

У рейтингу агентства Moody's Investors Service станом на 2018 рік зазначено, що кредитна позиція України покращилась з Саа3 до Саа2, тобто з «стабільного» на «позитивний» прогноз.

Поліпшення показників у міжнародних рейтингах (Глобальний індекс конкурентоспроможності, Doing Business 2018), позиції на зовнішніх ринках – наслідки проведених структурних реформ.

Отже, Україна поновила інвестиційну привабливість у 2017 році та є достатньо інтегрованою у світове господарство.

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] - Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

2. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>

Зіміна Є. С.

студ. групи ЕВМ-11

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. ММІТ Харчук В. Ю.

PROBLEMS AND INNOVATIVE APPROACHES OF RECRUITMENT

The problems of recruitment are very relevant today because they promoted developing of innovative approaches of recruitment. The problems of recruitment can be divided into problems of the internal and external environment. The problems of the external environment are difficult to resolve, but it is important to pay attention to them, namely: the demographic issue, the visa-free regime, which promotes the departure of young people abroad, a new generation of millennials in the labor market and the disbalance between the desires of employees and their capabilities. More important is to pay attention to the problems of recruitment of the internal environment and developed ways of their solution.

Firstly, this is the dynamism of the labor market, which leads to a constant change in selection criteria. To solve this problem, it is necessary to conduct qualitative selection of personnel in order to form an adequate labor market and eliminate dumping of the cost of wages; it is also necessary to review the "brief" at least once every 3 months, in order to change the criteria in accordance with the tendencies of recruitment.

Another problem is the difficulty of recruiting staff with the relevant competencies due to the high demand for data among competitors and in other areas. In order to interest candidates for this post, it is necessary to improve the system of material incentives and to develop a social package for workers, which will include: insurance, psychological support, subscriptions to the gym and language learning, trips to exhibitions, etc.

Also, the turnover of young workers, and since the new generation is coming to the market, it is necessary to provide the necessary working and rest conditions for them: flexible schedule, remote work, the opportunity to show oneself, popularize the corporate culture.

One more problem which exists, both for the recruitment of staff and for many young specialists, is a mandatory condition - the availability of work experience, since it significantly restricts the range of candidates. In my opinion, the solution to this problem is to attract active students, graduates, students, passing the industrial practice to the specific tasks of the enterprise and investing in their training for further employment. This particular segment of the labor market is important, because it has new, "fresh", looks at certain problems and creative ways of solving them.

Qualitative and detailed selection of personnel will ensure a stable and continuous operation of the company, which in turn will result in the further development of the organization and increase its profits. Because employees of the company are the key to the effectiveness of its work.

According to recent researches we can identify the modern approaches of recruitment [1].

First of all – screening, which is a quick selection of applicants solely on formal grounds: education, age, gender, approximate work experience. As a result, having received a mass of summary, the selection is carried out by the customer himself, and the recruitment agency serves as the supplier of suitable candidates. The average screening time is from 1 to 10 days. This method usually involves the selection of junior staff (secretaries, call center operators, regular accountants, sales consultants, drivers, etc.) and very rarely - medium.

Next new approach is digital recruiting. In the other words this is the selection of personnel using social networks, which are transformed from the means of communicating with friends and acquaintances to an advertising platform. The effectiveness of using social networks such as Facebook or Instagram already exceeds the indicators of the media market. And the use of opportunities provided by LinkedIn, will allow the distribution of vacancies that can be seen by highly qualified specialists in the field of activity. In addition, the financial costs of this kind of promotion will be minimal. Moreover users' pages on certain social networks are similar to summaries. Many employers are now asking for links to pages on social networks in their profile. So far, this trend is in the middle of its path, but in a few years it can become dominant [2].

And the last but not least is the talents search [1]. This is a relatively new, but positively recommended area of recruitment, which consists in the purposeful search for purposeful and interesting people. Recruiter attends various conferences, meetings of professionals, workshops and conducts monitoring of Internet networks. Having found potentially suitable specialists, recruits watch their development for a while, and, as a result select the best.

The consequence is that the recruitment as well as other management processes is always improves and develops by the influence of various factors. And this type of management activity is sufficiently important, because as Steve Jobs said: “Great things in business are never done by one person, They’re done by a team of people”.

1. *Методи підбору персоналу і типові помилки. Перша кадрова газета. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://kadrhelp.com.ua/pidbyrayemo-personal-metody-i-typovi-pomylky>*

2. *Digital Recruitment: Definition & Strategies [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://study.com/academy/lesson/digital-recruitment-definition-strategies.html>*

Лечко А.С.

