

$$p = 1 - 6 \frac{134}{12^3 - 12} = 0.5315$$

Связь между признаком Y и фактором X умеренная и прямая.

Оценка коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Значимость коэффициента ранговой корреляции Спирмена

$$T_{\text{набл}} = r_{xy} \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-p_{xy}^2}} = 0.5315 \frac{\sqrt{10}}{\sqrt{1-0.5315^2}} = 1.98$$

По таблице Стьюдента находим $t_{\text{табл}}$:

$$t_{\text{табл.}}(n-m-1; \alpha/2) = (10; 0.05/2) = 2.228$$

Поскольку $T_{\text{набл}} < t_{\text{табл.}}$, то принимаем гипотезу о равенстве 0 коэффициента ранговой корреляции. Другими словами, коэффициент ранговой корреляции статистически - не значим.

Интервальная оценка для коэффициента корреляции (доверительный интервал).

$$\left(r - t_{\text{табл}} \frac{1-p^2}{\sqrt{n}}; r + t_{\text{табл}} \frac{1-p^2}{\sqrt{n}} \right)$$

Доверительный интервал для коэффициента ранговой корреляции $r(0.07; 0.993)$

Значит, анализ с помощью коэффициента ранговой корреляции также позволяет предположить наличие слабой связи (прямой зависимости) между значениями FTSE 100 и GBPUSD, и тоже при этом оценка коэффициента говорит о его статистической незначительности.

В итоге можно сказать, что данные инструменты позволяют выявить сильные взаимосвязи между рассматриваемыми показателями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. FTSE Global Equity Index Series (FTSE All-World). Электронный ресурс. Режим доступа – [<http://www.ftse.com/>]
2. International trade and international finance cases. Электронный ресурс. Режим доступа – [<http://www.thewebinvestor.com/?dl=1>]
3. Красавина Л.Н. / Валютные рынки и валютные операции // Международные валютно-кредитные и финансовые отношения. — 3-е изд. — М.: Финансы и статистика, 2005. — 576 с.
4. Лаврушин О.П. Операції на фінансовому ринку // Валютные операции. - 2008. - №5(55). - С.5-8.
5. Платонова Е.Д. Валютный рынок // Валютный портфель. – М.: Москва, 2010.

УДК 331.52

ПРОФЕСІЙНО – КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ДИСБАЛАНС РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІ ТА НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ ІСНУЮЧИХ ПРОБЛЕМ

К.О. Черноводська, Л.В. Шаульська

Резюме. У дослідженні наведено рекомендації щодо оптимізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці, проведено комплексний аналіз та визначено ключові проблеми, що стримують розвиток сучасного ринку праці. Визначено напрями державної політики щодо подолання існуючих кризових явищ в цій сфері.

Ключові слова: професійно-кваліфікаційний дисбаланс, ринок праці, конкурентоспроможність, попит та пропозиція робочої сили, система освіти.

Вступ. Серед ключових напрямів соціально-економічного розвитку України важливе місце посідають проблеми ринку праці та зайнятості населення в період становлення ринкової економіки. Без розв'язання цих проблем неможливі подальший

поступ нашої країни на шляху ринкових реформ та повноцінна інтеграція її до системи міжнародних економічних відносин, де вирішальною передумовою конкурентоспроможності країни є висококваліфікована мобільна робоча сила, зацікавлена у результатах виробництва із гарантованою усталеною зайнятістю. Однією з основних причин сучасного ринку праці України є дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Дисонанс якісної та кількісної підготовки кадрів призводить до підвищення структурного безробіття, що має вплив на ефективність функціонування економіки, розвиток науково-технічного прогресу, зниженню виробництва товарів та послуг, а, отже, скороченню ВВП. Ці характеристики зумовлюють необхідність поглибленого вивчення та потребу у додаткових практичних дослідженнях особливостей ринку праці України. Виходячи з аналізу сучасного стану ринку можна зробити висновок, що ефективний механізм його регулювання повинен містити досить різнопланові дії, не обмежуючись лише сферою трудових відносин.

