

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБИ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПЕРСОНАЛІ ЯК ОСНОВА ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ ЙОГО РОЗВИТКУ**

*Стаття присвячена методологічним і методичним аспектам визначення потреби організацій в персоналі як основи для прогнозування та планування його розвитку. Обґрунтовано два альтернативних підходів щодо визначення цієї потреби на мікро- та макрорівні.*

*Статья посвящена методологическим и методическим аспектам определения потребности организаций в персонале как основы для прогнозирования и планирования его развития. Обосновано два альтернативных подхода к определению этой потребности на микро- и макроуровне.*

*This article is devoted to methodological and methodical aspects of determining the needs of organizations in the personnel, as a basis for planning and projecting its development. Two alternative approaches to this need at the micro and macro level are justified.*

**Ключові слова.** Персонал, розвиток, додаткова потреба, робітники, фахівці з вищою освітою, підхід, прогноз, балансові розрахунки, міжгалузевий баланс, професія.

**Ключевые слова.** Персонал, развитие, дополнительная потребность, рабочие, специалисты с высшим образованием, подход, прогноз, балансовые расчеты, межотраслевой баланс, профессия.

**Keywords.** Personnel, development, additional need, workers, professionals with higher education, the approach, projection, balance calculations, input-output balance, occupation.

**Вступ.** Розрахунок поточної, середньострокової та перспективної потреби організації в персоналі є основою для прогнозування та планування його розвитку. Визначення чисельності та структури персоналу в умовах ринкової економіки є прерогативою самого підприємства. Разом з тим зниження стабільності виробництва внаслідок періодичних економічних криз, необхідність перебудови виробництва та ув'язки обсягів продукції з попитом на неї значно ускладнюють розрахунки потреби в робітниках і фахівцях з вищою освітою, особливо на перспективний період. Це зумовлює кількісну та якісну незбалансованість між прийомами, випусками робітників, фахівців з вищою освітою і попитом на них регіональних ринків праці, зростання обсягів і рівня безробіття серед випускників навчальних закладів. За таких умов важливого значення набувають проблеми визначення потреби організацій у персоналі на мікро- та макрорівні у професійному розрізі.

Розкриттю сутності та значенню визначення потреби в працівниках з метою забезпечення їхньої підготовки і професійного розвитку присвячені роботи В. М. Данюка, Г. Т. Завіновської, А. Я. Кібанова, Е. В. Маслова, Р. Чейза та ін. Однак багато питань щодо визначення потреби підприємств у працівниках у професійному розрізі залишаються ще нерозв'язаними.

**Результати дослідження.** Підготовка фахівців і робітничих кадрів без достатнього врахування попиту ринку праці призводить до дефіциту інженерно-технічних працівників і надлишку фахівців, зокрема на даний час, з деяких економічних і юридичних спеціальностей. Водночас спостерігається дефіцит фахівців з інформатики, кібернетики, біотехнологій, мікроелектроніки та окремих кваліфікованих працівників основних робітничих професій. Зокрема, токарів, слюса-рів, електрогазозварників тощо.

За даними Державної служби зайнятості кількість актуальних вакансій на кінець 2012 року становила 48,6 тис., у тому числі 18,4 тис. — для керівників, професіоналів, фахівців; 1,3 тис. — для технічних службовців; 28,9 тис. — для робітників. На одне вільне робоче місце претендували 11 осіб [1].

Недосконалість ринку у сфері підготовки кадрів унаслідок відсутності умов для його ефективного функціонування вимагає поєднання дій держави та приватного сектору економіки. У цьому зв'язку вдосконалення методики визначення поточної та додаткової потреби у робітниках і фахівцях з вищою освітою, підвищення ролі та місця в здійсненні вказаних функцій працівників органів виконавчої влади, державної служби зайнятості й

відповідних підрозділів організацій, вищих навчальних закладів, об'єднань роботодавців і представників найманих працівників набувають актуального значення.

За адміністративно-командної системи господарювання чисельність працівників галузей народного господарства була одним з показників, що контролювався органами управління (міністерствами та відомствами). Економісти з праці мали методи розрахунку чисельності робітників у професійному розрізі: за трудомісткістю випуску продукції, робочими місцями, нормативами чисельності й нормами обслуговування. Використовувалися усілякі емпіричні формули, що відображали ступінь впливу тих чи інших факторів на чисельність робітників (службовців) певної професійної (функціональної) групи [2, с. 106].

