диктує необхідність зусиль, спрямованих на зменшення економічної стратифікації суспільства до прийнятного рівня.

При цьому не йдеться про абсолютну рівність, яка сама по собі також не є позитивним явищем, оскільки позбавляє людей стимулів до праці та самовдосконалення та породжує патерналістсько–утриманські настрої у суспільстві. Йдеться лише про подолання надлишкової нерівності.

Відповідні управлінські рішення щодо врегулювання економічної стратифікації населення України мають базуватись на чіткому науковому обґрунтуванні, оскільки вони стосуються соціально гострих питань, коли ціна помилки занадто висока.

Висновки

Попри динаміку офіційно визначеного коефіцієнту Джині економічна стратифікація населення України поступово збільшується. Про це свідчать як опосередковані факти (динаміка частки населення зі середньодушовими доходами, нижчими за прожитковий мінімум, зростання питомої ваги витрат домогосподарств на харчування, динаміка кількості мільйонерів) так й прямі, зокрема динаміка децильного коефіцієнту фондів. При цьому динаміка показника з урахуванням тіньової заробітної плати є ще більш переконливою.

Список використаних джерел

1. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.

2. Балакірєва О., Дмитрук Д. Самооцінка матеріального становища, обсяг тіньових доходів та фінансова поведінка населення України // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://www.ukr–socium.org.ua/Soderjauie/US_2013/US_2_2013/2_Balakireva.pdf

3. Таран А., Шипілова М. Економічна нерівність як перешкода на шляху до сталого розвитку України / А.С. Таран, М.В. Шипілова // Перспективи економічного зростання та інноваційного розвитку країн: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково–практичної конференції (м. Одеса, 18–19 квітня 2014 р.) / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». У 3–х частинах. – О.: ЦЕДР, 2014. – Ч. 1. – 132 с.

4. Ставицький А. Проблеми нерівності доходів в умовах глобалізації / А.В. Ставицький // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://www.andriystav.cc.ua/Downloads/Articles/A_066.pdf

5. Щерба Х. І. Розподіл доходів населення та декомпозиція коефіцієнта Джині // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://irbis–nbuv.gov.ua/cgi–bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VNULPM_2013_767_54.pdf

6. Офіційний сайт Центрального розвідувального управління США // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: https://www.cia.gov/library/publications/the–world–factbook/rankorder/2172rank.html

7. List of countries by income equality // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_income_equality

8. Ковязіна К. Щодо удосконалення методики визначення прожиткового мінімуму в Україні // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/articles/1538/

9. Растет или падает экономическое неравенство? // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://myslitel.org.ua/2012/07/rastet–ili–padaet–ekonomicheskoe–neravenstvo/

10. Украинцы тратят на еду в 5 раз больше, чем остальные европейцы // газета «Сегодня». –26 лютого 2014 р.

11. В Україні кількість мільйонерів щороку зростає на півтори тисячі – дослідження // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://www.radiosvoboda.org/content/article/24650124.html

12. Чверть українців мають тіньові доходи – соціолог // [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://zaxid.net/news/showNews.do?chvert_ukrayintsiv_mayut_tinovi_dohodi__sotsiolog&objectId=1279032

13. Харазішвілі Ю. Детінізація заробітних плат як чинник соціального розвитку та забезпечення економічної безпеки України / Ю.М. Харазішвілі, О.П. Коваль // Стратегічні пріоритети. – 2013. – №4. – С. 38–49.

О.О. ДОБРЕНКО,
аспірант, Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Деякі методологічні підходи професійно–кваліфікаційного збалансування робочої сили на професійному ринку праці

Стаття присвячена питанню збалансування професійного ринку праці, яке пов'язане з необхідністю здійснення прогнозної оцінки факторів, що впливають на його формування та розвиток. Доведено, що окремі підприємства організації не володіють повною інформацією щодо професійного ринку праці і не в змозі визначити реальну потребу у кваліфікованих кадрах з урахуванням таких факторів. Вказано, що з метою забезпечення збалансованості професійного ринку праці та системи професійної освіти необхідно визначати прогнозну потребу професійного ринку праці у спеціалістах і робітниках різних професій, обсягах їх підготовки та перепідготовки з урахуванням демографічних тенденцій.

У статті розроблені деякі методологічні підходи щодо збалансування професійного ринку праці, які дозволяють простежити тенденції та виявити закономірності процесу відтворення робочої сили.

