

УДК 331.5

Удовицька Є.А.
кандидат економічних наук, старший викладач
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Коба А.В.
студентка
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

METHODOLOGICAL ASPECTS OF LABOUR MARKET FORECASTING IN UKRAINE

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена питанням методології прогнозування ринку праці, виявленню переваг, недоліків та ключових відмінностей у застосуванні методів прогнозування ринку праці з урахуванням професійно-кваліфікаційної специфіки. Визначено, що формування попиту і пропозиції на робочу силу з урахуванням професійно-кваліфікаційної специфіки залежить від демографічних передумов розвитку суспільства. Обґрунтовано проблемні аспекти прогнозування, такі як відсутність єдиних методичних підходів до прогнозування; низька якість (достовірність) статистичних даних; неналежне інформаційне, програмне та організаційне забезпечення. З метою підвищення ефективності розробки прогнозів ринку праці рекомендовано залучати роботодавців, що сприятиме збалансуванню ринку праці, більш швидкому реагуванню на зміни в економіці країни.

Ключові слова: ринок праці, методологія прогнозування, інтуїтивні і формалізовані методи, метод експертної оцінки, інформаційне забезпечення прогнозування, професійно-кваліфікаційний дисбаланс.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена вопросам методологии прогнозирования рынка труда, выявлению преимуществ, недостатков и ключевых различий в применении методов прогнозирования рынка труда с учетом профессионально-квалификационной специфики. Определено, что формирование спроса и предложения на рабочую силу с учетом профессионально-квалификационной специфики зависит от демографических предпосылок развития общества. Обоснованы проблемные аспекты прогнозирования, такие как отсутствие единых методических подходов к прогнозированию; низкое качество (достоверность) статистических данных; ненадлежащее информационное, программное и организационное обеспечение. С целью повышения эффективности разработки прогнозов рынка труда рекомендовано привлекать работодателей, что будет способствовать сбалансированию рынка труда, более быстрому реагированию на изменения в экономике страны.

Ключевые слова: рынок труда, методология прогнозирования, интуитивные и формализованные методы, метод экспертной оценки, информационное обеспечение прогнозирования, профессионально-квалификационный дисбаланс.

ANNOTATION

The article is devoted to study different approaches to the methodology for labour market forecasting, to identify the advantages, disadvantages and key differences in the application of methods of labour market forecasting considering professional qualifications. The formation of supply and demand for labour, considering the professional and qualification specifics, depends on the demographic prerequisites for the development of society. Labour market forecasting has some challenges: the lack of unified methodological approaches to forecasting; low quality (reliability) of statistical data; inadequate information, software and organizational support and others. In order to improve the efficiency of the

development of labour market forecasts, it is useful to cooperate employers that will help balance the labour market.

Key words: labour market, methodology for forecasting, intuitive and formalized methods, expert evaluation method, information support for forecasting, professional and qualification imbalance.

Постановка проблеми. Ринок праці та процеси у сфері зайнятості населення є відображенням соціально-економічного, політичного, демографічного та інших процесів у суспільстві, що впливає на розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. 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 професійно-кваліфікаційної специфіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання методології прогнозування потреб економіки в робочій силі висвітлені у працях В. Геєця, Дж. Грейсона, М. Калиниченка, М. Кемпбелла, Г. Купалова, О. Стретської-Ілліної, М. Мерзлової, К. О'Делла, О. Левченко, П. Макконнела, Ю. Маршавіна, Ю. Харазішвілі, О. Цимбал та інших вітчизняних та зарубіжних вчених. Методам прогнозування значна увага приділена у працях В. Афанасьєва, Г. Атаманчука, А. Ігнат'єва, М. Максимцова, Ю. Сурміна, С. Телешуна, Ю. Черняка та інших науковців. Г. Присенко та Є. Равікович у своїх працях визначили міжгалузевий баланс у трудовому вираженні; І. Лукинов, О. Бакаєв та Г. Бондаренко приділяли увагу макропрогнозуванню зайнятих і безробітних, Г. Мохамед розробив методіку прогнозу чисельності персоналу та ринку праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас варто приділити більшу увагу проблемам розвитку методологічних засад та ефективності методів прогнозування ринку праці.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є дослідження різних підходів до методології прогнозування ринку праці, виявлення переваг, недоліків та ключових відмінностей у застосуванні методів прогнозування ринку праці з урахуванням професійно-кваліфікаційної специфіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трансферні процеси, що займають тривалий період в Україні, обумовлюють необхідність прогнозування ринку праці як невід'ємну складову частину планування в економіці з метою забезпечення гідного рівня життя населення та ефективності виробництва загалом. Як зазначає М. Калиниченко, ринок праці – це складна, динамічна система економічних, правових, соціальних відносин, що виникають у процесі формування, розподілу і використання здатностей до праці на засадах найму [1]. Ринок праці має в Україні складну структуру. Відбувається поглиблення його сегментації за низкою критеріїв, такими як форми власності (альтернативні форми зайнятості), фондоемність і трудомісткість виробництва (різні темпи вивільнення і якісний склад працівників), особливості технології виробництва, кваліфікація зайнятих, рівень поділу й усунювання праці, історично сформовані форми організації і стимулювання праці, традиції у мотиваційному поведженні працівників.