Були розроблені методичні рекомендації для визначення потреби підприємств у робітничих кадрах, методики визначення потреб підприємств та організацій у спеціалістах з вищою та середньою спеціальною освітою [3]. Згодом були підготовлені методичні рекомендації з розроблення щорічних балансових розрахунків потреби підприємств для підготовки спеціалістів і кваліфікованих робітників за спеціальностями та професіями [4].

За часів адміністративно-командної системи господарювання дані про поточну й перспективну потребу організацій у персоналі акумулювалися в управліннях кадрів і навчальних закладах галузевих міністерств і відомств. Останні передавали узагальнену ними інформацію про потребу у кадрах до республіканських і союзного державних планових комітетів. Державний плановий комітет СРСР на основі зазначеної інформації здійснював прогнозування та планування розвитку персоналу підприємств, галузей, а також визначав обсяги навчання кадрів у професійно-технічних, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах.

Розпад СРСР, перехід до ринкової економіки докорінно змінив практику та підходи до прогнозування і планування в організаціях розвитку персоналу, визначення обсягів навчання кадрів у професійно-технічних і вищих навчальних закладах.

В умовах ринкової економіки планування розвитку персоналу, визначення обсягів навчання працівників здійснюються підприємством самостійно. Однак, як свідчить практика, усунення держави від участі в процесі прогнозування та планування розвитку трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів навчання кадрів у навчальних закладах відповідно до попиту ринку праці негативно позначилося на ефективності освіти та професійного навчання, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Усе це не сприяло сталому економічному зростанню.

Підприємства припинили розробляти балансові розрахунки додаткової потреби у кадрах і джерел їхнього забезпечення. Існують погляди, що в умовах ринкової економіки складання зазначених балансових розрахунків узагалі не потрібно, мовляв, ринок сам розставить усе на свої місця з підготовкою фахівців з вищою освітою та робітників і тим самим сприятиме задоволенню потреб підприємств у кадрах.

Однак практика не підтверджує таких очікувань. Про це свідчить посилення розбалансованості між ринком праці та ринком освітніх послуг. Тому Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» передбачено забезпечення системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах, розроблення і затвердження методики прогнозування потреби ринку праці у фахівцях і робітничих кадрах [5, с. 12—13].

Визначення додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою та робітниках сприятиме усуненню суттєвих диспропорцій у прийманні студентів і учнів у вищі та професійно-технічні навчальні заклади, досягненню більш раціональних співвідношень між фахівцями різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і робітниками на підприємствах, запобігання безробіттю серед випускників навчальних закладів тощо.

Органи державного управління в процесі визначення потреби в робітниках і фахівцях з вищою освітою на мікро- і макрорівні мають використовувати два підходи. Вони мають доповнювати один одного, розглядатися як альтернативні варіанти.

Перший підхід передбачає визначення потреби в робітниках і фахівцях на макрорівні за допомогою багатоваріантних розрахунків з метою відбору найімовірнішого варіанта, а саме: за передбаченим валовим внутрішнім продуктом на прогнозований період; за прогнозованим валовим внутрішнім продуктом по видах економічної діяльності; за прогнозами продуктивності праці й зайнятості по видах економічної діяльності, розподілу зайнятих за

професіями у видах економічної діяльності; освітньою структурою робочої сили за професіями в економіці.

Для розподілу ВВП у видах економічної діяльності використовують матрицю міжгалузевих балансів і систему математичних рівнянь «витрати—випуск». Методологічні сучасні таблиці «витрати—випуск» є невід’ємною складовою системи національних рахунків. Прогнозування таблиць «витрати—випуск» має стати складовою процесу розробки прогнозу соціально-економічного розвитку держави та розв’язати проблему узгодженості прогнозних показників ринку праці та ринку освітніх послуг.

Завдяки міжгалузевим балансам в Україні повинні установлюватися пропозиції розподілу робітників і фахівців з вищою освітою між видами економічної діяльності. Виходячи з очікуваних обсягів і структури кінцевого продукту, коефіцієнтів прямих або повних витрат праці визначають загальну чисельність працівників у економіці загалом. Чисельність же фахівців для кожного виду економічної діяльності необхідно розраховувати методом насиченості фахівцями. Перевагою цих методів є багатоваріантність розрахунків, що дають змогу оптимально збалансувати розвиток ринкової економіки з мінімально необхідною чисельністю робітників і фахівців.

