

БОКОВ О. В., кандидат наук з державного управління, старший науковий співробітник, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

A. BOKOV, candidate of sciences from state administration, senior staff scientist, associate professor of department of public management and administration Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine
orcid.org/0000-0001-5664-9253

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES FORECASTING OF LABOR MARKET DEVELOPMENT

Анотація. У статті проаналізовано теоретико-методологічні підходи прогнозування показників ринку праці. Зазначено про складність проведення прогностичних досліджень в умовах політичної нестабільності та відсутності урядових програм соціально-економічного розвитку держави. Визначено, що прогностичні дослідження ринку праці повинні базуватися на розробці сценаріїв перспективного розвитку, в основу яких мають бути покладені вірогідні ситуації економічного стану країни. При проведенні прогностичних досліджень найбільш достовірні результати можна отримати для коротко- і середньострокових прогнозів. Виходячи із завдань прогностичних досліджень, необхідно здійснювати селекцію методів прогнозування з одночасним визначенням їх наближеної достовірності. Ефективність застосування наведених у статті методів прогнозування показників ринку праці, потребує аналізу існуючої інформаційної бази та визначення її придатності для відповідних методів.

Зазначено про необхідність покращення інформаційного забезпечення процесу прогнозування шляхом проведення анкетування роботодавців щодо перспективних потреб в робочій силі. Визначено проблемні питання в системі прогнозування потреб вітчизняного ринку праці в кваліфікованій робочій силі. Автором акцентовано увагу щодо необхідності координації дій з визначення потреби в кваліфікованих кадрах та налагодження інституційної взаємодії між соціальними партнерами (центральною та місцевими органами влади, роботодавцями та профспілками). Зазначено про необхідність залучення до цього процесу центрів зайнятості базового і регіонального рівня, які мають відповідні кадрові, кваліфікаційні, інституціональні ресурси для забезпечення реалізації напрямку прогнозування тенденцій ринку праці. З метою підвищення ефективності прогнозування ринку праці на короткострокову перспективу доцільно застосовувати методичні розробки на основі кількісних та якісних соціологічних методів. Обґрунтовано необхідність подальшого удосконалення вітчизняної практики прогнозування показників ринку праці з урахуванням сучасних трансформаційних процесів в сфері зайнятості та перспектив інноваційного розвитку національної економіки в умовах глобального простору. У статті надано пропозиції щодо удосконалення системи прогнозування розвитку вітчизняного ринку праці.

Abstract. The article analyzes theoretical and methodological approaches forecasting of labor market indicators. The complexity of conducting predictive studies in the context of political instability and the absence of government programs of socio-economic development of the state was noted. It is determined that predictive studies of the labor market should be based on the development of prospective development scenarios, which should be based on probable situations of the economic situation of the country. When conducting predictive research, the most reliable results can be obtained for short- and medium-term forecasts. Based on the objectives of predictive research, it is necessary to carry out the selection of forecasting methods, while simultaneously determining their approximate reliability. The effectiveness of applying the methods of forecasting labor market indicators in the article requires an analysis of the existing information base and determining its suitability for the appropriate methods.

The need to improve the provision of information for the forecasting process by conducting employers' questionnaires on prospective labor needs was noted. Problems in the system of forecasting the needs of the domestic labor market in skilled labor are identified. The author emphasizes the need to coordinate actions to identify the need for qualified staff and to establish institutional interaction between social partners (central and local authorities, employers and trade unions). The necessity to involve in this process the employment centers of the basic and regional level, which have the appropriate personnel, qualification and institutional resources to ensure the implementation of the direction of forecasting trends in the labor market. In order to increase the efficiency of labor market forecasting in the short term, it is advisable to apply methodological developments based on quantitative and qualitative sociological methods.

In necessity of further improvement of the domestic practice of forecasting labor market indicators, taking into account modern transformational processes in employment and prospects of innovative development of the national economy in the global space is substantiated. The article provides suggestions for improving the system of forecasting the development of the domestic labor market.

Ключові слова: прогнозування, методи прогнозування, ринок праці, зайнятість, робоча сила, трудові ресурси, попит та пропозиція робочої сили.

