



Практичний посібник

Збір та застосування інформації про ринок праці з метою підсилення регіональної системи професійно-технічної освіти (ПТО)

Пьотр Стронковскі
(Piotr Stronkowski)

Київ-Варшава,
червень 2018



Ця публікація була підготовлена за підтримки Європейського Союзу та його держав-членів Данії, Естонії, Німеччини, Польщі та Швеції. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Програми «U-LEAD з Європою», уряду України, Європейського Союзу та його держав-членів Данії, Естонії, Німеччини, Польщі та Швеції.

Зміст

Зміст	3
1 Вступ	4
1.1 Структура посібника	4
1.2 Інформація про ситуацію з розвитком інформаційної системи ринку праці	5
2 Розвиток надійної інформаційної системи ринку праці в Україні	6
3 Хто та з якими цілями використовуватиме інформацію, зібрану за допомогою інформаційної системи ринку праці	7
3.1 Головні цілі системи надання інформації та прогнозування ситуації на ринку праці	9
4 Ключові елементи інформаційної системи ринку праці	9
5 Опис ключових елементів регіональної інформаційної системи ринку праці в Україні	12
5.1 Статистична та адміністративна інформація	12
5.1.1 Економічна активність населення	13
5.1.2 Зареєстроване безробіття	15
5.1.3 Статистика підприємств	18
5.1.4 Інші джерела інформації	19
5.1.5 Резюме щодо існуючих джерел даних	19
5.1.6 Як аналізувати дані	19
5.2 Дослідження підприємств	25
5.2.1 Якісні елементи	28
5.3 Моніторинг ситуації на ринку праці (вивчення випускників навчальних закладів)	28
6 Побудова інформаційної системи ринку праці. Підсумки	30
7 Додаток 1. Анкети	32
7.1 Анкети для підприємств	32
7.2 Сценарій опитування фокус-груп	36
7.3 Анкета для вивчення випускників	38
8 Додаток 2. Досвід проведення досліджень підприємств в Україні	43
8.1 Дослідження попиту на робочу силу в Рівненській та Волинській областях	43
8.2 Дослідження попиту на робочу силу у Львівській області	45
9 Бібліографія	47

1 Вступ

Цей звіт підготовлений Програмою для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку «U-LEAD з Європою». Серед завдань програми – допомога у науково-обґрунтованому управлінні ПТО (професійно-технічної освіти) на регіональному рівні. Реформа ПТО розглядається як важливий аспект децентралізації та важливий чинник регіонального розвитку.

Цей практичний посібник є результатом попередньої діяльності за проектом. По-перше, був підготовлений огляд існуючих рішень та практик збору інформації про ринок праці. Цей огляд також включав у себе аналіз існуючих джерел даних та існуючих практик прогнозування попиту на кваліфіковану та некваліфіковану робочу силу.

Ключовим елементом цього огляду також була первинна концепція інформаційної системи ринку праці. На підставі первинних методологічних вказівок була розроблена методологія досліджень, і запущені пілотні дослідження у двох областях: Львівській та Рівненській.

Цей практичний посібник призначений для використання відділами обласних адміністрацій, які відповідають за планування та управління професійно-технічною освітою, формування обласного замовлення (фінансування сфери ПТО). Інші стейкхолдери можуть також знайти цей посібник корисним.

1.1 Структура посібника

Цей посібник складається з шести глав. Після вступу та попередніх зауважень, йде друга глава, яка надає короткий огляд міжнародного досвіду в сфері інформаційних систем ринку праці, при чому, особлива увага звертається на потребу побудови такої системи, яка б використовувала кілька джерел інформації. Ця глава надає широкі методологічні рамки для розвитку інформаційної системи ринку праці в Україні.

Третя глава – це огляд аналізу стейкхолдерів: кому буде потрібна інформація про ринок праці, що надається системою, та з якими цілями. Особливо важливо взяти до уваги специфічні потреби на різних рівнях: місцевому, обласному та національному. І хоча зазвичай задовольняються не всі потреби, краще робити усвідомлений вибір. Ця глава також визначає головні цілі системи.

Четверта глава описує три головні елементи пропонованої інформаційної системи ринку праці, а саме:

- Аналіз доступної статистичної та адміністративної інформації про ринок праці,
- Дослідження підприємств,
- Моніторинг ситуації на ринку праці (вивчення випускників навчальних закладів).

Малюнок 1. Логіка побудови інформаційної системи ринку праці на регіональному рівні в Україні



П'ята глава – це опис методології кожного елемента інформаційної системи ринку праці. Ця глава є найбільш практичною частиною посібника та містить корисну інформацію про те, як слід реалізовувати кожний елемент інформаційної системи ринку праці.

І насамкінець, шоста глава надає рекомендації щодо посилення спроможності національних та регіональних стейкхолдерів. Слід чітко підкреслити, що цей елемент процесу є настільки ж важливим, як і сама методологія (або, може, навіть більш важливим).

Додатки містять анкети, які можна використовувати для проведення досліджень, а також короткий аналіз попереднього досвіду їхнього проведення у Рівненській та Львівській областях.

1.2 Інформація про ситуацію з розвитком інформаційної системи ринку праці

Наразі український уряд проводить інтенсивну роботу, спрямовану на децентралізацію урядування та передачу повноважень з центрального адміністративного рівня на місцевий та обласний рівень. Передбачається, що місцеві та обласні органи влади відіграватимуть важливішу роль в управлінні політикою розвитку.

Багато областей вже підготували або готують стратегії розвитку, які, переважно, зосереджені на розвитку соціальної сфери. Поки питання розвитку трудових ресурсів в діючих стратегіях не серед головних, що в майбутньому може стати серйозною перешкодою економічному розвитку.

Одним зі стовпів розвитку трудових ресурсів є добре функціонуюча система професійно-технічної освіти, яка в регіонах грає ключову роль. Таким чином,

ефективність освіти, яку надають професійно-технічні навчальні заклади, на пряму впливає на наявність трудових ресурсів в регіонах, що в свою чергу визначає спроможність підприємств функціонувати та розвиватися.

Наразі обласні органи влади мають певні адміністративні інструменти, спрямовані на планування та управління професійно-технічними навчальними закладами. Проте адаптування навчальної пропозиції до потреб ринку праці все ще є серйозною проблемою, яка значно зменшує потенціал професійно-технічної освіти. Це спричиняють кілька чинників, у тому числі:

- недостатній рівень співпраці між закладами професійно-технічної освіти та роботодавцями під час підготовки навчальної пропозиції, а також підготовки й реалізації навчальних програм;
- брак адекватної інформації про ситуацію на ринку праці, як на місцевому, так і на регіональному рівні;
- поточні інституціональні та правові рішення в сфері управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні не сприяють оптимізації діяльності на підставі потреб роботодавців.

Механізми, техніки та методи, запропоновані в цьому звіті, мають допомогти запровадженню ефективної інформаційної системи ринку праці в Україні, системи, яка забезпечує доступність надійних даних для регіональних та місцевих стейкхолдерів.