У США таблиці міжгалузевого балансу активно використовуються як на національному рівні, так і на рівні штатів. На основі розробок В. Леонтьєва Робертом Чейзом була створена так звана «модель Чейза» [6], яка активно застосовується Агентством трудової статистики США для прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Агентство трудової статистики виявляє потреби в кадрах за професіями як шляхом моделювання, так і шляхом переговорів і опитувань роботодавців: представників промисловості, приватних організацій, професійних і торговельних об’єднань, спілок, експертів з підготовки кадрів і працівників освіти. Департамент праці США проводить прогнозування зайнятості в рамках шести взаємозалежних етапів, при цьому прогнозуються шість взаємозалежних елементів моделі. Результати кожного попереднього етапу є ключовими для подальшого [6].

Етап 1. «Прогноз стану ринку робочої сили» ґрунтується на тому, що основний момент — кількість і склад робочої сили — залежить від припущень про майбутню чисельність населення, його складу, а також від тенденцій зміни коефіцієнта участі у трудовій діяльності різних груп населення. Прогнози здійснюються в 136 групах (класифікація за віком, статтю, расою або етнічної групи). Американське Агентство перепису готує прогнози, використовуючи дані «Поточного огляду населення». Чисельність населення та його склад залежать від трьох змінних: народжуваність, смертність та міграція. Майбутній розмір і склад робочої сили визначаються прогнозами за віковою, статевую та расовою ознаками складу населення і тенденціями у рівні зайнятості робочої сили — відсоток зазначеної групи в загальному населенні, а також та частина, яка працюватиме або шукатиме роботу.

Етап 2. «Прогноз макроекономічних показників» виконують, використовуючи відповідну макроекономічну модель. Кінцеві результати оцінюються за поставленим цілям на основі різних ключових індикаторів економічної моделі. Основні категорії, що підлягають оцінці в рамках макроекономічної моделі, це грошова політика, фінансова політика, урядові витрати, ціни на енергоресурси і їх поставки, демографічні аспекти та інші. Прогнозуванню піддаються такі показники, як рівень росту і структура попиту, реальний ВВП, рівень зростання продуктивності праці, рівень інфляції, рівень безробіття, показники міжнародної торгівлі.

Друга фаза процесу прогнозування Агентства трудової статистики стосується проектування валового національного продукту (ВВП) і головних категорій з боку попиту і з боку пропозиції. Ці результати забезпечують параметри, які є сумісними один з одним та з різними орієнтовними розрахунками, а також з умовами сценаріїв прогнозів. Наприклад, обсяг товарів (послуг), вироблений для кожного сектора і підсектора економіки, використовується у наступній фазі при прогнозі товарних закупівель для особистого споживання, нагромадження капіталу, зовнішньої торгівлі та уряду, тобто ВВП розраховується з боку попиту. Потім аналогічна процедура здійснюється з боку пропозиції.

Етап 3. «Прогнози особистого споживання» ґрунтується на тому, що витрати на споживання по 88 пунктам системи національних рахунків і категорій обліку продукції розраховуються на період у 10 років, шляхом створення регресійної моделі для кожного з пунктів, пов’язуючи рівень доходу і відповідні ціни. Ці дані потім округлюються до рівня персональних витрат у цілому. Якщо необхідно, вносяться поправки, щоб забезпечити сталість між загальними і детальними розрахунками рівня особистого споживання.

Порівняльні таблиці потім використовують, щоб простежити витрати на споживання для кожного з 88 пунктів серед 200 галузей промисловості на цей же період.

Етап 4. «Економічна активність (міжгалузеві відносини)» передбачає, що прогнози попиту на предмети споживання, зроблені на попередніх етапах, перетворюються в рівні виробництва промисловості за допомогою складання таблиць міжгалузевого балансу. Прогнозована таблиця коефіцієнтів прямих витрат для кінцевого прогнозного року в початковій стадії виводиться, ґрунтуючись на аналізі таблиці коефіцієнтів прямих витрат попередніх п'яти років.