Визначеними державою пріоритетами соціально-економічного розвитку є прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності та формування й забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою.

Формування попиту і пропозиції на робочу силу з урахуванням професійно-кваліфікаційної специфіки залежить від демографічних передумов розвитку суспільства. Нині попит на працю головним чином визначається державною політикою стосовно низькорентабельних і збиткових підприємств; розмірами державних, приватних та іноземних інвестицій; активністю і позицією профспілок; масштабами тіньової економіки.

На пропозицію праці можуть впливати такі фактори, як падіння рівня життя в результаті інфляції (за інших рівних умов пропозиція праці росте); поява альтернативних джерел доходу у визначеній частині населення (за інших рівних умов пропозиція праці скорочується); природні темпи приросту трудових ресурсів; міграція населення; демографічна і соціальна політика держави.

Необхідно зазначити, що поняття прогнозування в соціально-економічній, політичній та інших сферах не є чітко визначеними. Під прогнозуванням зазвичай розуміють науково обґрунтоване (на аналізі фактів і доказів, причинно-наслідкових зв'язків, закономірностей) визначення ймовірних шляхів та результатів

майбутнього розвитку явищ і процесів, а також оцінку показників, що їх характеризують для більш-менш віддаленого майбутнього. В табл. 1 наведемо порівняльну характеристику визначень поняття прогнозування.

Таблиця 1

Визначення поняття прогнозування

Автор	Визначення
Л. Ткаченко	Це метод, в якому використовується як накопичений у минулому досвід, так і поточні припущення щодо майбутнього з метою його визначення.
М. Бажан	Процес передбачення майбутнього стану предмета чи явища на основі аналізу його минулого і сучасного, систематично оцінювана інформація про якісні й кількісні характеристики розвитку обраного предмета чи явища в перспективі.
О. Чернявська	Отримання науково обґрунтованих варіантів тенденцій розвитку (зміни) керованого об'єкта (показників його стану) в часі і просторі.
О. Вишневська	Це пошук реалістичного й економічно виправданого рішення, це зусилля, які докладаються з метою розрахувати майбутнє.
В. Герасимчук	Це передбачення майбутнього стану, яке базується на наукових методах та інтуїції, тобто це процес обґрунтування кількісних та якісних змін розвитку в майбутньому.
В. Бабаєв	Це інструмент прийняття рішень, що містить оцінки впливу того чи іншого рішення на ті об'єкти, щодо яких саме воно приймається, а також містить обґрунтовані та доцільні наслідки такого впливу.

Прогнозування ринку праці – це оцінка перспектив розвитку його кон'юнктури та зміни умов, які впливають на кількісний та якісний аспекти попиту і пропозиції праці на прогнозований період; методика, механізм, критерії ефективності методів, які використовуються під час визначення потреби у спеціалістах певної галузі.

