

інфраструктури для вироблення обґрунтованих рішень, необхідних для досягнення середньострокових цілей територіальних адміністрацій.

Основою середньострокових прогнозів є точні вихідні дані. Однак для середньострокового прогнозування вимоги до даних є ще жорсткішими, ніж при короткостроковому прогнозуванні, оскільки середньострокові моделі повинні вловлювати ефекти зворотного зв'язку, інакше кажучи, взаємовплив між прийнятими урядом рішеннями і динамікою різних галузей економіки. Необхідно також враховувати і можливість того, що структурні економічні залежності можуть у середньостроковій перспективі змінюватися.

Конкретні вимоги до даних залежатимуть від складності моделі і від закладеного в ній рівня дезагрегації.

Висновки. Одне з важливих вимог, яке має бути виконане при розробці та впровадженні будь-якої іншої середньострокової методології прогнозування полягає в тому, щоб ця методологія забезпечувала наступність і, отже, її не доводилося б весь час змінювати.

Також, при практичному використанні того чи іншого методу необхідні: поглиблені передпланові дослідження, послідовне поєднання кількісного і якісного аналізів, можливість поєднання декількох методів дослідження.

Джерела та література:

1. Про державний бюджет України на 2012 рік: Закон України від 22.12.2011р. № 4282 // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 244.
2. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності: Закон України від 11.09.2003р. № 1160 // Відомості ВР України. – 2004. – № 9.
3. Захарченко В. І. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті: [навч. посібник] / В. І. Захарченко, М. М. Меркулов, О. В. Балахонова. – Львів : Магнолія–2006, 2012. – 325 с.
4. Кристенсен К. Решение проблем инноваций в бизнесе. Как создать растущий бизнес и успешно поддерживать его рост / К. Кристенсен, М. Рейнор; пер с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 290 с.
5. Ли Ч. Финансы корпораций: теория, методы и практика / Ли Ч. ; пер. с англ. – М. : ИНФРА –Л, 2000. – 686 с.
6. Управління фінансовою санацією підприємства: [навч. посібник] / С. Салига, О. Дацій. – К. : ЦНЛ, 2005. – 240 с.

Комарова С.К., Михальчук Л.В.

УДК 331.5(-053.6)

ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЗА ДОПОМОГОЮ МОЛОДИХ РЕСУРСІВ

***Анотація.** Стаття присвячена молоді, а саме молодим ресурсам на ринку праці України, які є одними з найнеобхідніших елементів ринкового механізму, є його рушійною силою. Мета даного матеріалу – аналіз та дослідження основних проблем, що виникають при працевлаштуванні, їх моніторинг та опис.*

В даній роботі проводиться опис молодіжного сегменту ринку праці, його розвиток, розділення на групи, їхня характеристика та порівняння, а також стан ринку праці України, його мобільність та мобільність його виконавчих елементів, тобто робітників, особливо молодих чоловіків та жінок на початку кар'єри. Розкриваються основні принципи організації праці та певні критерії пошуку і відбору молодих спеціалістів на робочі місця. Також наводяться певні статистичні дані відповідних досліджень, проведених на терені молодіжного ринку праці в Україні і світовому просторі, їх оцінювання, причини, якість розвитку та тенденції. А як підсумок – основні кроки до виходу на якісний новий рівень роботи, шляхи вдосконалення та покращення інфраструктури ринку праці України.

