матеріально-технічних, інформаційних, інтелектуальних – не дозволяє приватним підприємствам успішно розробляти і реалізовувати стратегію, навіть в найсприятливіших зовнішніх умовах.

В приватних підприємствах роль ресурсів принципово важлива не лише тому, що без них суб'єкт не досягне стратегічної мети. Ресурси – це потенціал організації. Їх стратегічне значення полягає, по-перше, в можливостях розробляти оптимальну для суб'єкта стратегію (джерело формування), по-друге, в принципово можливому впливі на зовнішнє середовище організації (характер використання), по-третє, в специфічно стратегічній постановці цілей суб'єкта (напрями дії) [4, с. 12].

Формування і реалізація стратегії приватного підприємства вимагають великих витрат ресурсів. Розробка стратегії приватного підприємства не обмежується витратами матеріальних, фінансових ресурсів, часу, величезне значення мають інформаційні й інтелектуальні ресурси. [5, с. 68].

Зважаючи на складність формування інформаційних ресурсів, передбачених в системі управління, згрупуємо їх у наступні підсистеми: організаційну, соціальну, виробничо-економічну, обчислювальну й інформаційну. З вищесказаного виходить необхідність цілеспрямованих досліджень в області методичного забезпечення менеджменту з метою вдосконалення методів для оцінки витрат і ефекту від використання інформаційних ресурсів приватного підприємства.

Література

1. Громов Г.Р. Национальные информационные ресурсы: проблемы промышленной эксплуатации / Г.Р. Громов. – М.: Наука. – 1984. – 334 с.
2. Миняйло А.М. Экономика и организация информационных ресурсов / А.М. Миняйло, Ю.М. Каныгин, О.В. Рузакова. – Екатеринбург: СИНХ, 1988. – 422 с.
3. Ващекин Н.П. Философские аспекты информатизации общества / Н.П. Ващекин // Философские науки. – 1988. – № 7. – С. 13–22.
4. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб.: Питер Ком, 2003. – 422 с.
5. Маркетинг: Учебник для ВУЗов / [Багиев Г.Л. и др.]. – М.: Экономика. – 2003. – 703с.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПОПИТУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

О.Ю. Будякова, *аспірант*

Інститут економіко-правових досліджень НАН України, м. Донецьк

Подано зарубіжний досвід інформаційного забезпечення аналізу та прогнозу професійно-кваліфікаційної структури попиту ринку праці. Запропоновано побудувати професійно-кваліфікаційну карту регіонального ринку праці у розрізі видів економічної діяльності, що дозволить створити інформаційну базу для аналізу та прогнозу. За допомогою Інтернету карта доступна всім зацікавленим сторонам соціально-трудових відносин. Карта допоможе простежити за основними структурними змінами у складі робочої сили за професіями у результаті міжгалузевого розподілу зайнятих і обґрунтувати напрями розвитку системи професійної освіти, що враховують реальні потреби галузей економіки у кваліфікованих кадрах

У радянській економіці був створений і успішно функціонував механізм визначення потреби у фахівцях тієї або іншої професії і кваліфікації. Докорінні реформи початку дев'яностих років минулого сторіччя, і період ринкового будівництва, що відбувся слідом, істотно деформували сформовану десятиріччями професійно-кваліфікаційну структуру регіонального ринку праці. Перехід до системи господарювання, що ґрунтується на плюралізмі форм власності, зробив принциповий вплив на соціально-трудові відносини. Відсутність у новоявлених власників засобів виробництва знань і досвіду роботи в умовах ринку не дозволила їм ефективно управляти підприємствами. Скорочення обсягів виробництва привело до того, що багато кваліфікованих фахівців були вимушені шукати роботу не за спеціальністю. Протягом багатьох років

регіональний ринок праці діяв за принципом «зайнятість за всяку ціну». Працівники з відчуття безвихідності були готові на будь-яку роботу. Таке положення обмежувало професійно-кваліфікаційні інтереси працівників. Зараз ситуація на регіональному ринку праці істотно змінилася. Виходячи з сучасних реалій, держава не повинна допустити, щоб була перейдена межа, коли більшість працівників не може реалізувати свої професійно-кваліфікаційні якості, а працедавці – задовольнити професійно-кваліфікаційні потреби. Перехід до ринкових методів господарювання зажадав принципово інших підходів до визначення якісної і кількісної потреби у кадрах.

