

О.В. Астахова

Моніторинг вакансій на ринку праці за допомогою Інтернет-ресурсу

Обґрунтовано необхідність систематичного моніторингу ринку праці, проведення маркетингових досліджень із метою планування та здійснення активної політики на ринку праці, прогнозування виникнення критичних ситуацій і при необхідності – внесення тих чи інших корективів.

Ключові слова: ринок праці, моніторинг вакансій, маркетингові дослідження, інформаційні технології, Інтернет.

The article justifies the necessity of systematic monitoring of the labour market and conducting market research in order to plan and implement pro-active policy in the labour market, to predict critical situations, and if necessary, to make certain corrections.

Keywords: labour market, monitoring of vacancies, market research, information technology, the Internet.

Постановка проблеми. Управління кадровим потенціалом вимагає постійного моніторингу ринку праці та ринку освітніх послуг, у т.ч. – даних про відповідність попиту і пропозиції робочої сили у розрізі професій і спеціальностей, видів економічної діяльності, а також інформації про причини дисбалансу ринку праці, оскільки в даний час звітні, статистичні та аналітичні дані органів державної статистики недостатні для інформаційного забезпечення та формування показників диференційованого обліку працюючих у розрізі професій і спеціальностей. За одними і тими ж професіями і спеціальностями одночасно є незадоволений попит і надлишкова пропозиція робочої сили, так як, з одного боку, роботодавцям потрібні робітники високої кваліфікації, а з другого – рівень пропонованої працівникам оплати праці не задовольняє їхні потреби.

Одночасно з цим у громадській думці сформувався перелік окремих престижних професій і спеціальностей, які в силу перевиробництва виявляються незатребуваними на ринку праці. Це відбувається через недостатні інформаційні взаємозв'язки ринку праці та ринку освітніх послуг.

Проблема загострюється не лише через відсутність відпрацьованої системи моніторингу, а й через різноплановість та складність отримання інформації про стан трудового потенціалу.

Для того, щоб приймати обґрунтовані рішення на ринку праці, необхідно володіти достовірною, докладною і своєчасною інформацією. Систематичний збір, відображення та аналіз даних про проблеми, пов'язані з функціонуванням ринку праці, складають зміст маркетингових досліджень. Щоб бути ефективними, ці дослідження, по-перше, повинні носити систематичний харак-

тер (з багатьох проблем ринку робочої сили – у формі моніторингу); по-друге, спиратися на спеціально відібрану інформацію; по-третє, здійснювати певні процедури збору, узагальнення, обробки та аналізу даних; по-четверте, використовувати спеціально розроблені для цілей аналізу інструменти.

Відсутність дієвого інструментарію для вирішення даної проблеми знижує ефективність використання трудових ресурсів, уповільнює темпи економічного зростання, веде до збіднення населення, провокує соціальні конфлікти [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Маркетинг ринку праці стає все більш затребуваним. Значна кількість публікацій і досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів – В. Буланова, І. Бестужева-Лади, І. Бушмаріна, Б. Бреєва, О. Голодець, В. Гімпельсона, Т. Горбачової, А. Дадашева, І. Заславського, Р. Колосової, П. Косова, А. Котляра, Д. Ліппольдта, Л. Леонтєвої, Г. Мелікьяна, В. Прігаріна, В. Похвоцева, Е. Саруханова, П. Самуельсона, М. Скаржинського, С. Фішер, В. Шеметова та ін. – присвячена проблемам становлення і розвитку ринку праці.

Однак у літературі недостатньо відображені питання взаємодії ринку професійних освітніх послуг із ринком праці; питання маркетингу ринку праці; питання, пов'язані з маркетинговими дослідженнями ринку праці у взаємозв'язку, що його забезпечують, – які особливо актуальні в даний час і вимагають глибокого вивчення [1].

Формулювання цілей статті. З метою створення ефективного механізму формування, відтворення та розвитку трудового потенціалу, для забезпечення його стійкого інноваційного розвитку, врахування змін у соціально-економічних і демографічних процесах актуальною є задача розробки методичних основ прогнозування та моніторингу трудового потенціалу в розрізі регіональних утворень.

Розробка методологічних основ моніторингу і прогнозування трудового потенціалу дозволить підвищити оперативність і повноту збору даних про його

Астахова Оксана Василівна, кандидат економічних наук, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (Київ).

стан, поліпшити якість прогнозування та визначити конкретні заходи, спрямовані на розвиток трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Співробітниками науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень проблем ринку праці ІПК ДСЗУ зроблена спроба визначення:

- інформаційно-аналітичної бази прогнозування та технологій моніторингу потреби в трудових ресурсах в територіальному і професійно-кваліфікаційному розрізах;
- переліку показників для аналізу і оцінки трудового потенціалу;
- методики/технології моніторингу трудового потенціалу в територіальному та професійно-кваліфікаційному розрізах.