Метою прогнозування є визначення тенденцій зміни факторів впливу на попит і пропозицію робочої сили, а також оцінка можливих наслідків рішень, що приймаються в сфері їх регулювання. Основна мета розкривається через відповідні завдання:

- визначення потреби в працівниках для заміщення вакантних посад і новостворених робочих місць праці з урахуванням професійно-кваліфікаційної специфіки;
- репрезентація суспільної структури зайнятості та потреби на сучасному ринку праці;
- кількісна оцінка очікуваного контингенту, незайнятого у галузях економічної діяльності населення, який вийде на ринок праці і претендуватиме на вільні робочі місця та посади;
- розробка можливих варіантів забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення «очікуваного» надлишку працездатного насе-

лення працездатного віку з урахуванням потреб суспільного виробництва та економічного стану держави.

Під методами прогнозування розуміється сукупність прийомів і способів мислення, що дають змогу на основі ретроспективних даних, екзогенних (зовнішніх) і ендогенних (внутрішніх) зв'язків об'єкта прогнозування, їх змін вивести судження визначеної вірогідності відносно майбутнього його розвитку [2].

За ступенем формалізації методи економічного прогнозування можна розділити на інтуїтивні і формалізовані. У тих випадках, коли через значну складність об'єкта прогнозування неможливо врахувати вплив багатьох факторів, використовуються інтуїтивні методи, засновані на оцінках експертів. Розрізняють індивідуальні і колективні експертні оцінки. У групі формалізованих методів виділяють дві підгрупи, а саме екстраполяції і моделювання. До першої підгрупи відносяться методи найменших квадратів, експонентного згладжування, ковзних середніх. До другого – структурне, мережне, матричне й імітаційне моделювання.

Інтуїтивні методи прогнозування як науковий інструмент вирішення складних неформалізованих проблем дають змогу отримати прогнозну оцінку стану розвитку об'єкта в майбутньому незалежно від інформаційної забезпеченості. Їхня сутність полягає в побудові раціональної процедури інтуїтивно-логічного мислення людини в поєднанні з кількісними методами оцінки й обробки отриманих результатів. При цьому узагальнена думка експертів приймається як вирішення проблеми.

Інтуїтивні методи прогнозування застосовуються в таких випадках:

- об'єкт, економічне явище не піддаються математичному опису, формалізації;
- статистична вибірка нерепрезентативна;
- немає необхідних засобів та ресурсів для проведення формалізованих досліджень (обчислювальної техніки, програмного забезпечення, кваліфікованих кадрів);
- виникли екстремальні ситуації, коли потрібно прийняття швидких рішень.

До формалізованих методів належать методи екстраполяції і методи моделювання. Вони базуються на математичній теорії.

Серед методів екстраполяції широке поширення отримав метод підбору функцій, заснований на методі найменших квадратів (МНК). У сучасних умовах все більшого значення стали надавати модифікаціям МНК, а саме методу експоненціального згладжування з регульованим трендом і методу адаптивного згладжування.

Залежно від способу отримання прогнозної інформації виділяють експертні і фактографічні методи. Останні засновані на фактографічній інформації, тобто інформації про об'єкт прогнозування і його минулий розвиток. Експертні методи базуються на інформації, отриманій від експертів.

За ступенем просторової і часової погодженості результатів прогнозу виділяють одномірне прогнозування – рівнобіжне прогнозування окремих об'єктів без подальшого узгодження розрізнених прогнозів; багатомірне прогнозування – рівнобіжне прогнозування окремих об'єктів зі спробою подальшого узгодження результатів; перехресне прогнозування – установлення причинно-наслідкових залежностей між екзогенними змінними та їх впливом на прогнозований об'єкт; наскрізне прогнозування – імітація поведінки системи загалом, включаючи просторове і часове її дослідження, а також повне узгодження результатів.

Значне місце серед методів прогнозування ринку праці займають так звані комбіновані методи. До них відносяться методи зі змішаною формаційною основою, у яких як первинну використовують як фактографічну, так і експертну інформацію. Наприклад, під час проведення експертного опитування може бути використана фактографічна інформація. І, навпаки, за екстраполяції тенденції поряд з фактичними даними використовують експертні оцінки.

Під час проведення досліджень сучасного ринку праці використовуються такі методи: аналіз статистичних показників, анкетне опитування, інтерв'ю, спостереження, аналіз документів, тестування, експеримент [3].