Професійно-кваліфікаційна збалансованість є предметом дослідження як вітчизняних, так і закордонних фахівців. Д. Вишневський вивчає досвід і перспективи формування професійно-кваліфікаційної структури робочої сили у країнах з розвинутою ринковою економікою [1]. В. Гимпельсон констатує наявність дефіциту кваліфікації та навиків на ринку праці [2]. Ю. Маршавін демонструє шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці [3]. Р. Капелюшников вивчає особливості та динаміку структури російської робочої сили [4]. Т. Гільорме простежує інноваційні зрушення у кваліфікаційно-професійному складі регіонів [5]. Усім цим публікаціям притаманна якісна характеристика проблеми. На відміну від українських та російських, західні економісти оперують фактичними даними, щодо професійно-кваліфікаційної структури ринку праці, незважаючи на аспект вивчення. Так Ф. Каролео, С. Дестефаніс розглядають європейський ринок праці у регіональному розрізі [6]. Напроти, Р. Андертон, П. Брентон, Дж. Валлей, ринок праці аналізують з позицій глобалізації [7]. Т.Аткинсон, Б.Кантиллон, Е. Марлиер, Б. Нолан акцентують увагу на соціальних індикаторах [8]. Відсутність емпіричних досліджень обумовлена У зв’язку з цим вельми цінним уявляється зарубіжний досвід прогнозування ПКЗ.

У розвинутих країнах макроекономічне прогнозування припускає складання прогнозу попиту на робочу силу в розрізі професій і рівня кваліфікації. Піонером є США, де протягом п’ятдесяти років робляться подібного роду прогнози [9]. Д.Вишневській відзначає наявність оригінальної системи прогнозування в кожній країні [1, с. 20]. Існують два підходи до прогнозування. Кількісний застосовується в США, Канаді, Великобританії, Франції, Німеччині, Нідерландах і країнах Скандинавії. Метод «необхідних трудових ресурсів», що становить його основу, включає такі процедури: побудова макромоделі з розбиттям на сектори; макропрогноз розвитку секторів; визначення трудових ресурсів у секторах за професіями і рівнем освіти. Не дивлячись на те, що прогнозуються не тільки попит, але і пропозиція, традиційно попиту надається більша увага. Моделі пропозиції з’явилися порівняно недавно через брак детальної інформації про вхідні і такі, що виходять, потоки на ринку праці. Недоліками даного підходу є як ігнорування складних зв’язків між попитом і пропозицією, так і відсутність механізму, що дозволяє привести їх у рівновагу [7].

Коли не уявляється можливим використовувати статистичну інформацію для кількісних моделей, застосовується другий, якісний підхід, наприклад, у Італії, Іспанії, Греції. В його арсеналі є методи: фокус-групи, дельфи; опитування експертів. Останнім часом якісні прогнози використовуються як допоміжні навіть там, де кількісні добре працюють. Чехія запозичила методології прогнозів з Нідерландів та Ірландії. Розроблена в Австралії модель ORANI адаптована в Індонезії, Китаї, Пакистані, Таїланді, Південній Африці [10].

Позитивною якістю систем прогнозування розвинутих країн є висока точність. Наприклад, «розумна погрішність» прогнозів в Ірландії, Франції, Канаді і США складає 10 %. Але при цьому порівнювати точність складно, оскільки країни використовують різний рівень деталізації за професійними групами. У Нідерландах добре зарекомендував себе індикатор перспектив різних типів освіти на ринку праці [11]. Велике значення має періодичність. Прогноз попиту на працю в країнах OECD будується на п’ять-десять років. Прогнози регулярно оновлюються, наприклад, у Великобританії щорічно, у Нідерландах і США – раз на два, Канаді – раз на п’ять років. Але при цьому в багатьох країнах оновлення відбувається нерегулярно. Джерела даних для прогнозу є загальними і спеціальними. До загальних відносяться національні рахунки, переписи і мікропереписи, обстеження зайнятості. Спеціальні включають дані щодо ринку праці та освіти,

статистичну інфраструктуру, стандартні системи класифікацій. Регулярно проводяться національні обстеження домогосподарств і працедавців [12]. Крім прогнозування на національному рівні робляться спроби побудови регіональних прогнозів. У вісімдесятих роках минулого сторіччя у Великобританії створено спеціальну модель прогнозування локальної економіки LIML у середовищі Windows. Зараз вона використовується як в багатьох районах Великобританії, так і в Іспанії та Німеччині. Проте розвиток регіонального рівня прогнозування стримує нестача даних, з одного боку, і відсутність ефективної моделі прогнозування регіональної економіки, з іншого [6].

Країни мають різні системи організації прогнозу. У більшості держав прогноз складають незалежні дослідні інститути, наприклад, у Німеччині складається два незалежні прогнози, у Канаді – три. Діяльність німецьких інститутів здійснюється за різними напрямами. Так, Франкфуртським інститутом розроблено багатоваріантну імітаційну модель трудових ресурсів, на основі якої складений проект плану підготовки фахівців. Німецький інститут з прогнозування національної економіки (м. Берлін) спеціалізується на галузевих вимогах. Проекти Інституту прогнозування (м. Базель) враховують регіональні аспекти прогнозування чисельності робочої сили з урахуванням міського і регіонального розвитку, а також досвіду західноєвропейських країн. Дослідний інститут професійної зайнятості (м. Нюрнберг) планує зайнятість трудових ресурсів, зокрема. структури кадрів, використовування потенційної робочої сили. Департаменти Мінпраці складають прогнози в США, Франції і Японії. у США цим займається Бюро статистики праці [13]. Інститутом економічних і соціальних досліджень (ESRI) В Ірландії створено дієву систему прогнозування ринку праці: до 1990 р. макроекономічні прогнози на основі розробленої моделі економіки публікувалися в серії Medium-Term Reviews, а з 1990 р. складається прогноз зайнятості за професіями. Як правило, фінансування здійснюється за рахунок національних бюджетів [14].

