

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 331.5

О. О. Добренко

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГНОЗУВАННЯ НА ПРОФЕСІЙНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. У статті освітлено питання гнучкого реагування системи підготовки фахівців відповідно до потреб професійного ринку праці; розглянуто організаційно-методичні підходи до прогнозування обсягів підготовки кадрів; узагальнено наявні переваги, недоліки, сфери застосування кожного з методів; з'ясовано доцільність використання методу нормативів насиченості; сформовано засади перспектив подальшої побудови інноваційної моделі економіки; зроблена порівняна характеристика основних методів прогнозування обсягів підготовки фахівців з вищою освітою.

Ключові слова: державне регулювання ринку праці, зайнятість, організаційно-методичне забезпечення, методи прогнозування, ринок праці.

Summary. The article covers the issue of flexible response of the system of training specialists in accordance with the needs of the professional labor market; organizational and methodological approaches to forecasting the volume of personnel training are considered; generalized available advantages, disadvantages, scope of each method; the expediency of using the saturation rate method has been clarified; the foundations of the prospects for the further construction of the innovation model of the economy are formed; Comparative characteristics of the main methods for forecasting the volumes of training of specialists with higher education are made.

Key words: state regulation of the labor market, employment, organizational and methodological support, methods of forecasting, labor market.

Постановка проблеми. Задля забезпечення 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 відповідно до потреб професійного ринку праці. Підвищення ефективності системи підготовки фахівців з вищою освітою та робітників вимагає комплексного і системного підходів до вирішення методологічних основ збалансування професійного ринку праці.

На сучасному етапі розвитку економіки України спостерігається диспропорція у структурі випуску фахівців з 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 і потреби регіональних та державного професійних ринків праці, а на попит населення, престиж на окремі спеціальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Останні дослідження, присвячені удосконаленню організаційно-економічного забезпечення прогнозування на професійному ринку праці, істотно збагачені новими теоретико-методологічними та прикладними здобутками, які розглядають вказану проблематику. Вирішенню цього питання присвячено наукові праці вітчизняних вчених: С. І. Бандура, І. К. Бондар, В. Ф. Беседіна, О. В. Григор'єва, М. І. Долішнього, С. М. Злупко, О. М. Левченка, Н. В. Ушенко, Г. В. Ярошенко та ін., а також наукові праці зарубіжних вчених — В. В. Томилова, Л. Н. Семеркова, А. Муравйової.

Мета статті — розглянути організаційно-методичні підходи до прогнозування обсягів підготовки кадрів з вищою освітою та узагальнити наявні переваги й недоліки, а також сфери застосування кожного з методів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами професійного ринку праці та підготовкою кадрів є відсутність прогнозування потреб ринку в працівниках у професійному розрізі. Відсутня державна статистична звітність щодо

© О. О. Добренко, 2017

Бібліографія ДСТУ:

Добренко О. О. Організаційно-методичне забезпечення прогнозування на професійному ринку праці / О. О. Добренко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2017. — № 3 (39). — С. 17–22.

References (APA):

Dobrenko, O. O. (2017). *Orhanizatsiino-metodychne zabezpechennia prohozuvannia na profesiinomu rynku pratsi* [Organizational and methodological provision of prognosis on the professional market of labor]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 3 (39), 17–22 (in Ukr.).

професійної відповідності 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 [1].

Серед основних методів прогнозування потреб професійного ринку праці у фахівцях можна виокремити кілька підходів (рис. 1).

1. *Штатний метод*. Суть його полягає у визначенні потреби у фахівцях на основі науково розроблених і уніфікованих штатних розкладів і нормативів, складених з урахуванням специфіки кожної галузі. При цьому загальна потреба у фахівцях визначалася шляхом множення перспективного обсягу виробництва на плановий норматив обслуговування, а деталізація за номенклатурою спеціальностей проводилася на основі розроблених у 70-х рр. галузевими міністерствами Типової номенклатури посад та уніфікованого Переліку професій. Цей метод використовувався в основному для узгодження поточних (до 5 років) потреб виробництва й можливостей ВНЗ.

