вибірка є репрезентативною. Нами були висунуті наступні гіпотези: 1) студенти спеціалізації готові емігрувати за сприятливих для них умов глобалізації; 2) респонденти не бажають бути низько кваліфікованою робочою силою при умові еміграції; 3) опитані володіють фаховими знаннями, щоб бути конкурентними на ринку праці; 4) студенти володіють використовують сучасні технології (володіють фаховими ІТ-програмами та використовують активно соцмережі).

Розглянемо територіальну мобільність опитаних, що розкривається через питання гіпотез 1-2. На рис. 1, ми бачимо результати опитувань студентів щодо бажання студентів мігрувати та плани еміграції при наявності сприятливих можливостей це зробити.

За результатами опитування (рис 1.) 35,26 % бажають мігрувати з країни, 31,79 % - не бажають, а 32,37 % бажають мігрувати за певних умов. До цих умов, зазначених респондентами були високооплачувана робота, навчання, шлюб. Тобто, близько 68 % студентів бажають мігрувати. В той же час, при наявності можливостей мігрувати, опитані зазначили, що мігрують 46,24 %, не визначилися 35,84 %, а 17,92 % - незгодні мігрувати.



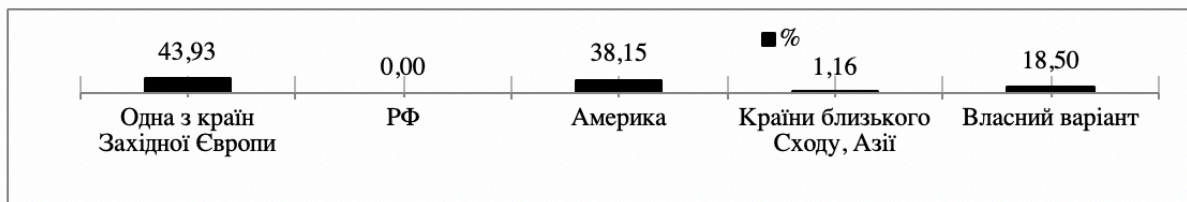
*Рис 1. Розподіл респондентів за фактичними планами емігрувати та при наявності такої можливості*

*Джерело: розроблено автором*

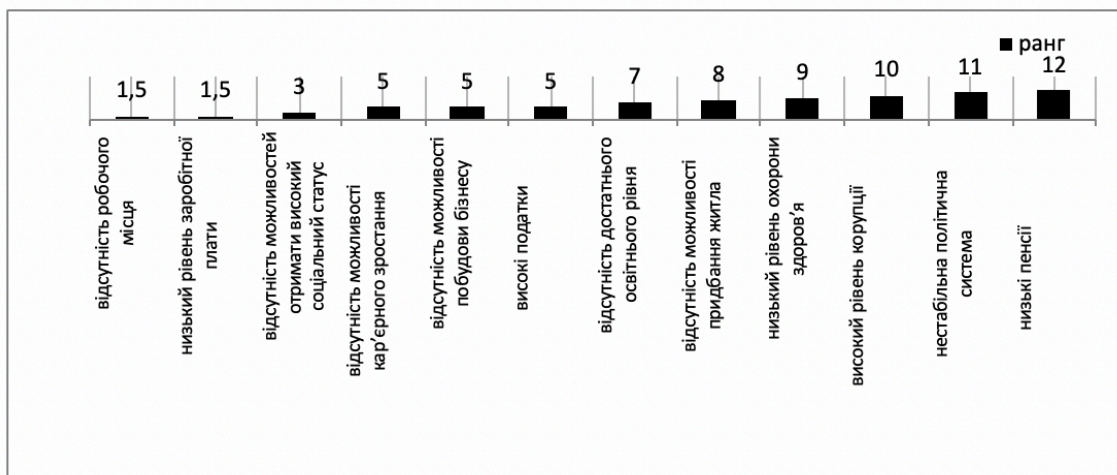
Отже, чисельність тих, хто не мігрує зменшилася в 1,77 рази. Розглядаючи особливості можливості еміграції респондентів та їх причини на рис. 2-4, з рис. 2 можна зазначити, що 43,93 % опитаних нададуть перевагу одній з країн Західної Європи, 38,15 % - Америці,

1,16 %- країнам близького Сходу, Азії, 18,5% вибрали власний варіант (Європа чи США, Канада, Швейцарія, Польща, Німеччина, Канада тощо), а Російську Федерацію не обрав ні один респондент.

Аналіз причин, що змусять опитаних мігрувати з України (рис. 3), показує, що лідирують відсутність робочого місця та низький рівень заробітної плати (1,5-ю місце). Значущими для респондентів є неможливість отримати високий соціальний статус (3 місце), високі податки, неможливість кар'єрного зростання та побудови бізнесу (5 місце). Відсутність отримання достатнього освітнього рівня (6 місце) та придбання житла (7 місце) мають середнє значення для студентів. 9 місце зайняла причина низького рівня охорони здоров'я, 10 місце – високий рівень корупції, 11 місце- нестабільна політична система та 12 місце –низькі пенсії.