***Ключові слова:** ринок праці, працевлаштування молоді, рівень безробіття, рівень зайнятості, Державна служба зайнятості України.*

***Аннотация.** Статья посвящена молодежи, а именно молодым ресурсам на рынке труда Украины, которые являются одними из самых необходимых элементов рыночного механизма, является его движущей силой. Цель данного материала - анализ и исследование основных проблем, возникающих при трудоустройстве, их мониторинг и описание.*

В данной работе проводится описание молодежного сегмента рынка труда, его развитие, разделение на группы, их характеристика и сравнение, а также состояние рынка труда Украины, его мобильность и мобильность его исполнительных элементов, то есть рабочих, особенно молодых мужчин и женщин в начале карьеры. Раскрываются основные принципы организации труда и определенные критерии поиска и отбора молодых специалистов на рабочие места. Также приводятся определенные статистические данные соответствующих исследований, проведенных на территории молодежного рынка труда в Украине и мировом пространстве, их оценки, причины, качество развития и тенденции. А как итог - основные шаги к выходу на качественный новый уровень работы, пути совершенствования и улучшения инфраструктуры рынка труда Украины.

***Ключевые слова:** рынок труда, трудоустройство молодежи, уровень безработицы, уровень занятости, Государственная служба занятости Украины.*

Summary. The article is sanctified to the young people, namely to the young resources at the market labours of Ukraine, that are one of the most necessary elements of market mechanism, are him by motive force. An aim of this material is an analysis and researches of basic problems that arise up at employment, their monitoring and description.

In this work description of youth market of labour segment, his development, dividing, is conducted into groups, their description and comparison, and also market of labour of Ukraine condition, his mobility and mobility of him executive elements, id est workers, especially young men and women at the beginning of career. Basic principles of organization of labour and certain criteria of search and selection of young specialists open up into working places. Also led statistical data of the corresponding researches conducted on the walk of life of youth labour-market in Ukraine and outer space, their evaluations, reasons, quality of development and tendency, are certain. But as a result is basic steps to the exit on the quality new level of work, ways of perfection and improvement of infrastructure of labour-market of Ukraine.

Keywords: labor market, youth employment, unemployment, employment, the State Employment Service of Ukraine.

Постановка проблеми. У наш час величезною проблемою постає працевлаштування молоді. Фінансово-економічна криза внесла свої корективи у стосунки між працедавцем та найманими працівниками. Більш жорсткими став відбір молодих спеціалістів, це привело до підвищення вимог при працевлаштуванні. Саме молодь є найбільш вразливим об'єктом на ринку праці, адже знайти перше місце роботи для цієї групи трудових ресурсів дуже важко. Тому вкрай важливо державі забезпечити для молоді перші робочі місця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За вивчення даної проблеми брались багато теоретиків-методологів. Принципи працевлаштування молодого населення висвітлені у роботах Н.О. Васильчука, О.А. Коломієць, Н.В. Ушенко, І.В. Тарасюк та ін.

Мета статті - дослідження основних проблем, що виникають при працевлаштуванні молодих ресурсів на ринку праці України.

Виклад основного матеріалу. Молодіжний сегмент ринку праці активно розвивається. Це пов'язано з тим, що чимала кількість випускників закінчують навчальні заклади з різними рівнями акредитації. Неможливо порівнювати кваліфікованого робітника з випускником навчального закладу, адже переваги першого занадто очевидні. Це і досвід роботи, що знижує ризик економічної ситуації на підприємстві, виконання більш складних завдань за менший термін порівняно з молодим працівником та ін.

Тому роботодавцю вигідніше взяти на роботу більш кваліфікованого працівника, аніж випускника того чи іншого навчального закладу.

А що ж робить держава задля того, щоб хоч якось допомогти молоді працевлаштуватися?

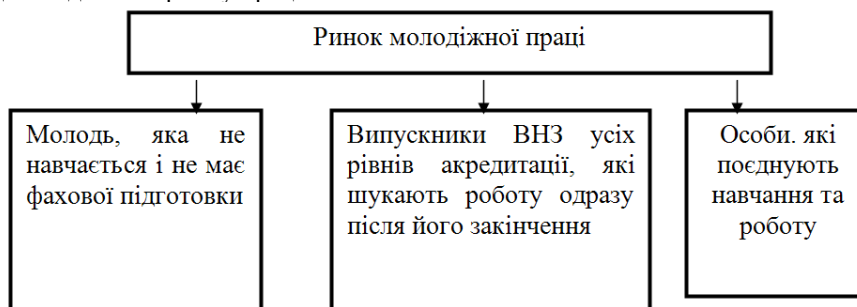
За Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [4] до категорії «молодь» належать люди віком 14-35 років. Таке обмеження ґрунтується на поєднання соціальних і фізіологічних досліджень.

