

застосовується мотиваційний механізм поширення та розвитку такої системи безпосередньо на підприємствах. Проте у всіх випадках практичне використання більш конкурентоздатних технологій, продукції чи послуг має на меті не лише одержання додаткового прибутку, а й посилення позицій підприємства в конкурентному середовищі.

На сьогодні в економічній літературі проблема інноваційної діяльності розглядається не лише з вказаних позицій, а й в контексті інтеграції України до ЄС та розвитку світових глобалізаційних процесів. При цьому мало звертається уваги на її взаємозв'язок з трансформацією системи підготовки кадрів, формування певних якісних характеристик вітчизняної робочої сили. А тим часом при розгляді проблеми інноваційної діяльності слід виходити з того, що така діяльність може бути успішною лише за умови збалансованості всіх процесів, які визначають динамічність соціально-економічного середовища, головне місце в якому займає людина з певними установками та можливостями їх реалізації на регіональному ринку праці. Адже сутність інновацій полягає не лише у створенні чи вдос-

коналенні конкурентоздатних технічних засобів, технологій, продукції чи послуг, а й у їх широкому використанні в різних сферах людської діяльності. Звідси впливає вже інша, не менш актуальна проблема, а саме: готовність людини до застосування досягнень цивілізації на конкретному підприємстві, в організації чи установі. Від цього залежить не лише рівень її добробуту, соціальне становище тощо, а й міцність позицій на ринку праці. А це, у свою чергу, викликає необхідність формування та розвитку наукових знань працівника, його професійної компетенції та мобільності, здатності до оперативного реагування на нововведення, враховуючи мінливий характер конкурентного середовища тощо. З одного боку, інновації посилюють вимоги до працівника, а з другого – безпосередньо залежать від нього. Відсутність як в часі, так і в просторі відповідності між ними позначається на становищі людини на ринку праці. По суті, мова йде про відповідність нововведень якісним характеристикам робочої сили і навпаки.

### Список використаних джерел

1. Кольчугина М. Международная интеграция в сфере высшего образования / М. Кольчугина // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – №11. – С. 55–64.
2. Майбуrow И. Глобализация в сфере высшего образования / И. Майбуrow // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – №3. – С. 10–17.
3. Соціальна безпека: теорія та українська практика : моногр. / [І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новікова та ін.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 292 с.
4. Яблонская Т. Куда девать бухгалтеров, где взять токарей / Т. Яблонская // Эксперт Украина. – 2005. – №41. – С. 70–73.
5. Шумпетер И. Теория экономического развития: исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита и цикла конъюнктуры / И. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
6. Черваньов Д.М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д.М. Черваньов, Л.І. Нейкова. – К. : Знання, 1999. – 514 с.
7. Канторович Л.В. Укрупненный расчет вклада науки и техники в национальный доход США / Л.В. Канторович, А.Г. Кругликов // ВНИИСИ. Сборник трудов. – М., 1978. – №9. – С. 56–64.

### С.С. Черешня

перший заступник директора

Хмельницького обласного центру зайнятості, м. Хмельницький

## Практика визначення потреби економіки в працівниках у професійному аспекті

Виконання державною службою зайнятості завдань щодо підвищення ефективності надання соціальних послуг населенню та роботодавцям, безумовно, значною мірою залежить від тих умов, які диктує ринок праці, та від внутрішніх факторів та резервів роботи.

Які ж умови диктує ринок праці у Хмельницькій області?

Останнім часом робоча сила втрачає ті складові, які забезпечують її високу якість. Динаміка загаль-

ної кількості найманих працівників свідчить про її постійне зменшення: з 2005 по 2010 рік відбулося скорочення майже на 55,0 тис. осіб. Спостерігається щорічне перевищення кількості вибулих осіб над прийнятими. Питома вага осіб, зайнятих на великих та середніх підприємствах, скоротилась за цей період майже на 8%.

Хмельниччина – аграрно-промисловий регіон. Але за останні роки частка сільського господарства в структурі доданої вартості скороти-

лась, тоді як частка промисловості та послуг зросла. Значні зміни, що відбулися на ринку праці, є результатом реформування аграрного сектору економіки, впровадження інструментів приватизації землі та майна, що призвело до зменшення середньо-облікової чисельності штатних працівників сільського господарства з 62,1 тис. осіб у 2005 р. до 23 тис. у 2011 р.

За такої ситуації успіх у роботі ми вбачаємо в постійному аналізі,

прогнозуванні тенденцій економічного розвитку області, руху та динаміки робочих місць, складу наявної потенційної пропозиції робочої сили з урахуванням перспективних змін у структурі та потребах локального ринку праці на близьку та подальшу перспективу. Ми постійно шукаємо альтернативних рішень, додаткових резервів та ресурсів, які б забезпечили належний результат у сприянні зайнятості населення регіону.

