

УДК 31:331.5(73+477)  
JEL Classification: J24, O51

**Л. П. Перхун,**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри економічної кібернетики,  
Національна академія статистики, обліку та аудиту,  
E-mail: lperkhun@gmail.com

## Вивчення робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі: досвід США

Розглянуто американський досвід вивчення робочої сили у професійному розрізі. Наведено порівняння змісту нормативних документів щодо класифікації професій США та України. Для обох країн проаналізовано інформаційне наповнення онлайн-сервісів, що оприлюднюють результати дослідження ринку праці.

**Ключові слова:** робоча сила, професія, кваліфікація, типові завдання діяльності, професійні завдання.

Швидкий розвиток технологій, упровадження інновацій, демографічні зміни – це рушії, які формують нові вимоги до кваліфікаційного та професійного складу робочої сили будь-якої країни. Конкурентоспроможність держав у новому столітті, як зазначається у звітах ООН за 2013–2014 рр., визначатиметься кваліфікацією робочої сили [1]. У зв'язку з цим актуалізуються такі завдання:

1) вивчення професійно-кваліфікаційного складу робочої сили;

2) прогнозування попиту на робочу силу і її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі;

3) перегляд засад державного фінансування освітньої галузі з урахуванням отриманих прогнозів.

Звичайно, будь-який прогноз не може стовідсотково передбачити майбутнє, але його завдання інше – виявляти тенденції та доповнювати наявну інформацію щодо ринку праці. Статистичний аналіз зайнятості за професіями дозволяє проаналізувати тенденції змін типових завдань діяльності щодо окремих робочих місць, встановити наявні знання, навички та компетенції працівників різних галузей економіки та ризики їх невідповідності формальним кваліфікаціям, дослідити співвідношення попиту та пропозиції робочої сили.

У країнах Європи та США перші дослідження ринку праці у розрізі професій почалися після Другої світової війни. На сьогодні у зазначеному напрямі працюють Cedefop – Європейський центр розвитку професійного навчання (European Centre for the Development of Vocational Training) та BLS – Бюро статистики праці США (Bureau of Labor Statistics).

Результати статистичного аналізу зайнятості за професіями, що оприлюднюють Cedefop та BLS, використовуються не тільки для створення й коригування стратегій розвитку економіки держави та її окремих секторів. Вони, завдяки доступності для широкого кола установ та осіб, також є осно-

вою для обґрунтованого прийняття різноманітних рішень щодо:

1) першого вибору професії або вибору професії за необхідності її заміни;

2) вибору навичок та установ, які сертифікують їх наявність, для претендентів на кар'єрне зростання та підвищення заробітної плати;

3) формування або коригування стратегії розвитку для установ, що надають освітні послуги;

4) вибору місця розташування майбутнього бізнесу тощо.

Звичайно, методології досліджень, які використовують Cedefop та BLS, дещо різняться. У сучасних реаліях економіки України доцільно ретельно вивчити існуючий досвід і розробити власні інструменти збирання, аналізу, прогнозування та розповсюдження даних щодо зайнятості за професіями з урахуванням національних особливостей.

Раніше за інших дослідження ринку праці у професійному розрізі почали впроваджувати США. На думку автора, BLS на сьогодні найбільш широко й доступно подає власні висновки та результати прогнозів, а отже, пропонується стаття присвячена аналізу досвіду американського Бюро статистики праці [2].

Згідно з програмою зайнятості за професіями (Occupational Employment Statistics, OES), BLS щорічно збирає дані про робітників з метою отримання оцінок зайнятості та заробітної плати приблизно для 800 професій за більш ніж 450 галузевими класифікаціями. Генеральна сукупність для опитування становить близько 7,5 млн установ, стратифікованих за географічною ознакою, промисловими групами, розмірами та формами власності. Відповідно, оцінки зайнятості за професіями проводяться по країні в цілому, окремо по штатах, по населених пунктах з різною кількістю проживаючих, за галузями та формами власності.

