

УДК 331.101.262

І. В. Заюков, к. е. н.

РЕАЛІЗАЦІЯ БАЛАНСОВОГО ПІДХОДУ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ПОПИТУ НА РОБОЧУ СИЛУ

Запропоновано модель прогнозування потреби в кваліфікованих кадрах для розвитку економіки України. В основі зазначеної моделі покладено балансний метод визначення загальної та додаткової робочої сили.

Вступ

Задекларований перехід України з постіндустріальної економіки до економіки знань, в основні якої покладена інноваційно-інвестиційна модель розвитку, вимагає вирішення гострої соціально-економічної проблеми — кадрового забезпечення галузей економіки з урахуванням реальних потреб ринку праці та вимог якості робочої сили (за офіційними даними дефіцит робочої сили в промисловості досягнув 30 %, а в сільському господарстві біля 60 %). Ця проблема поглиблюється демографічною кризою, яка в свою чергу, негативно впливає на трудовий потенціал України.

Пошуком ефективних моделей прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу та її перепідготовкою займалися багато вітчизняних вчених, зокрема А. Баланда, К. Бондарчук, Д. Верба, В. Герасимчук, Л. Колешня, І. Крижко, Е. Лібанова, С. Мельник, В. Савченко, Н. Павловська, В. Покришук, В. Онікієнко та інші, які в своїх працях пропонували вирішувати цю проблему шляхом визначення потреби в робочій силі на основі прогнозування чисельності і зайнятості населення, а також побудови демографічних, економічних, технічних і соціальних прогнозів. Важливе місце в працях вітчизняних науковців щодо прогнозування потреб в трудових ресурсах, займає балансний метод, який сьогодні забутий і фактично не використовується.

Мета роботи полягає в розробці ефективної моделі прогнозування професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу, яка базується на балансному підході та враховує сучасні соціально-економічні та демографічні реалії розвитку України.

Результати досліджень

В роботі [1] глибоко проаналізована проблема дефіциту трудових ресурсів, яка пов'язана із такими чинниками: по-перше, демографічною проблемою; по-друге, недоліками в системі вищої та професійно-технічної освіти; по-третє, недостатньою профорієнтацією учнів загальноосвітніх шкіл на робітничі професії; по-четверте, руйнуванням системи професійної підготовки кадрів на виробництві. Враховуючи те, що демографічна криза сильно впливає на забезпеченість економіки робочою силою, варто в роботі здійснити наголос на демографічному та освітньому аспекті. Розглянемо вплив демографічного аспекту на проблему дефіциту робочих кадрів. З цією метою проаналізуємо наявні демографічні тенденції [2]:

— загальна чисельність населення України за прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України скоротиться з 46,4 млн осіб в 2008 році до 36,03 млн осіб в 2050 році;

— сумарний коефіцієнт народжуваності буде становити до 2050 року лише 1,5 (для подолання процесу депопуляції, зазначений коефіцієнт має бути вищим за 2);

— еміграція українців за кордон (за оцінками експертів, нині більше 3 млн українців працює за кордоном, а це переважно молоді, працездатні, здорові та кваліфіковані люди);

— частка осіб у віці 60 років і старше за прогнозами з 20,7 % у 2010 році зросте до 33,2 % в 2050 році.

Отже, наведені вище демографічні тенденції істотно погіршать кількісні і якісні характеристики трудового потенціалу, а це ще додатково поглибить проблему дефіциту в висококваліфікованій робочій силі. Крім прогнозованого катастрофічного зменшення населення України, поглиблюється інша проблема — старіння населення. Оскільки трудові ресурси нашої країни старіють, а на більшості промислових підприємствах середній вік робітників стрімко наближається до пенсійного, виникає проблема рівноцінної заміни тих, хто вийде на пенсію, молодими кваліфікованими фахівцями.

Аналіз впливу освітнього аспекту на загострення дефіциту в робочій силі наведений в таблиці 1 [3].