Ключові слова: *національний ринок праці, професійний ринок праці, збалансованість професійного ринку праці.*

А.А. ДОБРЕНКО,
аспирант, Бердянский университет менеджмента и бизнеса

Некоторые методологические подходы профессионально–квалификационного сбалансирования рабочей силы на профессиональном рынке труда

Статья посвящена вопросу сбалансированности профессионального рынка труда, который связан с необходимостью осуществления прогнозной оценки факторов, влияющих на его формирование и развитие. Доказано, что отдельные

© О.О. ДОБРЕНКО, 2014

предприятия, организации не владеют полной информацией о профессиональном рынке труда и не в состоянии определить реальную потребность в квалифицированных кадрах с учетом некоторых факторов. Указано, что в целях обеспечения сбалансированности профессионального рынка труда и системы профессионального образования необходимо определять прогнозную потребность профессионального рынка труда в специалистах и рабочих разных профессий, объемах их подготовки и переподготовки с учетом демографических тенденций.

В статье разработаны некоторые методологические подходы к сбалансированию профессионального рынка труда, позволяющие проследить тенденции и выявить закономерности процесса воспроизводства рабочей силы.

Ключевые слова: *национальный рынок труда, профессиональный рынок труда, сбалансированность профессионального рынка труда.*

The article focuses on a balance of professional labor market, which is the need of the prognostic assessment of factors influencing its formation and development. We prove that the individual businesses, organizations do not have full information about the professional labor market and are unable to determine the real need for qualified personnel, taking into account certain factors. Stated that, in order to balance the professional labor market and vocational training system is necessary to determine projected needs of professional labor market for specialists and workers of different professions, their volume of training and retraining in response to demographic trends.

In the paper, we develop some of the methodological approaches to balance the professional labor market, which allow to track trends and identify patterns of reproduction of labor.

Keywords: *national labor market, professional labor market, balancing professional labor market.*

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин у сучасній економіці вносить деякі корективи в механізм зайнятості, породжує перелік питань щодо процесів і механізмів, які зумовлюють ефективне функціонування ринкової системи у трудовій сфері. Ринок праці виконує різноманітні функції. Більшість економістів як найважливішу функцію виділяють регулювання рівня чи зайнятості «регулювання співвідношення попиту та пропозиції трудових послуг» [1].

Національний ринок праці – ринок праці окремо взятої країни, де важливішою складовою ринкової економіки є саме робоча сила. Стан національного ринку праці залежить від ситуації в економіці країни в цілому, в якій діють правові і нормативні акти і накладають певний відбиток на його формування і функціонування [2]. Своєю чергою, ринок праці – це структура, яка забезпечує потреби видів економічної діяльності в робочій силі, яка активно впливає на динамічні процеси розвитку економіки.

У період сталого економічного зростання необхідним завданням економіки є досягнення збалансування між обсягами пропозиції робочої сили і попиту на неї на державному та регіональних професійних ринках праці. Особливої актуальності також набувають питання гнучкого реагування системи підготовки фахівців у відповідності до потреб професійного ринку праці. Підвищення ефективності системи підготовки фахівців із вищою освітою та робітників вимагає комплексного і системного підходів до вирішення методологічних основ збалансування професійного ринку праці.

Метою статті є розробка деяких методологічних підходів щодо збалансування професійного ринку праці, які дозволять простежити тенденції та виявити закономірності процесу відтворення робочої сили.

Виклад основного матеріалу. На даному етапі розвитку економіки України спостерігається диспропорція у структурі випуску фахівців із вищою освітою і робітничих кадрів з попитом на них, наявність значного безробіття серед випускників вищих та професійно–технічних навчальних закладів, працевлаштування робітників не за фахом. Головною проблемою системи підготовки фахівців є те, що вона орієнтована не на вимоги та потреби регіональних та державного професійних ринків праці, а на попит населення, престиж на окремі спеціальності.