Вирішити названі проблеми допомагають сучасні інформаційні технології. Ключову роль серед них відіграють комп'ютерні інформаційні системи та Інтернет. Завдяки всебічному поширенню й використанню комп'ютерних технологій, в них зібрана інформація практично з усіх галузей людської діяльності. У той же час вони дозволяють отримати зручний оперативний доступ практично до будь-якого виду інформації, що зберігається в різних мережах і базах даних [4].

Bigmir.net – один із найбільших інтернет-порталів України. Середньомісячна аудиторія – 3,1 млн. На початку 2000-х рейтинг сайтів від Bigmir.net став одним із найвищих в українському Інтернеті (поряд із Ping і Rambler).

За критерієм “володіння сайтами, що найбільш відвідуються”, лідирують два рейтинги – Ping і Bigmir.

Усі інші українські рейтинг-системи поки не досягли рівня для конкуренції з ними. Bigmir за лічильниками нараховує більше відвідувань, ніж Ping.

За даними облікової системи Bigmir:

- загальна кількість зареєстрованих веб-ресурсів (сайтів) із працевлаштування в Україні **у жовтні 2012 р.** становила **1531** одиницю;
- з них **250** – постійно відвідувани регіональні веб-ресурси з працевлаштування;
- кількість постійно відвідуваних веб-сайтів регіональних центрів Державної служби зайнятості України, на яких є пропозиції роботи як в регіоні, так і за його межами, – **25**.

Відвідуваність регіональних, загальноукраїнських сайтів та сайтів Державної служби зайнятості України з працевлаштування може бути визначена за показником **середньої кількості** відвідувачів сайтів із працевлаштування **за одну добу** (хостів).

Середньодобова відвідуваність регіональних та загальноукраїнських сайтів із працевлаштування **складає 385 416** хостів (відвідувань).

За рейтинговою оцінкою, перше місце серед загальноукраїнських та регіональних веб-ресурсів із працевлаштування посідає Український сервер із працевлаштування **WORK.ua – робота у Києві та Україні** – із загальною кількістю відвідувань **64 773** хостів **на добу** (8,64% від загальної кількості).

Лише цей сайт щотижня висвітлює статистичні дані по кількості вакансій і рівню заробітної плати по регіонах України і сферах діяльності.

Друге місце за кількістю відвідувань на добу належить Українському порталу роботи **Rabota.ua** – **48 706** хостів (7,01%). Цей сайт надає також інформацію про кількість вакансій по Україні за критеріями: повна зайнятість, неповна зайнятість, сезонна (тимчасова) робота; стажування (практика); віддалена робота; проектна робота по Україні в цілому. Також сайт дає можливість відслідковувати кількість вакансій за посадами.

Далі за рейтингом професійного ресурсу з пошуку роботи і підбору персоналу слідує сайти: JOBS.UA (6,81%), RABOTAPLUS.ua (3,28%), HeadHunter (hh.ua) (2,52%), SuperJob.UA (1,46%), AllJob.com.ua (1,31%).

Інші сайти обіймають менше одного відсотка за показником відвідувань.

Так, сайт Державної служби зайнятості України <http://www.trud.gov.ua/Trud.gov.ua/> займає 0,70% від загальної кількості відвідувань сайтів із працевлаштування і посідає восьму позицію в рейтингу “Робота” по українських хостах. На ньому відсутня будь-яка статистика стосовно кількості вакансій, заробітної плати тощо.

Finance.bigmir.net/jooble/ надає також дані про кількість вакансій відносно рівня заробітної плати.

Для нашого дослідження ми скористалися даними сайтів **WORK.ua, Rabota.ua, Finance.bigmir.net/jooble/**.

Аналізуючи наповнення баз вакансій і резюме основних українських сайтів із пошуку роботи, можна відстежити поточні тенденції та вимоги ринку праці. Ми звернули увагу саме на вакансії, так як аналіз резюме особливого інтересу не становить.

Необхідною складовою моніторингу ринку праці є огляди **заробітних плат** (мінімальних, середніх, максимальних), які цікавлять як роботодавців, так і безробітних. Такі дані **щоденно** відстежуються нами за допомогою сайту **Finance.bigmir.net/jooble/** відповідно до доступної на сайті класифікації розміру заробітних плат в цілому по Україні, яка наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація розміру заробітних плат на сайті **Finance.bigmir.net/jooble/**

200	1500
400	2500
600	4000
1000	6000
1500	10000
2000	15000

Також одним із дуже важливих і необхідних видів досліджень є рейтинги найбільш затребуваних професій на ринку в цілому (іноді і в певному сегменті) та огляди заробітних плат спеціалістів. Моніторинг **затребуваних вакансій** по окремих сферах діяльності здійснюється нами на основі даних про **кількість вакансій по окремих сферах діяльності і середніх заробітних плат по ним щотижнево** (відповідно до наявної на сайті **WORK.ua** інформації) по Україні в цілому та у розрізі 25 регіонів (табл. 2).