Окрім того, цей метод можна поділити на два підвиди: штатно-номенклатурний та штатно-нормативний методи [2].

Штатно-номенклатурний метод використовується у великих корпораціях і базується на існуючій структурі посад, чим звужує дійсну потребу до цих посад, хоча в кожен момент часу може виявитися, що розвиток корпорації вимагає іншої структури кадрів. Таких змін вказаний метод передбачити не в змозі.

Штатно-нормативний метод базується на нормативах, в яких врахований обсяг певних робіт, які має виконувати фахівець, що буде обіймати певну посаду, і вимагає високого рівня розвитку нормування праці; це пов'язано з необхідністю створення відповідного підрозділу, що також може бути здійснене лише на великих фірмах.

Проте обидва зазначених методи придатні лише для планування короткострокової потреби.

Для визначення потреби на довгий, наприклад, п'ятирічний термін, більш доцільним є використання методу нормативів насиченості.

2. *Нормативний метод*, або, іншими словами, *метод «коефіцієнта насиченості»*, під яким розуміється частка фахівців (кількість фахівців на 1000 працівників), яка повинна витримуватися на підприємствах певної галузі. Цей норматив, установленюваний на десятилітній період з розбивкою на п'ятирічки, почав включатися з 1981 р. як один з основних показників у план соціально-економічного розвитку. На його основі проводилося визначення поточної й перспективної потреби промисловості у фахівцях. По суті, маючи директивний характер як для підприємств, що звітують про його виконання, так і для вищої школи, що здійснює прийом чітко відповідно до певних потреб, норматив забезпечував можливість перспективного прийняттого узгодження їх інтересів.

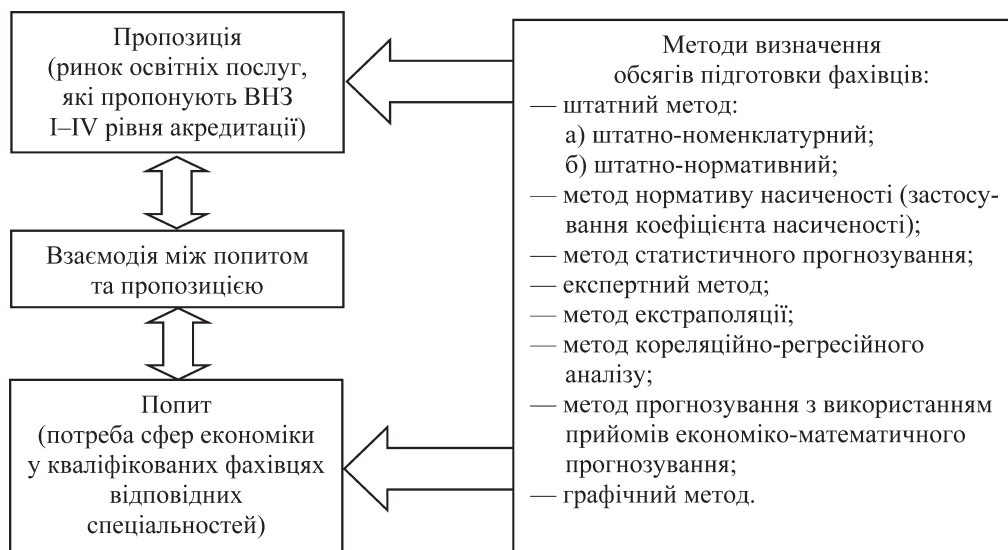


Рис. 1. Основні методи визначення прогнозних обсягів підготовки фахівців для потреб професійного ринку праці (складено автором)

3. *Комбінований метод*, основи якого розроблені в 1958 р. Науково-дослідним економічним інститутом Держплану, є синтезом перших двох методів і передбачає визначення поточної потреби у фахівцях у перші п'ять років планованого періоду прямим розрахунком на основі розроблених типових штатів, а в наступні роки визначення перспективної потреби здійснюється на основі коефіцієнтів насиченості.