Key words: forecasting, forecasting methods, labor market, employment, labor, labor resources, labor demand and supply

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Питання розвитку системи соціально-економічного прогнозування, зокрема прогнозування ринку праці є актуальним для

системи сучасного державного управління в Україні. Прогноз – це вкрай важливий інструмент прийняття ефективних управлінських рішень, що містить оцінки впливу того чи іншого

рішення на ті об'єкти, щодо яких саме воно приймається та містить обґрунтовані та доцільні наслідки такого впливу.

Від наявності та доступності, повноти та достовірності інформації щодо сучасного стану розвитку вітчизняного ринку праці залежить результативність прийняття управлінських рішень органами публічної влади до компетенції, яких належить соціально-економічний розвиток держави.

Зазначимо щодо деяких важливих викликів, які впливають на майбутнє ринку праці в Україні, а саме: трансформація державної економічної моделі, особливо через суттєве зменшення частки промисловості, значна зовнішня та внутрішня міграція робочої сили; старіння населення та зменшення чисельності економічно активного населення. На розвиток вітчизняного ринку праці мають значний вплив і сучасні інформаційні технології та впровадження інновацій у виробництво, враховуючи певну відкритість та доступність до глобального інтелектуального простору.

В той же час, слід виділити таке проблемне питання на українському ринку праці як професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який перешкоджає його ефективному розвитку і досягненню повної та продуктивної зайнятості в усіх сферах національної економіки.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих елементів вирішення зазначеної проблеми є прогнозування тенденцій потреб національного ринку праці в робочій силі у професійно-кваліфікаційному аспекті. Тому побудова системних прогнозів попиту на професії на постійній основі є одним з пріоритетних завдань розвитку системи державного регулювання сфери зайнятості в Україні.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням прогнозування розвитку ринку праці присвячено багато наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Серед найбільш відомих зарубіжних вчених, які досліджують проблеми прогнозування ринку праці, слід назвати Л. Ласснігга, Г. Марінгера, Р. Вілсона, О. Стриетску-Ілліну та ін.

Прогнозування розвитку ринку праці є предметом дослідження вітчизняних учених і практиків. У працях С. Бандура, Д. Богині, І. Гнибіденка, А. Колота, С. Мельника, В. Саріогло, Л. Лісогор, О. Пазюк, Л. Ткаченко, О. Цимбала, Ю. Харазішвілі та інших вчених, розкрито різноманітні аспекти проблем прогнозування ринку праці.

Так, Ю. Харазішвілі зазначав, що в Україні "...при прогнозуванні соціально-економічних процесів використовуються, передусім, економетричні моделі на базі кореляційно-регресійного аналізу. Це передбачає застосування методів прогнозування, що описують майбутнє, яке фактично є продовженням, або екстраполяцією минулого" [1, с. 24].

Методологічні питання прогнозування розвитку ринків праці ще далекі від оптимального вирішення. Основні проблеми прогнозування показників ринку праці полягають у тому, що забезпечення його розвитку не може зводитися до кількісного збільшення певних параметрів. Необхідне звернення до відповідних взаємопов'язаних структурних змін в економіці. Так, відомий європейський соціолог Лоренц Ласснігг зазначав, що моделі прогнозування мають розроблятися науковцями "...з урахуванням конкретних пропозицій практиків та стейкхолдерів, що приймають рішення, з метою узгодження пропозицій та попиту на кваліфікації" [2]. У той же час, формування сучасної системи прогнозування розвитку ринку праці ще залишається досить актуальною проблемою та потребує вивчення.

МЕТА статті - провести аналіз сучасних методів прогнозування ринку праці, окреслити проблемні питання прогнозування його розвитку та сформулювати пропозиції спрямовані на удосконалення системи прогнозування в контексті забезпечення інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Серед різноманітних напрямів наукових досліджень в сфері публічного управління слід виділити окремо питання розвитку державної системи прогнозування. Зазначене питання належить до найскладніших, оскільки воно відображає нерівномірні суперечливі процеси розвитку ринку праці і його зв'язок із розвитком економіки, відмінності в цілях, змісті та структурі ринків праці в регіонах з неоднаковим рівнем соціально-економічного розвитку, врахування науково-технічних, економічних та інших факторів, можливостей ресурсного забезпечення ринків праці регіонів. До цих проблем долучається і методологічна недосконалість методів прогнозування показників ринку праці, які передусім пов'язані з визначенням його сутності та специфіки, з використанням при розробці прогнозів формальних методів і моделей, із межами та умовами їх змін, з прикладним і теоретичним значенням результатів прогнозних даних.