Таблиця 1

Аналіз основних показників ринку праці

Показники	Рік							Відхилення 2006 — 2000 р.
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Вихідні дані								
Потреба підприємств у працівниках, тис. осіб	68,2	96,9	123,9	138,8	166,5	186,6	170,5	+102,3
Безробітне населення працездатного віку зареєстроване в ДСЗ, млн осіб.	1,18	1,06	1,03	1,02	0,98	0,89	0,78	-0,40
Середньооблікова кількість штатних працівників, млн осіб	13,68	12,93	12,23	11,71	11,32	11,39	11,43	-2,25
Економічно активне населення у віці 15—70 років, млн осіб	22,83	22,43	22,23	22,17	22,20	22,28	22,24	-0,59
Кількість пенсіонерів, млн осіб	14,5	14,4	14,4	14,4	14,3	14,0	13,9	-0,60
Всього населення, млн осіб	48,92	48,46	48,00	47,62	47,28	46,93	46,65	-2,27
Кількість випущених студентів закладів I—II рівнів акредитації, тис осіб	156,0	148,6	147,5	155,5	162,8	148,2	142,7	-13,3
Кількість випущених студентів закладів III—IV рівнів акредитації, тис осіб	240,0	273,6	312,8	356,7	416,6	316,2	372,4	+132,4
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників з ПТНЗ, тис осіб	266,8	278,8	282,4	275,6	283,4	286,6	292,2	+25,40
Всього випущених студентів та учнів	662,8	701,0	742,7	787,8	862,8	751,0	807,3	+144,5
Розрахункові значення								
Питома вага середньооблікової кількості штатних працівників в загальній структурі населення, %	28,5	26,7	25,5	24,6	23,9	24,3	24,5	-3,99
Навантаження на одну вакансію безробітним населенням	17,28	10,97	8,29	7,38	5,58	4,78	4,60	-12,68
Навантаження на одного штатного працівника пенсіонерами	1,06	1,11	1,18	1,22	1,26	1,23	1,22	+0,16
Навантаження на одну економічно активну особу пенсіонерами	0,635	0,642	0,647	0,649	0,644	0,632	0,625	-0,01
Навантаження на одну вакансію випускниками ПТНЗ і ВНЗ	9,72	7,23	5,99	5,67	5,18	4,02	4,73	-4,99
Навантаження на одну вакансію безробітними і випускниками (ПТНЗ і ВНЗ)	27,00	18,20	14,29	13,05	11,04	8,80	9,00	-18,00

Аналізуючи таблицю 1, можна виявити такі тенденції. По-перше, потреба підприємств у працівниках зростає з 68,2 тис осіб в 2000 році до 170,5 тис. осіб в 2006 році (зростання склало 102,3 тис. осіб або на 150 %), що є позитивним явищем. Але, враховуючи зменшення чисельності населення, середньооблікової чисельності штатних працівників та економічно активного населення в 2006 році порівняно з 2000 роком відповідно на 2,3; 2,24; 0,59 млн осіб, гострота забезпеченості підприємств України

трудовами ресурсами буде поглиблюватись. По-друге, позитивною тенденцією на ринку праці є зменшення чисельності безробітного населення в 2006 році порівняно з 2000 роком на 394,2 тис осіб. Хоча станом на 01.01.2007 року кількість безробітних громадян, які були зареєстровані в Державній службі зайнятості (ДСЗ) становила 784,5 тис осіб, а кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами ДСЗ за відповідний період становила 2,7 млн осіб. Отже, біля 3 млн осіб не мали фактично роботи.

На думку Е. Лібанової [4] проблема нині на ринку праці не в безробітті, а в низькому розмірі заробітної плати. Так, ДСЗ систематично реєструє вакантні робочі місця, а лише 5 % із них пропонується із заробітною платою понад 1000 грн. (160 євро), а майже 60 % — із заробітною платою менше 500 грн (80 євро). Тому стає зрозумілим, що більшість таких вакансій так і залишаються незаповненими.