2 Розвиток надійної інформаційної системи ринку праці в Україні

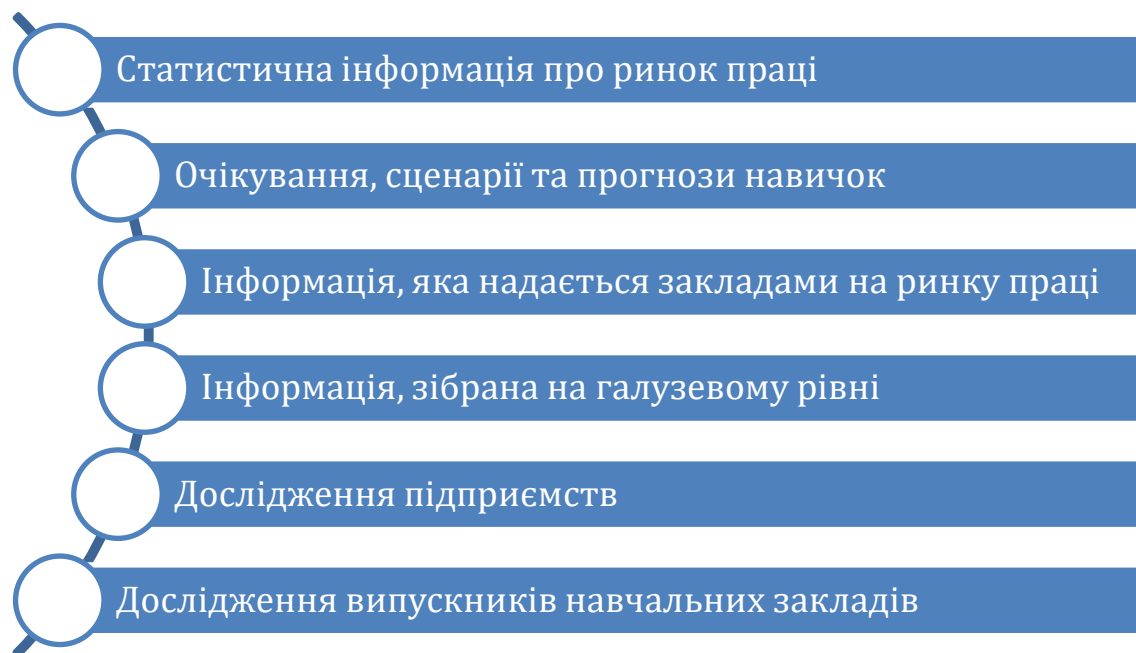
Питання моніторингу потреб ринку праці з метою узгодження професійно-технічної освіти з вимогами ринку праці підіймається майже в усіх країнах Європейського союзу. Визнається, що існування ефективних механізмів узгодження потреб та пропозицій на ринку праці, а також прогнозування майбутніх потреб у робочій силі, може сприяти підвищенню продуктивності праці та створенню висококваліфікованих робочих місць. Існування таких механізмів також може дієво сприяти системі підвищення кваліфікації та продуктивності робітників.

Міжнародний досвід свідчить про те, що системи управління навичками зазвичай використовують кілька джерел даних та різноманітні методи та підходи до збору і аналізу даних. Це необхідно через те, що різні методи та підходи мають різні сильні та слабкі сторони. Використання багатьох джерел даних дозволяє робити порівняння та застосовувати різні додаткові джерела даних.

Існування диверсифікованих джерел даних є особливо важливим у зв'язку з величезною складністю та динамічністю економіки та ситуації на ринках праці. Велика кількість взаємозв'язків серед чинників впливу, а також їхня непостійність з плином часу, означає, що прогнози структури економіки і прогнози ринку праці, які на них ґрунтуються, є необ'єктивними за визначенням і можуть показувати радше тенденції, а не точні оцінки (Silver, 2014).

Відповіддю на цей виклик є створення системи, яка базується на різноманітних джерелах даних. Останнім часом Європейський фонд освіти (ETF), Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP) та Міжнародна організація праці

об'єднали свої зусилля та розробили серію посібників щодо специфічних методів та технік визначення поточних та прогнозування майбутніх потреб у робочій силі. Ці посібники пропонують застосовувати в інформаційній системі ринку праці такі джерела інформації.



Це може визнаватися широкою методологічною концепцією для розробки інформаційної системи ринку праці на регіональному рівні в Україні. Проте створення та розробка системи визначення та прогнозування попиту на кваліфікованих робітників є особливо важким у країнах, які перебувають в стадії трансформації, таких як Україна, через відносно невеликий обсяг зібраних і доступних даних про ситуацію на ринку праці та недостатній досвід збирання та аналізу даних такого типу, особливо на обласному рівні. В такій ситуації важливо вибрати, які елементи такої широкої концепції можуть бути реалізовані на практиці, беручи до уваги реальні потреби, а також спроможності національних, регіональних і місцевих стейкхолдерів. Ці питання обговорюватимуться у двох наступних главах.

3 Хто та з якими цілями використовуватиме інформацію, зібрану за допомогою інформаційної системи ринку праці

Розробляючи інформаційну систему ринку праці, дуже важливо взяти до уваги специфічні потреби, а також спроможності різних користувачів. Їх можна поділити на такі групи:

1. особи, відповідальні за прийняття рішень щодо розвитку професійно-технічної освіти та розробки політики с сфері підвищення кваліфікації, а також економічної політики на національному та регіональному рівні,
2. заклади, які надають основну професійно-технічну освіту та підвищення кваліфікації для молоді та дорослих,
3. молодь та доросле населення, а також їхні родини, які вибирають професії для навчання,
4. місцеві органи влади, інвестори.

В таблиці нижче підсумовані основні потреби різних категорій стейкхолдерів.

Таблиця 1. Огляд основних потреб в інформації з інформаційної системи ринку праці різних категорій стейкхолдерів

Стейкхолдери		
Національний рівень	Міністерство освіти і науки	Управління професійно-технічною освітою на національному рівні Підготовка державного замовлення Сприяння обласним органам влади в прийнятті політики в сфері професійно-технічної освіти на підставі отримуваних даних
	Міністерство праці	Розробка політики розвитку навичок
Регіональний (обласний) рівень	Відділи (відповідальні за нагляд за навчальними закладами в областях) освіти і науки	Управління мережею закладів професійно-технічної освіти Забезпечення відповідності та якості професійно-технічної освіти Підготовка та реалізація обласного замовлення Прийняття рішень щодо нових спеціальностей / професій, навчанням яким займатимуться професійно-технічні навчальні заклади
	Регіональні ради з питань професійно-технічної освіти (ПТО)	Забезпечення відповідності професійно-технічної освіти на регіональному рівні регіональній економіці та ринку праці Надання рекомендацій обласним органам влади щодо обласних замовлень Надання рекомендацій обласним органам влади щодо мережі закладів професійно-технічної освіти Консультавання щодо відкриття нових курсів, навчання закладами професійно-технічної освіти новим спеціальностям / професіям
	Державні служби зайнятості	Проведення тренінгів та інших форм розвитку навичок відповідно до потреб ринку праці
Місцевий рівень	Заклади, які надають основну професійно-технічну освіту та підвищення кваліфікації для молоді та дорослих	Адаптація профілю освіти, а також навчальних програм, до потреб ринку праці Отримання зворотного зв'язку щодо ситуації з випускниками на ринку праці Поліпшення відповідності та якості професійно-технічної освіти
	Молодь та доросле населення, а також їхні родини, які вибирають професії для навчання	Прийняття кращих рішень в сфері освіти
	Інвестори	Оцінка умов інвестування (адекватної робочої сили)

Інформаційна система ринку праці враховує реформу системи професійно-технічної освіти, що проходить в Україні. Ця реформа тісно пов'язана з децентралізацією професійно-технічної освіти, що означає передачу відповідальності за фінансування та організацію професійно-технічної освіти на регіональний рівень. Це передбачає підвищення важливості обласних адміністрацій. Прийняття правильних рішень потребує доступу до надійної та актуальної інформації про поточні та майбутні потреби ринку праці.

Варто зазначити, що більшість обласних органів влади мають обмежений досвід аналізування даних ринку праці та розробки й проведення досліджень ринку праці. Тому система, зокрема, її первісна версія, повинна складатися з елементів, які є досить простими для реалізації й аналізу.

3.1 Головні цілі системи надання інформації та прогнозування ситуації на ринку праці

Система надання інформації та прогнозування ситуації на ринку праці створена, головним чином, з метою задоволення потреб реформованої національної системи освіти. Ця система повинна надавати інформацію про поточні потреби ринку праці, в тому числі про невідповідність між потребами та пропозицією. За можливості, вона також повинна надавати інформацію про майбутні потреби ринку праці.