Важливість проблем, пов'язаних з якістю робочої сили, галузевої і професійно-кваліфікаційної структури зайнятості, висвітлено у дослідженнях таких зарубіжних вчених як: Е. Денісон, Р. Еренберг, В. Раянг,. Дослідження загальних проблем формування ринку праці були здійснені провідними українськими вченими, такими як С. Бандур, Ю. Краснов, Л. Колешня, Е. Лібанова, В. Оникієнко, Л. Шевчук та інші. Проте, багато актуальних питань цієї проблеми в економічній літературі висвітлені недостатньо. Немає узагальнюючої методики з проблем управління ринком праці, що обумовлює вибір зазначеної тематики.

Метою роботи є розробка рекомендацій щодо оптимізації професійно-кваліфікаційної структури ринку праці України, визначення існуючих проблем її розвитку та можливих напрямів державної політики у цій сфері.

Основний розділ. Ринок праці – це сфера працевлаштування, формування попиту та пропозиції робочої сили. Однією з ключових характеристик ефективного функціонування ринку праці є збалансування робочої сили і робочих місць за професійно-кваліфікаційними групами. Сьогодні в Україні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує і незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією з причин якого є невідповідність пропонованих вимог фактично наявним у працівників професіям та рівнем кваліфікації.

За даними державної служби статистики України, сьогодні найбільшим є попит підприємств на кваліфікованих робітників із інструментом (20,1%), професіоналів (15,6%), робітників із обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (15,5%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті (15,1%) та інші. У порівнянні з відповідним періодом минулого року спостерігається скорочення потреби підприємств у продавцях та демонстраторах (на 32,3%); службовцях, що обслуговують клієнтів (на 29,4%); службовцях, пов'язаних з інформацією (на 23,6%); працівниках найпростіших професій у промисловості, будівництві, на транспорті (на 22,8%); робітниках металургійних і машинобудівних професій (на 21,8%) та робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві (на 20,4%) [1].

Кількість вільних робочих місць на підприємствах у 2012 році становила 78,3 тис., що на 13,5% менше, ніж у відповідному періоді минулого року [4]. Скорочення потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалось за усіма видами економічної діяльності, крім діяльності готелів та ресторанів і сфери державного управління. Це обумовлено тим, що сьогодні готельно-ресторанний бізнес є дуже розвиненою та прибутковою сферою економіки. Особливо ця тенденція була характерною у період проведення Євро – 2012 в Україні.

Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці у 2009 – 2012 р.р. [1]

Роки	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад), осіб
2009	8374,1	934,1	107
2010	5652,5	913,2	76
2011	6249,4	992,8	77
2012*	4436,5	686,9	59

*без урахування 4 місяців

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є чинником, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках. У цілому по Україні навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць збільшилося з 57 осіб на кінець червня 2011 року до 59 осіб на кінець червня 2012 року (табл. 1). Серед незайнятих трудовою діяльністю громадян, працевлаштованих у зазначеному періоді, майже половину становили молоді у віці до 35 років.

Молодіжний сегмент ринку праці – це найбільш проблемна частка національного ринку праці. Рівень безробіття серед молоді віком 15- 24 роки протягом 2009 – 2012 рр. був найвищим та складав у середньому 17,5 %. Це зумовлено: недостатньою професійною орієнтацією на ринку праці, низьким рівнем професійної підготовки, невідповідністю запитів молоді та пропозицій роботодавців.

Зростання кількості ВНЗ та ліцензійного обсягу прийому студентів на договірній основі стало причиною поширення масовості отримання вищої освіти серед молоді (рис. 1). Збільшення чисельності прийому студентів до ВНЗ обумовлює масовий характер вищої освіти при існуючій потребі сучасної економіки у робітничих кадрах, тобто, особах з середньою професійною освітою.