Серед основних принципів використовуваного раніше механізму узгодження потреб виробництва й можливостей вищої школи:

— принцип максимальної ефективності взаємодії промисловості й вищої школи, що передбачає використання системи обов'язкового розподілу молодих фахівців;

— принцип державного регулювання й контролю над функціонуванням існуючого механізму, що передбачає персональну відповідальність усіх його суб'єктів за порушення умов (керівники ВНЗ зобов'язані були виконати план розподілу, керівники підприємств — працевлаштувати молодого фахівця, випускники — відробити на підприємстві належний строк);

— принцип безумовної підпорядкованості соціальних потреб у вищій освіті економічним, що обумовлює узгодженість темпів розвитку вищої школи, а відповідно, і її можливостей у підготовці фахівців до росту потреби в них економіки держави.

На початку 90-х років відпрацьований механізм був повністю відкинтий. У результаті вища школа, одержавши імпульс росту від зростання соціальних потреб суспільства, стала екстенсивно розвиватися своєю траєкторією, звільненою від твердого державного регулювання і, що обмежують її розвиток планів зростання виробництва. Тому останніми роками почалися розробки таких методів прогнозу потреб ринку у фахівцях із вищої професійної освіти (ВПО), які були б пристосовані до нових економічних умов і сприяли узгодженню можливостей вищої школи з потребами регіональних економік.

4. *Дослідний метод* передбачає орієнтацію на зразки й співвідношення, що складаються в найбільш розвинених промислових країнах, які мають структурну подібність із вітчизняною економікою.

5. *Розрахунково-аналітичний метод* заснований на екстраполяції професійно-галузевої матриці і дозволяє одержувати прогнозну картину з досить дрібною деталізацією, у основі якої — розрахунки професійної структури за основними галузями економіки. У цьому випадку прогнози галузевої структури є основою для визначення перспективного попиту на професії, який далі визначається методом екстраполяції.

6. *Соціологічний метод*, перевагами якого є потенційні можливості організації постійного

моніторингу попиту на професії та фахівців. Цей метод дозволяє забезпечити максимально можливу територіально-галузеву прив'язку попиту на професії до наявних у регіоні можливостей підготовки кадрів.

Незважаючи на різноманітність можливих підходів до визначення найбільш затребуваних фахівців, практичне використання більшості з них характеризується певними складностями. Найбільш ефективною є комбінація всіх тих методів, що взаємно доповнюють один одного. Але найчастіше у процесі прогнозування ринку праці через відсутність необхідної інформації низки формальних моделей і методів виявляються непридатними. Так, найпростіший з відомих методів прогнозування, в основі якого лежить трендова екстраполяція, не застосовується взагалі через надзвичайну нерівномірність в розвитку економічних явищ у перехідному періоді. Прогнозування попиту на робочу силу залежно від змін економічної кон'юнктури за допомогою міжгалузевих моделей утруднене у зв'язку з тим, що падіння виробництва в різних галузях, як правило, не супроводжується пропорційним витісненням зайнятих [3].

Проте кількісний прогноз попиту на фахівців окремих спеціальностей розробити за наведеною вище моделлю не виявляється можливим, адже необхідність в прогнозній оцінці підготовки фахівців певних спеціальностей пов'язана з низкою обставин, які спричинені особливостями соціально-економічного розвитку країни, найважливішими з яких є:

— демографічний спад, що містить загрозу дефіциту робочої сили і надлишку навчальних місць в установах системи вищої освіти;

— зростання незбалансованості між попитом на робочу силу та її пропозицією в професійно-кваліфікаційному розрізі;

— необхідність науково-технологічних перетворень в усіх галузях і сферах господарської діяльності як передумови переходу до інноваційного розвитку економіки.

Таким чином, розглянуті методичні підходи до прогнозування обсягів підготовки кадрів з вищою освітою дозволяють узагальнити наявні переваги й недоліки, а також сфери застосування кожного з методів (табл. 1).