студ. групи МЕБА-11

Науковий керівник – д.е.н.проф,Шпак Н.О.

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В ПРОЦЕСІ СТВОРЕННЯ СТАРТАПУ В ІТ-ГАЛУЗІ

Сьогодні в Україні існує та розробляється велика кількість стартапів в ІТ-сфері, які можуть конкурувати на світових ринках. Розвиток такого ринку стримує 2 чинники:

- нестабільна політико-економічна ситуація
- з кожним днем складніше залучати нових клієнтів.

Для вирішення таких проблем, можна працювати відразу по трьох напрямках одночасно та діяти швидко. По-перше – необхідно розробити мотиваційні стимули для розвитку ІТ-галузі. З боку довгострокової перспективи це має бути частиною стратегічного розвитку індустрії. По-друге – необхідно негайно провести реформу освіти. ІТ-технології розвиваються швидше, ніж школи, університети встигають адаптувати свої програми навчання відповідно до нових розробок. Для змін та росту на ринку потрібно починати із змін в системі освіти. По-третє – потрібно дотримуватися прав інтелектуальної власності.

Непотрібно забувати, що розвиток ІТ-сфери вимагає прискіпливої уваги до належної охорони прав інтелектуальної власності на ІТ-продукти. Правова охорона та захист програм з юридичної точки зору є суперечливим питанням. Такий факт обґрунтовується тим, що механізми та методи правового регулювання реагують значно повільніше на існуючі зміни ринку.

Питання охорони авторського права та суміжних прав врегульовані Законом України «Про авторське право та суміжні права». Відповідно до цього закону охороні підлягають особисті немайнові права і майнові права авторів та їх правонаступників. Готовий програмний продукт із сторони закону охороняється як літературний твір, а технологічний процес обробки даних, алгоритм, який часто є дуже важливим продуктом інтелектуальної діяльності, ніяк неможливо захистити.

Відповідно можна зробити висновок, що підхід до охорони програмних продуктів як до літературних творів є нелогічним і не відповідає суті таких продуктів. Адже охороняється тільки втілення програмного продукту в матеріальній формі, а сам зміст, технологія продукту не підлягає охороні.

Звісно для захисту можна подати ідеї ІТ-продуктів як винахід або корисна модель. Але це є тривалим і затратним процесом, який доцільний лише для великих ІТ-компаній, бо в такому випадку продукт повинен бути не просто теоретичною розробкою, а технічним вирішенням якої-небудь існуючої проблеми на цьому підприємстві.

Розглядаючи проблему другу: належне оформлення прав, зрозуміло, що майнові права на ІТ-продукти дуже рідко належать авторам, адже автори – це програмісти, а той, хто має право та володіє майновими правами роботодавці або замовники продукту. Використання таких прав на програмні продукти завжди вимагає укладення авторських договорів.

Права на твори або об’єкти суміжних прав, створені поза рамками трудового договору, а також службового завдання чи замовлення, не можуть вважатися переданими роботодавцеві на підставі закону. Тому роботодавцям потрібно пам’ятати, що дуже важливо оформляти з працівниками необхідні документи для володіння всіма майновими правами на програмні продукти.

Розглядаючи проблему третю: захист прав, можна сказати, що сьогодні в Україні існує велика проблема захисту авторських прав на програмні продукти. Звісно, що кожний автор або правовласник хоче максимально захистити своє авторське право від порушень. Однак зробити це в нашій країні не є простою задачею, оскільки механізми захисту і боротьби з піратством є недосконалими.

Окрім продажу і тиражування незаконних примірників програмних продуктів, на сьогоднішній день масовим є поширення програмних продуктів через мережу Інтернет, а це створює серйозні труднощі для припинення порушень авторського права. Адже визначити порушника прав в Інтернеті, якими найчастіше є фізичні особи, зараз дуже важко, хоча можливо. Але в такому випадку на визначення одного правопорушника використовується багато часу та сил, що не є оптимальним вирішенням проблеми.

Закон України «Про судову систему і статус суддів» передбачає, що в країні повинен бути створений та функціонувати Вищий суд з питань інтелектуальної власності. Це матиме багато позитивних моментів та дозволить вирішити питання, які не вдавалось вирішити раніше. Першим позитивним моментом буде те, що сьогодні справи з інтелектуальної власності розглядаються судами різних юрисдикцій, а це призводить до