Кодексом законів про працю України мінімальний вік для прийому на роботу визначено 16 років, але припускається прийняття на роботу п'ятнадцятирічних дітей за згодою одного з батьків. Крім того, допускається також прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів для виконання порівняно неважкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненню ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює [2].

Законодавством України, зокрема її Конституцією [1], законами України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [4] «Про зайнятість населення» [3] гарантується молоді рівне з іншими громадянами право на працю.

Зробимо короткий огляд складу молодіжного ринку праці та порівняємо ці групи.

Таблиця 1. Склад молодіжного ринку праці



Перша група - шукачі роботи без вищої або професійної освіти. Вони здебільшого знаходять некваліфіковану роботу з низькою заробітною платою та без можливості кар'єрного зростання. Адже у такої групи є серйозні конкуренти - це більш дорослі некваліфіковані кадри та люди похилого віку (пенсіонери), які мають досвід роботи.

Друга група представлена випускниками ВНЗ (сюди належать випускники університетів, академій, інститутів, технікумів, училищ тощо). основне їх завдання - знайти кваліфіковану роботу з гідною заробітною платою та з перспективою на майбутнє. однак внаслідок кризи вимоги до працівника з боку

роботодавця підвищились. це пов'язано зі зменшенням кількості робочих місць та конкуренцією між особами, які шукають роботу, тим самим забезпечуючи вибір роботодавцям. зокрема, роботодавець вимагає від претендента на робоче місце досвіду роботи, якого випускник, звісно, не має.

Одним із принципів організації праці є рівність між чоловічою та жіночою статтю, однак на практиці цей принцип не дотримується.

Виходячи з цього, молодим жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам, це пояснюється тим, що роботодавці не бажають брати на роботу:

- заміжніх жінок, які не мають дітей, оскільки вони найближчим часом можуть піти у довготривалу відпустку по догляду за дитиною;
- жінок, які мають дітей до 6 років;
- одиноких матерів, оскільки вони самостійно виконують зобов'язання з догляду за дітьми, що негативно може сказатися на професійній самореалізації жінки [5].

З огляду на це можна сказати, що випускнику знайти гідну роботу дуже важко, і тому він починає шукати собі хоч якусь роботу для того, щоб у нього була можливість задовольнити свої мінімальні потреби.

Третя група - це молодь, яка поєднує роботу і навчання. Це можуть бути школярі, згідно із законодавством від 14 років. І ось що відбувається насправді. Школяр зіткнеться з такими вимогами при працевлаштуванні: фаховий стаж працедавець хотів би бачити не менше ніж 3 роки (у школяра його немає), знання іноземних мов, зайнятість на повний робочий день (у молоді до 18 років робочий день має бути не більше 5 годин), що не дає змоги поєднувати навчання з роботою.

Якщо учень піде на роботу у 15 років, то погіршується його навчання у навчальному закладі, а це може призвести до того, що він не вступить до вузу і тим самим не отримає гідний освітньо-кваліфікаційний рівень. Особі треба вибирати між тим, щоб більш-менш гідно забезпечити себе у матеріальному сенсі, чи навчатись, а отже, жити на соціальну допомогу держави (на сьогодні соціальна допомога складає 344 грн. 10 коп. – це мізерна сума), або отримувати кошти від батьків. Крім того, тут присутній дискримінаційний фактор. Роботодавці, знаючи, що п'ятнадцятирічна особа не має уявлення про свої права, зазначені у Трудовому Кодексі, експлуатують її, встановивши ненормований робочий графік, низьку заробітну плату при фізично тяжкій праці без урахування віку цієї малолітньої особи.