Серед основних причин безробіття в Україні експерти називають невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці, низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці, істотне перевищення пропозиції робочої сили над попитом тощо. Тобто в сучасних економічних умовах країни, головними напрямками стратегії розвитку ринку праці повинні стати досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, створення нових робочих місць, вдосконалення механізмів працевлаштування найменш конкурентоспроможних верств населення, удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці.

Диспропорції в системі функціонування ринку праці, наявність значної кількості безробітних серед молоді, які закінчили навчальні заклади, спричинено низькою ефективністю системи прогнозування ринку праці в Україні, а й відповідно неможливістю прийняття результативних управлінських рішень з метою державного регулювання зазначеного питання. Виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці повинні бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект.

Протягом останніх років в Україні було прийнято низку нормативних документів, які визначають заходи щодо розвитку системи прогнозування розвитку ринку праці. Така система надасть можливість забезпечити:

- розробку середньострокового прогнозу розвитку ринку праці в цілому;
- стимулювання молоді до отримання професій і оволодіння спеціальностями, потребу в яких буде спрогнозовано;
- реформування державної служби зайнятості у напрямку трансформації у службу, орієнтовану на клієнта, яка пропонує широкий спектр послуг і навчання з урахуванням потреб економіки країни та кожного регіону окремо [3].

Серед основних нормативних документів в цьому напрямі є Постанова Верховної Ради України «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України» від 14.04.2016 р. [4] №1099-VIII, а також План пріоритетних дій Уряду на 2017 рік і Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року, схвалені Розпорядженням Кабінету Міністрів України №275-р від 03.04.2017 р. [5, 6].

Крім того, Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки» № 1077-р від 14.12.2016 р. було ухвалено План заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, згідно з яким передбачається модернізація інструментів для проведення моніторингових досліджень щодо фактичного працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і професійно-технічних училищ [7].

Основними органами центральної виконавчої влади, які відповідають за розвиток системи прогнозування на ринку праці України є Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства, Міністерство соціальної політики України,

Міністерство освіти і науки України, діяльність яких регулюється відповідними законами України і постановами Кабінету Міністрів України. Враховуючи деякі позитивні зміни в правовій частині розвитку системи прогнозування ринку праці, розглянемо її наукову методологічну складову.

Наукова складність розробки прогнозу показників ринку праці визначається не тільки необхідністю залучення великих масивів інформації та складністю збору та обробки відповідних даних, потребою у використанні складних і недостатньо досконалих математичних методів, а й іншими обставинами. Зокрема, необхідністю з граничною чіткістю відбирати і формувати, а також уточнювати та конкретизувати прогнозні показники. Комплексність процесу прогнозування, наявністю у ньому різноманітних за змістом показників, формулювання якісних передумов для сценарних варіантів, процедури збору і первинної обробки вхідних даних, аналіз сценаріїв і перевірка їх на збалансованість, інтерпретація отриманих результатів із можливим поверненням до початкових фаз процесу тощо. Різноманітність елементів процесу прогнозування, наявність зворотних зв'язків та ітеративних циклів багатократно ускладнює цей процес.

У науці існують такі основні підходи до прогнозування економічної активності населення:

- суб'єктивна (експертна) оцінка, що базується на певному сценарії або передбачає досягнення певної мети;
- екстраполяція тренду або використання кривої росту; регресійні моделі, що базуються на кореляції між рівнем економічної активності, економічними, демографічними та іншими факторами;
- моделі, які базуються на когортному методі [8].

На практиці найбільш часто застосовуються перші дві групи методів, але вони не завжди є виправданими та ефективними. Експертним оцінкам властива значна суб'єктивність, що вимагає додаткового обґрунтування плановими показниками таких прогнозів. Для екстраполяції властивою є незмінність тенденції у майбутньому.

Для сучасних умов антикризового розвитку додержання таких умов ускладнюється тим, що не можна отримувати перспективні тенденції розвитку ринку праці на основі лише екстраполяції показників попередніх років. Також неефективним є застосування і регресійних моделей, враховуючи те, що на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни, новим Урядом, започатковано курс на забезпечення структурних змін в українській економіці та модернізацію системи соціальної політики в тому числі і такої її складової як державна політика зайнятості.

Тобто, в умовах антикризового розвитку країни перспективним та доцільним є застосування експертних оцінок та припущень на етапах прогнозування, що пов'язано зі складністю суто механічними методами враховувати ситуаційні зміни в економіці та в системі функціонування ринку праці.