Раз на півроку формується вибірка з близько 200 000 установ (панель даних). У наступні опитування протягом трьох років ці установи не вклю-

чаються. Повне коло обстежених за один цикл складає 1 200 000 респондентів.

Лист опитування потребує надання інформації щодо форми власності установи, територіального розміщення, галузевої належності, загальної кількості працюючих, основного виду діяльності (продукту, який випускається), коду професії, кількості зайнятих у ній, переліку професійних обов'язків, що виходять за межі профайлу професії, розміру заробітної плати (12 інтервалів), кількості відпрацьованих годин за рік тощо.

Для визначення коду професії використовується стандартна система професійної класифікації (Standard Occupational Classification, SOC), яка оновлюється та вдосконалюється раз на кілька років. На сьогодні вже готова до використання версія 2018 року. У SOC визначено 867 професій, згрупованих у 459 узагальнених професій, 98 професій другого порядку групування і 23 основні групи. Для кожної професії SOC надає опис типових завдань діяльності та ілюстративні назви посад.

Як приклад наведемо класифікацію SOC секретарів та помічників з адміністративних питань [2].

43-6000 Секретарі та помічники з адміністративних питань
43-6011 Виконавчі секретарі та виконавчі адміністративні помічники
Типові завдання діяльності: забезпечення адміністративної підтримки на високому рівні шляхом проведення досліджень, підготовка статистичних звітів та обробка інформаційних запитів, виконання звичайних адміністративних функцій (наприклад, підготовка кореспонденції, прийом відвідувачів, організація конференцій і планування зустрічей. За необхідності – навчання і контроль канцелярського персоналу більш низького рівня.
Приклад посади: виконавчий секретар.
43-6012 Юридичні секретарі та адміністративні помічники
Типові завдання діяльності: виконання обов'язків секретаря з використанням юридичної термінології, процедур і документації. Підготовка юридичних документів і кореспонденції на кшталт скарг, повісток, клопотань тощо. Здійснення допомоги в юридичних вишукуваннях.
Приклад посади: юрист, юрисконсульт.
43-6013 Медичні секретарі та помічники з адміністративних питань
Типові завдання діяльності: виконання обов'язків секретаря з використанням медичної термінології. За необхідності – планування призначень, виставлення рахунків пацієнтам, складання і запис медичних карт, звітів і кореспонденції.
Приклад посади: секретар стоматолога, секретар психіатра.
43-6014 Секретарі й адміністративні помічники, крім юридичних, медичних та виконавчих
Типові завдання діяльності: виконання звичайних адміністративних функцій на кшталт ведення листування, планування зустрічей, організація і ведення паперової та електронної документації, відповіді на телефонні дзвінки.
Приклад посади: секретар офісу, особистий секретар.

Як бачимо з прикладу, професія секретаря розподілена на чотири групи залежно від необхідного рівня та змісту попередньої підготовки.

Українськими аналогами стандартної систе-

ми професійної класифікації SOC є Класифікатор професій та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Порівняльна характеристика їх змісту подана у табл. 1.

Таблиця 1

Порівняння нормативних документів з класифікації професій США та України

Ознака порівняння	SOC (США)	Класифікатор професій (Україна)	Довідник кваліфікаційних характеристик професій (Україна)
Наявність коду	+	+	-
Ознака групування	- Професійні завдання; - необхідний рівень освіти	- Професійні завдання; - необхідний рівень освіти	Вид економічної діяльності
Опис типових завдань діяльності	+	-	+
Визначення необхідного рівня освіти	-	-	+

З аналізу табл. 1 можна зробити висновок, що запроваджений в Україні Довідник кваліфікаційних характеристик професій містить найбільш повну інформацію щодо опису тієї чи іншої професії. Однак, на відміну від американської стандартної системи професійної класифікації, він досить переобтяжений переліками професійних завдань і обов'язків, переліком необхідних знань тощо. Очевидно, що за умов дослідження робочої сили у професійному розрізі з метою зменшення часового навантаження на респондентів при заповненні статистичної звітності (опитувальників) необхідно розробити дещо усереднений варіант між національним класифікатором професій та довідником кваліфікаційних характеристик.

