

4. Дяків О. П. Навчально-методичний посібник для вивчення дисципліни «Управління персоналом» студентами денної форми навчання всіх економічних спеціальностей / О.П. Дяків, В.Островерхов.- Тернопіль, 2012 – 242 с.

5. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання всіх економічних спеціальностей / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов, С.А. Прохоровська, Н.М. Слівінська. – Тернопіль: ТНЕУ. Економічна думка, 2013. – 284 с.

6. Таран, М. Служба персоналу в українських компаніях: итоги и перспективы [Текст] / М.Таран // Кадровик України. – 2007. - №1. - С.114-119.

Процик Олександр
ст. гр. УПЕП – 41,
Тернопільський національний економічний університет(науковий
керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Прохоровська С. А.)

ПРОБЛЕМА ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Проблема взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці є актуальною та важливою на сьогоднішній день. Без її вирішення неможливе формування якісно нової робочої сили, зменшення рівня безробіття та забезпечення висококваліфікованими кадрами економіки держави. На жаль, ринок освітніх послуг не готовий повністю задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміни їхніх потреб [1]. Незайнятість випускників вищих навчальних закладів є доволі таки значною, незважаючи на те, що останнім часом намітилась тенденція розвитку ринку праці. За даними Державної Служби Статистики України, потреба підприємства у працівниках у 2014–2015 рр. зросла у Волинському регіоні на 112,4%, Житомирському – 110,7%, Івано-Франківському – 120,4%, Кропивницькому – 121,5%, Тернопільському – 125,4 [2].

Сьогодні існує значна невідповідність потреби ринку праці у фахівцях із вищою освітою та їх підготовкою, ринок освітніх послуг, не готовий повністю

задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміни їхніх потреб [1]. Нині функціонування ринку освітніх послуг є певною мірою автономним. Поширення вищої освіти орієнтується не на потреби економіки країни, а на безпідставний попит молоді на певні спеціальності. У результаті значна кількість підприємств відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках за виробничими професіями - токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках тощо. Ринок праці насичений бухгалтерами, юристами, економістами. Зараз навантаження на одну вакансію бухгалтера в середньому по Україні становить понад 20 осіб [3]. Проблема невідповідності попиту на робочу силу її пропозиції на регіональних ринках праці ускладнюється регіональними диспропорціями. Як наслідок, найвищі рівні безробіття населення у працездатному віці (за методологією МОП) спостерігаються у Чернівецькій, Тернопільській, Житомирській, Черкаській областях. Також вагомою причиною дисбалансу ринку праці є недостатня поінформованість студентів про вимоги які ставить ринок праці.

Важливим складником ринку праці є якість робочої сили. Роботодавці зацікавлені у висококваліфікованих працівниках, які володіють на високому рівні новітніми технологіями. Першочерговим завданням вищих навчальних закладів є підготовка саме таких працівників. Якість підготовки залежить від багатьох чинників. Це і стан навчальної бази, і професійний рівень викладача, і здібності та мотивація до опанування професійних навичок самого студента. Тому на державному рівні потрібно зробити комплекс заходів, які б сприяли створенню умов для підготовки фахівців відповідно до попиту ринку праці.

Домінуючою на ринку праці є позиція роботодавців. Роботодавці вважають що всі випускники вищих навчальних закладів є недостатньо кваліфікованими і не здатні виконувати поставлений перед ними обсяг робіт, також в них відсутні практичні навички. Однак частина провини, в недостатній кваліфікації випускників та відсутності практичних навичок, належить безпосередньо роботодавцям. Роботодавці майже не вживають заходів для

надання можливості проходження студентами вищих навчальних закладів виробничої практики, не дбають про співпрацю з навчальними закладами.

Також можна констатувати те, що правила надання освітніх послуг диктує не вищий навчальний заклад, а студент, який оплачує своє навчання за контрактом, таким чином він зберігає кадровий склад навчального закладу. Зрозуміло, що таке становище призведе до втрати конкурентних позицій українських вищих навчальних закладів на світовому ринку.

Ще однією проблемою взаємодії ринку праці та освітніх послуг є невідповідність умов праці, запропонованих роботодавцями, потребам випускників. Низький рівень заробітної плати, несвочасна її виплата або ж виплата у вигляді натуроплати; низька транспортна доступність робочих місць; відсутність житла; невідповідність умов праці законодавчо встановленим нормативам (надмірна тривалість робочого часу, нестандартний графік роботи, несплата лікарняних, відсутність відпусток), все це ускладнює підбір роботодавцями робочої сили безпосередньо з-поміж випускників [4].

Вирішення перелічених проблем на ринку освітніх послуг та на ринку праці сприятиме покращенню професійного навчання та профорієнтації населення України. Відповідно кожен громадянин зможе реалізувати конституційне право на вільно обрану працю та достойну винагороду.

Література:

1. *Вища освіта України – європейський вимір: стан, проблеми, перспективи // Інформ-аналіт. матеріали підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України 21 березня 2008 року. – 103 с.*
2. *Держкомстат України : стат. бюл. за січень–червень 2015 року. – К., 2008. – 268 с.*
3. *Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії // Україна: аспекти пр.– 2006.– № 34.– С. 3–7.*
4. *Прохоровська С.А. Роль освітньо-професійної підготовки у розвитку трудового потенціалу регіону /С.А. Прохоровська // Формування ринкової економіки: [зб. наук. праць]. – Спец. вип.: у 2 т. Т. 2. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 295–303*

5. *Ринок праці України в 2015 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>*

Пунь Олег
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., старший викладач кафедри економіки підприємств та корпорацій Бабій П. С.)

ДІАГНОСТИКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМТВА

У сучасних вітчизняних реаліях ведення бізнесу існує безліч підприємств, що знаходяться у кризових ситуаціях та потребують активного впровадження антикризових заходів. Виробничо-господарська діяльність українських підприємств є ефективною тоді, коли вони вчасно та адекватно реагують на динамічне ринкове середовище, зберегти позиції у якому, підприємства можуть лише за умови ефективного управління, основною функцією якого є комплексний фінансовий аналіз їх господарської діяльності. Забезпечення фінансової стійкості підприємства та його стабільного розвитку є однією з важливих складових фінансового аналізу та функцій управління.

Як відомо фінансова стійкість – це такий стан фінансових ресурсів підприємства, при якому воно вільно управляючи грошовими коштами, здатне шляхом ефективного та раціонального їх використання забезпечити безперервний процес виробничо-господарської діяльності, а також витрати на його розширення і оновлення. Фінансова стійкість тісно пов'язана з перспективною платоспроможністю. Аналіз фінансової стійкості дозволяє визначити фінансові можливості підприємства [1, с. 51]. Саме тому своєчасне виявлення недоліків діяльності підприємства і попередження його банкрутства є важливим аспектом діяльності кожного суб'єкта господарювання і підтверджує доцільність подальших досліджень в цьому напрямку.

Питання оцінки фінансового стану, зокрема стійкість підприємств, розглядалися у працях таких науковців, як Л. Лігоненка, А. Воронкової, І. Балабанова, В. Ковальова, В. Артеменка, Л. Гіляровської, В. Радіонової, А.