Інформаційна система ринку праці повинна сприяти освітній політиці на національному рівні (Міністерство освіти і науки). Передусім, однак, вона повинна бути направлена на органи обласного рівня, які відповідають за коригування навчального замовлення до потреб ринку праці, зокрема, за формулювання регіонального замовлення та забезпечення відповідності і якості професійно-технічної освіти. Тому, основними стейкхолдерами виступають обласні адміністрації та регіональні ради з питань ПТО.

Проте слід зазначити, що інформація, отримана на обласному рівні, повинна також стосуватися ситуації на національному рівні. Стан справ у певній області повинен розглядатися на фоні ситуації в країні та показувати ключові тенденції і явища, які впливають на ситуацію в певному регіоні.

4 Ключові елементи інформаційної системи ринку праці

Міжнародний досвід, зокрема, діяльність Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP), Міжнародної організації праці (ILO) і Європейський фонд освіти (ETF), представлений в третій главі, передбачає широку методологічну концепцію інформаційної системи ринку праці на регіональному рівні в Україні. Ця концепція повинна бути пристосована до стану справ в Україні, зокрема, до потреб та спроможностей ключових гравців, як представлено в попередній главі.

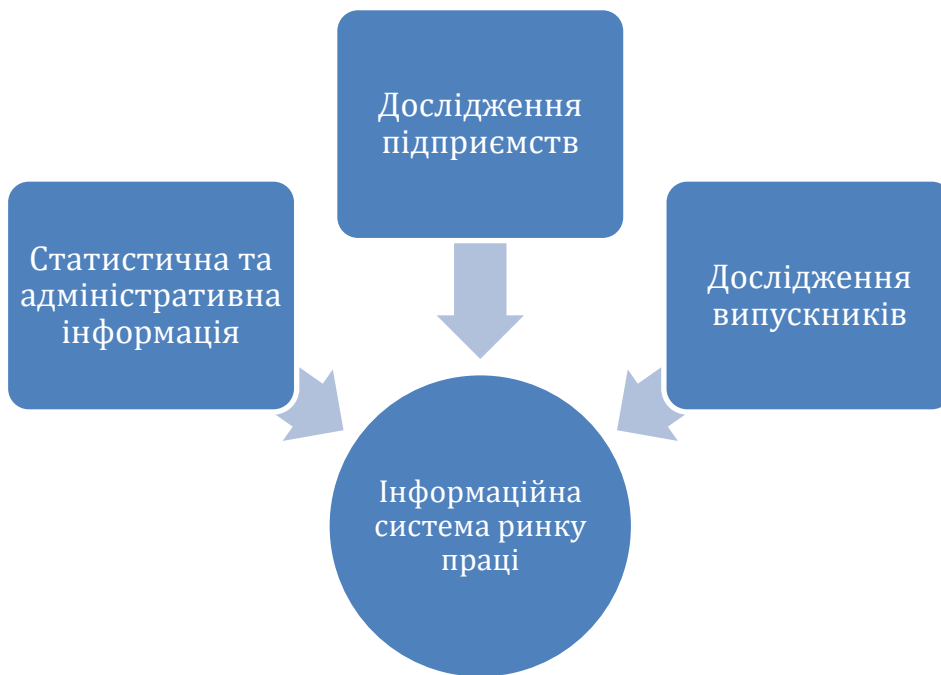
Інформаційні системи ринку праці мають будуватися поступово. На першій стадії рекомендується використовувати простіші інструменти та засоби вивчення поточної ситуації та робити короткострокові прогнози. З часом, коли стан справ на ринку праці буде більш визначений, а всі гравці отримують відповідні компетенції,

систему можна буде вдосконалити, тобто поліпшити існуючі інструменти і додати нові джерела інформації.

На поточному етапі інформаційна система ринку праці повинна складатися з трьох ключових елементів:

- Аналіз доступної статистичної й адміністративної інформації про ринок праці,
- Дослідження підприємств,
- Моніторинг ситуації на ринку праці (вивчення випускників навчальних закладів).

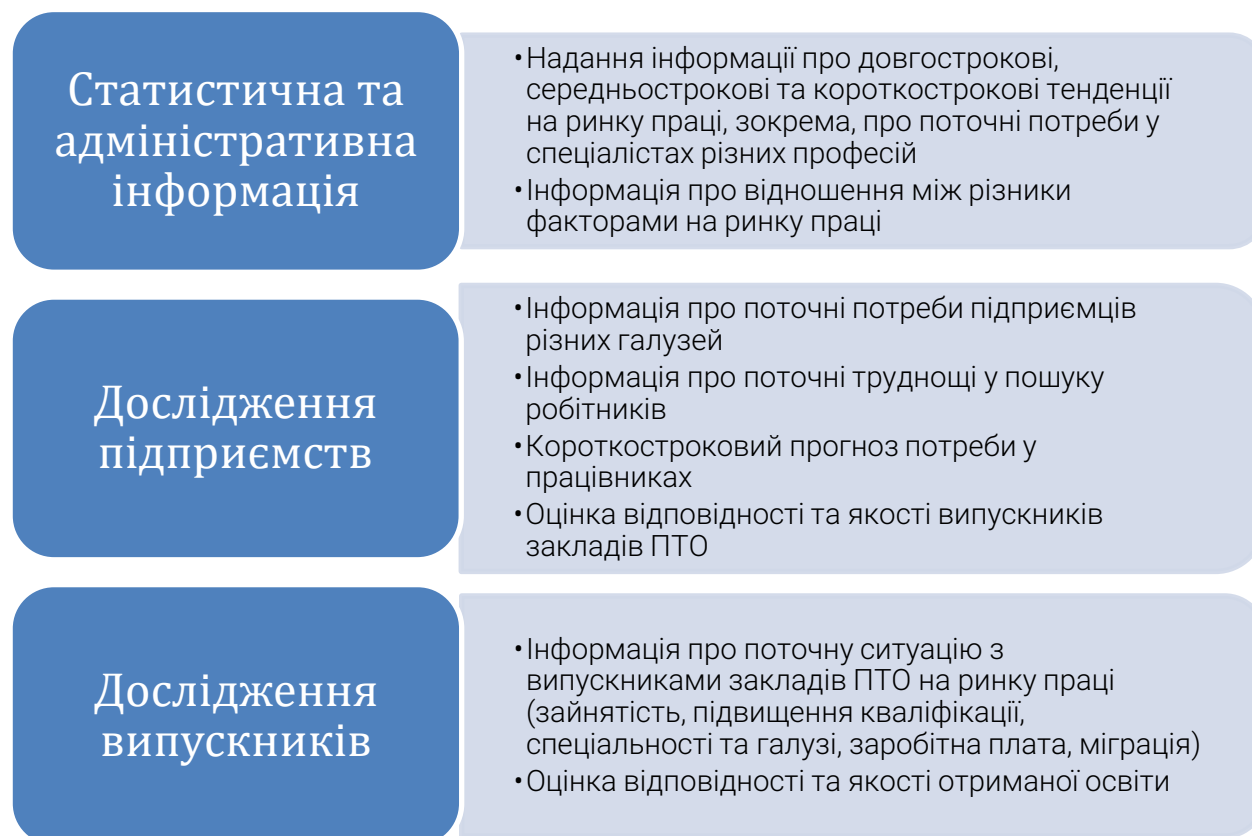
Малюнок 2. Три компоненти інформаційної системи ринку праці



Кожний компонент інформаційної системи ринку праці надаватиме різні типи інформації та слугуватиме різним цілям. Але всі вони доповнюватимуть та взаємно посилюватимуть один одного. Дуже важливо ще раз підкреслити, що в кожному аналізі та прогнозі не повинно бути одного, навіть досконалого, джерела інформації. Навпаки, найкращі прогнози ґрунтуються на численних, диверсифікованих джерелах даних.

На малюнку нижче представлені типи інформації, які надає кожний з компонентів інформаційної системи ринку праці.

Малюнок 3. Головні типи інформації, які надає кожний з компонентів інформаційної системи ринку праці



Можна зазначити, що інформація, яка надається кожним з компонентів, зосереджена на минулій та поточній ситуації на ринку праці. Короткостроковий прогноз надає тільки дослідження підприємств. Будь-які довгострокові прогнози на регіональному рівні потребують, щоб якісна, надійна та детальна інформація збиралася достатньо довгий час. У випадку прогнозування на ринку праці потрібні, зокрема, й дані про структуру робочої сили різних спеціальностей. Як буде розказано в наступній главі, обсяг даних на регіональному рівні, які є доступними в Україні, наразі не є достатнім для прогнозування на регіональному рівні.

Проте, як показує досвід, якість прогнозів з часом може поліпшуватися. Це потребуватиме проведення регулярної оцінки точності кожного прогнозу та аналізу причин потенціальних помилок. Тому процес побудови інформаційної системи ринку праці слід розглядати як безперервний процес пізнання й поліпшення.

Варто зазначити, що запропонована методологія не передбачає існування єдиного інструмента, який би точно визначав кількісну потребу у працівниках з окремими навичками чи окремими спеціальностями. Вона радше сприяє отриманню інформації, яка може використовуватися для кращого розуміння поточних та майбутніх потреб ринку праці та для прийняття кращих рішень на цій основі.

5 Опис ключових елементів регіональної інформаційної системи ринку праці в Україні

Ця глава надає практичні вказівки, як треба створювати інформаційну систему ринку праці на регіональному рівні в Україні. Вона містить детальний опис кожного з елементів, згаданих у попередній главі. Опис першого елемента (аналіз статистичної та адміністративної інформації) є найповнішим, тому що будь-який аналіз існуючих джерел інформації потребує правильного розуміння переваг і недоліків таких джерел. Тому кожне джерело даних описане достатньо детально. Опис інших елементів інформаційної системи ринку праці зосереджений радше на методології (тобто на тому, як проводити дослідження).

5.1 Статистична та адміністративна інформація

У більшості країн інформаційні системи ринку праці ґрунтуються на різних джерелах даних, які доповнюють один одне. Існуючі джерела даних про ринок праці можуть надавати великий обсяг цінної інформації, зокрема, про нещодавні тенденції на ринку праці. Хоча жоден з них не визначає потреби ринку праці у працівниках різних кваліфікацій, вони можуть використовуватися для цього типу аналізу. (Řihová, 2016).

Існуюча інформація може показати поточні тенденції та зміни на ринку праці і надати дані про контекстуальні чинники, які можуть впливати на потребу в робітниках. Тут варто зазначити, що структура потреби в робітниках не зазнає значних змін навіть у середньостроковій перспективі. Наприклад, в останньому прогнозі Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP) щодо ринку праці в країнах Європейського союзу до 2025 року зазначається, що ріст або зміна в структурі зайнятості стосується лише невеликої кількості робочих місць на ринку праці. **Близько 14 з 15 робочих місць з'являтимуться через необхідність замінити робітників, які полишають ринок праці.** В той же час від нових робітників очікуватиметься вища кваліфікація (Cedefop, 2016). Це вказує на важливість даних про демографічну структуру ринку праці, а також на важливість правильного визначення поточної ситуації на ринку праці.

Через це початком розробки інформаційної системи ринку праці має бути огляд існуючих джерел даних. Це єдиний спосіб визначити недоліки та потреби у проведенні додаткових досліджень для доповнення цих даних.

Відповідно до методологічних вказівок Європейський фонд освіти (ETF), Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP) та Міжнародної організації праці (ILO), можна визначити кілька особливо важливих питань, які варто взяти до уваги, аналізуючи доступні дані:

- Чи публікуються ці дані регулярно, та чи буде забезпечуватися їхня доступність у майбутньому?
- Якою є тривалість серій даних? Чи є значні перерви у серіях даних?
- Чи стосуються ці дані національного, регіонального або місцевого рівня? Чи можливо розбити дані за цими рівнями?
- Чи стосуються ці дані всієї економіки або окремої галузі?
- Чи є ці дані доступними для всіх стейкхолдерів у належному форматі?

У цій главі ми обговоримо питання доступу до існуючої інформації про ринок праці та до даних, існуючих в Україні. Ця інформація має значно сприяти процесу прийняття рішень стосовно ПТО на національному та регіональному рівнях.

- Економічна активність населення (дослідження робочої сили), зокрема, дані про зайнятість в основних галузях економіки і групах спеціальностей,
- Зареєстроване безробіття: інформація про зареєстрованих безробітних за спеціальностями та про вакансії за спеціальностями,
- Освіта: інформація про кількість студентів та випускників за спеціальностями,
- Підприємства: інформація про кількість робітників за галузями економіки,
- Інформація про заробітну плату за галузями економіки.

Аналіз також використовуватиме дані про демографічну структуру населення України, а також інформацію про поточну структуру освіти за спеціальностями.

5.1.1 Економічна активність населення

В Україні це дослідження проводить Державна служба статистики України відповідно до методології Міжнародної організації праці (ILO) та з використанням концепції та визначень Міжнародної організації праці (ILO). Головною перевагою цього дослідження є можливість робити порівняння з іншими країнами, оскільки аналогічні дослідження проводяться в багатьох країнах.

Такі дослідження проводяться з 1995 року, але їхня регулярність та методи збору даних змінювалися з часом. Проте, починаючи з 2004 року, ці дані збиралися відповідно до підходу, який використовується зараз, і який передбачає відносно довготривалі серії даних.

Дослідження розділяє населення у віці від 15 до 70 років на три окремі групи:

- Зайняті особи,
- Безробітні особи (які не працюють, але активно шукають роботу),
- Економічно неактивні особи.

Дослідження проводиться щоквартально на прикладі домогосподарств. Протягом кожного кварталу респондентів опитують кожний місяць. Кожне домогосподарство опитують сім разів (протягом трьох місяців, потім дотримується пауза в дев'ять місяців, після якої опитування триває ще три місяця). У 2016 році дослідження охоплювало 160 300 осіб в Україні, загалом було заповнено 294 600 анкет (SSSU, 2017). Щодо масштабу вибірки та методу відбору респондентів, це дослідження є репрезентативним на національному рівні.

З точки зору завдань цієї методології, оцінка надійності результатів, отриманих на регіональному рівні, має ключову важливість. На цьому рівні репрезентативність отриманих результатів є низькою через меншу вибірку. Проте рівень залучення до ринку праці, рівень зайнятості та рівень економічної пасивності, визначені на регіональному рівні, вважаються достатніми, а от результати щодо рівні безробіття викликають сумніви та мають враховуватися з обережністю (SSSU, 2017).

Дані, які публікує Державна служба статистики, містять певну важливу інформацію, наприклад:

- Залучення до ринку праці населення за віком та рівнем освіти, а також у кожній з областей,
- Інформація про залучення до ринку праці (зайняті, безробітні та неактивні) за групами професій. Використовується Класифікація спеціальностей, яка ґрунтується на Міжнародній стандартній класифікації спеціальностей (ISCO-88). Дані публікуються на досить високому рівні агрегування (розрізняється приблизно 20 груп професій), що робить важчим проведення більш детальних аналізів. Також публікується структура робітників за спеціальностями та віком,
- На регіональному рівні перемінні, цінні з точки зору інформаційної системи ринку праці, представлені:
 - основними характеристиками ринку праці (рівень активності, рівень зайнятості, рівень безробіття),
 - структурою робітників за віком та рівнем освіти,
 - структурою зайнятих осіб за віком, рівнем освіти, галузями економіки (розрізняються 15 галузей),
- Дані про неофіційну зайнятість за віком, рівнем освіти, галузями та областями також можуть представляти інтерес (SSSU, 2017).

Таблиця 2. Переваги і недоліки дослідження економічної активності населення України

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> • Методологія, визнана на міжнародному рівні, яка дозволяє робити порівняння з іншими країнами • Відносно довготривалі серії даних (методологія не змінювалася з 2004 року) • Інформація про все населення у віці з 15 до 70 років (активне та пасивне на ринку праці) 	<ul style="list-style-type: none"> • Масштаб вибірки на регіональному рівні є недостатнім для проведення більш детальних аналізів, наприклад, зайнятість за спеціальностями • Регулярність та спосіб представлення даних. Дані публікуються один раз на рік (усереднені за кварталами) в форматі PDF, що робить важким проведення аналізів, особливо це стосується серій даних за областями • Дані про групи спеціальностей представлені на високому рівні агрегування, що робить їхнє тлумачення та використання важчим в більш детальних аналізах ринку праці на регіональному рівні

Наводимо нижче список показників, які можна зібрати та проаналізувати в межах регіональної інформаційної системи ринку праці:

- Обласний рівень зайнятості порівняно з національним.
- Динаміка кількості зайнятих осіб в області порівняно з динамікою на національному рівні – це надає інформацію про зміни у потребах в робочій силі. Рекомендується аналізувати зміни в зайнятості за галузями (деякі з них можуть генерувати значно більшу кількість нових робочих місць).
- Зайняте населення за видами економічної діяльності та областями.

Ці дані повинні аналізуватися в кількох вимірах:

- Порівняння структури зайнятості із середнім показником в країні
- Динаміка зайнятості за різними видами економічної діяльності протягом останніх 10 років – порівняно із середнім показником в країні
- Зайняте населення за групами спеціальностей
 - На національному рівні
 - На обласному рівні
 - Протягом останніх 10 років
- Зайнятість за галузями / спеціальностями та віком
 - На національному рівні
 - На обласному рівні
- Кількість безробітних за рівнем освіти
 - На національному рівні
 - На обласному рівні
 - Протягом останніх 10 років
- Рівень безробіття за рівнем освіти
 - На національному рівні
 - На обласному рівні
 - Протягом останніх 10 років

5.1.2 Зареєстроване безробіття

Служби зайнятості в Україні мають відносно детальну інформацію про осіб, зареєстрованих як безробітні. На веб-сайті Державної служби зайнятості¹ публікуються дані різних видів. Більша частина даних надходить від описаних вище досліджень економічної активності населення України – дані цього дослідження вважаються такими, що найкраще відображають ситуацію на ринку праці України.

Дані про рівень безробіття Державної служби зайнятості відрізняються від рівня безробіття, розрахованого за методикою Міжнародної організації праці (ILO). Кількість зареєстрованих безробітних, про яку повідомляли центри зайнятості в кінці третього кварталу 2017 року, становила 303 000, тоді як згідно з дослідженням економічної активності населення України в Україні налічується 1 676 900 безробітних, тобто в 5 разів більше. Крім того, рівень зареєстрованого безробіття в кінці третього кварталу 2017 року дорівнював 2,5%, тоді як рівень безробіття, визначений у дослідженні економічної активності населення України, становив 9,7% (серед людей працездатного віку), таким чином, цей показник є більшим майже в чотири рази. Причина цього полягає у впливі адміністративних чинників – умов реєстрації осіб як безробітних в центрах зайнятості.

¹ http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543

Рекомендується порівняти структуру безробіття з основними соціально-демографічними характеристиками, використовуючи дані дослідження економічної активності населення України та дані щодо зареєстрованих безробітних. Наведений нижче графік представляє дані про кількість безробітних у різних вікових групах, отримані на підставі цих двох джерел даних. Зазначимо, що фактично, кількість безробітних серед молоді, визначена у дослідженні економічної активності населення України, є в 10 разів більша, ніж кількість зареєстрованих безробітних серед молоді.

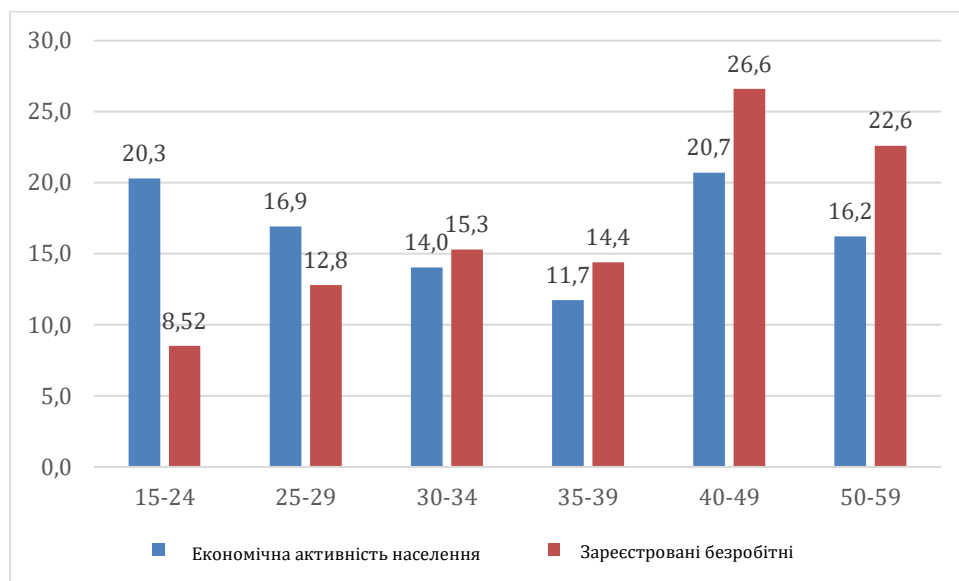
Графік 1. Кількість безробітних за віком на підставі дослідження економічної активності населення України та кількість зареєстрованих безробітних (2016)



Джерело. Державна служба статистики України (2017), *Економічна активність населення України у 2016 році*, Статистична публікація, Київ.

Це також відображається і в даних про структуру безробіття за віком. Дані, представлені в наведеному нижче графіку, показують, що молодь дуже недостатньо представлена серед зареєстрованих безробітних, тоді як старші особи представлені надмірно. Ці різниці між аналізами структури безробіття, проведеними на підставі двох джерел даних, демонструють, що дані центрів зайнятості про рівень безробіття серед молоді (у тому числі щодо випускників) не варто використовувати для аналізу ситуації.

Графік 2. Порівняння структури безробітних за віком за результатами дослідження економічної активності населення України з кількістю зареєстрованих безробітних (2016)



Джерело. Державна служба статистики України (2017), *Економічна активність населення України у 2016 році*, Статистична публікація, Київ.

Інформація про безробітних включає в себе не тільки їхні традиційні соціально-демографічні характеристики, але й дані про їхні спеціальності. Проте, на цьому етапі не є достеменно відомим, чи є певний сегмент ринку праці (групи професій) представлений надмірно або недостатньо.

Державна служба зайнятості, на додаток до інформації про безробітних, також збирає інформацію про вакансії, які надсилаються до центрів зайнятості. Згідно з даними Державної служби зайнятості роботодавці України оголосили 1 012 000 вакансій у 2017 році. Станом на 1 січня 2018 року у центрах зайнятості було 50 400 вакансій. Як і в більшості країн, до центрів зайнятості надходять тільки деякі вакансії, що існують на ринку праці. Проте оцінити частку таких вакансій, а також те, чи певний сегмент ринку праці представлений надмірно або недостатньо серед вакансій, що направляються до центрів зайнятості, є важко.

Інформація про структуру таких вакансій також є доступною (станом на 1 січня) – з розбивкою за галузями економіки, областями, групами професій та спеціальностей. Було зроблене порівняння між кількістю вакансій та кількістю безробітних з певною спеціальністю стосовно 100 спеціальностей з найбільшою кількістю зареєстрованих вакансій². Кількість вакансій є відносно невеликою порівняно з кількістю безробітних. Тому майже за всіма спеціальностями є брак робочих місць (перевищення кількості безробітних). Проте такі дані можуть бути неправильними, оскільки існує брак інформації про фактичну структуру робочої сили за спеціальностями та про фактичну структуру вакансій за спеціальностями.

Наводимо нижче список показників, які можна зібрати та проаналізувати в межах регіональної інформаційної системи ринку праці:

- Кількість зареєстрованих безробітних за віком, спеціальностями та областями (в наявності та приріст),

² <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350801>

- Інформація про вакансії за спеціальностями та областями (в наявності та приріст).

Таблиця 3. Переваги і недоліки даних про зареєстрованих безробітних

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> • Відносно великий рівень деталізації та можливість сегрегувати дані • Регулярність публікації даних (кожний місяць) та короткий період часу між збором та публікацією даних • Можливість порівнювати кількість безробітних та кількість вакансій за спеціальностями 	<ul style="list-style-type: none"> • Дані представляють тільки частину ринку праці. Навіть щодо безробіття в Україні дані є неповними. Існує особливо велика різниця між зареєстрованою та фактичною кількістю безробітних серед молоді, яка є пріоритетною групою в цій моделі

5.1.3 Статистика підприємств

Публікації Державної служби статистики України щодо стану та тенденцій розвитку підприємств ґрунтуються на кількох статистичних дослідженнях:

- Структурні зміни в економіці України та в областях,
- Структурні дослідження кредитних установ,
- Структурні дослідження страхових компаній,
- Активи, капітал, зобов'язання та фінансові результати підприємств; капітальні інвестиції,
- Витрати на охорону навколишнього середовища та екологічні платежі.

Інформація про методологію цих досліджень доступна на веб-сайті Державної служби статистики України: https://ukrstat.org/uk/metaopus/2014/0123001_2014.htm

Ці публікації містять інформацію про кількість співробітників та найманих працівників відповідно до КВЕД-2010. Вони також показують зміни в кількості співробітників протягом 2010 – 2016 років. Таким чином, ця публікація надають детальну інформацію про структуру зайнятості в економіці за галузями.

Матеріали публікуються лише в форматі PDF, і це робить важким проведення аналізу на регіональному рівні. Тому рекомендується забезпечити, щоб відповідні дані можна було б отримувати напряму від Державної служби статистики України на національному та регіональному рівнях.

Таблиця 4. Переваги та недоліки даних про підприємства

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> • Відносний великий рівень деталізації даних про зайнятість та заробітну плату в різних галузях економіки • Регулярність публікації даних (кожний місяць) та короткий період часу між збором та публікацією даних 	<ul style="list-style-type: none"> • Брак інформації про робітничі професії

5.1.4 Інші джерела інформації

Обласні адміністрації також можуть використовувати інші джерела інформації, наприклад, адміністративні дані щодо освіти, які містять детальну інформацію про пропозиції навчання певним спеціальностям кожного навчального закладу області, кількість студентів та випускників, або демографічні дані, які надають інформацію про кількість молодих людей, які, як очікується, вступлять до закладів ПТО та вийдуть на ринок праці, а також про кількість осіб, які, як очікується, підуть з ринку праці.

5.1.5 Резюме щодо існуючих джерел даних

Вище були представлені ключові джерела даних, які можуть використовуватися для створення інформаційної системи ринку праці. Кожне з визначених джерел може надавати цінну інформацію, хоча, в той же час, кожне з них має певні недоліки та обмеження. **Треба розуміти специфіку кожного джерела, щоб можна було використовувати інформацію добросовісно та правильно з метою визначення політики щодо ринку праці.** Передовсім, це потребує підсилення компетенції ключових гравців, які діють на регіональному рівні.

Визначені джерела даних в Україні дуже схожі на ті, що існують в інших європейських країнах. Найбільш традиційними та найбільш важливими джерелами інформації є дослідження робочої сили, дані про зареєстрованих безробітних та інформація про підприємства (Rihová, 2016).

Проте ми визначили певні недоліки джерел даних. Найважливішими з них є такі:

- Брак інформації про навички з точки зору підприємств: необхідні навички, недоліки, вакансії тощо. Такі дані зазвичай збираються за допомогою регулярних або спеціальних опитувань, які проводяться на підприємствах.
- Брак інформації про ситуацію з випускниками на ринку праці, яка може надати дані про відповідність професійно-технічної освіти. Ця інформація може бути отримана на підставі зіставлення різних адміністративних джерел (наприклад, реєстру випускників та даних податкових органів та органів соціального страхування) або за допомогою опитувань.

Хоча обсяг даних є відносно широким, гравці на регіональному рівні, здається, не використовують свій потенціал в повній мірі. Тому є потреба у вжитті заходів з посилення спроможності з метою поліпшення використання даних обласними державними адміністраціями.

5.1.6 Як аналізувати дані

Дані треба не тільки збирати, але й аналізувати, візуалізовувати та тлумачити. Це є найважливішою частиною системи, коли ми **переходимо від збору інформації про ситуацію на ринку праці до створення системи знань про ринок праці**, тобто до аналізу, тлумачення, формулювання висновків та рекомендацій для осіб, відповідальних за визначення політики в цій сфері.

Слід підкреслити, що якийсь один вид даних не має великого значення, якщо не подивитися на нього в контексті інших видів даних. Аналізуючи дані, варто пам'ятати про кілька важливих моментів.

- Завжди розглядайте дані **в довгостроковій перспективі**. Порівняння даних, отриманих в різний час, зазвичай надає дуже корисну можливість побачити природу аналізованого явища, даючи нам дані про всі напрямки та про історію змін. Аналізуючи дані лише за короткий проміжок часу (наприклад, зміни протягом одного року), ми ризикуємо бути введеними в обману менш важливими, циклічними змінами.
- **Порівнюйте одні дані з іншими**: середніми у країні, даними з інших регіонів або галузей. Це дозволить вам краще розуміти ситуацію в певному регіоні або галузі.
- **Сегрегуйте дані**: це допоможе вам краще розуміти, що стоїть за змінами, які ви спостерігаєте. Наприклад, зростання зайнятості може насправді означати велике зростання кількості молоді і менший ріст (чи навіть падіння) кількості старших людей (або навпаки).
- **Об'єднуйте різні дані** та намагайтесь аналізувати, як вони співвідносяться між собою. Це дозволить вам краще розуміти ситуацію на ринку праці в комплексі.
- Проте слід бути уважним, аби не тлумачити співвідношення, як зв'язок. Співвідношення означає, що дві перемінні змінюються з часом в одному (позитивному) або протилежному (негативна кореляція) напрямку. Зв'язок означає, що одна перемінна якимось чином залежить від іншої. Наприклад, є кореляція (співвідношення) між вживанням жувальної гумки та здоров'ям зубів. Але реального зв'язку тут немає. Реальний зв'язок є між віком та здоров'ям зубів (молодші люди більш схильні вживати жувальну гумку).
- Також дуже важливо уважно візуалізувати дані. Статистичні або адміністративні дані звичайно представляються в формі простих таблиць, які дуже важко сприймати, і дуже важко робити якісь висновки на їхній підставі. Тому дуже важливо знати, яка інформація потрібна, і як можна проаналізувати дані та візуалізувати їх, щоб отримати очікуваний результат.

Нижче наводимо приклад таблиці, складеної Державною службою статистики України, щодо середньої кількості штатних працівників за видами економічної діяльності в промисловості у кожному місяці 2017 року.