Виділяються такі методологічні підходи до прогнозування ринку праці:

- нормативний (розрахунковий) підхід, що враховує положення нормативного, динамічного та експертного методів;
- динамічний підхід та пошук тенденцій;
- розрахунковий підхід, що враховує норми за аналогією західних країн;
- підхід, у основі якого є програми розвитку та опитування.

Кожний із представлених підходів містить у собі певний набір методів, що у комплексі дозволяють вирішувати завдання прогнозування ринку праці. Кожний підхід має свої обмеження та особливості застосування на практиці, а тому не повністю відповідає вимогам компактності, надійності, оперативності щодо вирішення проблем ринку праці в умовах антикризового розвитку.

Вітчизняними вченими на сучасному етапі розвитку економіки застосовуються різні підходи до прогнозування показників ринку праці. Так, розробці та впровадженню механізму формування ринку праці має передувати прогнозування можливих тенденцій та змін у сфері зайнятості. Методологічну схему прогнозування вітчизняного ринку праці представлено О.

А. Карпенко [9], де особливу увагу автор приділяє обґрунтуванню чисельності трудових ресурсів та зайнятості населення. Запропонований підхід до прогнозування ринку праці не надає можливостей прогнозу структури попиту та пропозиції за видами економічної діяльності, а також рівня безробіття за регіонами. Саме тому використання такого підходу не є ефективним та виправданим в умовах антикризового розвитку.

Набагато ширше розглядаються засади прогнозування ринку праці України Л. Г. Ткаченко [10, с. 129-137], яка з урахуванням національної специфіки обґрунтовує необхідність використання методу експертних оцінок демографічного прогнозу, а також формулює гіпотези та ризики прогнозу на середньострокову перспективу. Такий підхід є більш ефективним порівняно з іншими, бо на його основі значним чином підвищується рівень надійності прогнозу. При цьому основним обмеженням є те, що прогнозування здійснюється виключно у розрізі статеві-вікових груп. Також автором не розкриваються особливості визначення очікуваного рівня економічної активності та очікуваного рівня безробіття за регіонами.

В умовах антикризового розвитку актуальним є прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці за видами економічної діяльності. Все це зумовлює необхідність вдосконалення науково-методичного підходу до прогнозування розвитку ринку праці в умовах антикризового розвитку.

Л. С. Лісогор зазначає, що прогнозування обсягів пропозиції робочої сили базується на таких методичних засадах [11]:

- застосування когортно-компонентного демографічного прогнозу, який ґрунтується на аксіоматичному рівнянні демографічного балансу;
- прогноз компонентів (рівнів народжуваності, смертності, інтенсивності та напрямів міграцій) розробляється за допомогою експертних оцінок, методів аналогій, математичних моделей і різних видів екстраполяцій;
- прогнозування за окремими компонентами демографічного розвитку передбачає комбінацію процесів народжуваності, смертності та міграцій, які визначають динаміку населення.

Автор звертає увагу на обмежені можливості інформаційного забезпечення прогнозування потреби економіки в робочій силі, які потребують залучення альтернативних джерел інформації, зокрема, проведення анкетування роботодавців щодо потреби підприємств у робочій силі за професіями.

На думку Л. Лісогор, методичні підходи до прогнозування потреби економіки в робочій силі (за професіями) передбачають реалізацію кількох етапів:

Перший етап: аналітична оцінка ключових тенденцій соціально-економічного і регіонального розвитку України.

Другий етап: прогнозування індикаторів зайнятості на макрорівні (зайнятість – потреба). Формування економетричних залежностей між прогнозно змінною пропозиції робочої сили (потреби економіки в робочій силі) в Україні та змінними у вигляді багатфакторної лінійної регресії, що пояснюють ці залежності.

Третій етап: ідентифікація галузей економіки (видів економічної діяльності), що є визначальними для динаміки зайнятості населення України.

Четвертий етап: прогнозування індикаторів зайнятості на рівні окремих видів діяльності (зайнятість – потреба). Розрахунок прогнозних значень зайнятості у j-му виді економічної діяльності.

П'ятий етап: прогнозування індикаторів зайнятості в розрізі професій. Розрахунок частки кожної професії в загальній чисельності зайнятих у відомих періодах за кожним видом економічної діяльності. Визначення лінійного (або іншого) тренду вказаної частки до потрібного прогнозного року, який має найбільше значення R² для кожної професії.