Можна зробити висновок, що ці робочі місця неконкурентоспроможні і низькооплачувані, а це веде до відпливу трудових ресурсів за кордон і ще більше погіршує демографічну ситуацію та проблему забезпечення економіки України кваліфікованими трудовими ресурсами. Нинішня масштабна трудова міграція молодих, освічених, активних людей, попри збільшення обсягів підготовки спеціалістів із вищою освітою, суттєво зменшила питому вагу молодих людей з вищою освітою, а бюджетні витрати на вищу освіту реально спрямовуються на підтримку економік інших країн.

По-третє, навантаження на одну вакансію випускниками вищих навчальних закладів (ВНЗ) та професійно-технічних (ПТНЗ) (див. таблицю 1) станом на 01.01.2007 р. становило 4,73 (на одну вільну вакансію претендувало біля 5 випускників ВНЗ і ПТНЗ), а якщо ще зважити на те, що на ці вакантні місця будуть претендувати безробітні, які зареєстровані в ДСЗ, то навантаження вже складе біля 9 осіб. Зазначена ситуація свідчить про порушення зв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг. Наприклад, відомо, що в Державній службі зайнятості зареєстровано біля 40 % випускників, які закінчили навчання у ВНЗ за напрямом «економіка».

По-четверте, між ПТНЗ і ВНЗ та підприємствами фактично втрачений зв'язок. Яким чином випускник стане конкурентоспроможним на ринку праці, якщо він тільки має теоретичні уявлення про розвиток виробничих процесів. Крім того, гострота дефіциту в робітничих кадрах пов'язана з тим, що чисельність випускників ПТНЗ в 2006 році порівняно з 2000 роком зросла лише на 9,58 %, а кількість випускників ВНЗ I—IV рівнів акредитації на 30 %. Тобто темпи випуску ВНЗ порівняно з ПТНЗ вищі в 3 рази. З однієї сторони, це позитивне явище. Адже, чим людина більш освічена, тим вона конкурентоспроможна на ринку праці, а це є фактором підвищення її рівня добробуту. Існує прямопропорційний зв'язок між освітою і заробітною платою. Чим вищий рівень освіти, тим дохід людини буде більшим. З другого боку, промисловість України починає відроджуватись, це збільшує попит на якісну робочу силу.

Оскільки сьогодні обсяги заявленої підприємствами потреби в працівниках різко зростають, необхідно відновити систему професійно-технічного навчання, яка фактично з 1991 року не змогла адекватно зреагувати на зміни в попиті на працю і професійну підготовку молоді за професійно-кваліфікаційними напрямками, які відбулись в ході реформ. Тому актуальним напрямом вирішення проблеми дефіциту в висококваліфікованій робочій силі є реалізація програм перепідготовки дорослого населення, зокрема незайнятих громадян за направленням з ДСЗ та удосконалення системи професійної підготовки в ПТНЗ, враховуючи реалії розвитку економіки України.

Наведені вище тенденції свідчать про необхідність прогнозування обсягів підготовки трудових ресурсів з потребами їх на ринку праці. Загальновідомим є факт, що на більшості підприємств роботодавці не зацікавлені в повноцінному формуванні, збереженні та розвитку трудового потенціалу своїх підприємств, що в кінцевому підсумку негативно відображається на розвитку економіки України. А проблема розробки ефективних методів визначення потреби в кваліфікованих робітниках та обсягах професійного навчання не вирішується. Виникає питання, яким професіям та спеціальностям сьогодні навчати, як визначити скільки спеціалістів необхідно для потреб розвитку економіки України, як розрахувати обсяги професійної підготовки в сучасних ринкових умовах.