Для прогнозування потреб ПОУ в перспективних вакансіях ми використовуємо:

- програму розвитку інвестицій в економіку міста (району);
- програму зайнятості населення;
- програму створення робочих місць у місті (районі), в тому числі в малому бізнесі;
- плани розвитку підприємств (модернізація обладнання, реконструкція, впровадження нових технологій тощо);
- регіональні угоди між Хмельницькою обласною державною адміністрацією, Хмельницькою обласною радою, федерацією профспілок області та об'єднанням організацій роботодавців Хмельницької області;
- програму соціально-економічного та культурного розвитку Хмельницької області;
- програму підтримки та розвитку підприємництва.

Але, як відомо, роботодавець є головним джерелом інформації про потреби ринку праці в робочій силі. Тому першим кроком стало посилення роботи відділу взаємодії з роботодавцями, особливо в напрямі пошуку вакансій, адже успіх нашої роботи значною мірою залежить від достатньої їх кількості. На сьогодні робота з пошуком вакансій розглядається як безперервний, постійно діючий цикл. Позитивно вплинуло на результати співпраці з роботодавцями запровадження в 2009 році Регламенту дій фахівців базових центрів зайнятості Хмельницької області щодо задоволення кадрових потреб ПОУ, яким передбачено фактично щоденне відвідування працівниками центру зайнятості підприємств з метою вивчення потреб в кадрах на найближчу перспективу та проведення оперативних в базових центрах зайнятості нарад з метою залучення всіх фахівців до цього процесу.

Налагоджено роботу з опитування роботодавців про перспективи

розвитку підприємств, інвестиційні плани. При переході на роботу за ЄТНАСП почали опановувати нові форми опитування роботодавців. На сьогодні покращення якості опитування – це один із основних наших резервів виявлення попиту на роботу силу.

Позитивні результати дає особистий контроль та персональна відповідальність директора та технолога-організатора базового центру зайнятості за співпрацю з тими роботодавцями, які планують впроваджувати інвестиційні проекти на території регіону. Це полягає в щотижневих зустрічах з інвесторами, ознайомленні їх з потенційними працівниками згідно з професійно-кваліфікаційним складом безробітних та в постійному контролі за кадровими потребами роботодавця на сьогодні та відповідно на близьку й дальшу перспективу.

Значну увагу приділяємо і роботі над тим, щоб передбачити можливі потенційні ризики місцевого ринку праці з метою попередження майбутнього вивільнення та стабілізації ситуації під час реорганізації підприємств.

За отриманою з різних джерел інформацією формується Картка перспективних вакансій. Впровадження її в роботу дозволяє заздалегідь підібрати претендентів на вакантні посади та в разі потреби провести відповідну професійну підготовку, аналізувати результативність роботи кожного спеціаліста, їх внесок у загальну справу. На підставі опрацювання Картки вносяться уточнення в графіки відвідування підприємств, визначаються планові обсяги надання соціальних послуг як населенню, так і роботодавцям, кількість та тематика різноманітних заходів. Проведена робота показала, що більше 70% вакансій, які були перспективними, стали явними, таким чином проведена попереджувальна робота забезпечує оперативне працевлаштування безробітних із залученням їх до всіх можливих активних форм зайнятості.

Співпраця з роботодавцями спрямована також на задоволення поточних і перспективних кадрових потреб роботодавців в масових, одиничних та специфічних професіях через організацію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Так, за результатами опитування роботодавців, проведеного у жовтні-

листопаді 2011 року, до картки перспективних вакансій Кам'янець-Подільського районного центру зайнятості занесено перспективні вакансії, потреби в організації професійного навчання та залучення до тимчасової зайнятості, зокрема, організації профнавчання трактористів, зварників пластмас під конкретне замовлення роботодавців.

Слід відзначити, що у 2011 році професійне навчання безробітних проводилося за 377 напрямками, із них підготовка та перепідготовка – за 113 робітничими професіями (найвищий показник серед обласних служб зайнятості). Рівень працевлаштування безробітних після завершення навчання становив 95,2%.

На жаль, залишається законодавчо нерегульованою проблема визначення потреби економіки в робітничих кадрах, а в сучасних економічних умовах роботодавці не готові визначити довгострокову перспективу розвитку підприємства.

В умовах глобалізації економіки великої ваги набуває соціальне партнерство та активна позиція служби зайнятості на ринку праці регіону. З цього приводу слід зазначити, що протягом 2011 року Хмельницькою обласною службою зайнятості проведено понад 5700 заходів інформаційно-роз'яснювального та профорієнтаційного характеру, в яких взяли участь понад 450 соціальних партнерів. У цілому ж обласна служба зайнятості співпрацює у сфері регулювання ринку праці більш як з трьома десятками державних та недержавних інституцій.