Важливою для аналізу вакансій на ринку праці є також інформація відносно повної чи часткової зайнятості

Таблиця 2

Статистика заробітних плат по Україні по окремих сферах діяльності

Сфери діяльності	на 01.10.2012	
	Середня зарплата, грн	Кількість вакансій
ІТ, комп'ютери, Інтернет	6757	4160
Адміністрація, керівництво середньої ланки	5505	3694
Бухгалтерія, аудит	3915	2516
Готельно-ресторанний бізнес, туризм	3254	2772
Дизайн, творчість	4695	1011
Краса, фітнес, спорт	3520	1211
Культура, музика, шоу-бізнес	4465	448
Логістика, склад, ЗЕД	3427	2864
Маркетинг, реклама, PR	3889	2960
Медицина, фармацевтика	4616	1434
Нерухомість	5049	645
Освіта, наука	4076	1351
Охорона, безпека	2593	707
Продаж, закупівля	4516	10541
Робочі спеціальності, виробництво	3845	4750
Роздрібна торгівля	3261	4319
Секретаріат, діловодство, АГВ	2926	2470
Сільське господарство, агробізнес	4891	453
ЗМІ, видавництво, поліграфія	3458	1192
Страховання	5057	402
Будівництво, архітектура	4772	2658
Сфера обслуговування	3322	4674
Телекомунікації та зв'язок	3341	1247
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	10125	804
Транспорт, автобізнес	4421	2841
Управління персоналом, HR	4852	619
Фінанси, банк	3828	1966
Юриспруденція	3549	488
Інші сфери діяльності	3975	118
Середня заробітна плата	3830	

Джерело: www.work.ua/stat/

сті, сезонної/тимчасової роботи, віддаленої, проектної роботи, а також стажування/практики студентів.

Ця інформація у розрізі **38 галузей** (FMCG, HR, ІТ, ІТ-консалтинг/Послуги/Виробництво обладнання; Автомобільна промисловість та Автобізнес; АПК (Агропромисловий комплекс); Архітектурні та дизайнерські бюро; Банки, Будівництво; Видавництва та Поліграфія; Готелі; Державний сектор; Електроніка та електротехніка; Енергетика та Енергоносії; Інтернет; Консалтинг/Аудит; Краса/Фітнес/Спорт; Медіа/ЗМІ;

Медицина та охорона здоров'я; Недержавні організації/NGO; Нерухомість і Девелопмент; Освіта; Охорона і Безпека; Промисловість і виробництво; Послуги для бізнесу; Послуги для населення; Ресторани; Реклама і PR-послуги; Розважальні комплекси; Страховання; Телекомунікації/Зв'язок; Торгівля оптова/Дистрибуція/Імпорт-експорт; Торгівля роздрібна/Retail; Транспорт і Логістика; Туризм/Подорожі/Пасажирські перевезення; Фармацевтика; Фінансові послуги; Шоу-бізнес; Юридичні послуги, Інше) і **шести категорій посад** (топ-менеджер; менеджер середньої ланки; старший спеціаліст; спеціаліст; спеціаліст початкового рівня; робітничі спеціальності) також відстежується – щодня, щотижня, щомісяця за допомогою сайту **Rabota.ua**.

Висновки: Систематичний моніторинг кадрового ринку дозволяє скласти загальну картину динаміки ринку: співвідношення попиту і пропозиції, реальних та очікуваних зарплат, рівнів зайнятості та оплати праці в різних регіонах, допомагає оцінити зміни та отримати порівняльні дані в синхронному зрізі.

Моніторинг надає ту інформацію, яка дозволяє швидко і грамотно реагувати на зміни у співвідношенні попиту і пропозиції в сфері зайнятості, прогнозувати виникнення критичних ситуацій, планувати і здійснювати активну політику на ринку праці, при необхідності вносити ті чи інші корективи.

Необхідно відмітити, що відповідні дані застарівають дуже швидко – настільки динамічно змінюється ринок праці. Тому необхідно постійно оновлювати дані моніторингу кадрового ринку – не рідше, ніж раз на півроку, а краще раз у квартал. Особливо це стосується досліджень широкого кола професій і видів діяльності [2].

При цьому не варто забувати, що дані інтернет-оглядів є дуже узагальненими, оскільки достовірність таких досліджень залежить безпосередньо від кількості роботодавців і шукачів роботи, котрі звернулися на сайт, а також якості наданої інформації. На підсумкові цифри можуть значно вплинути неадекватні зарплатні пропозиції, що наводяться в деяких розміщених на сайті оголошеннях. Крім того, багато роботодавців навмисно завищують рівень заробітної плати в опублікованих вакансіях з метою залучення необхідних спеціалістів.

Список використаних джерел

1. Бобрушева В.В. Разработка системы обеспечения регионального рынка трудовыми ресурсами на основе маркетинговых исследований : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством" / В.В. Бобрушева. – Иваново. – 1998. – 28 с.
2. Ляховская Н. Мониторинг рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.e-graduate.ru>
3. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы // лекции / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова. – СПб. : Изд. СПбУЭФ, 1997. – 84 с.
4. Успенский И.В. Интернет-маркетинг // учебник / под ред. И.В. Успенский – СПб. : Изд-во СПбГУЭиФ, 2003. – 362 с.

Стаття надійшла 03.07.2013