Причиною професійно–кваліфікаційного дисбалансу між потребами професійного ринку праці та підготовкою кадрів є відсутність прогнозування потреб ринку в працівниках у професіональному розрізі. Відсутня державна статистична звітність про професійну відповідність попиту і пропозиції на професійному ринку праці. Статистичні дані державної служби зайнятості щодо професій, які мають незайняті громадяни та кількості вакансій у професійному розрізі є дуже неповними, оскільки охоплюють тільки зареєстровану частину професійного ринку праці. Однак багато реальних безробітних не звертаються до центру зайнятості. Значна частина підприємств не подає відомостей про вакансії або інформує лише про потребу в некваліфікованих робітниках. Для забезпечення більш повної інформації, яка дасть змогу прогнозувати розвиток професійного ринку праці, дослідження попиту і пропозиції за окремими професіями має здійснюватися з урахуванням тих чинників, які найбільшою мірою впливають на робочу силу та її пропозицію. Розрахунок та визначення перспективної потреби в робочій силі за професійно–кваліфікаційним складом має стати економічним підґрунтям професійної орієнтації населення, його професійного навчання, розподілу та використання робочої сили [3].

При плануванні та прогнозування кадрів вирішальна роль повинна відводитися державі. Головним принципом системи планування і прогнозування обсягів і структури підготовки кадрів повинна стати чітка орієнтація на кількість фахівців, які потрібно готувати і які підприємства мають потребу у даних фахівцях.

Основними суб'єктами взаємодії ринку освітніх послуг та професійному ринку праці виступають:

– держава (в особі центральних і місцевих органів влади);

– навчальні заклади усіх форм власності;

– роботодавці (підприємства, установи, організації, спілки роботодавців);

– окремі особи (абітурієнти, студенти, випускники, молоді фахівці, наймані працівники зі стажем роботи).

Кожен з цих суб'єктів має власні цілі, які не завжди співпадають з інтересами інших суб'єктів, що за умов відсутності комплексної системи узгодження їх цілей та дій на засадах збалансованості інтересів партнерства призводить до негативних наслідків на професійних ринках праці (див. рис.).

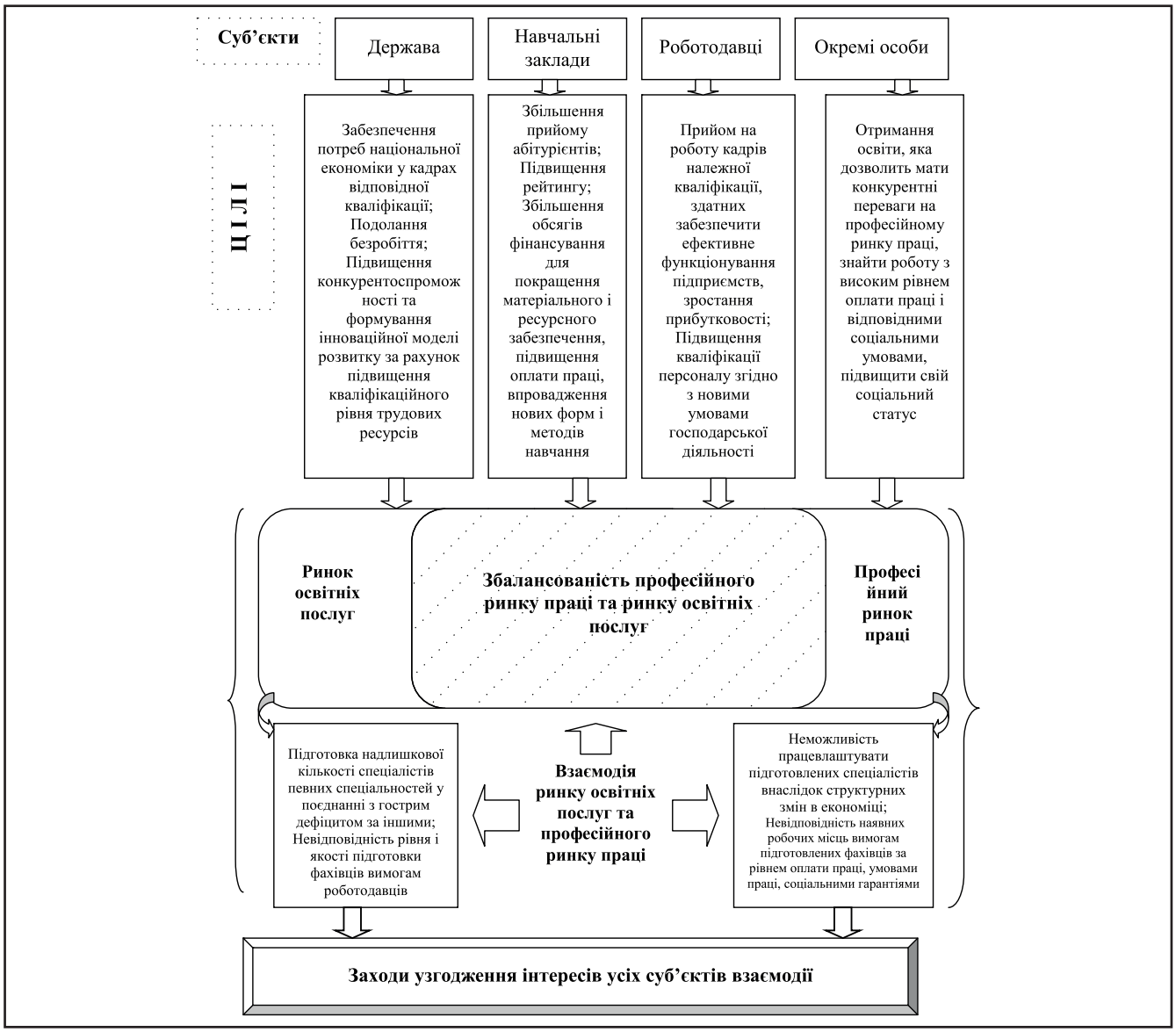
У той же час в цих питаннях є низка невирішених проблем. Зокрема, існуюча система освіти і формування державного замовлення на підготовку фахівців не пом'якшує, а навпаки, збільшує дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили. Обсяги, структура і якість підготовки кадрів усе більше орієнтуються не на реальні потреби економіки, а на сформовані стереотипи населення в освітніх послугах, інтереси окремих навчальних закладів тощо.