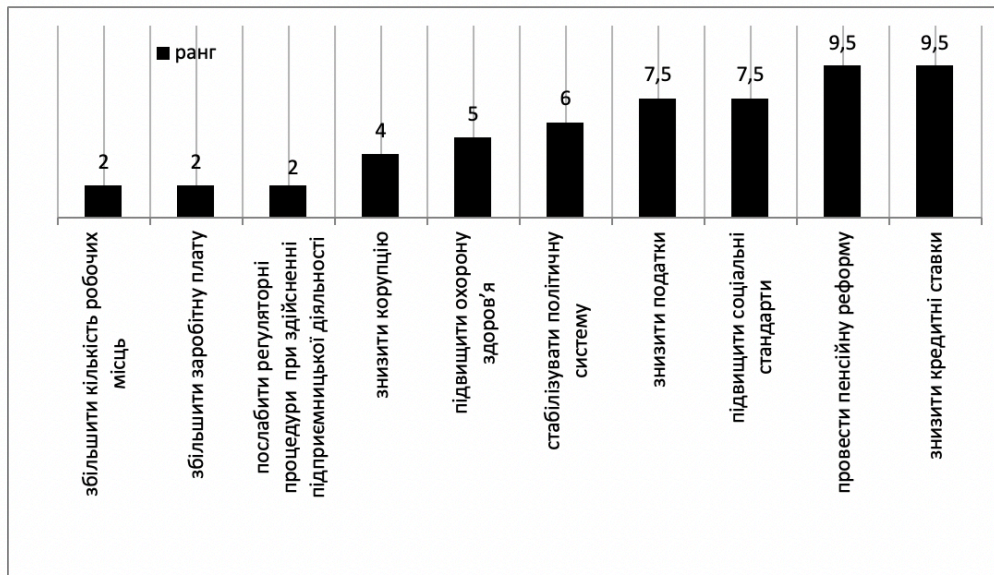
**Рис. 2** Розподіл респондентів за країною, в яку мріють емігрувати  
Джерело: розроблено автором



**Рис. 3** Ранжування причин, що змусять респондентів емігрувати з України (1-найвагоміший,...12-найменш вагомий)  
Джерело: розроблено автором

З рис. 4, на думку студентів, причини, що сприятимуть поверненню мігрантів значущими є збільшення кількості робочих місць, збільшення заробітної плати, сприяння підприємницькій діяльності (2 місце). Середнє значення для опитаних мають зниження корупції, підвищення охорони здоров'я, стабілізація політичної системи (4,5,6 місця).

Найменше значення для повернення трудових мігрантів, на думку респондентів впливають зниження податків, підвищення соціальних стандартів, проведення пенсійної реформи та зменшення кредитних ставок (7,8.9,10 місця).



*Рис. 4 Ранжування причин зміни в Україні для сприяння поверненню трудових мігрантів додому (1-найвагоміший... 10-найменш вагомий)*

*Джерело: розроблено автором*

На нашу думку, такі результати опитування пов'язані з такими особливостями:

1) 1-2 місця займають причини нестачі кількості робочих місць та необхідності збільшення заробітної плати. Україна має низький рівень зарплати в порівнянні з ЄС. Можливості міграції в ЄС, США, Канаду є привабливими для низькокваліфікованої робочої сили через можливість вищого заробітку та відсутність робочих місць, особливо в сільській місцевості й густозаселених регіонах. Для висококваліфікованої робочої сили є привабливими рівень зарплат, умови праці, пільгові умови отримання посвідки на проживання, наприклад для лікарів, медсестер, інженерів, програмістів;

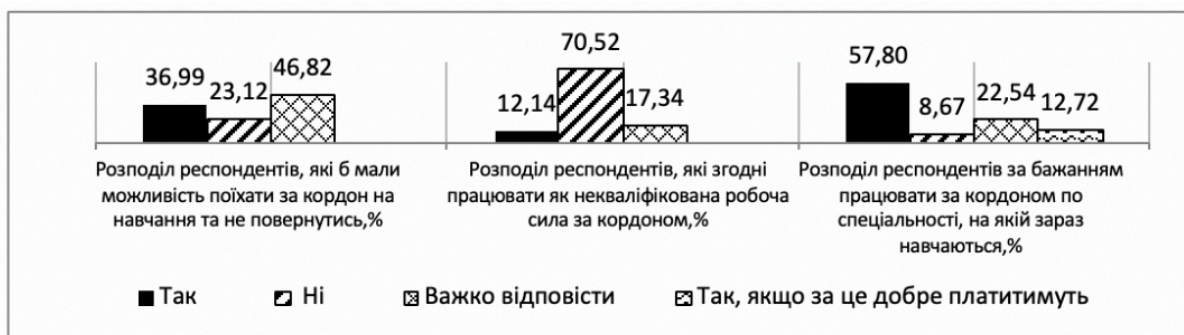
2) причини, які змусять мігрувати молодь, пов'язані з їх самовираженням й бажанням заробляти швидко гроші найманим працівником чи побудовою власного бізнесу. По-перше, студенти прагнуть отримати соціальний статус та побудувати кар'єру, по-друге, - прагнуть побудувати власний бізнес. З інтеграцією до європейського товариства, розвитком ринкової економіки, ІТ технологій, більшість суспільства усвідомлює можливість та доступність побудови власного

бізнесу, розвиток власного бренду. Молодь є прогресивною ланкою суспільства, тому швидше сприймає інновації, має вищий ступінь ризикованості для побудови власного бізнесу. Проблема високих податків турбує покоління Z та пов'язана з додатковими витратами на створення бізнесу, високими тарифами на комунальні послуги, бажанням отримувати вищу зарплату тощо;