Етап 5. «Зайнятість за галузями економіки (випуск товарів і зайнятість)» полягає у тому, що початкові прогнози зайнятості виконуються у відповідності з наступною процедурою, введеною для кожної з галузей. Прогнозується попит на погодинну заробітну плату робітників та оплату службовців (у мільйонах) з викори-станням кореляційного рівняння. Рівняння модифікують, щоб включити почасову змінну. Почасова змінна необхідна для фіксування промислових змін або змін функцій виробництва, при довгостроковій зростаючій економічній ефективності у використанні виробничих ресурсів.

Розраховується середньорічний показник тижневої зарплати робітників і окладів службовців по відношенню до кількості робочих годин як залежність часу по відношенню до рівня безробіття. Той же метод використовується для визначення середньорічного тижневого показника числа підприємців та осіб, безоплатно працюючих на сімейних підприємствах.

Етап 6 проводиться за процедурою, яка включає визначення попиту на погодинну заробітну плату робітників та оплату службовців; середньорічного показника тижневої зарплати робітників і окладів службовців по відношенню до кількості робочих годин; числа робочих місць; числа підприємців та осіб, безоплатно працюючих на сімейних підприємствах, і кількості годин для останньої групи. Результати, отримані в ході всієї процедури, потім розглядаються разом з показниками випуску промисловості та продуктивності праці, щоб забезпечити узгодженість даних.

Зайнятість за професіями в США визначається за допомогою матриці «вид економічної діяльності — професія» і використовується, щоб прогнозувати зайнятість найманих працівників. Ця матриця показує моделі працевлаштування за професіями — кожна посада представлена як частина (відсоток) від загального числа робочої сили в кожному виді економічної діяльності. Вона включає більше 300 подрібнених видів економічної діяльності та 700 професій. Дані про існуючі в матриці значення формуються головним чином з експертних оцінок і опитувань, проведених Агентством трудової статистики з трирічним інтервалом.

Для складання національної матриці зайнятості в США використовуються 3 групи даних.

До першої групи відносяться основні дані за базовий рік. Сюди входять показники трьох підгруп. Статистика зайнятості за професіями — дані для видів економічної діяльності, де показана детально структура зайнятості (стать, раса, вік і т. п.). Це опитування, що проводиться два рази на рік, охоплює приблизно 200 тис. підприємств. Опитування дозволяє визначити дані про число працівників і рівні заробітної плати відповідно до «Північноамериканської системи класифікації видів економічної діяльності» в кожному з державних статистичних округів або на географічній території, об'єднаною за характерною ознакою.

«Поточна статистика зайнятості» — тут представлено загальні дані про заробітну плату робітників і оклади службовців і зайнятості для кожного виду економічної діяльності. Дані для статистики надаються більш ніж 160 тис. урядовими агентствами та підприємствами. Дані цієї статистики стосуються тільки несільсько-гос-подарських галузей, а також не представляють рівня безробіття.

Також ураховуються й інші фактори, зокрема, дані «Поточного огляду населення», де представлені дані для сільського господарства, народних промислів, рибальства і приватних господарств, а також дані про громадян, які працюють неофіційно. Враховується інформація про другу роботу. «Поточний огляд населення» проводиться з 1940 р. Щомісячно здійснюється дослідження більше 60 тис. господарств [7—9].

Другий підхід до визначення потреби в робітниках і фахівцях за професіями і спеціальностями на поточну та середньострокову перспективу передбачає здійснення розрахунку цієї потреби підсумовуванням працівниками систем Міністерства соціальної політики, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України відповідних потреб у працівниках, визначених територіальними управліннями (відділами) праці та соціального захисту населення, центрами зайнятості починаючи з рівня адміністративного району в

містах, сільських районів і міст, загалом по всіх регіонах держави на основі тісної співпраці з управліннями (відділами) економіки, освіти, виконавчої влади, роботодавцями, представниками найманих працівників і навчальними закладами.

Його реалізація на практиці обумовлює суттєве посилення ролі Міністерства соціальної політики України у розробці короткострокового та середньострокового прогнозів у працівниках, формуванні державного замовлення на підготовку кадрів. Однак у Законі України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» роль цього центрального органу виконавчої влади не визначена [10, с. 9].

Розрахунок потреби в робітниках і фахівцях має здійснюватися з урахуванням оцінювання поточних, середньострокових і довгострокових прогнозів демографічного складу населення адміністративного району, міста, області, Автономної Республіки Крим та України загалом; чисельності молоді, яка закінчує школу; прогнозів чисельності вивільнених робітників і фахівців; кількості безробітних; чисельності інших груп незайнятих громадян.