Шостий етап: прогнозування індикаторів зайнятості на регіональному рівні. Формування економетричних залежностей між прогнозно змінною пропозиції робочої сили (потреби в робочій силі) на рівні регіону та змінними у вигляді багатфакторної лінійної регресії, що пояснюють ці залежності.

Сьомий етап: узгодження прогнозів зайнятості на макрорівні, регіональному і галузевому рівнях та ідентифікація пріоритетних для забезпечення зайнятості видів економічної діяльності.

Проведення анкетування роботодавців щодо визначення перспективної потреби підприємств у робочій силі за деталізованим переліком професій також передбачає проходження певних етапів:

- визначення існуючого професійно-кваліфікаційного складу робочої сили;

- визначення перспектив змін потреби у працівниках в результаті проведення технічного переоснащення, впровадження новітніх технологій, розширення масштабів виробництва, організаційних змін.

Вченими інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України (м. Київ), представили розробку мето-дології та математичної моделі для прогнозування перспективних потреб у висококваліфікованій робочій силі в Україні. Авторами проекту виділені основні проблеми [12]:

- відсутність можливості достатньо надійного прогнозування економічного розвитку на середньо- та довгострокову перспективу, включаючи прогнозування продуктивності праці, техно-логічного розвитку та ін.;

- використання результатів вибіркового обстеження економічної активності населення обмежує можливості деталізації прогнозних оцінок за кваліфікаційним складом робочої сили, ставовиковими категоріями;

- високій рівень неофіційної зайнятості та трудової міграції в Україні;

- відсутність доступу до адміністративних реєстрів, що містять інформацію мікрорівня щодо кваліфікаційно-професійного складу населення та окремих його груп.

В проекті зазначаються методичні основи прогнозування позиції робочої сили в Україні [там само]:

- застосування когортно-компонентного демографічного прогнозу, який ґрунтується на аксіоматичному рівнянні демографічного балансу;

- прогноз компонентів (рівнів народжуваності, смертності, інтенсивності та напрямів міграцій) розробляється за допомогою експертних оцінок, методів аналогій, математичних моделей і різних видів екстраполяцій;

- прогнозування за окремими компонентами демографічного розвитку передбачає комбінацію процесів народжуваності, смертності та міграцій, які визначають динаміку населення.

Прогнозні оцінки за цією методологією можуть використовуватися окремо та в якості рамочних для реалізації на їх основі більш детальних та вузькоспеціалізованих прогнозів.

Теоретико-методологічні підходи щодо вивчення проблем професійної класифікації аналізує у своїх публікаціях С.В. Мельник [13]. Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу направлені на:

- формування регіонального сегменту державного замовлення на підготовку кадрів у навчальних закладах різних форм та видів;

- визначення обсягів підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) незайнятого населення у професійному розрізі за напрямленнями центрів зайнятості в навчальних закладах системи Державної служби зайнятості, у навчально-курсівих комбінатах (центрах) на виробництві, в т. ч. на робочому місці;

- розробку програм (стратегій, планів тощо) соціально-економічного розвитку в частині формування додаткової потреби в кадрах для заповнення створених нових робочих місць в результаті реалізації інвестиційних проектів (капіталовкладень);

- розробку інвестиційних бізнес-проектів окремими крупними підприємствами (компаніями) в частині планування організації та режимів праці, обсягів створення нових робочих місць, їх вартості, джерел їх заповнення у професійному та кваліфікаційному розрізах.

Головним завданням зазначеної методики, на думку авторів, є створення прогнозно-аналітичної інформаційної бази даних та розрахунків щодо потреби в робочій силі в професійному розрізі для зацікавлених сторін, зниження рівня безробіття, досягнення

збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили, що формуються на ринку праці. Так, С. В. Мельник підкреслює, що координація дій з визначення потреби в кадрах повинна покладатися на центри зайнятості базового та/чи регіонального рівня, так як саме вони мають відповідні кадрові, кваліфікаційні, інституціональні ресурси для забезпечення реалізації напрямку прогнозування тенденцій ринку праці.

На думку О. Г. Пазюк, прогнози показників ринку праці повинні базуватися на розробці сценаріїв перспективного розвитку, в основу яких повинні бути покладені вірогідні ситуації щодо розвитку економіки. Відповідно в межах прогнозу визна-чаються макропоказники, які є орієнтирами для подальшої розробки, ці дані можуть бути інформаційною основою для прогнозування розвитку ринку праці.