Аналіз варіацій всіх методів прогнозування обсягу потреби фахівців з вищою освітою для забезпечення необхідної взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці дозволяє, сформувавши засади перспектив подальшої побудови інноваційної моделі економіки шляхом залучення до накопичення валового продукту країни висококваліфікованих трудових ресурсів. У таких умовах існує нагальна доцільність вироблення відповідних адаптованих методів прогнозування обсягів підготовки фахівців з вищою освітою, враховуючи

Порівняльна характеристика основних методів прогнозування обсягів підготовки фахівців з вищою освітою [4, с. 42–43]

Метод	Сфера застосування	Переваги	Недоліки
Штатний метод (метод прямого розрахунку)	Мікро- і мезорівні Поточне визначення кадрових потреб (до 5 років)	Простота розрахунку у разі наявності уніфікованих штатних розкладів і нормативів	Обмежується переважно невиробничою сферою (медицина, освіта)
Нормативний метод (коефіцієнти «насиченості»)	Мезорівень Поточне і перспективне визначення кадрових потреб	Можливість прийнятного узгодження інтересів і темпів розвитку підприємств і ВНЗ	Найбільш придатний лише для промислового сектору
Комбінований метод (штатний та нормативний)	Мезорівень Поточне визначення кадрових потреб прямим розрахунком та перспективне — на основі коефіцієнтів насиченості	Узгодженість темпів розвитку вищої школи, а відповідно, і її можливостей у підготовці фахівців, до росту потреби в них економіки держави	Передбачає обов'язкове використання системи розподілу молодих фахівців, що обмежує їх мобільність на ринку праці та індивідуальні прагнення
Дослідний метод (метод аналогії)	Мезо- і макрорівні Перспективне визначення кадрових потреб	Можливість запозичення прогресивних зразків і співвідношень від економічно розвинених країн	Структура економіки й зайнятості, незважаючи на окремі елементи схожості, в різних країнах неоднакова, а тому — складно обрати країну-еталон для порівняння
Розрахунково-аналітичний метод	Мезорівень Поточне і перспективне визначення кадрових потреб	Професійно-галузева матриця дозволяє одержувати прогнозну картину з досить дрібною деталізацією	Екстраполяція минулих тенденцій на майбутнє може не враховувати структурних і технологічних змін в економіці регіону
Соціологічний метод (метод експертних опитувань)	Мікро- і мезорівні Поточне визначення кадрових потреб	Дозволяє забезпечити максимальну можливу територіально-галузеву прив'язку попиту на професії до наявних у регіоні можливостей підготовки кадрів	Суб'єктивний характер оцінювання, можливість неузгодженості думок експертів
Факторний метод	Мезо- і макрорівні Довгострокове (стратегічне) визначення кадрових потреб	Можливість врахування значної кількості різноспрямованих факторів, що впливають як на попит, так і на пропозицію праці	Складність ідентифікації факторів впливу Ймовірність неврахування певних факторів, що справлятимуть суттєвий вплив на стан економіки у майбутньому
Балансовий метод	Мезо- і макрорівні Поточне і перспективне визначення кадрових потреб	Дозволяє оцінити як основну, так і додаткову потребу у фахівцях, у т. ч. за рахунок вивільнення кадрів у разі запровадження прогресивних технологій та ін.	Складність розрахунку додаткової потреби у фахівцях, особливо стосовно таких складових, як використання праці пенсіонерів, вивільнення за рахунок НТП та ін.
Метод, що базується на визначенні очікуваної продуктивності праці	Мікро-, мезо- та макрорівні Поточне і перспективне визначення кадрових потреб	Дозволяє визначити потребу у фахівцях з ВПО за умов різної продуктивності праці (напр., за умов енергосировинного чи інноваційного сценарію розвитку економіки країни)	Може виявитися неточним у разі недотримання інших умов, що впливають на рівень продуктивності праці (технічне оснащення, стан основних фондів тощо)
Матричний підхід	Мезорівень Поточне і перспективне визначення кадрових потреб	Потенційна незалежність від суб'єктивних регіонально-галузевих факторів (оскільки основою розрахунків є документована державна статистична звітність), простота застосування, деталізація за видами економічної діяльності та спеціальностями підготовки	Відсутність статистики реального працевлаштування й роботи випускників ВНЗ в економіці, даних щодо працевлаштування не за профілем освіти
Графічний метод	Мікро-, мезо- та макрорівні Перспективне визначення кадрових потреб	За допомогою наочних моделей дає змогу охарактеризувати ситуації, що склалися на певному сегменті ринку, спрогнозувати подальші стратегії розвитку напрямів підготовки фахівців і в результаті сформулювати комплекс заходів для досягнення поставлених стратегічних завдань.	Відсутність можливості отримання кількісних результатів від проведення такого аналізу