Налагоджена тісна співпраця з органами влади та місцевого самоврядування, з іншими соціальними партнерами щодо координації спільних дій служби зайнятості і роботодавців з питань сприяння економічному розвитку регіону. Продовжує активно працювати обласний координаційний комітет сприяння зайнятості населення, тристороння соціально-економічна рада, які сьогодні відіграють важливу роль у визначенні перспектив розвитку економіки регіону та у вирішенні питань зайнятості, привернення уваги до цієї проблеми всіх сторін соціального партнерства.

Слід відзначити, що, незважаючи на складну економічну ситуацію в регіоні, в обласній службі зайнятості, починаючи з 2005 року, щорічно, за винятком 2009 року, зростає чисельність безробітних, охоплених активними заходами сприяння зайнятості

в середньому на 4,9%, при тому що ми посідаємо четверте місце в Україні за показниками навантаження на 1 спеціаліста з використання активних форм сприяння зайнятості.

Крім того, підвищуємо ефективність активних форм, зокрема, рівень працевлаштування після професійного навчання за 2011 рік становив 95,2%. Тривалість укомплектування

вакансій скоротилась з десяти днів у 2005 році до чотирьох у 2011-му. Рівень укомплектування вакансій зріс з 59,8 до 91,3%.

---

**Л.С. Лісогор,**

*доктор економічних наук*

*(Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ)*

## **Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи**

**В** умовах глобалізації світового економічного простору пріоритетного значення набувають проблеми підвищення конкурентоспроможності національних економік за рахунок активізації інноваційних складових економічного розвитку країн, розвитку інформаційних технологій. Разом із тим реалізація конкурентних переваг нересурсного типу неможлива без підготовки висококваліфікованих спеціалістів, здатних творчо підходити до використання отриманих знань. Водночас скорочення обсягів пропозиції робочої сили в результаті звуження демографічного базису зумовлює необхідність збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг, а отже, й розробки підходів до прогнозування потреби економіки в робочій силі за професіями та її пропозиції. Саме тому останнім часом актуальним стає удосконалення методології прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням специфіки ринково орієнтованих економічних змін в Україні.

Дослідженню проблем прогнозування розвитку ринку праці приділяли значну увагу вітчизняні та зарубіжні науковці. Серед найбільш відомих представників зарубіжної економічної думки, які досліджували проблеми прогнозування потреб економіки в робочій силі, слід назвати Дж. Грейсона, М. Кемпбелла, О. Стретську-Ілліну, М. Мерзлову, К. О'Делла, П. Макконнела. Вітчизняні науковці-економісти, зокрема Г.І. Купалова,

Ю.М. Маршавін, О.М. Левченко, Ю.М. Харазішвілі, О.І. Цимбал, досліджували чинники впливу на формування потреби економіки в робочій силі, розробляли методичні підходи до її прогнозування в умовах ринкової трансформації. Водночас залишаються недостатньо дослідженими окремі аспекти прогнозування розвитку ринку праці, зокрема прогнозування потреби економіки в робочій силі за деталізованим переліком професій, розробка напрямів удосконалення прогнозування ринку праці в умовах ринково орієнтованих змін в економіці України.

Місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції в сучасних умовах визначатиметься освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності. Перехід до інноваційної моделі розвитку суспільства неможливий без забезпечення збалансованого розвитку ринку праці, що, відповідно, передбачає необхідність узгодження попиту та пропозиції робочої сили. Водночас ефективним цей процес може бути лише за умови прогнозування потреби економіки в робочій силі та її пропозиції з урахуванням демографічних та соціально-економічних чинників.

Серед демографічних передумов прогнозування (з боку пропозиції

робочої сили) слід відзначити обмеження контингенту працездатного населення та інтенсивність міграційних потоків.

Динаміка змін чисельності населення країни є тим чинником, що впливає на чисельність економічно активного населення, яке формує обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці. Зменшення загальної чисельності населення країни, яке впливає на зниження економічної активності населення, незначною мірою відбувається за рахунок властивого розвинутим країнам природного "демографічного переходу". Вагомим чинником послаблення економічної активності населення є структурні коливання частки окремих високоактивних груп в когорті 25–49-річного контингенту економічно активного населення, збільшення в його складі частки вікових груп із порівняно низькою економічною активністю.

Обсяги пропозиції робочої сили формуються під впливом посилення тенденцій до старіння населення. Це зумовлює погіршення демоекономічної ситуації в країні, оскільки висока частка населення похилого віку суттєво збільшує навантаження непрацездатних (пенсіонерів) на працездатне населення. Саме це перевищення "навантаження" непрацездатних на працездатних є важливим демографічним чинником, який суттєво впливає на інтенсивність демографічних процесів, та в підсумку, на формування обсягів пропозиції ро-