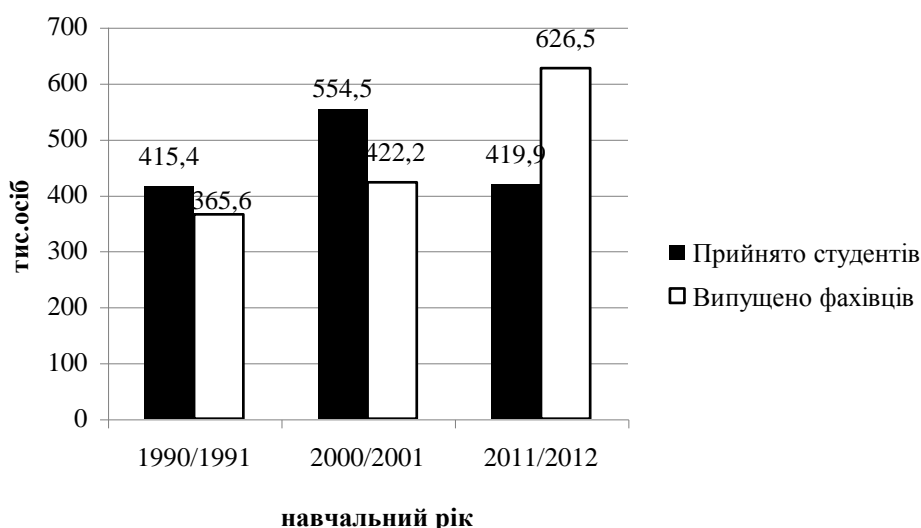


Рис. 1. Динаміка кількості студентів та фахівців за 1990 – 2012 роки [1]

Важливою проблемою сьогодення є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Це є наслідком дисбалансу на ринку праці попиту та пропозиції дипломованих фахівців. Однією з вагомих причин

структурного дисбалансу на ринку праці є неефективна система професійної орієнтації населення. Підтвердженням цього є відсутність чіткої маркетингової стратегії в центральних органах виконавчої влади у галузі вищої освіти, що, в свою чергу, орієнтує не на потреби економіки. Внаслідок цього вищий навчальний заклад втрачає свою спеціалізацію і переходить на підготовку непотрібних на ринку праці фахівців, що сприяє зростанню структурного безробіття. За окремими робочими професіями частка випускників, що працюють не за отриманою професією, досягає 80% [6].

Професійні плани молодих людей формуються під впливом цілого комплексу різноманітних причин і джерел інформації. Сьогодні вкрай низьку роль у виборі школярами професії відіграє виробниче навчання в рамках шкільної програми, недостатнім є вплив вчителів та представників служб зайнятості. В результаті значна кількість школярів не знайома або погано ознайомена із змістом професій; вимогами до працівників певних професій; не об'єктивно оцінює свої здібності до професії, її затребуваність на ринку праці [3]. Як наслідок, найбільше відхилення в попиті і пропозиції спостерігається за такими престижними серед молоді професіями як юристи, економісти і менеджери, при цьому не вистачає необхідних економіці інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей.

Проблема розбалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці супроводжується значними економічними втратами, насамперед неефективним витрачанням бюджетних коштів на підготовку фахівців з вищою освітою. Робота не за спеціальністю змушує випускника здобувати вищу освіту за іншим напрямом, і вже через 2-3 роки він втрачає первинну кваліфікацію. В країні переважає висока питома вага представників професій низькокваліфікованої і некваліфікованої праці. Робітники складають дві третини зайнятих, у той час як у США - лише 25% [4, с.3].

Крім того, залишаються не конкурентоздатними й робочі місця. Низьким є рівень заробітної плати, тяжкими є умови праці, недостатньо технологізований виробничий процес - все це призводить до незаповненості вакантних робочих місць, особливо за такими професіями як: будівельник, фрезерувальник, електрогазозварник, автоелектрики, фахівці інженерних спеціальностей, промислової автоматизації та інші. Найбільш оплачуваними в країні у I півріччі були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності працівники підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин та з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення: розмір оплати праці за цими видами діяльності перевищує середній по економіці у 1,4–3,2 рази. Разом з тим рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 14,9% менше. В цілому 6,1% освітян і 6,0% працівників сфери охорони здоров'я отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи [1]. Середньомісячна заробітна плата протягом 2011 року становила 2295 грн., що вчетверо разів більше ніж у 2004 році. Але незважаючи на високі темпи зростання реальної заробітної плати, її номінальний рівень залишається низьким. Можна зробити висновок, що підняття оплати на високий рівень буде означати перехід від практики здешевлення робочої сили до гідної праці, відновлення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.