Позитивною рисою запроваджених у нашій країні кваліфікаційних характеристик є декларування кваліфікаційних вимог, що визначають рівень освіти, необхідний стаж, загальні здібності та вимоги до фізичного та психічного здоров'я.

Подібні вимоги хоча і не зазначені в SOC, однак у США також розроблені й використовуються у сервісі для аналізу професій та кар'єрного зростання O\*NET OnLine. Вони охоплюють три категорії:

1) типова освіта, необхідна для професійної діяльності:

- докторантура (PhD, Doctoral Level) – передбачає мінімум 3 роки повної зайнятості на академічній посаді або 3 роки денного академічного навчання після бакалавратури; вимагається для юристів, фізиків, стоматологів тощо;

- диплом магістра – передбачає 1–2 роки денного академічного навчання після бакалавратури; вимагається для статистиків, помічників лікаря, освітян тощо;

- диплом бакалавра – передбачає 4–5 років денного навчання у вищій школі; вимагається для бюджетних аналітиків, дієтологів, інженерів-будівельників тощо;

- молодший бакалавр (диплом асоціата) – передбачає 2–4 роки денного навчання після школи; вимагається для редакторів текстів, стоматологів-гігієністів тощо;

- освіта після середньої – передбачає, що після закінчення навчання видається сертифікат, але не дається освітній ступінь; вона триває від кількох тижнів до 2 років; вимагається для помічників медичних сестер, спеціалістів з невідкладної медичної допомоги, фельдшерів, перукарів тощо;

- коледж без ступеня з додатком про професійну підготовку – еквівалент середньої школи; вимагається, наприклад, для акторів;

- диплом середньої школи або його еквівалент з додатком про професійну підготовку – вимагається для соціальних працівників, службовців, столярів, фахівців з фармацевтики та ін.;

- відсутність офіційних посвідчень про освіту дозволяється двірникам, прибиральникам, каси-

рам, операторам сільськогосподарського обладнання тощо;

2) загальноновизнаний досвід роботи в суміжній професії:

- 5 і більше років – посади фінансових менеджерів і менеджерів комп'ютерних та інформаційних систем;

- менше 5 років – посади менеджерів харчових послуг та аналітиків з питань інформаційної безпеки;

- не потрібний – наприклад, для аудіологів та актуаріїв;

3) типовий тренінг на робочому місці, необхідний для отримання компетентності у певній професії (типовий для професії, а не для посади!):

- стажування – відбувається після закінчення офіційної програми післядипломної освіти та, як правило, необхідно для державного ліцензування або сертифікації в таких галузях, як медицина, консультування та архітектура; не включає стажування, яке пропонується для просування у своїй кар'єрі (наприклад, маркетингове стажування або стажування, що відбувається в рамках офіційної програми навчання); притаманний лікарським професіям (хірург, шлюбний та сімейний терапевт та ін.);

- учнівство – полягає у поєднанні навчання на робочому місці та пов'язаного з ним спеціального технічного навчання, в рамках якого працівник вивчає практичні та теоретичні аспекти заняття; програми навчально-виробничого навчання фінансуються окремими роботодавцями або їх асоціаціями; типова програма навчань передбачає щонайменше 144 години професійної теорії та 2000 годин практики протягом року впродовж 3–5 років; характерно для електриків та металургів;

- довгострокове навчання на робочому місці – триває понад 12 місяців або, як альтернатива, поєднує роботу та формальне навчання в класі; цей вид навчання застосовується з метою розвинування навичок, необхідних для отримання компетенції; навчання є специфічним для професії, а не конкретним для посади; фінансується роботодавцями; іноді необхідно для підготовки до ліцензійних іспитів; характерно для диспетчерів повітряного руху, танцюристів, операторів ядерних енергетичних реакторів, операторів електростанцій;

- середньострокове навчання на робочому місці – триває від 1 до 12 місяців і призначено для підвищення кваліфікації працівників, які мають досвід роботи та неформального навчання; характерно для водіїв транзитних та міжміських автобусів, агентів з реклами.