специфіку кожного окремо взятого виду економічної діяльності, з подальшим узагальненням їх результатів на загальнодержавному рівні. При цьому слід враховувати потреби та інтереси основних суб'єктів ринків освітніх послуг та праці.

Основними суб'єктами взаємодії ринку освітніх послуг та професійного 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).

На думку О. М. Левченка, 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 (рис. 2) [5, с. 243].

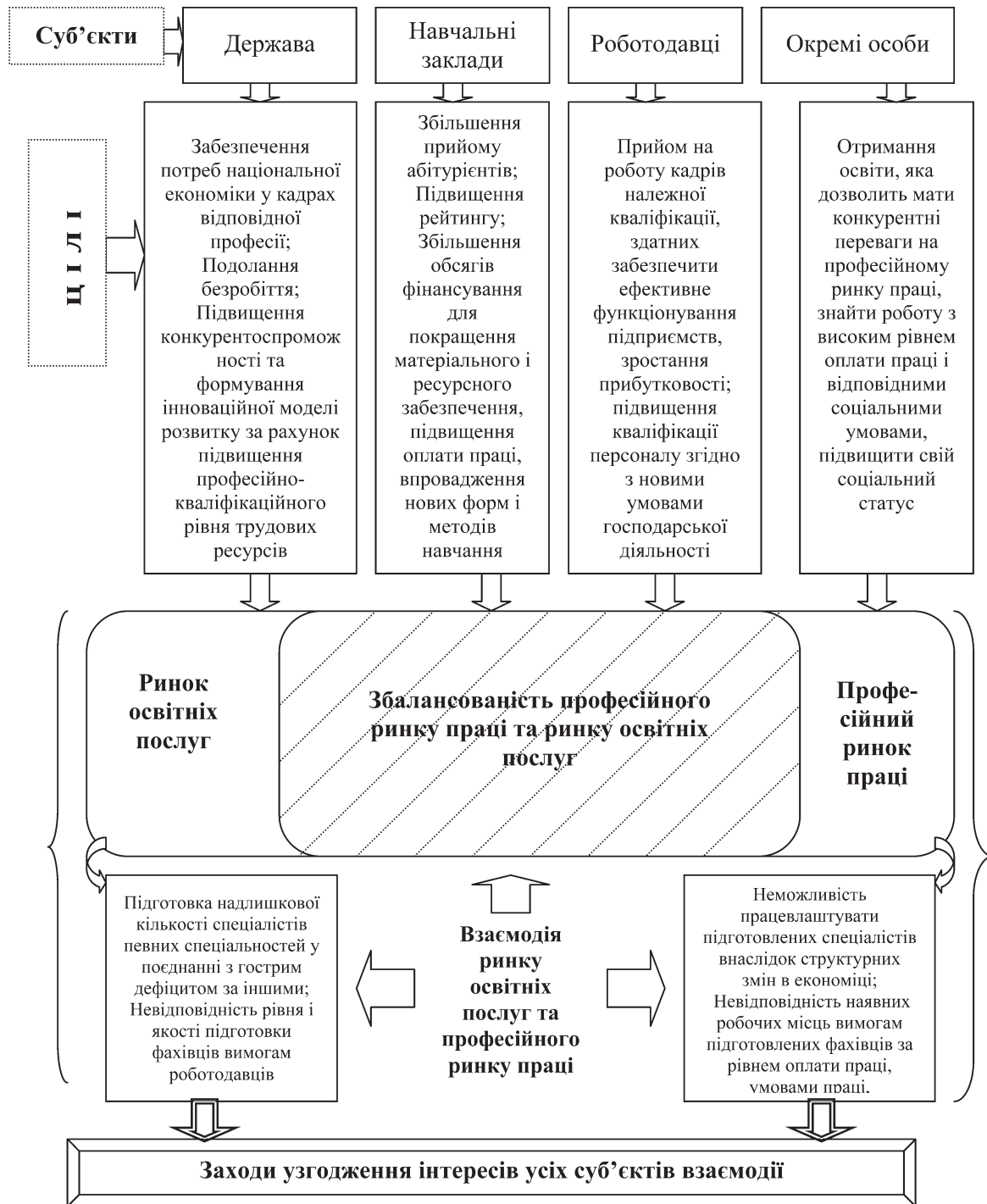


Рис. 2. Механізм збалансованості професійного ринку праці (розроблено автором за даними [5, с. 244])

Висновки. Окремі підприємства і організації не володіють повною інформацією щодо професійного ринку праці і не в змозі визначити реальну потребу у професійно-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, з одного боку, визначити прогнозувану потребу професійного ринку праці у спеціалістах і робітниках різних професій, обсягах їх підготовки та перепідготовки з урахуванням демографічних тенденцій, а з іншого — мати систему національних та спеціальних професійних стандартів, що містять загальні кваліфікаційні вимоги до працівників.

Література

1. Ринок праці України в 2013 році : [аналітично-статистичний збірник]. — К. : ДЦЗ Міністерство соціальної політики України, 2014. — 266 с.
2. Григор'єва О. В. Методичні підходи до визначення потреби в спеціалістах з вищою освітою / О. В. Григор'єва, В. Б. Васюта, В. В. Васюта // Вісник Полтавської державної аграрної академії. — 2012. — № 3. — С. 148—152.
3. Томилов В. В. Маркетинг рабочей силы [Электронный ресурс] / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова // Энциклопедия

маркетинга. — Режим доступа : <http://www.marketing.spb.ru>.