Концептуальні положення прогнозування показників ринку праці включають цільові завдання на перспективу, які формуються виходячи з аналізу фактичного стану економіки, її рівня та ресурсних можливостей.

Проведення цільового аналізу соціально-економічного розвитку економіки дозволяє визначити:

- стан і перспективи розвитку соціально-економічної системи країни;

- тенденції зростання економіки з метою визначення основних напрямків розвитку;

Враховуючи особливості сучасної соціально-економічної ситуації в Україні та пов'язані з цим процеси, прогнозування показників ринку праці є складним завданням. Передбачити всі можливі й бажані варіанти середньострокової динаміки показників без урахування тенденцій розвитку економіки країни в цілому безперспективно.

В середньостроковому прогнозуванні повинен домінувати підхід від загального до більш детального, тобто від варіантів економічного розвитку країни до обґрунтування прогнозу показників ринку праці з урахуванням його специфіки та особливостей.

При виборі з існуючих методів прогнозування або обґрунтуванні нових стосовно показників ринку праці необхідно дотримуватись основних принципів самого процесу прогнозування, передусім системного. Системний підхід до прогнозування – це спосіб представлення відповідних задач прогнозування, які вимагають урахування як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

Практика прогнозних досліджень свідчить, що при їх застосуванні найдостовірніші результати можна отримати для коротко- і середньотермінових прогнозів а тому, виходячи із завдань дослідження, необхідно здійснювати селекцію методів прогнозування з одночасним визначенням їх наближеної достовірності.

Ефективність застосування наведених методів прогнозування показників ринку праці вимагає цілеспрямованого аналізу існуючої інформаційної бази і визначення її придатності для відповідних методів.

Існують різні методи збору економічних даних: шляхом опитування, анкетування й інтерв'ювання, одержання офіційної статистичної звітності та ін. Окремо слід виділити методи експертних оцінок, які використовуються для прогнозування при відсутності відповідної вхідної інформації, а також у тих випадках, коли процеси, що прогнозуються, не піддаються формалізації.

В умовах невизначеності, політичної нестабільності та відсутності урядових програм соціально-економічного розвитку держави на середньострокову перспективу, вкрай складно проводити прогнозні дослідження, які б були основою для прийняття оптимальних державно-управлінських рішень. Тому на розвиток ринку праці в значній мірі впливає й прийняття законодавчих актів, що потребує проведення постійного моніторингу законодавчої бази.

На розвиток ринку праці має вплив і результативність роботи служби зайнятості. Чим більше службою зайнятості працевлаштовано незайнятих громадян, тим менше безробітних. Враховуючи те, що результативність її роботи та рівень

зайнятості населення залежність від економічного розвитку країни, рішення щодо підпорядкування цієї інституції, на нашу думку, Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства є виваженим та обґрунтованим.

З метою формування на національному рівні ефективної системи прогнозування ринку праці в контексті забезпечення інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні доцільно:

– налагодити інституційну взаємодію між соціальними партнерами (центральною та місцевими органами влади, роботодавцями та профспілками) щодо покращення інформаційної бази прогнозування;

– сприяти налагодженню координаційних зв'язків між найбільш зацікавленими суб'єктами прогнозування перспективних потреб в висококваліфікованій робочій силі на національному рівні;

– удосконалити методичні підходи до прогнозування потреби економіки в робочій силі за видами економічної діяльності та професіями з урахуванням пріоритетів розвитку економіки, демографічних прогнозів; покращити інформаційне забезпечення процесу прогнозування шляхом проведення анкетування роботодавців щодо перспективних потреб в робочій силі [14].

Логічне поєднання зазначених вище теоретико-методологічних підходів до прогнозування розвитку ринку праці, з урахуванням реалізації відповідних пропозицій, сприятиме формуванню ефективної системи прогнозування в державі.

ВИСНОВКИ

Таким чином, теоретико-методологічні питання прогнозування розвитку ринків праці ще потребують подальшої наукової розробки. Методологія прогнозування розвитку ринку праці в сучасних умовах, передбачає впровадження принципово нових підходів. В умовах значного кваліфікаційного дисбалансу вітчизняного ринку праці, питання досягнення його збалансованості у професійному розрізі потребує узгоджених дій усіх суб'єктів реалізації державної політики зайнятості, але особливе значення в даному контексті має підвищення ефективності функціонування державної служби зайнятості.