- короткострокове навчання на робочому місці – триває протягом 1 місяця або менше та має на меті отримання працівником навичок, необхідних для компетентності у професії; характерно для роздрібних продавців, покоївок та прибиральників;

• не потрібний – наприклад, географи, фармацевти та ін.

Результати статистичного аналізу ринку праці у професійному розрізі оприлюднюються на сайті американського Бюро статистики праці [2] та використовуються у сервісі O\*NET OnLine [4], призначеному для задоволення потреб користувачів при виборі професії, пошуку роботи, визначенні шляхів кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати.

На сайті BLS можна знайти інформацію про зайнятість у розрізі професій за галузями економіки, територіальними одиницями, найбільш / найменш затребуваними професіями. Статистичні дані подаються у текстовому, табличному та графічному вигляді. Інтерактивні діаграми дозволяють налаштувати виведення інформації щодо зайнятих та їх заробітної плати у розрізі професій, секторів економіки, територіальних розподілів, одночасно надаючи порівняння з середніми значеннями по країні.

OnLine сервіс O\*NET надає користувачу інструменти, які дозволяють дуже швидко отримати досить широку і повну інформацію щодо тієї чи іншої професії, так зване резюме, що охоплює такі позиції:

- назва та код професії згідно з SOC;
- професійні завдання;
- приклад назв посад;
- типові завдання діяльності;
- необхідні знання;
- необхідні професійні уміння;
- необхідні технологічні навички;
- необхідні здібності;
- детальний перелік професійних обов'язків;
- робочий контекст (містить інформацію з питань частоти використання електронної пошти, необхідності самостійного прийняття рішень, дотримання суворих термінів виконання, необхідності вміння працювати у команді тощо);
- необхідний рівень освіти, обов'язковість попереднього досвіду або стажування, необхідність навчання на робочому місці тощо;

– навчальні заклади та сертифікаційні центри, де можна пройти підготовку / підвищення кваліфікації з обраної професії (у розрізі територіальних одиниць);

– необхідні особистості якості (надійність, турбота про інших тощо);

– схожі посади;

– тенденції в оплаті праці з обраної професії (за територіальними одиницями та галузями економіки);

– вакансії в інтернеті.

На жаль, про аналогічний OnLine сервіс в Україні ми можемо наразі тільки мріяти. Однак перші результативні спроби просунуться у цьому напрямі вже можна спостерігати на сайті Державної служби зайнятості [3]. Інтерактивна мапа у територіальному розрізі дозволяє вивести інформацію щодо зайнятого та безробітного населення (тис. осіб), рівня зайнятості та рівня безробіття (%), середнього розміру заробітної плати штатних працівників (грн). Ця інформація може бути корисною для аналізу певних процесів на макро- і мезоівнях, проте пересічному користувачу, який бажає оцінити перспективність тієї чи іншої професії, дізнатися про умови праці та вимоги щодо рівня попередньої підготовки, особистісних характеристик, тенденцій в оплаті праці вона не досить і потрібна.

Сьогодні, щоб створити ефективну систему вивчення робочої сили України у професійному розрізі та зручні сервіси для використання отриманих результатів, слід об'єднати зусилля науковців, практиків, фахівців з інформаційних технологій. До вирішення цього завдання мають долучитися Державна служба статистики, Державна служба зайнятості, Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Федерація роботодавців України тощо.

Напрямом подальших розробок є продовження вивчення світового досвіду дослідження робочої сили у професійному розрізі, удосконалення національних стандартів, класифікацій, підходів, методів і моделей аналізу наявної робочої сили та прогнозування тенденцій її структурних змін.