4. Ушенко Н. В. Методичні засади прогнозування потреби у фахівцях із вищою освітою в Україні / Н. В. Ушенко, О. М. Левченко, О. В. Ткачук // Управління соціально-економічними системами [монографія] / за ред. Л. І. Антошкіної, Н. В. Ушенко. — Донецьк : Юго-Восток, 2013. — С. 36—43.

5. Левченко О. М. Професійний потенціал: регулярні механізми інноваційного розвитку: [монографія] / О. М. Левченко. — Кіровоград : КОД, 2009. — 375 с.

References

1. State Employment Service of Ukraine (2014). *Rinok praci Ukraїni v 2013 roci* [Labor market of Ukraine in 2013]. Kyiv, DTsZ Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy (in Ukr.).
2. Hryhorieva, O. V., Vasiuta, V. B., Vasiuta, V. V. (2012). *Metodichni pidhodi do viznachennya potrebi v specialistah z vishchoyu osvitoju* [Methodological approaches to the definition of the need for specialists with higher education]. *Visnyk Poltavskoi derzhavnoi ahrarnoi akademii*, 3, 148—152 (in Ukr.).
3. Tomilov, V. V. & Semerkova, L. N. *Marketing rabochej sily* [Labor Marketing]. Retrieved from <http://www.marketing.spb.ru> (in Russ.).
4. Ushenko, N. V., Levchenko, O. M., Tkachuk, O. V. (2013). *Metodichni zasady prognozuvannya potrebi u fahivciyah iz vishchoyu osvitoju v Ukraїni* [Methodical principles of forecasting the need for specialists with higher education in Ukraine]. In *Upravlinnia sotsialno-ekonomichnymi systemamy* [Management of socio-economic systems]. Donetsk, Yugo-Vostok, 36—43 (in Ukr.).
5. Levchenko O. M. (2009). *Profesiyni potentsial: rehuliarni mekhanizmy innovatsiinoho rozvytku* [Professional potential: regular mechanisms of innovation development]. Kirovograd, KOD (in Ukr.).