Окремо слід зазначити щодо спроможності зазначеної інституції, в покращенні інформаційного забезпечення процесу прогнозування шляхом проведення анкетування роботодавців щодо перспективних потреб ринку праці в кваліфікованій робочій силі. З метою підвищення ефективності прогнозування ринку праці, на нашу думку, мають бути застосовані методичні розробки на основі кількісних та якісних соціологічних методів, що обумовлює перспективність подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Харазішвілі Ю.М.* Теоретичні основи системного моделювання соціально-економічного розвитку України: монографія. Київ: ТОВ "Поліграф Консалтинг", 2007. 324 с.
2. *Lassnigg, L.* (2006) Approaches for the anticipation of skill needs in the "Transitional Labour Market" perspective – the Austrian experience. Доповідь на конференції, SP I 2006-105, Wissenschafts-zentrum Berlin fuer Sozialforschung (WZB).
3. Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України: постанова Верховної Ради України від 14.04.2016 №1099-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1099-19>.
4. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 №275-р. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249629697
5. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік: розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249935442>.
6. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки: розпоряд-

ження Кабінету Міністрів України від 14.12.2014 №1077-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249663048>.

7. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Закон України від 20.11.2012 №5499-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>

8. *Bourmpoula E.* ILO Estimates and Projection of the Economically Active Population: 1990–2020 (Sixth Edition). Methodological description, October 2011, E.Bourmpoula, S.Kapsos, J.M.Pasteels. URL: http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPPEP/eaprep_E.html.

9. *Карпенко О.* Економічний механізм регулювання ринку праці. Формування ринкових відносин в Україні: зб. статей молодих вчених. Київ: НДІ Мінекономіки України, 2010. Вип. 9. С. 25-34.

10. *Ткаченко Л.Г.* Засади прогнозування розвитку ринку праці України. Економіка і прогнозування. 2012. № 2. С. 129-137.

11. *Лісогор Л.С.* Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи [Forecasting the development of the labor market in Ukraine: problems and prospects] Ринок праці та зайнятість населення: виробничо-практичний науковий журнал. 2012. №1. С. 54-56.

12. *Лібанова Е.М.* Розробка кількісної моделі прогнозування потреб в освіченій та висококваліфікованій робочій силі в Україні / під керівництвом Е.М. Лібанової // Матеріали семінару "Формування системи прогнозування потреб у професійних навиках та кваліфікаціях в Україні" (16 лютого 2016 року). Київ: Український центр соціальних реформ, 2016. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2016.02.16 ETF_skill_s_anticipation_matching/Agenda_Seminar%20skills%20anticipation_16.02_Ukr_Final.pdf.

13. *Мельник С.В.* Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу // Матеріали тренінгу "Посилення спроможності центрів зайнятості надавати послуги ВПО у взаємодії із приватними та неприбутковими постачальниками послуг", 2016. URL: <https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/RPP/analysis%20of%20the%20vocational%20education%20and%20training%20system%20in%20Luhansk%20oblastUKR.pdf>.

14. *Лісогор Л. С.* Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 1. С. 17-20.

REFERENCES

1. Kharazishvili Yu.M. (2007), *Teoretychni osnovy systemnoho modelivannia sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy* [Theoretical foundations of systematic modeling of socio-economic development of Ukraine], Monograph, Press Polygraph consulting, Kyiv, 324 p. [Ukraine]
2. Lassnigg, L. (2006), *Approaches for the anticipation of skill needs in the "Transitional Labour Market" perspective – the Austrian experience*. Dopovid na konferentsii, SP I 2006-105, Wissenschafts-zentrum Berlin fuer Sozialforschung (WZB).
3. KMU (2016), *Pro Prohramu diialnosti Kabinetu Ministriv Ukrainy* [On the Program of Activities of the Cabinet of Ministers of Ukraine], the order of Ministers of Ukraine dated 14.04.2016 №1099-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1099-19> [Ukraine]
4. KMU (2017), *Pro zatverdzhennia serednostrokovoho planu priorytetnykh dii Uriadu na period do 2020 roku* [On approval of the mid-term plan of priority actions of the Government for the period up to 2020], order of Ministers of Ukraine dated 03.04.2017 №275-r. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249629697 [Ukraine]
5. KMU (2014), *Pro zatverdzhennia planu priorytetnykh dii Uriadu na 2017 rik* [On approval of the action plan for the implementation of the National Qualifications Framework for 2016-2020], order of