У демократичних суспільствах велике значення надається доступу до результатів прогнозів. Вони регулярно публікуються, наприклад, у Великобританії в бюлетені Working Futures, у США в бюлетенях Monthly Labor Review і Occupational Outlook Handbook [15], У Канаді в бюлетені Job Futures [16]. У Нідерландах опублікований прогноз великою мірою деталізується за професіями і рівнями освіти. Для індивідуального використовування прогнози розміщено в Інтернеті. Канадські прогнози поточного і майбутнього року в глобальній мережі відрізняє легкодоступний вигляд. На сайтах більшості Департаментів праці штатів в США представлено дуже докладні дані про поточний стан і перспективи тієї або іншої професії аж до 2014 р., а також інформація про майбутній попит на професії і кваліфікаційні вимоги в штаті. Результати також розсилаються у середні і вищі навчальні заклади [16].

Викладене дозволяє прийти до висновку, що у розвинутих країнах створено функціональну систему, що спирається на сучасні методологічні підходи, багату і добре організовану інформаційно-статистичну базу прогнозування зайнятості, яка ґрунтується на обліку потреб економіки у працівниках певного професійно-кваліфікаційного складу з вказівкою необхідного рівня підготовки за кожною професією. У даний час Україна не має фінансових, матеріальних, інформаційних можливостей, а також методологічної бази для аналізу та прогнозування професійно-кваліфікаційної структури попиту і пропозиції як на національному, так і на регіональному рівнях. Та інформаційна база, що є у розпорядженні вітчизняних економістів, дозволяє прогнозувати основні параметри розвитку ринку праці. Вирішення проблеми бачиться у побудові професійно-кваліфікаційної карти виду діяльності регіонального ринку праці. Як відображення реального попиту на робочу силу виступає показник «облікова кількість штатних працівників». Призначення Класифікатора професій ДК 003:2005 полягає в обліку складу і розподілі кадрів за професійними групуваннями різних рівнів класифікації, а також у систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками. [17]. Він надає можливість привести до «загального знаменника» штатні розклади усіх підприємств регіону. Галузеву специфіку відображено у довідниках кваліфікаційних характеристик працівників за окремими видами промислового виробництва. Наприклад, «Довідник кваліфікаційних характеристик працівників. Випуск 23. Загальні професії хімічних виробництв», затверджений Наказом Міністерства промислової політики України від 15.04.2008 № 229 [18]. Крім галузевих розроблено

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників з метою приведення кваліфікаційних характеристик професій працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності [19]. У таблиці подано професійно-кваліфікаційну карту виду діяльності регіонального ринку праці. Усі види робіт у професійно-кваліфікаційній карті згруповано за розділами класифікації професій, наведених у частині 4 Класифікатора професій [17]. Оскільки штатний розклад може неодноразово змінюватися протягом календарного року, то дані повинні збиратися і систематизуватися на певну дату, наприклад, на 31 грудня. Простота формування подібного масиву інформації не зажадає значних трудовитрат, оскільки створивши одного разу базу даних, кадрова служба підприємства буде щорічно її обновляти. Разом з тим користь від такого роду роботи для підприємства безперечна. Адже створення карти неодмінно зажадає приведення у відповідність штатного розкладу з нормативними документами, що в масштабах регіонального ринку праці сприятиме поліпшенню соціально-трудових відносин. Проте набагато більшою є значущість професійно-кваліфікаційної карти для осіб, які вибирають професію або працевлаштовуються.

Таблиця

Професійно-кваліфікаційна карта виду діяльності регіонального ринку праці

Професійна назва роботи	**Рівень освіти**	**Кількість штатних посад**	**Примітка**
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)			
Професіонали			
Фахівці			
Технічні службовці			
Працівники сфери торгівлі та послуг			
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства			
Кваліфіковані робітники з інструментом			
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання роботи технологічного устаткування, складання устаткування та машин			
Найпростіші професії			

Таким чином, сучасні комп'ютерні технології дозволяють довести інформацію щодо професійно-кваліфікаційної структури попиту на регіональному ринку праці до широких кіл громадськості, а також до зацікавлених організацій, якими є установи професійної освіти. Доступність такого роду інформації дозволить особам, що вибирають професію та кваліфікацію, прийняти аргументоване рішення.

Література

1. Вишневский Д.М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой (опыт и перспективы) / Вишневский Д.М//Труд за рубежом. – 2003. – № 1 (57). – С.19–55.

2. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В. Гимпельсон // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 76–94.

3. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку