

УДК 331.522

**Заюков І.В.,**

канд. екон. наук, доцент

*Вінницький національний технічний університет*

**Ткачук О.В.,**

канд. екон. наук, доцент

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Методичні підходи до забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг регіону

В умовах формування інноваційної моделі економіки особливо важливого значення набувають питання створення ефективних механізмів управління кадровим потенціалом територій. У цьому процесі вагома роль належить питанням створення сучасної практично-орієнтованої системи професійної освіти, яка була б спрямована на підготовку фахівців, здатних до застосування інноваційних технологій, прийомів та методів праці, впровадження інновацій у практичну діяльність.

Впровадження нововведень, високотехнологічних проектів у виробництво, зростання рівня інноваційної активності підприємств і працівників безпосередньо впливають на продуктивність та ефективність праці [5]. За таких умов актуалізується значення забезпечення збалансованості як попиту і пропозиції на ринку праці, так і відповідності підготовки молодих фахівців сучасним реаліям і тенденціям соціально-економічного розвитку.

Економічна криза останніх років доводить, що сучасне суспільство знаходиться під вагомим впливом політичних, технологічних, фінансових важелів як довгострокового, так і короткотермінового характеру. Тому система підготовки кадрів має відповідати критеріям сучасності, гнучкості, можливості адекватно реагувати на кардинальні зміни вимог до кадрового забезпечення структурних змін в економіці [4].

Більшість досліджень у сфері регулювання ринку праці стосуються формування та реалізації активної та пасивної форм державного регулювання. Для цілей регіонального розвитку важливо мати інструментарій впливу місцевих органів влади на задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках, посилення мотивації до легальної і продуктивної праці, активізацію підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення. Для реалізації стратегічного підходу до регулювання ринку праці у регіоні важливо ґрунтуватися на надійному прогнозі зміни вікової структури населення, міграції його вікових груп як всередині країни, так і міжнародного переміщення населення [3].

Серед проблем прогнозування потреби економіки України в робочій силі (за професіями), як відзначає Л.С. Лісогор, слід виділити:

- недостатню увагу до проблем прогнозування розвитку ринку праці з боку соціальних партнерів (держави, роботодавців та найманих працівників);
- відсутність єдиних методичних підходів до прогнозування;
- проблеми інформаційного забезпечення прогнозування потреби економіки в робочій силі (за професіями) [2].

Основними завданнями управління розвитком ринку праці регіону є: забезпечення поточних і перспективних кадрових потреб у розрізі районів та населених пунктів областей; підготовка закладами професійної освіти фахівців у відповідності до

кількісних та якісних вимог роботодавців; підвищення якості й конкурентоспроможності вищої освіти і професійної підготовки кадрів регіону; забезпечення економії витрат на виплату допомоги з безробіття регіональними центрами зайнятості; задоволення основної та додаткової потреби в кадрах у поточній і стратегічній перспективі для роботодавців області; забезпечення гідної оплати праці й гарантованої можливості працевлаштування для молодих фахівців.

Забезпечити збалансованість ринків праці та освітніх послуг регіону можливо на основі врахування таких аспектів:

- рівень забезпеченості галузей і територій фахівцями;
- поточна та середньострокова потреба у фахівцях в розрізах спеціальностей і професій за галузями й територіями регіону;
- фактори впливу на формування загальної і додаткової потреби у фахівцях в галузевому, регіональному розрізах та за видами економічної діяльності (обсяги виробництва, обсяги інвестицій, чисельність зайнятих, рівень безробіття, вікова структура працюючих, рівень заробітної плати, демографічний аспект);
- очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців на ринку праці за галузями економіки, в територіальному розрізі;
- пропозиції роботодавців щодо кількості та якості підготовки фахівців за напрямками і спеціальностями.

Задля формування ефективної методики прогнозування потреби в кадрах, яка б найбільш повно враховувала сучасні вимоги до даного процесу, доцільно використати:

- по-перше, вітчизняний досвід у цій сфері (ретроспективний аналіз окремих позитивних аспектів визначення обсягів підготовки фахівців за умов планової економіки й витратного підходу до фінансування закладів професійної освіти);
- по-друге, сучасні методичні підходи до визначення потреби у фахівцях вітчизняних науковців та фахівців країн пострадянського простору, оскільки рівень соціально-економічного розвитку й умови життя останніх є порівняно більш наближеними до умов нашої країни ( у т.ч. конкурсний підхід до розміщення замовлень на підготовку фахівців);
- по-третє, досвід розвинених країн світу (контрактний підхід, гранти на навчання тощо).

Основні етапи реалізації методики забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг регіону:

I етап. Розробка комплексної методики прогнозування поточних і перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у кількісному та якісному вимірах (кількісна оцінка – залежно від прогнозованого рівня розвитку видів економічної діяльності територій, складання балансу трудових ресурсів; якісна оцінка – врахування вимог до компетенції персоналу внаслідок активізації інноваційної діяльності, створення нових високотехнологічних робочих місць тощо).

II етап. Визначення поточних і перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у кількісному вимірі (методи: штатний метод – уніфіковані штатні розклади і нормативи у межах галузі; нормативний метод – коефіцієнти насиченості фахівцями на 1000 працюючих у галузі; дослідний метод – врахування досвіду розвинених країн світу; розрахунково-аналітичний метод – екстраполяція професійно-галузевої матриці; соціологічний метод – постійний моніторинг попиту на професії й фахівців; балансний метод – складання балансу трудових ресурсів на підставі визначення попиту (основна і додаткова потреба у фахівцях) та пропозиції (чисельність безробітних та їх працевлаштування) на ринку праці; нормативний метод – нормативи забезпеченості населення різними видами соціальних послуг (наприклад, у медицині,

освіті); метод, що базується на визначенні очікуваної продуктивності праці – дозволяє визначити потребу у фахівцях за умов різної продуктивності праці (за умов енергосировинного чи інноваційного сценарію розвитку економіки регіону); програмно-цільовий метод – врахування додаткової потреби у фахівцях унаслідок будівництва нових об’єктів чи розширення потужностей на певній території) [1, с. 41-42].

III етап. Визначення перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у якісному вимірі (зміна вимог до професійних якостей фахівців на підставі компетентнісного підходу, формування сучасних освітніх і професійних стандартів спільно представниками органів державної влади, роботодавців, закладів професійної освіти тощо).

IV(a) етап. Укладання договорів на підготовку фахівців за професіями і спеціальностями згідно з прогнозними потребами.

IV(б) етап. Підвищення якісного рівня підготовки фахівців (створення сучасних систем управління якістю освіти; активізація наукової роботи та підтримка талановитої молоді (гранти, премії, конкурси тощо); внесення змін до планів і програм підготовки фахівців згідно з очікуваннями роботодавців; залучення керівників, провідних фахівців підприємств, установ до викладання професійно-орієнтованих навчальних дисциплін; надання можливості проходження студентами реальної виробничої і переддипломної практики тощо).

V етап. Створення умов для залучення молодих фахівців на підприємствах області (оплата й умови праці, соціальна інфраструктура, можливості професійного і кар’єрного зростання).

VI етап. Працевлаштування підготовлених фахівців відповідно до укладених договорів за територіями регіону.

VII етап. Оцінка результативності здійснених прогнозів кадрових потреб та внесення коректив за необхідності.

Отже, у сучасних умовах нагальною необхідність у розробленні та реалізації комплексної методики прогнозування поточних і перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у кількісному та якісному вимірах, що дозволить підвищити рівень кадрового забезпечення підприємств, установ та організацій області у поточній і стратегічній перспективі.

## Список літератури

1. Левченко О.М. Методичні засади прогнозування потреби у фахівцях із вищою освітою в Україні / О.М. Левченко, Н.В. Ушенко, О.В. Ткачук // Управління соціально-економічними системами [монографія]; за ред. Антошкіної Л.І., Ушенко Н.В. – Донецьк: “Юго-Восток, Лтд”, 2013. – С. 36-43.
2. Лісогор Л. С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 54-56.
3. Матвіїшин Є. Г. Застосування моделі демографічного прогнозування для регулювання ринку праці у регіоні / Є. Г. Матвіїшин // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 33. – С. 302-311.
4. Міненко В. Л. Державне регулювання формування конкурентоздатної робочої сили в умовах поглиблення міжнародного поділу праці / В. Л. Міненко // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 409-416.
5. Сторожук О.В. Інноваційна складова розвитку трудового потенціалу машинобудівної галузі України / Т. А. Немченко, О. В. Сторожук // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2013. – Вип. 24. – С. 106-117.