3) сучасне покоління Z живе сьогоднішнім днем і є молоддю, тому проблеми придбання житла, рівня охорони здоров'я є менш вагомими (відсутність проблем зі здоров'ям). Студенти отримують освіту зараз і це менш актуально. Високий рівень корупції та нестабільна політична система є стабільним явищем української економіки до якої всі звикли, тому невагома для опитуваних. Низькі пенсії для студентів є неактуальними, це – дуже далеке майбутнє;

4) майбутні HR-и розуміють тенденції ринку та різницю в ментальних поглядах поколінь X, Y, Z, тому для повернення трудових мігрантів середнього значення набирають зниження корупції, підвищення рівня охорони здоров'я. Стабілізація політичної системи, підвищення соціальних стандартів(залежність окремих податкових ставок та виплат від розміру соціальних стандартів) та зниження податків важливі для розвитку власного бізнесу трудових мігрантів, що повернулися на Батьківщину, мають заощадження для побудови бізнесу. Проведення пенсійної реформи та зниження кредитних ставок, на думку опитаних не є важливими, оскільки реемігранти мають певні заощадження зароблені за кордоном.

Отже, зробимо висновок, що гіпотеза про готовність опитаних емігрувати за сприятливих для них умов підтвердилася частково.



**Рис. 5** Розподіл респондентів: 1) за можливістю поїхати за кордон на навчання та не повернутися, 2) тих, хто згодні працювати, як некваліфікована робоча сила, 3) за бажанням працювати по спеціальності

Джерело: розроблено автором

Розглядаючи рис. 5 можна зазначити, що майбутні HR-и 70,52 % не готові працювати, як некваліфікована робоча сила, 17,34 %-не визначилися з відповіддю та лише 12,14 % -згодні. В той же час, 57,8 % респондентів готові за фахом працювати за кордоном, 12,72 %- якщо за це добре платитимуть, 22,57 % - не змогли визначитися з відповіддю, 8,67 %- не бажають працювати HR-ом за кордоном. На питання, на якій посаді готові працювати за кордоном лише 87 % опитаних дали відповідь, в той же час переважали посади фахівців й керівників 48 % до 52 % за сферами HR, маркетинг, менеджмент. Ні одна особа не написала посаду робітника.

Однією з ознак висококваліфікованої сили є наявність вищої освіти. При навчанні за кордоном студентам-іноземцям легше асимілюватися та інтегруватися серед місцевого населення й залишитися на постійне проживання. За результатами опитування, 36,99 % опитаних готові поїхати на навчання й не повернутися, 23,12 % -не готові, а 46,82 % -не визначилися з відповіддю. На нашу думку, такий розподіл відповідей пов'язаний з широкими можливостями еміграції та можливістю заробляти, будувати бізнес в Україні, тому 46,82 % - не визначилися з відповіддю. В результаті, ми можемо зазначити, що гіпотеза 2 про неготовність випускників спеціальності працювати, як некваліфікована робоча сила за кордоном підтвердилася.

Проаналізуємо результати дослідження щодо професійної мобільності студентів спеціалізації. Середній бал суб'єктивної оцінки власних знань респондентами становить 4,09 по всім дисциплінам, що є хорошим показником. На рис. 6 видно 2 тенденції. Перша, - це дисципліни, що вимагають аналітичних висновків чи розрахунків, що вивчаються студентами, оцінено нижче. Це - фізіологія праці, управління зайнятістю, аудит персоналу, нормування та організація праці, ІТ в управлінні персоналом, трудове право тощо. Найвище оцінено дисципліни психологічного чи творчого спрямування. Наприклад, це - управління командами, соціальна відповідальність, рекрутинг, розвиток персоналу. Друга тенденція, - дисципліни, що вивчено раніше оцінюються вище, ніж ті за якими має бути іспит. Усвідомлення набутих знань відбувається пізніше.

Низький рівень оцінки знань респондентами з трудового права зумовлений специфікою вивчення дисциплін, крім вивчення правових дисциплін, що відбуваються на 1-3 курсах, вузькоспеціалізовані знання



з права студенти набувають на фахових дисциплінах до 6 курсу. Наприклад, правові аспекти стажування, проходження підвищення кваліфікації персоналу студенти опановують на 5 курсі «Розвитку персоналу». Отже, повністю опанувати трудове законодавство студент зможе тільки після 6 курсу, а після 4 курсу (бакалаврат) набути тільки базові знання.