Автори роботи [1] спростовують думку про те, що в умовах ринкової економіки важелі управління підготовкою робочої сили не потрібні, що ринок сам визначить напрями та обсяги професійної підготовки кадрів, тим самим сприяє задоволенню потреби підприємства у кваліфікованих

кадрах та наголошують на необхідності реалізації балансового методу для визначення потреби в цих кадрах та обсягах професійної підготовки, що буде сприяти взаємодії між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Отже, сьогодні важливим пріоритетом соціально-економічної політики України в напрямку розвитку трудового потенціалу є забезпечення перспективної потреби в робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом, що є економічним підґрунтям професійної орієнтації населення, його професійного навчання.

В роботі [5] розрізняють загальну та додаткову перспективну (довгострокову, середньострокову, короткострокову) потребу в робочій силі на державному, територіальних рівнях, в галузях економіки, а також на окремих підприємствах, в установах, організаціях. Загальна перспективна потреба в робочій силі на державному рівні — це чисельність зайнятого населення, яка необхідна для вироблення прогнозованого валового національного продукту всіма галузями економіки країни, при встановлених обсягах інвестицій, прогнозованій продуктивності праці, що ґрунтується на техніко-технологічному рівні суспільного виробництва. Додаткова перспективна потреба включає чисельність робочої сили, яка необхідна додатково до вже наявної разом з чисельністю працівників, яка буде потрібна для заповнення вільних робочих місць, що виникатимуть з причин: виходу на пенсію, інвалідності, смертності, зовнішньої міграції тощо.

Використовують два основних підходи до визначення загальної, а відтак — додаткової, перспективної потреби в робочій силі на державному рівні. За першим підходом її розраховують через використання макроекономічних показників з використанням моделі, що ґрунтується на функціональній залежності динамічних рядів базових індексів валового внутрішнього продукту, інвестицій, продуктивності праці з відповідними показниками зайнятості. Також перспективну потребу в робочій силі пропонують розраховувати на підставі існуючих та прогнозованих показників: валового національного продукту, валової продукції за галузями економіки, продуктивності праці, чисельності і розподілу зайнятого населення за галузями економіки, професійно-кваліфікаційної структури зайнятих за галузями. Для розрахунку перспективної додаткової потреби у фахівцях і робітниках використовують методи експертних оцінок, екстраполяції, динамічних рядів, насичення, індексний метод тощо.

За сучасних умов розвитку економіки України ряд економістів і фахівців рекомендують використовувати балансовий метод для прогнозування професійно-посадової структури персоналу (фахівців, робітників) та його обсягів, за допомогою якого вирішуються такі завдання: розраховується загальна і додаткова потреба персоналу за професіями і фахом (посадами) у структурних підрозділах, функціональних службах і на підприємстві та розробляють зведені баланси в об'єднанні, міністерстві, районі, області й загалом в країні; визначаються: додаткова потреба персоналу на збільшення обсягу виробництва; джерела її задоволення (навчальні заклади); зменшення чисельності персоналу при зниженні обсягу виробництва, впровадженні високопродуктивної техніки, зміни структури виробництва та інше.

Відомо, що за умов планової економіки всі підприємства щорічно у встановлені терміни подавали своїм галузевим управлінням дані про повну перспективну потребу у кадрах за професійно-кваліфікаційним складом. Розрахунок перспективної потреби здійснювався за методами: робочих місць; трудомісткості випуску продукції; нормативів чисельності; норм обслуговування, тобто був поширений балансовий метод. Нині суб'єкти господарювання самостійно визначають загальну й додаткову перспективну потребу та функціональний розподіл працівників в межах підприємства, який залежить від галузі економіки, типу організації виробництва, використання виробничих фондів, потужностей кількості економічних робочих місць.

На теперішній час підприємства також мають щорічно подавати в галузеві управління інформацію про перспективну додаткову потребу в працівниках. Але, на відміну від часів планової економіки, ця інформація повинна включати не всю чисельність додатково потрібних працівників, а лише тих, підготовка яких здійснюватиметься за рахунок бюджетних коштів, тобто за держзамовленням.