Під час визначення потреби у фахівцях з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, робітничих кадрах необхідно враховувати:

- рівень забезпеченості видів економічної діяльності фахівцями з вищою освітою та робітничими кадрами;
- фактори впливу на формування загальної і додаткової потреби у фахівцях і робітниках (обсяги та структура виробництва, його наукомісткість, обсяги інвестицій, грошова і фінансова політики, ціни на енергоресурси, чисельність зайнятих, їх статеві-віковий склад, обсяги міграційних потоків тощо);
- очікувані зміни в динаміці у середньостроковому та довгостроковому періодах пропозиції та попиту на фахівців, на робітничі кадри на регіональних, національному і світовому ринках праці;
- поточну та середньострокову додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах у розрізах спеціальностей і професій на рівнях підприємства, адміністративного району (міста), міст Києва та Севастополя, АР Крим і України.

При визначенні потреби у фахівцях і робітничих кадрах за другим підходом слід урахувати й те, що процеси відтворення освітнього потенціалу суспільства повинні ґрунтуватися на таких принципах. Перший принцип передбачає визначення кількісних і якісних параметрів потреби у фахівцях з вищою освітою та робітничих кадрах для економіки країни. Другий принцип базується на доцільності врахування соціальної потреби населення у здобутті вищої і професійно-технічної освіти.

Обидва принципи є взаємозв'язаними і доповнюють один одного. Підставою для визначення розмірів соціальної потреби населення в одержанні вищої та професійно-технічної освіти можуть бути щорічні опитування молоді про наміри продовжувати навчання у навчальних закладах, дані про конкурси на вступних іспитах до державних чи приватних навчальних закладів, інформація про прагнення дорослого населення одержати другу спеціальність або професію в навчальних закладах післядипломної освіти тощо.

Збирання інформації управліннями (відділами) праці та соціального захисту населення, економіки, центрів зайнятості, службами персоналу великих і середніх підприємств з метою визначення поточної та середньострокової потреби організацій у робітниках і фахівцях за професіями, спеціальностями та рівнями кваліфікації рекомендується проводити на основі розроблення балансових розрахунків додаткової потреби організації в робітниках і фахівцях з вищою освітою за професіями, спеціальностями й рівнями кваліфікації та джерелами її забезпечення.

Відповідно до чинного законодавства організації не зобов'язані здійснювати зазначені балансові розрахунки. Тому управління (відділи) праці та соціального захисту населення, економіки органів виконавчої влади, центри зайнятості повинні встановлювати тісні контакти з організаціями роботодавців, районною (міською) асоціацією підприємств різних форм власності з питань навчання кадрів на виробництві, навчальними закладами, з самими роботодавцями й переконувати їх у доцільності складання балансових розрахунків додаткової потреби у робітниках і фахівцях.

Удосконалення методологічних підходів до визначення потреби в робітниках і фахівцях з вищою освітою в розрізі професій і спеціальностей починаючи з рівнів підприємства й адміністративних районів (міста) є найперспективнішим напрямом вирішення зазначеної

проблеми. Найкращих результатів від підвищення рівня освітньої та професійної підготовки робочої сили досягають у сприятливому середовищі економічного зростання і там, де рішення щодо підготовки кадрів приймаються на основі соціального діалогу в тісній співпраці між урядом, роботодавцями і представниками найманих працівників починаючи з місцевого та регіонального рівнів.

В Україні роботодавці не виявляють належної зацікавленості в співпраці з іншими соціальними партнерами, навчальними закладами у визначенні потреби в кадрах та їх підготовки відповідно до попиту ринку праці. Водночас, у країнах з розвинутою ринковою економікою в підготовці кадрів значну роль відіграють організації роботодавців і посередницькі організації.

У Великобританії неприбуткові організації створюються урядом, у раді директорів яких переважають приватні підприємці. У багатьох країнах плани навчальних закладів мають бути чітко сформовані, відповідати вимогам ринку праці й погоджені з місцевими організаціями роботодавців чи радами трипартизму, щоб отримати громадське фінансування на підготовку кадрів [11, с. 223, 261].

Способом узгодження інтересів суб'єктів ринку праці та ринку освітніх послуг має стати маркетингово-логістичний механізм функціонування цих ринків через призму партнерських взаємовідносин. Маркетингова концепція партнерських взаємовідносин на ринку праці полягає в тому, що між власником робочої сили, працедавцем і державою існує функціональна залежність та інформаційний, соціальний взаємозв'язок.