Ситуація з працевлаштуванням дипломованих фахівців ускладнюється відсутністю системи розподілу випускників, які отримали освіту за рахунок бюджетних коштів, на визначені робочі місця. Враховуючи високий рівень безробіття серед людей, що шукають перше місце роботи, застосування цих методів може бути актуальною для України. Практика надання першого робочого місця, що існувала в СРСР, а дотепер збереглась й у Німеччині показує доволі високу її ефективність. Так навчальні заклади, котрі не гарантують реального працевлаштування менш ніж 70% своїх випускників, не

можуть розраховувати на державну фінансову підтримку. Це дозволило зменшити рівень молодіжного безробіття в країні до 1 – 2 % [4, с.4-5].

Висновки. Отже, на сьогоднішній день ситуація на ринку праці вимагає запровадження термінових заходів щодо оптимізації її професійно - кваліфікованої структури і підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Для цього необхідно, оцінити потреби й укомплектованість основних галузей економіки на найближчі 5-10 років для виявлення тих категорій професій і кваліфікацій, які будуть більшою мірою схильні до структурної безробіття і дефіциту враховуючи особливості регіонів. Доцільним є також запровадження тендера на розміщення держзамовлення з підготовки фахівців, при проведенні якого має враховуватися реальне працевлаштування випускників як кінцевий результат співпраці з роботодавцями, а також результати рейтингу вищих навчальних закладів України за чітко визначеними критеріями.

Водночас, з метою підвищення якості надання освітніх послуг у вищій школі, слід проводити подальше вдосконалення мережі ВНЗ на регіональному рівні, а саме провести укрупнення навчальних закладів з невеликою чисельністю студентів та тих, які в межах регіону дублюють підготовку фахівців; скоротити чисельність недержавних вищих навчальних закладів до європейського рівня.

В умовах ринкових відносин конкурентоспроможність підприємств забезпечується, насамперед, персоналом. Для отримання висококваліфікованих працівників, підприємства повинні брати участь в освітній програмі ВНЗ, надавати практику безпосередньо на підприємстві, оснащеному сучасним устаткуванням, впроваджувати контрактну підготовку фахівців. Загалом досягти збалансування ринку праці можливо лише при налагодженні тісного взаємозв'язку між державою, роботодавцем і навчальним закладом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Гнибіденко, І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України [Електронний ресурс] / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/Soc_Gum/Rpzn/2008_3/08giftpn.pdf
3. Остапчук Ю. «Рынок труда-2010: эпоха сдержанного оптимизма» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://biz.liga.net>
4. Смирнов И. П. Как сбалансировать рынок труда и рынок образовательных услуг/И.П. Смирнов // Профессиональное образование. 2007. - №1. – С.3-6.
5. Вдовіна Г.О. Аналіз ринку праці: пропозиція та попит на неї / Г.О.Вдовіна. – Л : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. – 145 с.
6. В.Г. Федоренко Ринок праці в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку: Економіка ринку праці та проблеми зайнятості. – 2012, вип.1

УДК 336.717 (447)

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОГО ЛІЗИНГУ В УКРАЇНІ

Г.К. Якименко, Я.А. Шевцова

Резюме В даному дослідженні проаналізовано сучасний стан лізингу у банківській сфері. Досліджено різні форми участі банків у лізинговій діяльності, визначено їхні переваги та недоліки. Виділено проблеми, які перешкоджають вітчизняним банківським установам брати активну участь у лізинговій діяльності. Окреслено пріоритетні напрямки подальшого розвитку банківського лізингу.

Ключові слова: банківський лізинг, лізингові операції, лізингова компанія.

Вступ. Розвиток лізингу, який активно використовується для довгострокового фінансування бізнесу у багатьох розвинутих країнах, в Україні стикається з проблемою