Відповідно до «Порядку формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13.12.2001 року № 1650, державне замовлення на підготовку, перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації формується Міністерством економіки та з питань європейської

інтеграції разом з міністерствами та іншими органами державної виконавчої влади. Для цього потенційні державні замовники — галузеві міністерства і відомства — щороку до 15 липня подають Міністерству економіки та з питань європейської інтеграції пропозиції до проекту державного замовлення на підготовку, перепідготовку кадрів, підвищення їхньої кваліфікації.

Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції:

- опрацьовує подані потенційними державними замовниками пропозиції і визначає обсяги й професійно-кваліфікаційну структуру підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, необхідних для державних потреб та загальну суму коштів для цього;
- спільно з державними замовниками формує проект державного замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів для державних потреб, виходячи зі схвалених Кабінетом Міністрів України проектів Державного бюджету та Державної програми економічного й соціального розвитку;
- погоджує проект державного замовлення з Міністерством фінансів України.

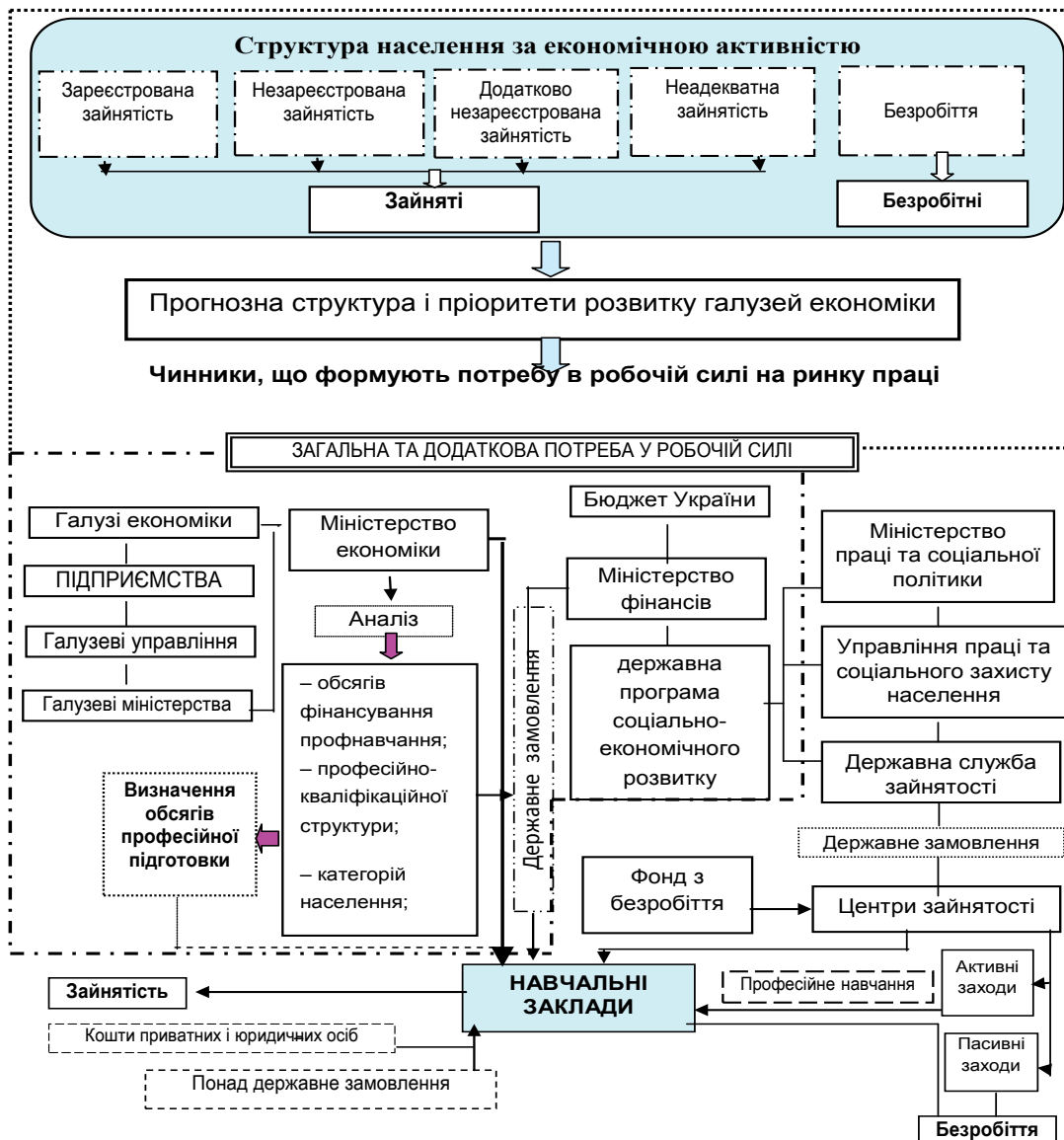


Рис. 1. Модель прогнозування потреби в кваліфікованих кадрах та обсягів професійного навчання

Підсумовуючи основні теоретико-методичні аспекти визначення обсягів створення нових робочих місць та з метою прогнозування обсягів проведення професійного навчання, базуючись на рекомендаціях українських науковців-економістів, рекомендовано використовувати балансовий метод під час прогнозування потреби в кваліфікованій робочій силі. З цією метою пропонується модель прогнозування потреби в кваліфікованих кадрах та обсягах професійного навчання (рис. 1).

Ця модель (в основі якої лежить балансовий підхід) дозволить спрогнозувати потребу в кваліфікованих кадрах, що дасть змогу подолати проблему дефіциту робочої сили для потреб розвитку економіки України та підвищити ефективність формування, використання трудового потенціалу суспільства.

Висновки