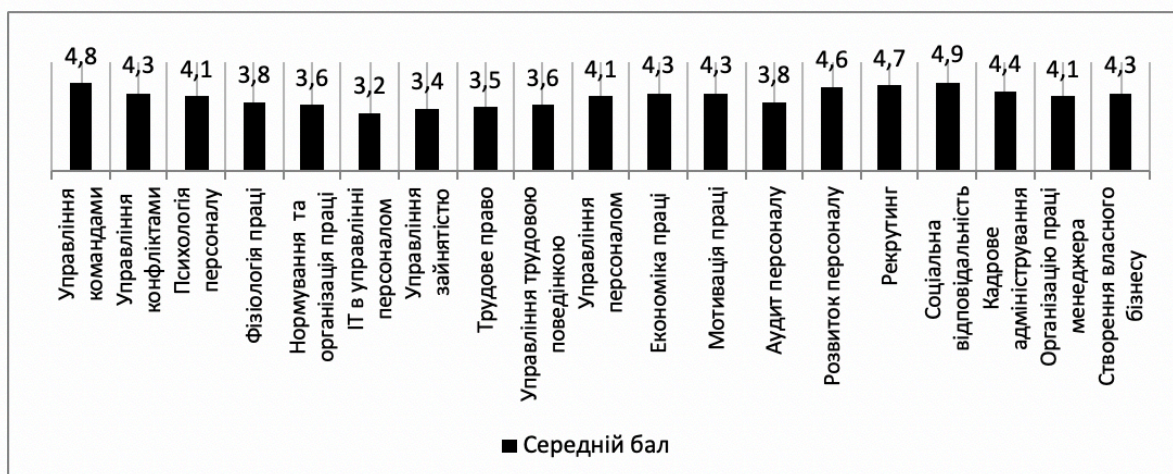


Рис. 6 Рівень знань з фахових опанованих предметів на думку респондентів  
Джерело: розроблено автором

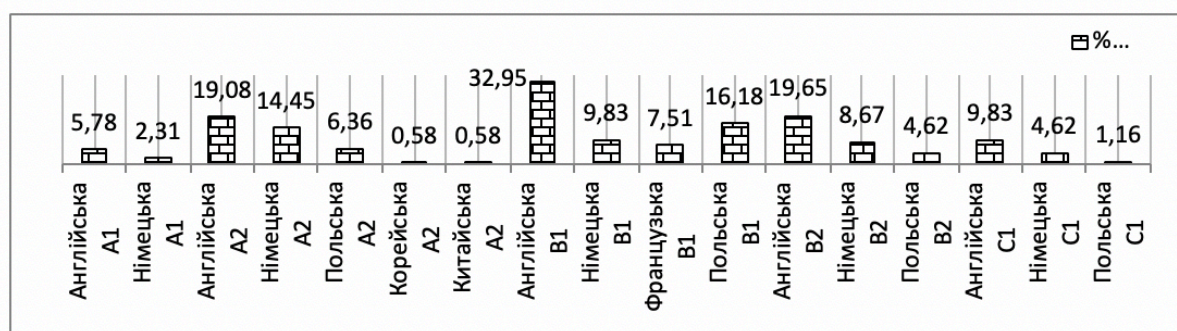
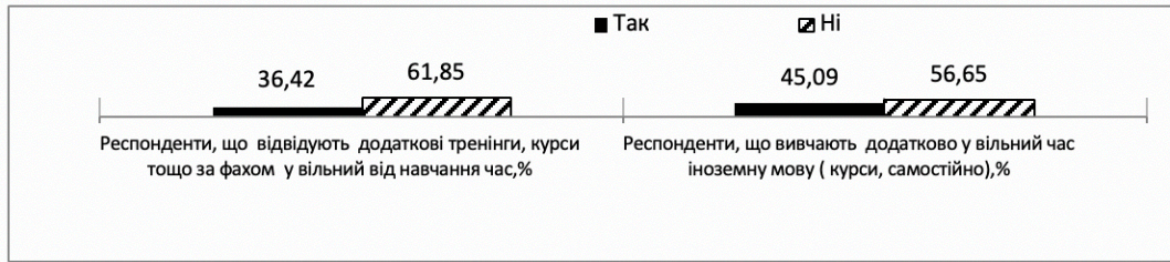


Рис. 7 Рівень опанування іноземних мов респондентами  
Джерело: розроблено автором

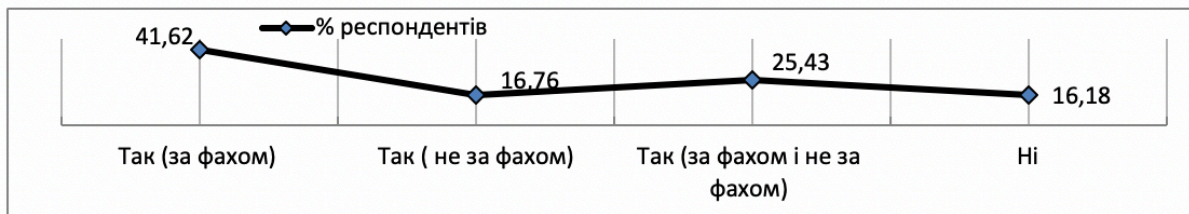
Аналіз результатів опитування рівня знання мов опитаних показує, що найпоширенішою мовою є англійська, друге місце - це польська, третє - німецька. Такий розподіл, на нашу думку, пов'язаний з програмами обміну (Erasmus+) на спеціальності (Австрія, Німеччина, Іспанія- робочі мови англійська, німецька рівня B2) та можливістю отримати польський диплом за спорідненою спеціальністю в рамках домовленості з польським вищим навчальним закладом. 31 % опитаних зазначили володіння 3 мовами. Середній рівень знання мови коливається між рівнем B1 та B2.



*Рис. 8 Розподіл респондентів, що відвідують додаткові фахові тренінги та вивчають додатково іноземну мову у вільний час  
Джерело: розроблено автором*

Відповідно до рис. 8, 36,42 % опитаних відвідують додаткові тренінги, курси за фахом та 45,09% додатково вивчають іноземну мову. За результатами опитування більшість студентів, що додатково вивчають додатково мову (74 %) та відвідують додаткові тренінги (81 %) знаходяться на 3-6 курсах.