Ministers of Ukraine dated 03.04.2017 №275-r. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249935442> [Ukraine]

6. KМУ (2014), *Pro zatverdzhennia planu zakhodiv iz vprovadzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii na 2016-2020 roky* [On approval of the action plan for the implementation of the National Qualifications Framework for 2016-2020], order of Ministers of Ukraine dated 14.12.2014 №1077-r. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249663048>. [Ukraine]

7. VRU (2012), *Pro formuvannia ta rozmishchennia derzhavnoho zamovlennia na pidhotovku fakhivtsiv, naukovykh, naukovo-pedahohichnykh ta robitynykh kadriv, pidvyshchennia kvalifikatsii ta perepidhotovku kadriv* [On formation and placement of the state order for training of specialists, scientific, scientific-pedagogical and working personnel, advanced training and retraining of personnel], Law of Ukraine dated 20.11.2012 № 5499-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5499-17> [Ukraine]

8. Bourmpoula E., S. Kapsos, J. M. Pasteels (2011), Estimates and Projection of the Economically Active Population: 1990-2020 (Sixth Edition). *Methodological description*, October 2011 . URL: http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/eapep_E.html

9. Karpenko O. (2010), *Ekonomichnyi mekhanizm rehuliuвання rynku pratsi* [Economic mechanism of labor market regulation. Formation of market relations in Ukraine], Formation of market relations in Ukraine: the collection of articles by young scientists, Press: NDEI Ministry of Economy of Ukraine, Issue 9, Kyiv, pp. 25-34 [Ukraine]

10. Tkachenko L.H. (2012), *Zasady prohnozuvannia rozvytku rynku pratsi* [Principles of forecasting the development of the Ukrainian labor market], journal *Ekonomika i prohnozuvannia* [Economics and forecasting], vol. 2. pp. 129-137 [Ukraine]

11. Lisohor L.S. (2012), *Prohnozuvannia rozvytku rynku pratsi v Ukraini: problemy ta perspektyvy* [Forecasting the development of the labor market in Ukraine: problems and prospects], journal *Rynok pratsi ta zainiatist naselennia: vyrobnycho-praktychnyi naukovyi*

zhurnal [Labor Market and Employment of the Population: A Scientific and Production Journal], vol. 1, pp. 54-56 [Ukraine]

12. Libanova E.M. (2016), *Rozrobka kilkisnoi modeli prohnozuvannia potreb v osvichchenii ta vysokokvalifikovanii robochii syli v Ukraini* [Development of a quantitative model for forecasting the needs of educated and highly skilled workforce in Ukraine], seminar materials "Formuvannia systemy prohnozuvannia potreb u profesiinykh navykakh ta kvalifikatsiiakh v Ukraini" [Formation of a system for forecasting needs for professional skills and qualifications in Ukraine], Kyiv, Ukrainian Center for Social Reform, URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2016.02.16 ETF_skills_anticipation_matching/Agenda_Seminar%20skills%20anticipation_16.02_Ukr_Final.pdf [Ukraine]

13. Melnyk S.V. (2016), *Metodychni pidkhody shchodo vyznachennia obsiahiv potreby rehionu v robochii syli na korotkotermynovu perspektyvu* [Methodical approaches to identifying the region's short-term workforce needs], training materials "Posylennia spromozhnosti tsentriv zainiatosti nadavaty posluhy VPO u vzaiemodii iz pryvatnymy ta neprybutkovymy postachalnykamy posluh" [Enhancing the capacity of employment centers to provide IDP services in collaboration with private and non-profit service providers], URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/RPP/analysis%20of%20the%20vocational%20education%20and%20training%20system%20in%20luhansk%20oblast_UKR.pdf [Ukraine]

14. Lisohor L.S. (2016), *Yevropeyskyi dosvid prohnozuvannia potreby u robochii syli v konteksti formuvannia innovatsiinykh perspektyv transformatsii zainiatosti v Ukraini* [European experience in forecasting labor demand in the context of developing innovative employment transformation prospects in Ukraine], journal *Rynok pratsi ta zainiatist naselennia* [Labor market and employment] vol.1, pp. 17-20 [Ukraine]

Стаття надійшла до редакції 07.11.2019 р.