Подолання професійного дисбалансу між попитом на працівників певних професій і спеціальностей та їх підготовкою можливе за умови створення державної системи маркетингу робочої сили [12, с. 19]. Працівники органів державного управління в процесі співпраці з роботодавцями повинні насамперед визначати потреби підприємств у кадрах з тих професій і спеціальностей, що забезпечують інноваційно-інвестиційну модель розвитку, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, та сприяти їх задоволенню за рахунок державного замовлення.

Робота щодо визначення потреби в кадрах в організації у розрізі професій, спеціальностей і рівнів кваліфікації має бути побудована так, щоб роботодавці відчували економічну вигоду від співпраці з органами державного управління, представниками найманих працівників. Якщо така співпраця буде плідною, роботодавці зможуть зекономити кошти на навчання персоналу, за рахунок коштів державного бюджету отримати тих випускників, які користуються попитом на ринку праці.

У разі відмови організації здійснити вказані балансові розрахунки управління (відділи) праці та соціального захисту населення, економіки районних (міських) державних адміністрацій, центри зайнятості балансові розрахунки додаткової потреби такої організації в робітниках і фахівцях повинні розробляти з власної ініціативи, самостійно, на підставі даних відповідної статистичної й оперативної звітності, панельного обстеження підприємства тощо.

**Висновки.** Підвищення якості та достовірності прогнозних розрахунків потреби організацій у працівниках у професійному розрізі зумовлює використання двох альтернативних підходів. Перший підхід передбачає визначення потреби в робітниках і фахівцях на макrorівні за допомогою багатоваріантних розрахунків з метою відбору найімовірнішого варіанта, а саме: за передбаченим валовим внутрішнім продуктом на прогнозований період; за прогнозованим ВВП по видах економічної діяльності.

Другий підхід має ґрунтуватися на розробці балансових розрахунків додаткової потреби підприємств у кадрах і джерел їх забезпечення. Балансові розрахунки доцільно доповнювати регулярними проведеннями службою зайнятості телефонного та електронного (поштового) опитувань роботодавців з використанням інструментів Єдиної інформаційно-аналітичної системи і застосуванні таких якісних соціологічних методів, як фокус-групи та глибинні інтерв'ю. Варто також використовувати результати переписів населення. Для цього необхідно у переписному листі передбачити пункт про спеціальність, отриману за освітою, і ту, за якою людина працює.

### **Література**

1. Ринок праці України у 2012 році: Аналітико-статистичний збірник. — К.: Держ. центр зайнятості Міністерства соціальної політики України, 2013: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>. — Назва з екрану. Дата звернення: 12.04.2013.

2. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. — 312 с.
3. Методика определения потребности предприятий и организаций в специалистах с высшим и средним специальным образованием. — М.: НИИ проблем высш. шк., 1990. — 62 с.
4. Методические рекомендации по разработке ежегодных балансовых расчетов потребности предприятий, учреждений и организаций Донецкой области в подготовке специалистов и квалифицированных рабочих по специальностям и профессиям. — Донецк, 1995. — 24 с.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» від 15 жовтня 2012 р. № 1008 // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 203. — С. 12—13.
6. *Chase R., Bourque Ph., Conway R. Jr.* The 1987 Washington State Input-Output study. Seattle, WA: University of Washington, Graduate School of Business Administration, December, 2003.
7. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC April. 2007.
8. Employment Projections methodology — Bureau of Labor Statistics. [Електронний ресурс] — Режим доступу: — [http://www.bls.gov/emp/ep\\_projections\\_methods.htm#occupational\\_employment](http://www.bls.gov/emp/ep_projections_methods.htm#occupational_employment). — Дата поновлення 25 лютого 2013.
9. Standard Occupational Classification [Електронний ресурс] / Сайт Департаменту праці США — Режим доступу: <http://www.bls.gov/soc/> — Дані на 25.08.2008.
10. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» // Урядовий кур'єр. — 2013. — № 1. — С. 9.
11. *Gasskov Vladimir.* Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators. — Geneva: International Labour Office, 2000. — 278 p.
12. *Маршавін Ю. М.* Економічні та інституційні засади регулювання ринку праці України: Автореф. дис... д-р екон. наук: Інститут демогр. та соціал. досл. — К., 2013. — 36 с.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2013 р.