Цього достатньо, щоб студент чи школяр не зміг знайти роботу.

Статистичні дані свідчать, що населення України внаслідок прогресування низького рівня народжуваності та відпливу молоді за межі країни характеризується високим рівнем старіння. Так на 1 січня 2013 року питома частка осіб віком 15–34 років складала 21% (тобто 9 539 тис. осіб із 45 824 тис. всього населення України) [7].

Порівняємо тенденції молодіжного ринку праці в Україні і світі (див. табл. 2).

Таблиця 2. Тенденції молодіжного ринку праці в Україні і світовому просторі [8]

1991-2005 рр.		2005-2009 рр.		2009-2012 рр.	
Україна: Частка молоді складає 15,8% до всього населення	СВІТ: Частка молоді складає 24,1% до всього населення	Україна: Частка молоді складає 14,9% до всього населення	СВІТ: Частка молоді складає 25,3% до всього населення	Україна: Частка молоді складає 15,4% до всього населення	СВІТ: Частка молоді складає 22,8% до всього населення
Рівень молодіжної зайнятості складає 39,5%	Рівень молодіжної зайнятості складає 58,3%	Рівень молодіжної зайнятості складає 43%	Рівень молодіжної зайнятості складає 51,6%	Рівень молодіжної зайнятості складає 35,7%	Рівень молодіжної зайнятості складає 55,4%

Як бачимо з таблиці, в цілому тенденції українського молодіжного ринку праці близькі до показників Європи. Але рівень молодіжної зайнятості нижчий ніж у європейських країнах, бо обмежені можливості реалізації свого трудового потенціалу змушують молодих людей відкладати свій вихід на ринок праці на більш пізній період. Причини такого негативного розвитку зазначені у викладі О.А. Коломійця [6]:

1. Недостатня профорієнтація, відсутність досвіду пошуку роботи, інформації щодо стану ринку праці, необізнаність щодо ефективності різноманітних шляхів пошуку роботи.
2. Невдалий початок трудового життя. Відсутність джерела доходів у момент після закінчення навчання змушує молодих людей, в тому числі випускників навчальних закладів, погоджуватися на роботу, яка не відповідає їхнім потребам і професійній підготовці.
3. Недостатня мобільність. Молоді люди, які тільки починають своє трудове життя, лише у поодиноких випадках мають достатньо ресурсів для переїзду з метою пошуку роботи в інші регіони країни.
4. Потреба додаткових прямих або непрямих витрат на спеціальну підготовку молодих спеціалістів до роботи на новому робочому місці для роботодавця, що пов'язано з неефективною професійною підготовкою в період навчання.

Забезпечує зайнятість молоді Державна служба зайнятості, яка, у свою чергу, допомагає знайти місце роботи випускникам шкіл, технікумів, ВНЗ. Але чисельність зареєстрованого безробіття значно менша, ніж вона є насправді. Це зумовлюється тим, що молодь не довіряє державі, і тому шукає роботу сама. Отже, можна сказати, що державна інфраструктура ринку праці потребує вдосконалення, а саме:

1. Розробки проектів щодо забезпечення молодих спеціалістів «першим» робочим місцем.
2. Направлення ВНЗ студентів на підприємство для проходження виробничої практики.
3. Поліпшення ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості у вищих навчальних закладах за фахом.
4. Фінансування державою молодіжних програм.

5. Розробки мотиваційних факторів для молоді.

Якщо ці вдосконалення не будуть зроблені, то через 20 років в Україні майже не залишиться кваліфікованих працівників, що спричинить не тільки кризи на ринку праці, а й кризи в усій державі.