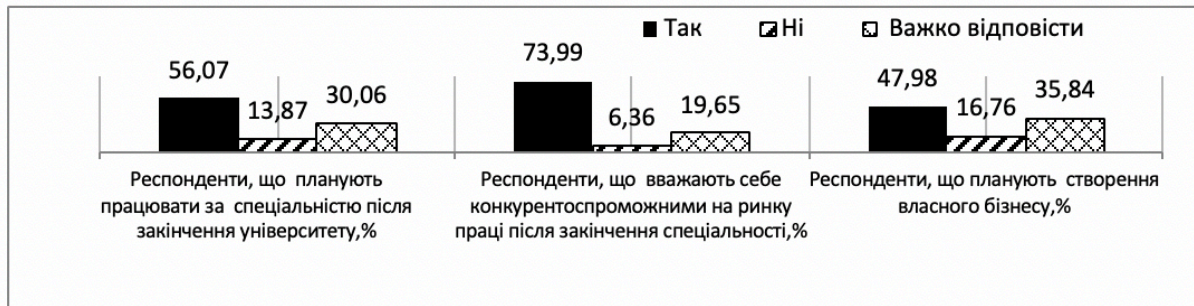
Рис. 9 показує розподіл респондентів за наявністю досвіду роботи. Тільки 16,18 % не мають досвіду роботи, 41,62 % мають досвід роботи за фахом, 16,76 % - не за фахом, а 25,43 % - за фахом й не за фахом. Це високі показники по працевлаштуванню.



*Рис. 9 Досвід роботи респондентів  
Джерело: розроблено автором*

Рис. 10 показує, що 56,07 % респондентів планують працювати за фахом після закінчення університету, а 30,06 % сумніваються чи будуть працювати за фахом. Необхідно зазначити, що за загальною світовою практикою лише 40 % випускників працюють за фахом. Отже, під час навчання 67,05 % студентів спеціальності мають досвід роботи за фахом та 56,06 % планують продовжувати фахову діяльність. Це високий показник.

73,99 % студентів вважають себе конкурентоспроможними на ринку праці, 19,65 % - не визначилися та лише 6,36 % - так не вважають. Більшість студентів, що не визначилися – це 1-2 курс.

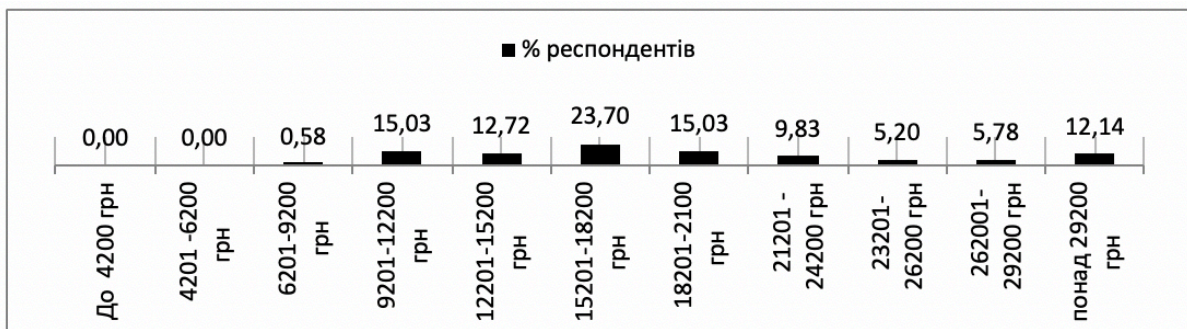


**Рис. 10** Розподіл респондентів: 1) що планують працювати за спеціальністю після закінчення університету, 2) що вважають себе конкурентоспроможними на ринку праці, 3) що планують створення власного бізнесу

Джерело: розроблено автором

Розглядаючи рис. 10, необхідно зазначити, що 47,98% планують створити власний бізнес, 35,84% - не визначилися. Це високий показник говорить про широкі сучасні можливості для створення бізнесу та готовність ризикувати покоління Z.

На рис. 11, ми можемо бачити розподіл відповідей опитаних щодо розміру зарплат на яких респонденти готові працювати з досвідом роботи.



**Рис. 11** Розмір зарплати на який респонденти готові працювати з досвідом роботи

Джерело: розроблено автором

Так, на мінімальний розмір зарплати не готовий працювати ні один респондент, від 6 201 до 9 200 грн – тільки 1 респондент (0,58%). Найбільша кількість респондентів (23,7%) готова працювати за зарплату від 15 201 до 18 200 грн. По 15,03% готові працювати від 9 201-12 200 грн та 18 201-21 000 грн, 12,72% - від 12 201-15 200 грн, 12,14% - від 29 900 грн, 9,83% - від 21 201 до 21 300 грн та 10,98% - від 23 201 до 29 200 грн. Нагадаємо, що середня зарплата по Україні становить 10 237 грн., і 16207 грн по м. Києву в березні за даними Держкомстату [8]. Отже, очікування респондентів відповідають вимогам ринку. Відповідно до сайту work.ua [9] середня зарплата для фахівця з підбору персоналу без знання іноземної мови в лютому становила 11 100 грн по Україні, а

фахівця з розвитку персоналу – 16 000 грн. Фахівці зі знанням іноземної мови мають зарплату мінімум на 30-40 % .