Запропонована модель прогнозування потреби в кваліфікованих кадрах. В основу моделі покладений балансовий метод визначення загальної та додаткової робочої сили. На відміну від відомих підходів прогнозування потреб в робочій силі, ця модель дозволяє прогнозувати не лише потребу в трудових ресурсах, яка визначається на окремому підприємстві, а потім узагальнюється на рівні держави, а й враховувати всю структуру населення за економічною активністю. Крім того, визначена потреба в трудових ресурсах є джерелом формування обсягів набору в професійно-технічні навчальні заклади у відповідності до потреби на ринку праці та необхідної якості, яку мають бути забезпечені.

З'ясовано, що дефіцит в кваліфікованій робочій силі безпосередньо обумовлений демографічною проблемою та недоліками в системі освіти. Тому подолання демографічної кризи та удосконалення системи професійно-технічної освіти має стати важливим джерелом розвитку трудового потенціалу України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мельник С. Формування трудового потенціалу суспільства: напрями взаємодії органів управління та роботодавців (на прикладі м. Луганська) / С. Мельник, П. Коропець., В. Хрипко // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 5. — С. 18—20.
2. Мостова Ю. Коли помре останній виборець чи як зупинити депопуляцію і поліпшити здоров'я українського народу / Ю. Мостова // Дзеркало тижня. — 2007. — № 33. — С. 14—15.
3. Державний комітет статистики України. Населення. Основні показники ринку праці. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила? / Е. Лібанова // Дзеркало тижня. — 2007. — № 16—17. — С. 10.
5. Бондарчук К. Особливості визначення перспективної потреби у робочій силі в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 2. — С. 18—24.
6. Заюков І. В. Організаційно-економічний механізм реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / Іван Вікторович Заюков. Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. — К., 2006. — 20 с.

Рекомендована кафедрою менеджменту будівництва, охорони праці та безпеки життєдіяльності

Надійшла до редакції 6.05.08
Рекомендована до друку 5.06.08

Заюков Іван Вікторович — старший викладач кафедри менеджменту будівництва, охорони праці та безпеки життєдіяльності.

Вінницький національний технічний університет