Висновки. Стан українського молодіжного ринку праці перебуває на низькому рівні і має тенденцію до деградації, якщо його порівняти з європейським. Низький соціальний статус деяких прошарків населення не надає можливості учню (студенту) займатись лише навчанням, а змушує поєднувати навчання з роботою. Внаслідок цього молода людина не має змоги отримати гідну освіту, а згодом і кваліфіковану роботу. Певну роль відіграє рівень мобільності молодих чоловіків та жінок на початку кар'єри. Внаслідок відсутності можливості отримати роботу з гідною зарплатою молоді люди змушені виїздити за кордон.

Отже, у разі бездіяльності держави наслідки можуть бути невиправні не лише для молоді, а й для самої держави.

Джерела та література:

1. Конституція України // ВВРУ. – 1996. – №30 – 141 с.
2. Кодекс законів про працю України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.rada.gov.ua>
3. Закон України «Про зайнятість населення» від Верховна Рада України ; Закон від 05.07.2012 № 5067-VI // ВВРУ. – 2012. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 №2998-XII // ВВРУ. – 2004. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
5. Васильчук, Н. О. Сегментація ринку праці / Н. О. Васильчук // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2010.– №1(143), ч. 1. – С. 51–55.
6. Коломієць, О. А. Щодо перспектив запровадження в Україні гарантованого забезпечення молоді першим робочим місцем. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/Monitor/December2009/15.htm>
7. Розподіл постійного населення України за статтю та віком : експрес випуск № 134 від 17.06.2009 р. [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Офіційний сайт Державного комітету статистики України – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Королев О.Л., Лиханов А.И.

УДК 330:519.7

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕКЛАМЫ НА ОСНОВЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ МУЛЬТИАГЕНТНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. В статье рассматривается модель оценки эффективности рекламы на основе проектирования и разработки мультиагентной системы. За основу взята модель взаимодействия агентов в мультиагентной системе и с внешними приложениями с использованием стандартов и технологий SemanticWeb. Рассмотрены основные показатели модели оценки эффективности рекламы на основе доли рынка. Определены возможности имитации рекламной кампании на основе мультиагентной системы. Рассмотрены критерии эффективности реализации рекламной кампании. Предложен алгоритм анализа результатов работы мультиагентной системы.

Ключевые слова: агент, мультиагентная система, реклама, оценка эффективности.

Анотация. У статті розглядається модель оцінки ефективності реклами на основі проектування й розробки мультиагентної системи. За основу взято модель взаємодії агентів в мультиагентній системі і з зовнішніми додатками з використанням стандартів і технологій SemanticWeb. Розглянуті основні показники моделі оцінки ефективності реклами на основі долі ринку. Визначені можливості імітації рекламної кампанії на основі мультиагентної системи. Розглянуті критерії ефективності реалізації рекламної кампанії. Запропонован алгоритм аналізу результатів роботи мультиагентної системи.

Ключові слова: агент, мультиагентна система, реклама, оцінка ефективності.

Summary. Currently, an increasing need for intelligence methods and model of management support and make decision process including economic areas such marketing and advertisement argues the thesis subject. The main goal of this paper is to use intelligence multi-agents methods in advertisement estimation of efficiency. In the field of distributed artificial intelligence, the focus of researchers has focused on multi-agent systems (MAS), which are constructed of a plurality of interacting agents (often a full intelligent systems), jointly solve tasks in a distributed environment [1,2]. There are many methodologies and tools used at different stages of design and development of MAS, which highlight different aspects of building MAS as priorities. At the moment is becoming increasingly urgent problem of providing flexible, dynamic and easy changes to the architecture was developed, which entails the need to automate the creation and support of the IAU. It is necessary to take into account the complexity of the distributed structure and spontaneous processes occurring in the system, harmonization of methods of forming ontological models, problems of knowledge sharing at different levels of implementation of distributed representations and mechanisms for the use of this knowledge to solve various problems.

Keywords: agents, multi-agent systems, advertisement, estimation of efficiency.