Таблиця 5. Середня кількість штатних працівників за видами економічної діяльності в промисловості (дані за місяцями), 2017 рік ^{1,2}

	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
Галузь	1937,4	1942,3	1916,1	1896,9	1887,5	1877,3	1878,0	1877,6	1875,9	1884,1	1878,1	1872,6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	231,1	231,1	210,7	210,8	210,5	210,6	210,4	209,9	208,8	208,1	207,9	207,2
в т.ч. добування кам'яного та бурого вугілля	104,2	104,0	83,3	82,8	82,4	82,0	81,6	80,7	79,9	79,5	79,3	78,9
Виробництво	1268,9	1273,9	1274,4	1268,1	1266,1	1258,6	1262,4	1263,7	1264,5	1267,9	1254,6	1250,3
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	269,2	275,7	278,4	278,8	278,7	279,6	281,8	281,3	283,9	286,9	286,4	279,7
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, товарів зі шкіри та інших матеріалів	77,1	78,5	78,6	78,5	78,2	77,4	76,9	76,6	76,7	76,7	77,3	77,5
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	69,0	69,4	69,1	68,5	69,0	68,1	68,2	67,8	67,4	68,0	68,3	68,6
виробництво коксу та продуктів нафтопереробки	22,8	18,3	16,9	16,8	16,7	16,5	16,4	16,2	15,9	15,8	15,7	15,7
виробництво хімічних речовин та хімічної продукції	57,3	57,4	57,0	55,6	55,5	55,3	55,2	55,1	54,8	54,8	54,6	54,7
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	22,6	22,8	23,0	23,0	23,0	23,0	23,1	23,3	23,4	23,5	23,6	23,7
виробництво гумових і пластмасових виробів; виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	105,7	108,5	110,0	112,5	113,9	113,7	114,1	114,0	113,5	112,9	111,6	110,2
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	218,8	215,3	213,9	208,9	207,6	205,7	205,6	206,1	206,2	205,8	194,6	194,9

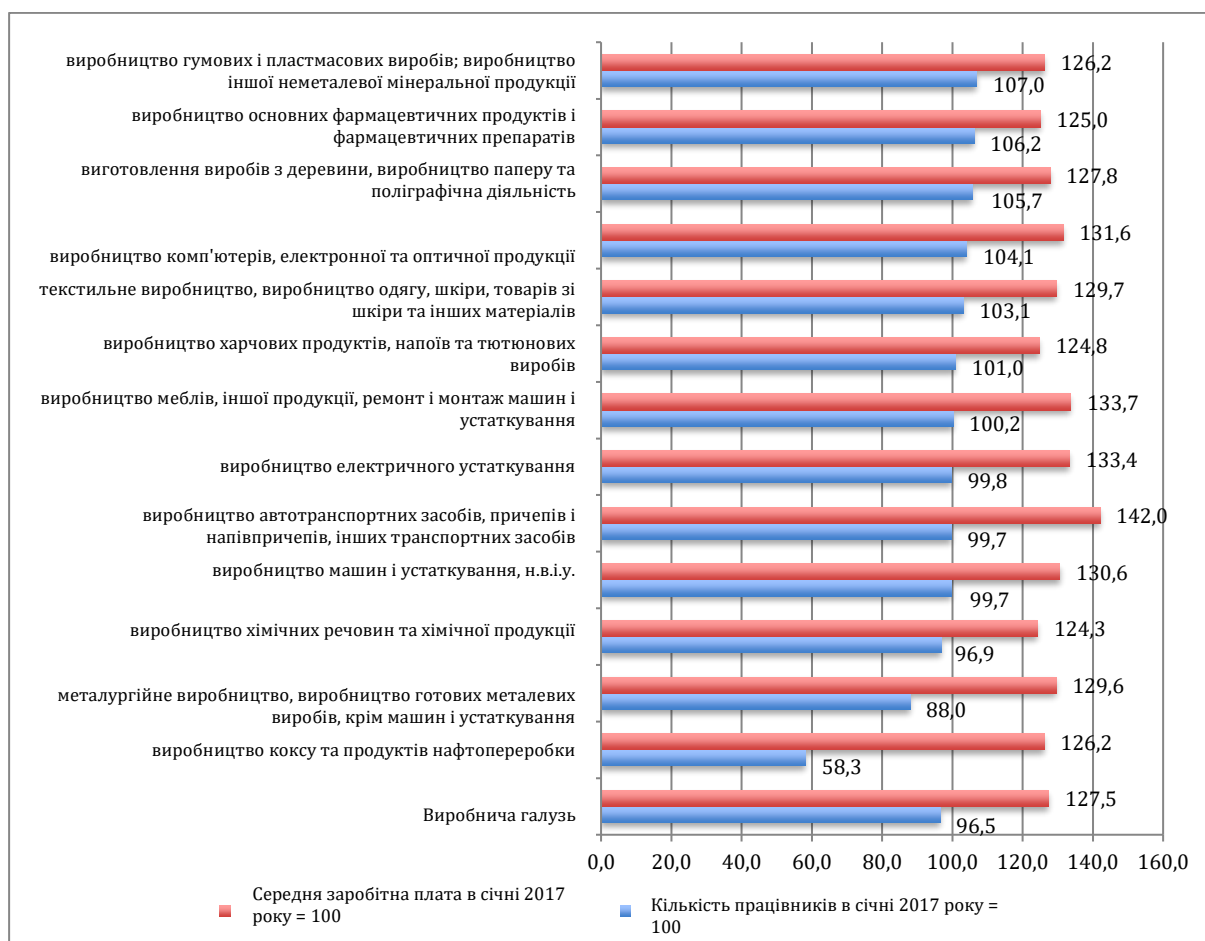
	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	26,7	26,6	26,5	26,4	26,3	26,2	26,4	26,5	26,4	26,4	26,5	26,6
виробництво електричного устаткування	50,8	51,0	50,5	50,2	50,1	50,0	50,0	50,1	50,1	50,2	49,7	49,8
виробництво машин і устаткування, н.в.і.у.	115,8	116,1	116,5	116,4	116,2	116,2	116,0	115,5	115,0	114,5	114,1	113,8
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів, інших транспортних засобів	136,3	136,6	137,2	136,6	135,8	132,8	132,3	135,0	135,3	136,4	135,7	138,4
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	96,7	97,6	96,7	95,9	95,2	94,0	96,5	96,3	96,0	96,1	96,5	96,8
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	321,1	320,8	313,8	301,0	293,9	291,2	289,5	289,3	288,3	293,9	300,9	300,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	116,4	116,6	117,2	117,0	117,0	116,9	115,7	114,6	114,2	114,1	114,7	114,5
¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій.												
² Дані надані юридичними особами та відокремленими підрозділами з кількістю працівників 10 та більше.												

Джерело: https://ukrstat.org/en/operativ/operativ2018/gdn/Sok_pr/Arch_sok_pr_e.html

Ось приклад даних, які дуже важко аналізувати, і на підставі яких дуже важко сформулювати будь-які корисні висновки. Тому буде потрібно здійснити кілька простих дій, а саме:

- Зменшення кількості даних: з точки зору ПТО найважливішими є річні тенденції, а не детальні дані за кожний місяць. Тому ми візьмемо дані за січень 2017 року та додаємо дані за січень 2018 року (можливо, нам знадобляться довші часові проміжки).
- Потім ми легко побачимо, в яких галузях зайнятість є вищою, а в яких галузях динаміка зайнятості є вище або нижче середнього показника.
- Об'єднайте різні типи даних. Ми також можемо додати інформацію про динаміку заробітної плати, як представлено в графіку нижче, та отримати більш правильну картину.