Найчастіше на практиці застосовуються методи експертної оцінки та екстраполяції тренда, оскільки вони найбільш прості і зручні для користувача. Їхньою великою перевагою є те, що вони потребують значно менших обсягів статистичної інформації, ніж регресійні моделі та когортний метод. Найпростішим методом для прогнозування ринку праці є прогнозування, в якому використовують дані минулих років та застосовують до них лінійну регресію.

Водночас ці методи теж мають свої недоліки. Експертна оцінка потребує належного обґрунтування, а у разі цільового прогнозу має бути «підкріплена» планом заходів, що сприятимуть досягненню встановлених орієнтирів.

Екстраполяція тренду передбачає незмінність тенденції у майбутньому і недостатньо чутлива до змін економічного середовища та демографічної ситуації. Це неприйнятно в умовах України, де населення швидко скорочується і «старішає». Причому впродовж наступного десятиліття структурні зрушення у віковому складі населення відбуватимуться особливо швидко.

Взагалі ж, згідно з оцінками фахівців, нині нараховується більше 150 різних методів прогнозування, але на практиці як основні використовуються близько 20. Окрім цього, слід зазначити такі проблеми прогнозування:

- відсутність єдиних методичних підходів до прогнозування;
- низька якість (достовірність) статистичних даних, які постачають суб'єкти економічної діяльності та учасники ринку праці;

– неналежне інформаційне та організаційне забезпечення прогнозування (відсутність координації між органами, які збирають дані, та підрозділами, які здійснюють обробку);

– низька якість науково-методичного забезпечення процедури формування прогнозів;

– недостатня кваліфікація персоналу, який здійснює обробку даних та формує прогноз;

– низька якість програмного забезпечення, комп'ютерної техніки, які використовуються для формування прогнозів;

– неналежне нормативно-правове забезпечення системи прогнозування та планування.

Обмежені можливості інформаційного забезпечення прогнозування ринку праці потребують залучення альтернативних джерел інформації, зокрема проведення анкетування роботодавців щодо потреби підприємств у працівниках. Методологічною підставою опитування роботодавців на ринку праці є те, що саме роботодавець приймає рішення про найм робочої сили та формує кадрову політику. Він здійснює планування діяльності підприємства, максимально зацікавлений у розвитку підприємства. Методи прогнозування можуть відображати практичні результати найму персоналу і враховувати потреби роботодавців та норми соціальної політики держави. Але фахівці також ставлять під сумнів адекватність прогнозування ринку праці на державному рівні, зокрема, коли йдеться про приймання рішень щодо кадрових питань та найму робітників.

Роботодавці спроможні оперативно подавати обґрунтовані дані щодо майбутніх потреб у робочій силі та фахівцях (здійснення економічного аналізу, кадрового аудиту та інших досліджень, які дають інформацію і підтверджують адекватність планів розвитку підприємства). Подальше врахування оцінки роботодавців щодо потенційних ризиків регіонального, національного ринку праці дасть змогу удосконалити систему регулювання політики зайнятос-

ті, програми зайнятості, прогнозування ринку праці з урахуванням професійно-кваліфікаційної специфіки.

Висновки. Сучасний ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом робочої сили та неоднорідністю кон'юнктури. Прогнозування основних тенденцій на ринку праці дає можливість державі чітко орієнтуватись у ситуації та адекватно планувати розвиток економіки у взаємозв'язку з ринком праці. Методологія прогнозування – це сукупність методів, прийомів і принципів, які дають можливість сформулювати висновки щодо майбутніх явищ та подій, а також надати аргументовані практичні рекомендації щодо запобігання чи завчасного вирішення прогнозованих проблем. До процесу прогнозування слід залучати роботодавців, що сприятиме збалансуванню ринку праці, більш швидкому реагуванню на зміни в економіці країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Калиниченко М. Теорія і методологія управління маркетингом робочої сили / М. Калиниченко // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч. 1. – Т. 2. – С. 134-138.
2. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [В. Геєць, Т. Клебанова, О. Черняк, В. Іванов, Н. Дубровіна]. – Х.: ВД «Інжек», 2005. – 394 с.
3. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: [монографія] / Ю. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
4. Федунчик Л. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Л. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 2. – С. 31-34.
5. Лісогор Л. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи / Л. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 54-56.
6. Чернявська О. Ринок праці: [навч. посіб.] / О. Чернявська – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.