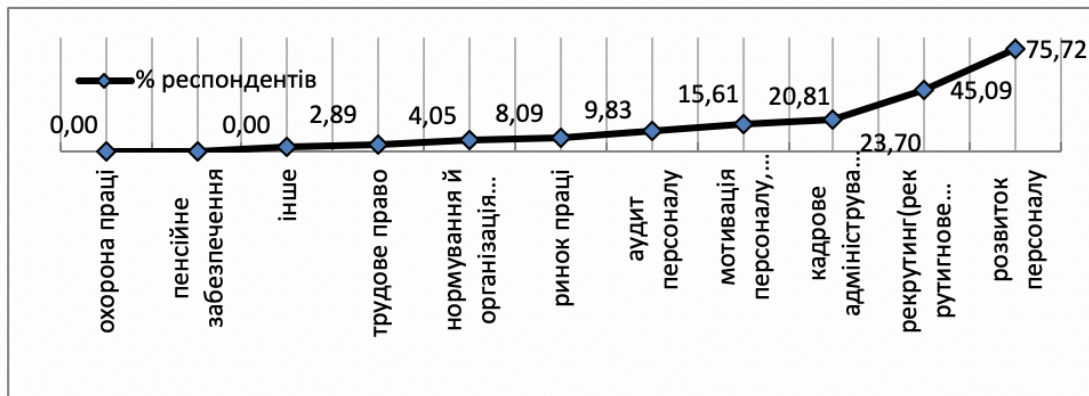


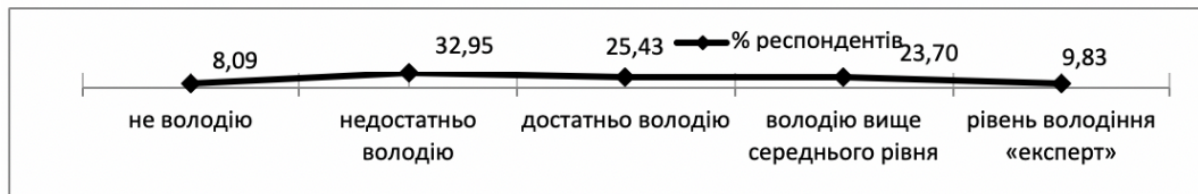
Рис. 12 Напрямки, за якими планують працювати респонденти в HR-сфері  
Джерело: розроблено автором

Серед тих, хто збирається працювати в HR-сфері найпопулярнішими напрямками є розвиток персоналу (75,72 %), рекрутинг (45,09 %) та кадрове адміністрування (20,81 %). Менш популярними є мотивація персоналу, оплата (15,61 %), аудит персоналу (15,61 %), ринок праці (9,83 %) та організація й нормування праці (8,09 %). Найменш популярним є сфера трудового законодавства (4,05 %). Іншими напрямками є комунікації, соціальна відповідальність, бренд роботодавця та маркетинг в HR. В середньому кожен респондент обирає 3 напрямки для роботи. Загальна статистика по опитуванню відповідає поширеності напрямків на ринку праці, крім розвитку персоналу. Таке бажання працювати в розвитку персоналу пов'язане з можливістю в майбутньому стати бізнес-тренером. На питання щодо професії, яку мріють обрати майбутні HR-и 52,6 % опитаних мріють бути бізнес-тренером, 24,4 % - хочуть суміщати HR й психологію, інші відповіді пов'язані були з HRM.

За формою зайнятості, 41,62 % респондентів готові бути найманими працівниками, 30,64 % - роботодавцями чи власниками бізнесу, 15,03 % - самозайнятими (фріланс), 15,61 % - зайнятість на умовах цивільно-правових відносин та 1 особа хоче поєднувати кілька форм. Така тенденція говорить, що покоління Z готове ризикувати та надасть перевагу створенню бізнесу чи нетрадиційним формам зайнятості (понад 61 %). Отже, проаналізувавши всі дані зробимо висновок, що гіпотеза 3 підтвердилася, респондент є конкурентоспроможним на ринку, оскільки має досвід роботи, знає 1 мову в середньому на рівні B1. Кожен 4

респондент вивчає іноземну мову додатково, кожен 3 ходить на фахові курси, при цьому майже всі мають досвід роботи (83,87 %), тобто працюють й навчаються в університеті.

Низький рівень знань ІТ в управлінні персоналом серед опитаних респондентів (рис. 13) зумовлений об'єктивними причинами.

