

4. Офіційний сайт міста Херсон. URL: <http://www.city.kherson.ua/articles/mkp-hersonelektrotrans> (дата звернення: 20.10.2020).
5. Олійник Н. М., Корчевська Л. О., Макаренко С. М. Оцінка інвестиційної складової економічної безпеки Херсонського регіону з метою залучення міжнародних проектів. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. № 1. С. 130–134.

Павула К. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.

О. Хомів

Львівський державний університет
внутрішніх справ, м. Львів, Україна

Питання працевлаштування молоді в Україні

З розвитком ринкової економічної системи, як правило, формується ринок праці, рівень зайнятості економічно активної частини населення зростає, і, особливо, молоді. На даний час Україна перебуває в економічній кризі, яка впливає на всі сфери суспільства. Ця ситуація зумовлена безліччю факторів: економічних, соціальних і політичних. На тлі цієї кризи виник основний фактор, що сприяє виникненню і зростанню безробіття в країні – це вивільнення робочої сили на етапі загального спаду виробництва, що призвело до розпаду господарських зв'язків, закриття підприємств, значних скорочень централізованих інвестицій [1].

У п. 2 ст. 43 Конституції України сказано, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кодекс законів про працю регулює дане питання, зокрема, встановлює права неповнолітніх у трудових правовідносинах, додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, регулює шляхи надання молоді першого робочого місця, проте в процесі пошуку роботи молоді громадяни стикаються з низкою проблем. Причиною є відсутність в молоді внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивація поведінки в нових ринкових умовах. Наслідком цього є неузгодженість між закладами освіти та роботодавцями щодо рівня підготовки фахівців та відповідність їх знань та навичок вимогам й пропозиціям з боку ринку праці. Ця ситуація призвела до девальвації дипломів багатьох спеціальностей та зростання безробіття серед випускників закладів вищої освіти. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості) [2; 3].

Відсутність спеціальної професійної підготовки, неможливість знайти роботу після закінчення навчання, незадовільний рівень оплати праці, численні відмови роботодавців через малий досвід роботи та погані умови праці стають основними факторами, через які багато молодих людей відмовляється працювати в Україні та виїжджають за кордон [4].

Питання працевлаштування молоді потребує підвищеної уваги з боку держави і суспільства в цілому, а тому впровадження та розвиток нових програм державою і всебічне сприяння їм буде важливим кроком у поліпшенні ситуації із зайнятістю молоді. У нашій державі необхідно розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Повинно відбуватися приведення чинної нормативно-правової бази у відповідність до положень Основного Закону України та

провідної світової соціальної практики, а також забезпечення якісного та прозорого державного нагляду за підтриманням механізму працевлаштування молоді та випускників закладів вищої освіти в Україні.

Джерела та література

1. Шерстюк А., Огієвич І. Проблематика та шляхи вирішення працевлаштування молоді в Україні (Харків, Україна). URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2876> (дата звернення: 20.10.2020).
2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-ВР> (дата звернення: 20.10.2020).
3. Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4. С. 205–213.
4. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С. 26–32.

Паламарчук В. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.
Л. Козаченко
Миколаївський національний
аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Значення бізнес-аналітики у визначенні фінансово-економічної безпеки підприємства

В умовах поширення впливу світової кризи, нестабільної економічної ситуації в Україні, високого рівня залежності та впливу міжнародних організацій-кредиторів, карантинного режиму в державі через поширення вірусу COVID-19 необхідним є забезпечення стабільного функціонування вітчизняного підприємництва. Для аналізу існуючого фінансово-економічного стану підприємства та прогнозування його у майбутньому наразі представники бізнесу все частіше самостійно застосовують для цього методи бізнес-аналітики або звертаються до послуг професійних бізнес-аналітиків.

Вивчення різних суджень економістів-аналітиків [1–4] щодо трактування поняття «бізнес-аналітика» дало можливість нам сформулювати наступне визначення: бізнес-аналітика – це процес аналізу наявної інформації про фінансово-господарську діяльність підприємства з метою прийняття управлінських рішень, щодо його подальшої діяльності. Як доводять дослідження науковців та досвід практиків використання підходів бізнес-аналітики у плануванні діяльності підприємства є важливою складовою стратегічного планування його діяльності.

А. М. Гафіяк у своїх дослідженнях наголошує, що бізнес-аналітика як процес аналізу інформації для прийняття бізнесових рішень, включає різноманітні методи: збору і обробки інформації, оцінювання ризиків, моделювання, прогнозування тощо [3].

На професійному рівні вирішення проблем у бізнес-процесах виконуються за допомогою широкого інструментарію бізнес-аналітиками. Так, О. В. Кириша стверджує, що основною задачею бізнес-аналітика (фахівця який використовує методи бізнес-аналітики для виконання поставлених перед ним завдань) на підприємстві є виявлення наявних бізнес-проблем і запропонування максимально ефективних шляхів їх вирішення [4]. Бізнес-аналітик, як правило, повинен володіти комунікативними, організаторськими та аналітичними навичками, що полягає у клієнтоорієнтованості, креативності, критичному мисленні, самоорганізованості, наполегливості, відповідальності, аналітичних вміннях, стресостійкості, вмінню працювати в команді тощо.