Сутність нової державної політики в галузі освіти має базуватися на переході від галузевого до переважно регіонального розвитку системи професійної освіти. Тому розроблення та застосування науково обґрунтованих методологічних підходів визначення потреб держави у спеціалістах з різним рівнем кваліфікації та обсягів державного замовлення з урахуванням реальної ситуації на професійному ринку праці сприятиме економічному, раціональному і ефективному використанню бюджетних коштів, а також забезпеченню реальної потреби держави у фахівцях робочої професії та спеціалістах з вищою освітою.

І етап – визначення пріоритетів і перспектив розвитку економіки. На підставі Програми розвитку України до 2015 року, програм дій уряду, Цілей розвитку тисячоліття, бюджетів України на 2012–2015 років та інших державних цільових програм визначаються пріоритети і потреби економіки в трудових ресурсах.

ІІ етап – визначення потреб економіки в трудових ресурсах за видами економічної діяльності з врахуванням структурних змін. Складається з оцінки демографічних процесів та потреб у робочих місцях для населення, яке досягає працездатного віку, з визначенням кількості навчального резерву.

ІІІ етап – визначення обсягів випуску фахівців для державних потреб у відповідності з державним замовленням на підготовку фахівців з вищою освітою. Надається на підставі інформації МОН – кількість випускників різних рівнів акре-



Механізм збалансованості професійного ринку праці

Джерело: розроблено автором

дитації (I–IV) денної форми навчання за освітньо–кваліфікаційними рівнями та джерелами фінансування.

IV етап – приведення у відповідність потреб економіки в трудових ресурсах з випуском фахівців. З метою збалансування потреб економіки та професійного ринку праці в трудових ресурсах з обсягами випуску фахівців доцільно застосовувати модель балансових розрахунків. З цією метою варто використовувати такі показники:

– наявність працівників по галузях;

– потреба у фахівцях, всього, у тому числі: потреба у фахівцях на заміщення вибулих фахівців, потреба у фахівцях на розвиток виробництва;

– випуск фахівців, всього, у тому числі: фахівців, які навчалися за кошти державного бюджету;

– кількість незайнятих працівників;

– працевлаштування фахівців, у тому числі фахівців, які навчалися за бюджетні кошти.

Балансові розрахунки потреб економіки в трудових ресурсах з обсягами випуску фахівців та робітничих кадрів виконуються для наступних періодів: очікуваного, поточного, коротко–, середньо– та довгострокового прогнозування.

Джерелом надходження даних показників потреби економіки в трудових ресурсах з обсягами випуску фахівців та робітничих кадрів за видами економічної діяльності є моніторинг Державної служби зайнятості. Для цього пропонуються дві форми для балансових розрахунків: балансовий розрахунок потреби у фахівцях за видами економічної діяльності та балансовий розрахунок додаткової потреби у фахівцях за видами економічної діяльності.

Показники чисельності випуску фахівців надходять з Міністерства освіти і науки України.