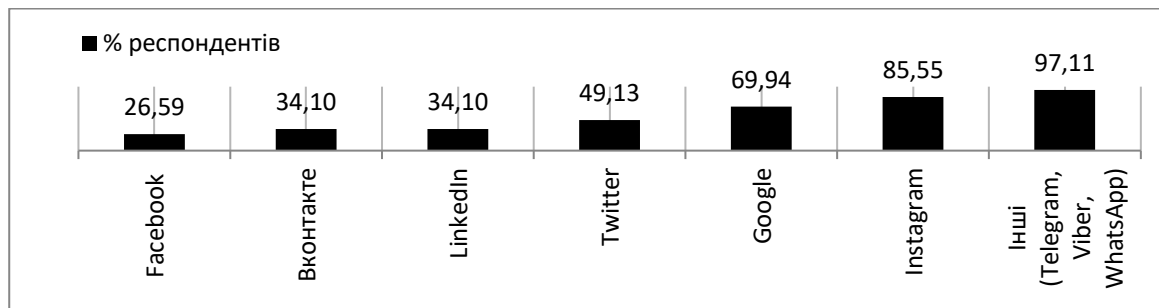


*Рис. 13 Рівень володіння респондентів ІТ  
Джерело: розроблено автором*

В період швидкої діджиталізації кількість програм зростає відповідно до потреб ринку з метою оптимізації HR-процесів та покращенню комунікацій. Вищий навчальний заклад має обмежені можливості в закупівлі всіх необхідних програм для навчання студентів в HR-сфері. Університет має можливість використовувати програми демо-версії (обмежені часом та функціями) чи безкоштовні додатки пов'язані з кадровим діловодством та підбором, а також кілька офіційно придбаних програм. Проте, є багато вартісних програм та передплачуваних додатків :

- 1) HR-софти для тестування навиків (HackerRank, Pymetrics, Self Management Group тощо);
- 2) HR-додатки, що планують, аналізують, оптимізують інформацію (Ideal, Textio, Zoom.ai тощо);
- 3) Applicant Tracking Systems (ATS)- програми відслідковування кандидатів для рекрутингу (Bullhorn, Greenhouse, Greenhouse SAP SuccessFactors, iCIMS, Jobvite, Lever, SmartRecruiters, Breezy HR, JazzHR, Workable, Oracle Taleo Cloud Service, Workday тощо);
- 4) рекрутингові CRM (SmashFly, Yello, Avature, Talemety, Beamery, Jibe's Recruiting Cloud hosts, CleverStaff n CleverStaff тощо);
- 5) програми для відеоінтерв'ю (ConveyIQ, Wepow);
- 5) HRM програми (BambooHR, Zenefits, OpenTute, Ultimate Software, Hurma тощо);
- 6) передплата баз для рекрутингу (Work.ua, hh.ua, LinkedIn, DOU, Facebook тощо);
- 7) передплата он-лайн курсів, баз законодавства, програм контролю за персоналом тощо.

Як результат, багато програм університет не може передплатити, а українські, європейські, американські компанії надають перевагу різним програмам. До того ж, різну специфіку надає особливість сфери діяльності (ІТ, АПК, готельно-ресторанний бізнес тощо).



*Рис. 14 Соціальні мережі, якими користуються респонденти  
Джерело: розроблено автором*

Аналізуючи соціальні мережі (рис. 14), що використовують респонденти, необхідно зазначити, що лідирують месенджери (97,11 %) та Instagram (85,5 %). Програми, де поширені пропозиції роботодавців Facebook (26,59 %) LinkedIn (34,10 %) є малопопулярними, а в минулому році за результатами опитування – це 85,89 % та 18,67 %. Респондент користується в середньому 3,5 соцмережами чи месенджерами [10]. Якщо порівнювати з минулорічним опитуванням [10], то Вконтакте й Facebook (в минулому році 98,76 % й 85,89 %) поступилися Instagram (минулого року 82,57 %), Telegram, Viber, також Google набирає популярності.

**Висновки.** В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні висновки: 1) гіпотеза про готовність опитаних емігрувати за сприятливих для них умов підтвердилася частково. 35,26 % бажають мігрувати з країни, 31,79 % - не бажають, а 32,37 % бажають мігрувати за певних умов. при наявності можливостей мігрувати, опитані зазначили, що мігрують 46,24 %, не визначилися 35,84 %, а 17,92 % - незгодні мігрувати. майбутні HR-и розуміють тенденції ринку та різницю в ментальних поглядах поколінь X, Y, Z; 2) гіпотеза 2 про не готовність випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» КНЕУ імені Вадима Гетьмана не готові працювати, як некваліфікована робоча сила за кордоном, 17,34 % - не визначилися з відповіддю; 3) гіпотеза 3 підтвердилася, респондент є конкурентоспроможним на ринку, оскільки має досвід роботи, знає 1 мову в середньому на рівні B1. Кожен 4 респондент вивчає іноземну мову додатково, кожен 3 ходить

на фахові курси, при цьому майже всі мають досвід роботи (83,87 %), тобто працюють й навчаються в університеті; 4) гіпотеза про високий рівень користування фаховими ІТ-технологіями частково підтвердилася. Так, респондент в середньому користується 3,5 мережами чи месенджерами. 58,96 % володіють фаховими технологіями на достатньому рівні чи вище.

Виходячи з отриманих висновків необхідно запровадити такі пропозиції: 1) підвищити кількість годин вивчення іноземних мов, запровадження факультативів; 2) удосконалення навчальних програм шляхом збільшення годин з використанням фахових ІТ –технологій; 3) укладання договорів з провайдерами фахових ІТ–технологій з метою можливості користування та навчання майбутніх HRM; 4) поглиблення співпраці з керівниками кадрових служб, директорами компаній з проходження практики, проведення спільних семінарів, тренінгів, фахових екскурсій, стажування; 5) поглиблення діджиталізації навчального процесу з метою поглибленого вивчення використання соціальних мереж для рекрутингу, аудиту персоналу й інших фахових напрямків.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Міграційний рух населення [Електронний ресурс] : [сайт Держкомстату України] / [Відповідальний відсутній] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>– Дата звернення: 26.01.19. – Заголовок з екрану.
2. International migrant stock: The 2017 revision [Електронний ресурс] : [сайт Сайт Об'єднаних Націй. Розвиток. Департамент економічних та соціальних питань. Розподіл населення. Міжнародна міграція] / [Відповідальний відсутній] <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp> Дата звернення: 16.04.19. – Заголовок з екрану.
3. Вороновська Л. П. Актуалізація сучасної моделі майбутньої професії у процесі формування професійної мобільності студентів // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології: зб. наук. праць. Херсон: видав. ПП «Олді-плюс», Вип. – 2015. – Т. 1. – №. 12. – С. 11-14.
4. Резван О. О. Роль професійної мобільності у фаховій спрямованості студентів. // Лідер. Еліта. Суспільство № 1 '2018 – С15-22
5. Чорна І. І. Зміст професійної мобільності майбутніх економістів // Young. – 2017. – Т. 51. – №. 11.