#### Список використаних джерел

1. Денисенко М. П., Бреус С. В. Вища освіта в Україні: проблеми та перспективи // Вчені записки університету "КРОК". 2013. Вип. 33. С. 17–24.
2. Офіційний сайт Бюро статистики праці США. URL: <https://www.bls.gov/home.htm>
3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
4. Офіційний сайт сервісу O\*NET OnLine. URL: <https://www.onetonline.org>

#### References.

1. Denisenko, M. P., & Breus S. V. (2013). Vyshcha osvita v Ukraini: problemy ta perspektyvy [Higher Education in Ukraine: Problems and Prospects]. *Vcheni zapysky universytetu "KROK" – Scientific notes of "KROK" University*, 33, 17–24 [in Ukrainian].
2. Ofitsiynyi sait Biuro statystyky pratsi SSHa [The official website of the US Bureau of Labor Statistics]. *www.bls.gov*. Retrieved from <https://www.bls.gov/home.htm> [in English].

3. Ofitsiyni sait Derzhavnoi sluzhby zainiatosti [The official website of the State Employment Service]. *www.dcz.gov.ua*. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua> [in Ukrainian].

4. Ofitsiyni sait servisu O\*NET OnLine [The official website of the O\*NET OnLine service]. *www.onetonline.org*. Retrieved from <https://www.onetonline.org> [in English].

**Л.П. Перхун,**

*кандидат педагогических наук, доцент,*

*доцент кафедры экономической кибернетики,*

*Национальная академия статистики, учета и аудита*

### **Изучение рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе: опыт США**

Рассмотрен американский опыт изучения рабочей силы в профессиональном разрезе. Выполнено сравнение содержания нормативных документов, касающихся классификации профессий в США и Украине. Для обеих стран проанализировано информационное наполнение онлайн-сервисов, которые содержат результаты исследования рынка труда.

**Ключевые слова:** *рабочая сила, профессия, квалификация, типовые задачи деятельности, профессиональные задачи.*

**L. P. Perkhun,**

*PhD in Pedagogical, Associate Professor,*

*Associate Professor of Department of Economic Cybernetics,*

*National Academy of Statistics, Accounting and Audit*

### **Studying the workforce in the professional qualification context: the US experience**

The article examines the American experience of studying the workforce in the professional context. Statistical analysis of employment by occupation will reveal both trends in change in typical tasks of individual workplaces and objective knowledge, skills and competencies of workers in different sectors of the economy and the risks of their inconsistency with formal qualifications.

The results of statistical analysis of employment by occupation can be used to elaborate and adjust strategies for the development of the economy of the state or its individual sectors (for the development of the economy at federal, state and industry level), educational institutions, to choose a future profession, to determine career development tools, and to choose the business location.

Comparative analysis of the contents of the normative documents on the classification of professions of the United States and Ukraine showed the need to develop a new version of the normative document for the classification of occupations in the professional context on the basis of the existing Classifier of professions and the Directory of Qualification Characteristics.

The results of the statistical study of the workforce in terms of professions are displayed on the official BLS. However, more interesting and useful for a common user is a specially created OnLine O\*NET service. On request for the chosen profession, the complete information ("summary") is provided: the title and the code of the profession, the nomenclature of professional tasks, the sample of reported job titles, the nomenclature of typical tasks of the activity, the necessary knowledge, professional skills, technology skills, abilities; work activities; the description of the work context, the required level of education; educational institutions and certification centers where you can get training or further training in the chosen profession; necessary personal qualities; related occupations; wages & employment trends (for each State and each type of industries); job openings on the web. There is no similar service in Ukraine.

In order to create an effective system for studying the workforce in Ukraine professionally and to use convenient services for the results obtained, the efforts of scientists, practitioners and IT specialists need to be combined.

**Key words:** *labor, profession, qualification, typical tasks of activity, professional tasks.*

Бібліографічний опис для цитування:

Перхун Л. П. Вивчення робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі: досвід США // Статистика України. 2017. № 4. С. 65–69.