Дані про кількість незайнятих працівників та працевлаштування фахівців надходять з моніторингу Державної служби зайнятості.

Зведений розрахунок потреб економіки в трудових ресурсах з обсягами випуску фахівців здійснюється у такій послідовності: визначення показників потреби у фахівцях в розрізі професій; визначення показників потреби у фахівцях за видами економічної діяльності; визначення загального обсягу потреби у фахівцях ВНЗ [4].

Показники потреби у фахівцях у розрізі професій розраховуються за формулою 1:

$$Ч^t_{пі} = Ч^t_{вибі} + Ч^t_{рі}, \quad (1)$$

де $Ч^t_{пі}$ – потреба у фахівцях, чол.;

$Ч^t_{вибі}$ – потреба у фахівцях на заміщення вибулих фахівців, чол.;

$Ч^t_{рі}$ – потреба у фахівцях на розвиток виробництва, чол.;

i – індекс професій (*i=1,..., nj*);

j – індекс видів економічної діяльності (*j=1,..., m*);

t – індекс розрахункового періоду.

Показники випуску фахівців, які навчалися за кошти державного бюджету у розрізі професій, розраховуються на підставі визначених обсягів прийому в прогнозному році і коефіцієнту випуску фахівців (формула 2):

$$Ч^t_{вдіі} = Ч^t_{пдіі} \cdot K^t_{вдіі}, \quad (2)$$

де $Ч^t_{вдіі}$ – випуск фахівців, які навчалися за кошти державного бюджету в році t перспективи, чол.;

$Ч^t_{пдіі}$ – обсяги прийому студентів за кошти державного бюджету в році *t* перспективи, чол.;

$K^t_{вдіі}$ – коефіцієнт випуску фахівців, розраховується як співвідношення обсягів студентів, які закінчили навчання за держзамовленням у відведений термін і обсягів студентів, прийнятих на навчання.

Прогнозування обсягів випуску фахівців, які навчалися за кошти фізичних та юридичних осіб, здійснюється за формулою 3:

$$Ч^t_{вфіі} = Ч^{t-1}_{пфіі} \cdot T^t_{пфіі} \cdot K^t_{вфіі}, \quad (3)$$

де $Ч^t_{вфіі}$ – випуск фахівців, які навчалися за кошти фізичних та юридичних осіб в році t перспективи, чол.;

$Ч^{t-1}_{пфіі}$ – обсяги прийому студентів за кошти фізичних та юридичних осіб у базовому році *t*–1, чол.;

$T^t_{пфіі}$ – темпи зростання обсягів прийому за кошти фізичних та юридичних осіб у році *t* перспективи з урахуванням дії наступних чинників: збільшення або зменшення обсягів прийому студентів за кошти державного бюджету в прогнозному періоді; введення законодавчих актів, які розширюватимуть або блокуватимуть обсяги прийому за кошти фізичних та юридичних осіб; неадекватність плати за навчання темпам зростання життєвого рівня населення (%);

$K^t_{вфіі}$ – коефіцієнт випуску фахівців, які навчалися за кошти фізичних та юридичних осіб (розраховується як співвідношення обсягів студентів, які закінчили навчання за кошти фізичних та юридичних осіб у відведений термін і обсягів студентів, прийнятих на навчання).

Розрахунки загальних показників випуску фахівців, які навчались за всіма джерелами фінансування, в розрізі професій здійснюються за формулою 4:

$$Ч^t_{вії} = Ч^t_{вдіі} + Ч^t_{вфіі}, \quad (4)$$

де $Ч^t_{вії}$ – випуск фахівців, які навчалися за всіма джерелами фінансування, чол.;

$Ч^t_{вдіі}$ – випуск фахівців за кошти державного бюджету, чол.;

$Ч^t_{вфіі}$ – випуск фахівців за кошти фізичних та юридичних осіб, чол.

Для оцінки збалансованості ринку праці визначається співвідношення показників потреби у фахівцях, випуску фахівців і незайнятих працівників розрахунком величин нестачі або надлишку фахівців (формула 5):

$$\Delta Ч^t_{ij} = Ч^t_{пij} - Ч^t_{вij} - Ч^t_{нзij}, \quad (5)$$

де $\Delta Ч^t_{ij}$ – нестача або надлишок фахівців, чол.;

$Ч^t_{пij}$ – потреба у фахівцях, чол.;

$Ч^t_{вij}$ – випуск фахівців, чол.;

$Ч^t_{нзij}$ – кількість незайнятих працівників, чол.

