

Парні рівняння регресії

Показники	Лінійна форма зв'язку	
	рівняння залежності	тіснота зв'язку
Номінальний ВВП, тис. грн.	$C_{зп} = 270,67 + 0,0018 \cdot \text{ВВП}_{\text{ном}}$	0,77
Індекс інфляції	$C_{зп} = 149,12 - 0,2653 \cdot I_i$	0,34
Мінімальна заробітна плата, грн.	$C_{зп} = 2,5878 \cdot \text{ЗП}_{\text{мін}} - 25,65$	0,99
Прожитковий мінімум, грн.	$C_{зп} = 3,1805 \cdot \text{ПрожМін} - 556,43$	0,99

Аналіз тісноти парної кореляційної залежності показує, що жоден з відібраних факторів не пояснює повною мірою всі причини зміни середньомісячної заробітної плати. Найбільший вплив мають такі показники, як мінімальна заробітна плата й прожитковий мінімум.

На підставі даного аналізу, враховуючи, що жоден фактор не може бути використаний в повній мірі для встановлення шуканої залежності, пропонується в межах подальших досліджень провести множинний регресійний аналіз, при цьому форма зв'язку вибирається за більшим значенням коефіцієнта регресії.

Література:

1. Луняк І.В. Статистичне оцінювання та прогнозування середнього рівня заробітної плати в Україні / І.В. Луняк // Економіка та підприємництво: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. – 2011. – Вип. 26. – С. 358-368.
2. Бараник З.П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: монографія / З.П. Бараник. – К. : КНЕУ, 2007. – 392 с.
3. Соколик М.П. Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні / М.П. Соколик // Економіка і прогнозування. – 2006. – № 1. – С. 93-108.
4. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування: навч. посіб. / А.М. Єріна. – К. : КНЕУ, 2001. – 170 с.
5. Браверман Э. М. Математические модели планирования и управления в экономических системах / Э.М. Браверман. – М.: Наука, 2006. – 366 с.

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВУЗІВ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Лубенська А.В.

*Науковий керівник: Єрофєєнко Л.В., к.ю.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У сучасному світі питання працевлаштування випускників вищих навчальних закладів є досить актуальним та викликає велику кількість обурень дипломованих фахівців, що тільки-но отримали кваліфіковану освіту. Проте поняття працевлаштування є досить неоднозначним. Під ним можна розуміти як працевлаштування за отриманою спеціальністю, так і звичайне робоче місце, незалежно від того відповідає воно кваліфікаційному рівню випускника вищого

начального закладу чи ні. Але так чи інакше після закінчення вишу кожен випускник прагне здобути омріяну роботу, яка буде відповідати його сподіванням, бажанням та зацікавленості.

Найголовнішою проблемою, з якою зіштовхуються випускники ВУЗів є вимоги до досвіду. Влаштуваючись на роботу, одним з найперших питань, який задає роботодавець це питання про стаж роботи, наявність якого є обов'язковим майже в усіх організаціях та підприємствах. Звідси виникає справедливе запитання: де отримати стаж, якщо без нього не приймають на жодну роботу?!

Окрім цього, молоді спеціалісти, виходячи на ринок праці, неминуче зустрічають низку найрізноманітніших складнощів. Підвищені вимоги до співробітників включають здібність до володіння інноваційними технологіями, знання іноземних мов, поширення сфери діяльності, готовність до постійного саморозвитку, стресостійкість, гнучкість, здатність ризикувати та приймати рішення в екстремальних умовах. Недостатній рівень саме таких навичок стає на заваді отримання посади у суб'єктах господарювання випускниками вищих навчальних закладів.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що потрібно шукати шляхи вирішення проблеми працевлаштування молодих фахівців.

По-перше, університетам слід налагоджувати зв'язки з суб'єктами господарювання у різних галузях, де випускники, відповідно до своєї спеціальності, можуть проходити стажування одразу після закінчення вищого навчального закладу, закріплюючи отримані знання на практиці.

По-друге, вишам варто впровадити таку практику, сутністю якої буде закріплення робочого місця за студентом після закінчення стажування. До цього слід заохочувати в першу чергу тих студентів, які мають найвищі показники успішності як під час навчання, так і під час роботи в тій чи іншій організації.

По-третє, можна встановити квотування робочих місць для тих, хто вперше шукає роботу за спеціальністю, що посприяє досить ефективному вирішенню проблеми працевлаштування студентів.

По-четверте, при прийомі на роботу фахівців, які тільки-но випустилися з вишу потрібно впровадити пільгове оподаткування. Багато компаній, які не хочуть брати на роботу «вчорашнього» випускника, після започаткування такого механізму як пільгові ставки за податками, захочуть взяти до себе на роботу молодих спеціалістів, тим самим забезпечивши свої організації новими кадрами, а молодь роботою.

П'ятий спосіб вирішення даної проблеми – це ярмарки вакансій, які нині набирають популярності, до того ж інтерес роботодавців до них зростає день у день.

Не слід забувати, що результат пошуку роботи залежить безпосередньо від шукача, тож необхідно скласти грамотне резюме, у якому докладно вказати всі необхідні дані, пов'язані з трудовою діяльністю, описати свої вміння та навички, характер роботи, рівень прийняття управлінських рішень, також можна вказати на підсумки.

Підготовлене резюме самостійно відправляється в усі кампанії, у яких є потреба до спеціалістів відповідного напрямку.

Також серед способів пошуку роботи можна вказати й особисті зв'язки й ділові контакти, а також працевлаштування через знайомих та друзів, які можуть порадити студента потенційному роботодавцю.

Отже, суб'єктам господарювання потрібно розуміти, що випускники вищих навчальних закладів – це «свіжа кров», сила, енергійність, креативність, снага до новітніх розробок та відкриттів, тож сучасній молоді слід давати шанс на самореалізацію та втілення нових ідей і концепцій.

Література:

1. Чернышева Н.И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения // Наука и экономика. – 2011. – № 1-5.

2. Богоявленська Ю.В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи // Економіка та держава. – 2009. – № 3. – С. 44-54.

3. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 26-32.

4. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі: яких знань і навичок їм бракує? // Вісник Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. – 2004. – №2. – С. 2-3.

ВІРТУАЛЬНИЙ БІЗНЕС ЯК ЕЛЕМЕНТ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Мальований І.В.

*Науковий керівник: Попадинець О.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

З кожним роком Інтернет все глибше проникає в діяльність українських компаній, змінюючи стиль ведення бізнесу, його вигляд, надаючи нові можливості та унікальні технології для його розвитку. Це пов'язано з ростом кількості відвідувачів Інтернету і з перетворенням його в основний канал продажів для багатьох галузей бізнесу. Багато компаній (великі і не дуже) відкривають свої представництва в Інтернеті – корпоративні сайти. Інші компанії повністю переносять свій бізнес в Інтернет.

Все більше жителів України та світу, вважають за краще купувати товари в Інтернет-магазинах, читати інтернет-газети і журнали і спілкуватися з друзями через Інтернет.

Відсутність географічних бар'єрів для реклами і розповсюдження товарів і послуг приваблює в Інтернет-бізнесменів

У будь-якому великому місті світу можна відшукати спеціалізовані агентства і приватні компанії, завданням яких є створення бази для розвитку і процвітання тих чи інших електронних порталів.