6. Сушенцева Л. Л., Сушенцев О. О. Вплив професійної мобільності на конкурентоздатність фахівця на сучасному ринку праці // Молодий вчений. – 2016. – №. 4. – С. 568-572.
7. Калініна Л. А. Формування креативної компетентності студентів ВНЗ культури // Young. – 2017. – Т. 49. – №. 9.
8. Середня зарплата за регіонами за місяць [Електронний ресурс] : [сайт Держкомстату України] / [Відповідальний відсутній] – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm\\_u/arh\\_zpm\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_m/reg_zpm_u/arh_zpm_u.htm) Дата звернення: 16.04.19. – Заголовок з екрану.
9. Статистика зарплат в Україні [Електронний ресурс] : [Відповідальний відсутній] – Режим доступу: <https://www.work.ua/ru/salary/> Дата звернення: 01.05.19. – Заголовок з екрану
10. Ільєнко А. В. Покоління у : конкурентні переваги випускника спеціальності «управління персоналом та економіка праці» ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьманана ринку праці / Ільєнко А. В., Хасіна О. М. // Економіка та підприємництво : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; [редкол.: І. М. Рєпіна (відп. ред.) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2018. – № 40. – С. 174–185.

## REFERENCES:

1. (2019) Migracijnyj rux naseleňnya. [Migration movement of the population] Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
2. (2019) International migrant stock: The 2017 revision. Retrieved from: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>
3. Voronovska L. P. (2015) Aktualizaciya suchasnoyi modeli majbutn`oyi profesiyi u procesi formuvannya profesijnoyi mobil`nosti studentiv [Actualization of the modern model of the future profession in the process of formation of students' professional mobility]. *Aktualni problemy derzhavnogo upravlinnya, pedagogiky ta psichologiyi: zb. nauk. pracz. Xerson: vy`dav. PP «Oldi-plyus»- Actual problems of public administration, pedagogy and psychology: an Overview of scientific works. Kherson: Issued. PP "Oldi Plus", Issue. - 2015. - Tom. - No. 12, 11-14* [in Ukrainian].
4. Rezvan O. O. (2018) Rol profesijnoyi mobilnosti u faxovij spryamovanosti studentiv [The role of professional mobility in the professional orientation of students]. *Lider. Elita. Suspilstvo- Leader. Elite. Society number ,1, 15-22* [in Ukrainian].
5. Chorna I. I. (2017) Zmist profesijnoyi mobilnosti majbutnix ekonomistiv [Content of Professional Mobility of Future Economists]. *Young*, (Vol. 51), No. 11 [in Ukrainian].
6. Sushenceva L.L., Sushencev O.O. (2016) Vplyv profesijnoyi mobilnosti na konkurentozdatnist faxivcya na suchasnomu rynku praci [The Influence of Professional Mobility on the Competitiveness of a Specialist in the Modern Labor Market]. *Molodyj vchenyj- Young Scientist*, (Vols. 4), (pp. 568-572). [in Ukrainian].



7. Kalinina L.A. (2017) Formuvannya kreatyvnoyi kompetentnosti studentiv VNZ kultury [Formation of Creative Competence of Students of Universities of Culture]. *Young* (Vols 49), No. 9 [in Ukrainian].
8. (2019) Serednya zarplata za regionamy za misyacz [ Average monthly wages by region] Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. Retrieved from: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg\\_zp\\_m/reg\\_zpm\\_u/arh\\_zp\\_m\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_m/reg_zpm_u/arh_zp_m_u.htm) [in Ukrainian]
9. (2019) Statystyka zarplat v Ukrayini [Statistics of wages in Ukraine] Sait Work.ua [Site Work.ua]. Retrieved from: <https://www.work.ua/ru/salary/> [in Ukrainian]
10. Ilyenko A.V., Xasina O.M. (2018) Pokolinnya y : konkurentni perevagy vypusknika specialnosti «upravlinnya personalom ta ekonomikapraci» DVNZ KNEU imeni Vadyma Getmana na rynku praci [Generation y: competitive advantages of a graduate of the specialty "HRM and labor economics" Kyiv national economic university named after Vadym Hetman on the labor market]. (*Eds I. M. Ryepina*) *Ekonomika ta pidpryyemnyctvo - Economics and Business: an Overview of scientific works. / Ministry of Education and Science of Ukraine, State "KNEU named after Vadim Hetman "*; [rare: I. M. Repin (ed.), etc.]. - Kyiv: KNEU, (Vols 40), ( PP. 174-185). [in Ukrainian]