Розрахунки показників потреб економіки в трудових ресурсах з обсягами випуску фахівців за видами економічної діяльності здійснюються за формулами 6–8:

$$Ч^t_{пj} = \sum_{i=1}^{n_j} Ч^t_{пij}, \quad (6)$$

$$Ч^t_{вj} = \sum_{i=1}^{n_j} Ч^t_{вij}, \quad (7)$$

$$\Delta Ч^t_{j} = \sum_{i=1}^{n_j} \Delta Ч^t_{ij}, \quad (8)$$

де $Ч^t_{пj}$ – потреба у фахівцях, чол.;

$Ч^t_{вj}$ – випуск фахівців, чол.;

$\Delta Ч^t_{j}$ – нестача або надлишок фахівців, чол.;

i – індекс професій (*i=1,..., nj*);

j – індекс видів економічної діяльності (*j=1,..., m*);

t – індекс розрахункового періоду.

Розрахунки загальних показників потреб забезпечення економіки в трудових ресурсах з обсягами випуску фахівців здійснюються за формулами 9–11:

$$Ч^t_{п} = \sum_{j=1}^{m} Ч^t_{п\,j}, \quad (9)$$

$$Ч^t_{в\,j} = \sum_{j=1}^{m} Ч^t_{в\,j}, \quad (10)$$

$$\Delta Ч^t_{j} = \sum_{j=1}^{m} \Delta Ч^t_{j}, \quad (11)$$

де $Ч^t_{п}$ – потреба у фахівцях, чол.;

$Ч^t_{в\,j}$ – випуск фахівців, чол.;

$\Delta Ч^t_{j}$ – нестача або надлишок фахівців, чол.;

j – індекс видів економічної діяльності;

t – індекс розрахункового періоду.

Для розрахунку потреби у робочій силі можна взяти методику обчислення прогнозної додаткової потреби у працівниках, розроблену дослідниками Донецького національного університету та Інституту економіки промисловості та метод анкетування керівників підприємств. Розрахунки необхідно виконувати в декілька етапів:

– анкетне опитування керівників підприємств регіону з запропонуванням самостійно оцінити власну потребу у працівниках різних категорій та об'єми виробництва у прогнозний період;

– складання прогнозу статевовікової структури населення, що дозволить зробити оцінку та прогнозування впливу демографічних факторів на попит і пропозицію робочої сили;

– розрахунок темпів зростання обсягу виробництва та продуктивності праці, що дозволить розрахувати прогнозну чисельність штатних працівників на відповідний період часу;

– розрахунок середнього коефіцієнту плинності кадрів;

Розрахунок прогнозної додаткової потреби виконується за допомогою формули 12 [1]:

$$S_{дод} = S_{прог} - S_{факт} \cdot P_{\bar{x}} \cdot K_{пл}, \quad (12)$$

де $S_{дод}$ – загальна чисельність додаткової потреби;

$S_{прог}$ – прогнозна чисельність на даний період прогнозу;

$S_{факт}$ – фактична чисельність (базовий період);

$\overline{x}$ – середній вік зайнятих на теперішній період часу;

$K_{пл}$ – коефіцієнт плинності;

P_x – коефіцієнт дожиття для зайнятих у віці $\tilde{o}$ років.

Для більш повного аналізу професійного ринку праці у перспективі при прогнозування додаткової потреби у кадрах доцільно також враховувати вплив наступних факторів.

Перш за все це врахування фактора зростання продуктивності праці. Зростання обсягів виробництва та продуктивності праці незмінно призводить до збільшення потреби у працівниках. Розрахунок темпів зростання виконується на підставі даних про перспективи розвитку галузей, наведених у Програмі науково–технічного розвитку регіону. Показник продуктивності праці також тісно пов'язаний та прямо залежить від збільшення чи зменшення інвестування галузі. При збільшенні інвестування окремої галузі можливим стає прогнозування збільшення потреби у працівниках.

