

3. Тей А. Логічний підхід до штучного інтелекту [Текст] / А. Тей, П. Грібомон, та ін. – М.: Світ, 2015. – 432 с.
4. Кияев В., Граничин О. IT в современном менеджменте [Текст] / О. Граничин, В. Кияев. – СПб.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2016. – 192 с.
5. Головицина М. Интеллектуальные САПР для для разработки современных конструкций и технологических процессов [Текст] /М. Головицина. – СПб.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ»/ Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2016. – 250 с.

Г. О. Свириденко

студ. III курсу

спеціальність: «Менеджмент організацій»

Науковий керівник: ст.викл. М. А. Кіріліна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОГНОЗУВАННЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІКИ В РОБОЧІЙ СИЛІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Ринок праці, як і будь які інші ринки, є складовою частиною ринкової економіки. Об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є здібність людини до праці. При цьому, значення мають не лише рівень і якість підготовки фахівців, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції робочої сили. Стан ринку праці можна характеризувати, з одного боку, рівнем зайнятості населення, а з іншого – рівнем безробіття. Безробіття є серйозною макроекономічною проблемою. Воно зумовлює ряд соціально-економічних проблем в суспільстві, визначає умови існування та життєвий рівень населення. Безробіття вважається, з одного боку важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом.

Однією з проблем не лише України, а й багатьох інших розвинених країн, є питання балансу ринку праці та ринку освітніх послуг. Сучасний ринок праці України визначається значною професійно-кваліфікаційною розбалансованістю. Основною причиною подібної ситуації в нашій країні є відсутність системи прогнозування та планування потреб ринку праці у певних фахівцях та підготовки спеціалістів ЗВО. Слід підкреслити й те, що успішна реалізація державної політики в галузі вищої освіти неможлива без використання сучасних методів та розробки моделей прогнозування попиту на фахівців певного рівня та напрямку освіти.

Саме тому останнім часом актуальним стає удосконалення методології прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням

специфіки ринково орієнтованих економічних змін в Україні та інших країнах [1, с. 54].

Проблемам прогнозування потреби економіки в робочій силі за професіями присвячено багато наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних учених-економістів. Серед найбільш відомих зарубіжних вчених, які досліджують проблеми прогнозування потреби у кваліфікаціях, слід назвати Р. Вілсона, А. Зукерштейнову, Б. Крічела, Л. Ласснігга, Г. Марінгера, О. Стриетску-Ілліну та інших. Серед українських науковців проблеми прогнозування потреби економіки в робочій силі в розрізі професій найбільш активно досліджували В. Близнюк, Г. Купалова, В. Савченко, В. Саріогло, Ю. Харазішвілі [2, с. 98].

Методи прогнозування – сукупність прийомів і способів мислення, що дають змогу на основі ретроспективних даних, екзогенних (зовнішніх) і ендогенних (внутрішніх) зв'язків об'єкта прогнозування, їх змін вивести судження визначеної вірогідності відносно майбутнього його розвитку. [3]

Існують чотири основні підходи до прогнозування економічної активності населення:

- суб'єктивна (експертна) оцінка, що базується на певному сценарії або передбачає досягнення заданої мети;
- екстраполяція тренду або використання кривої росту. У першому випадку рівень економічної активності вважається функцією часу, і прогнозні величини віднаходять шляхом поширення тенденції, що спостерігалася у звітному періоді, на перспективу. Серед кривих росту найчастіше використовуються S-подібні функції, зокрема логістична, що передбачають стабілізацію показника в майбутньому (тобто горизонт його зростання обмежений);
- регресійні моделі, що базуються на кореляції між рівнем економічної активності та економічними, демографічними, іншими факторами. Цей метод передбачає наявність прогнозних значень факторних ознак, що можуть бути «підставлені» в регресійне рівняння;
- моделі, що базуються на когортному методі. У цьому разі рівень економічної активності визначається за допомогою оцінки ймовірності входу чи виходу з робочої сили для кожної когорти залежно від статі та віку [4].

Найчастіше на практиці застосовуються методи експертної оцінки та екстраполяції тренда, оскільки вони найбільш прості і зручні для користування. Їхньою великою перевагою є те, що вони

потребують значно менших обсягів статистичної інформації, ніж регресійні моделі та когортний метод. Водночас ці методи теж мають свої недоліки. Експертна оцінка потребує належного обґрунтування, а у випадку цільового прогнозу – має бути «підкріплена» планом заходів, що сприятимуть досягненню встановлених орієнтирів [5].

Отже, питання прогнозування потреби ринку праці повинні здійснюватися за допомогою інструментів, що дозволяють використовувати одержувані результати ринку праці.

Список використаної літератури

1. Лісогор Л.С. Прогнозування ринку праці в професійному аспекті [Текст]/ Л. С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 54-56.
2. Терно А. В. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні [Текст]/ А. В. Терно // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка. – 2016. – Вип. 16. – С. 97-103.
3. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: підруч. для студ. вищ. навч. закл. [Текст]/ В. Геєць, Т. Клебанова, О. Черняк, В. Іванов, Н. Дубровіна. – Х.: ВД «Інжек», 2008. – 394 с.
4. Bourmpoula E. ILO Estimates and Projections of the Economically Active Population: 1990–2020 (Sixth Edition). Methodological description, October 2011 [Електронний ресурс] / E. Bourmpoula, S. Kapsos, J. M. Pasteels. – Режим доступу: http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPPEP/eapep_E.html. – Назва з екрану.
5. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All / United Nations Development Programme (UNDP). – New York, 2011. – 180 p.

Я. Ю. Федоринич

студ. IV курсу

спеціальність: «Менеджмент організацій»

Науковий керівник: к.е.н., доц. Ю. Л. Грінченко

РЕЛІГІЙНІ СКЛАДОВІ МЕНЕДЖМЕНТУ

За останні роки ми спостерігаємо за розвитком різних організацій. Бачимо як вони зростають, змінюють корпоративні цінності, встановлюють нові реформи та стратегії управління бізнесом. На сьогодні досвідчений менеджмент знає майже кожного свого підлеглого та враховує етико-моральні цінності своїх працівників, звісно, якщо персонал є того вартий та цінується на підприємстві.