Другий фактор, від якого залежить попит на працівників на професійному ринку праці, – це структурні зміни в економіці. Структурні зміни в економіці формують попит на товари та послуги, що здійснює вплив на формування потреби у робітниках. Прогнозування попиту на окремі товари дасть змогу спрогнозувати збільшення чи зменшення попиту на працівників, що беруть участь у виробництві відповідного товару. Збільшення попиту можливо прогнозувати, спираючись на маркетингові дослідження. З прикладу зарубіжного досвіду можна зробити висновок, що збільшення доходів населення, формування середнього та заміжнього класу незмінно призводить до підвищення попиту на робітників сфери послуг (няні, домогосподарки, садівники тощо). Таким чином, розвиток та стабілізація економіки України, зростання добробуту її населення незмінно буде супроводжуватися зростанням сфери послуг та зміною у бік зростання потреби в робітниках цієї сфери.

Третім фактором, що доцільно враховувати при розробці прогнозів зміни у попиті на робочу силу, є зміна у структурі кадрів. При прогнозуванні зміни у структурі кадрів необхідним є врахування впливу НТП. При наявності високого попиту на працівників простих професій розвиток прогресу, впровадження підприємствами інноваційних технологій та видів продукції обов'язково призводитиме до зростання попиту на кваліфікованих робітників, фахівців із вищою освітою та на робітників, що мають особливу, більш високу підготовку і навички.

Обґрунтування потреби професійного ринку праці, його структури та прогнозних показників дасть змогу більш тісно пов'язати підготовку необхідних спеціалістів та раціональне використання бюджетних коштів на їхню підготовку [5].

Таким чином, для збалансування професійного ринку праці держава повинна розв'язати низку завдань щодо:

– сприяння розширенню сфери використання нових робочих місць відповідних професій на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності та господарювання відповідно до сучасного техніко–технологічного рівня, умов та рівня оплати праці. В умовах фінансово–економічної кризи пріоритети належать розвиткові всієї інфраструктури, автобанів, залізничного, колійного господарства тощо;

– забезпечення формування робочої сили за обсягами, професійним складом, освітньо–кваліфікаційними рівнями відповідно до перспектив потреб територіальних ринків праці;

– створення умов для працевлаштування молоді після закінчення загальноосвітніх, професійних навчальних закладів (ВНЗ, ПТНЗ).

Висновки

Таким чином, збалансування професійного ринку праці пов'язане з необхідністю здійснення прогнозної оцінки факторів, які безпосередньо впливають на його формування та розвиток. Це насамперед темп соціально–економічного розвитку держави, демографічна ситуація, попит і пропозиція робочої сили в професійно–кваліфікаційному розрізі. Дослідженням доведено, що окремі підприємства не володіють повною інформацією щодо професійного ринку праці і не в змозі визначити реальну потребу у кваліфікованих кадрах з урахуванням таких факторів, як модернізація, структурна перебудова економіки, виникнення нових об'єктів у регіонах тощо. Тому з метою забезпечення збалансованості професійного ринку праці та системи професійної освіти необхідно визначати прогнозну потребу професійного ринку праці у спеціалістах і робітниках різних професій, обсягах їх підго–

товки та перепідготовки з урахуванням демографічних тенденцій та мати систему національних та спеціальних професійних стандартів, що містять загальні кваліфікаційні вимоги до працівників.

Досліджено, що формування робочої сили за обсягами, професійним складом, освітньо–кваліфікаційним рівнем відповідно до поточних і перспективних потреб територіальних професійних ринків праці, активна політика держави в цих умовах повинна спрямовуватись на створення сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для розв'язання низки проблем в частині переорієнтації ринку освітніх послуг на потреби роботодавців, попит професійного ринку праці, підвищення конкурентоспроможності працівників, сприяння інтеграції професійної освіти в європейський простір. У роботі розроблено деякі методологічні підходи щодо збалансування професійного ринку праці, які базуються на здійсненні балансу робочої сили в розрізі регіонів, який дозволяє простежити тенденції та виявити закономірності процесу відтворення робочої сили з метою макроекономічного моніторингу та планування розвитку людських ресурсів.

Список використаних джерел

1. Марцинкевич В., Соболева И. Экономика человека: пособие для аспирантов и преподавателей ВУЗов / В. Марцинкевич, И. Соболева – М.: Аспект–Пресс, 1995. – 245 с.

2. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие. Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд–во «Экзамен», 2004. – 416 с.

3. Гриньова В.М., Самойленко В.В. Ринок праці: Теоретико методологічні засади та напрямки розвитку: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 168 с.

4. Савченко В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах // Ж–л «Україна: аспекти праці». – 2003. – №4. – С. 23–29.

5. Солдатова І.В. Методологія визначення перспективної потреби у робочій силі // Вісник Хмельницького національного університету – 2006. – №5. – С. 92–96.