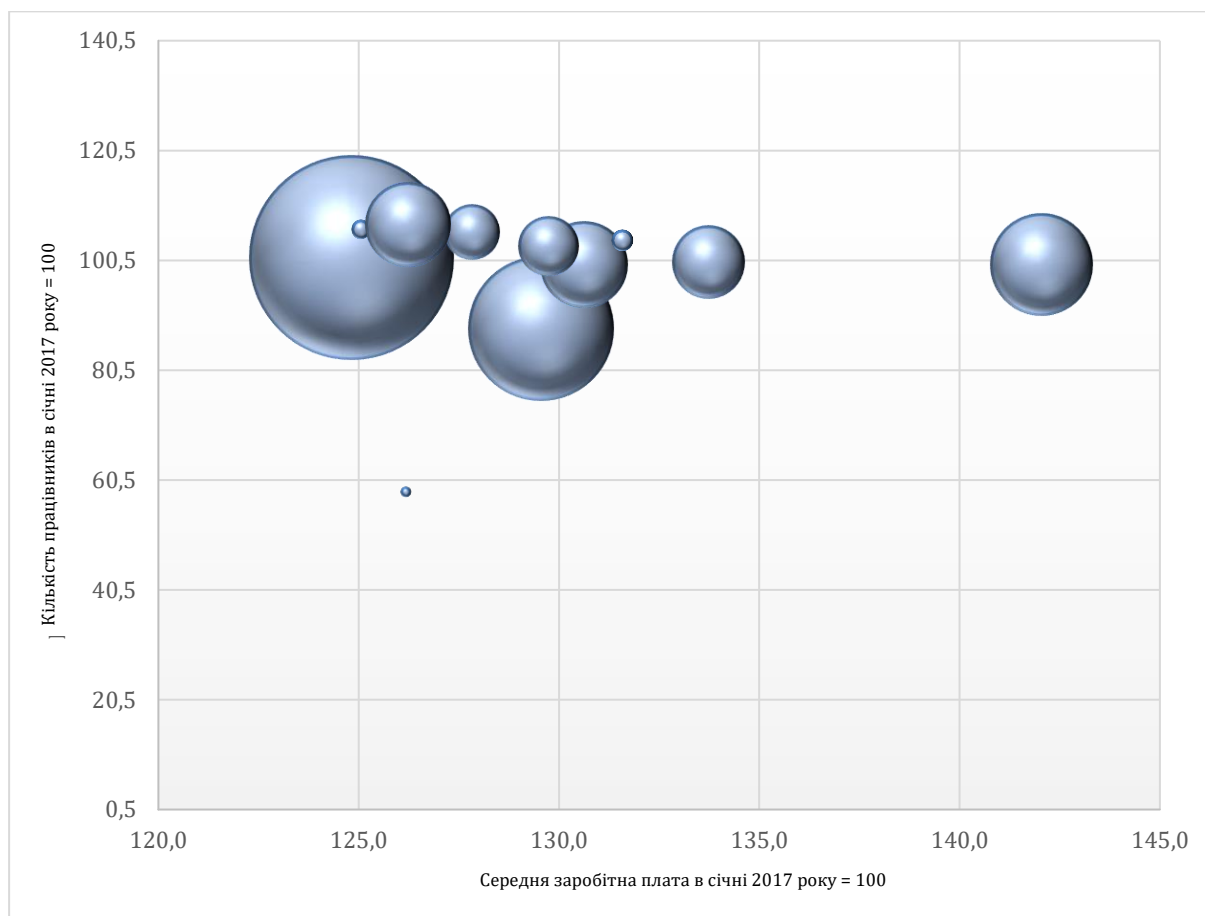
Графік 3. Динаміка кількості працівників та заробітної плати протягом січня 2017 року – січня 2018 року у виробничій галузі



Джерело: власний підрахунок на підставі даних Державної служби статистики України

Дані можуть бути представлені також і в інший спосіб, беручи до уваги третій чинник: масштаб певної галузі економіки, як на графіку нижче. Графік демонструє кореляцію між цими двома чинниками (динаміка заробітної плати і зміна кількості працівників), а також показує масштаб галузі (за допомогою розміру кола).

Графік 4. Динаміка кількості працівників та заробітної плати протягом січня 2017 року – січня 2018 року у галузях економіки і масштаб галузі економіки



Джерело: власний підрахунок на підставі даних Державної служби статистики України

Не існує простої кореляції між динамікою зайнятості та заробітної плати, тоді як низка чинників може одночасно впливати на обидва показники. Проте ми можемо визначити галузі з особливо великим зростанням зайнятості та заробітної плати:

1. виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів, інших транспортних засобів,
2. виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції,
3. виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність,
4. виробництво гумових і пластмасових виробів,
5. виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції.

Хоча дані стосуються тільки одного року, вони можуть свідчити про великий попит на працівників в цих галузях. Велике зростання заробітної плати може свідчити про те, що роботодавці мають труднощі із набором робітників і готові пропонувати більшу заробітну плату, особливо, якщо ці галузі потребують кваліфікованих робітників. Для формулювання більш визначеного висновку ми повинні проаналізувати дані за довший проміжок часу, краще зрозуміти ситуацію в кожній галузі та врахувати спеціальності в кожній галузі. Це потребуватиме залучення дослідження підприємств та опитування фокус-груп на підприємствах цих галузей.

Проте рівень зростання – це ще не все. Наприклад, найбільшою галуззю за зайнятістю є виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, де зростання зайнятості є більше, ніж середній показник. Однак заробітна плата зростає повільніше, ніж в економіці в середньому. Ця галузь також може бути джерелом значного попиту на робочу силу.

Це лише один приклад, як доступні статистичні дані можуть допомогти краще зрозуміти ситуацію на ринку праці, а також сприяти процесу прийняття рішень. Набір таких показників може слугувати базою для формулювання політики в сфері ПТО.

5.2 Дослідження підприємств

Дослідження підприємств може стати одним з найважливіших елементів інформаційної системи ринку праці, надаючи інформацію про поточні та майбутні потреби підприємств, які функціонують в регіоні. Дослідження повинні також слугувати потребам своїх потенційних користувачів: обласних відділів освіти і науки, рад з питань ПТО та директорів навчальних закладів. Вони надаватимуть точну інформацію про плани з набору працівників підприємствами ключових галузей регіональної економіки за спеціальностями.

Для розробки такого дослідження треба врахувати низку питань, пов'язаних з його обсягом, витратами та регулярністю його проведення. В багатьох випадках необхідно знайти правильний баланс між ідеалом та реальними можливостями. Нижче ми обговоримо головні дилеми, що постають в цьому зв'язку:

- **Витрати:** В ідеалі ми повинні проводити розширені дослідження щороку на підставі великої вибірки та шляхом особистого опитування роботодавців. Але це досить коштовно. Тому, аби зменшити витрати, нам залишається кілька інших варіантів, наприклад, дослідження можна проводити кожні два роки, обсяг дослідження можна обмежити найважливішими запитаннями, і, нарешті, якусь частину опитувань можна провести через Інтернет або телефоном.
- **Часові рамки:** В ідеалі треба запитувати підприємців про їхні плани на наступні 3 – 5 років. Але на практиці більшість роботодавців неспроможні формулювати такі довгострокові прогнози, тому надійність їхніх відповідей буде неймовірно низькою. Рекомендується запитувати їх про плани на найближчі 6 або 12 місяців, що, можливо, надасть менш корисні дані з точки зору управління сферою ПТО, але вони будуть надійнішими.
- **Хто:** Проведення дослідження, а також аналіз його результатів слід доручати стороннім організаціям, які мають досвід у виконанні завдань такого роду. Дослідження повинні доручати проводити обласні адміністрації. Таким чином, важливо переконатися, щоб у кожному відповідному відділі був співробітник з належними навичками контролювати проведення дослідження та його якість.

Методологія дослідження, представлена в цьому практичному посібнику, ґрунтується на досвіді проведення таких досліджень у Рівненській та Львівській областях у 2018 році, а також на рекомендаціях Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP).

При розробці дослідження слід брати до уваги такі питання.

1. **Джерело бази даних про підприємства, які працюють на регіональному рівні** – в пілотному проекті, який реалізовувався за Програмою «U-LEAD з Європою», база даних була сформована на підставі даних обласних центрів зайнятості. Такі домовленості потребують укладення договорів з обласними та місцевими центрами зайнятості. База даних повинна містити, щонайменше, інформацію про розмір підприємства (кількість працівників), галузь економіки, контактні дані.
2. **Визначення масштабу вибірки.** Не рекомендується охоплювати дослідженням усі підприємства, оскільки тоді воно буде дуже затратним. Проведення опитування на підставі вибірки дозволяє достатньо добре оцінити ситуацію на ринку праці. Ключовим питанням є масштаб вибірки.
 - a. Необхідно визначити деякі параметри вибірки:
 - рівень довіри (ймовірність, що результати відповідатимуть реальній ситуації) – пропонується прийняти рівень довіри 0,95
 - інтервал довіри – він показує найбільшу можливу похибку оцінки (в більший або менший бік). Якщо ми приймемо стандартний інтервал довіри на рівні 3%, ми можемо бути впевненими на 95%, що реальні результати будуть у діапазоні +/-3% від отриманої оцінки.
 - частка – яка показує, який відсоток об'єктів у вибірці має різний показник. Якщо ми не знаємо цього перед опитуванням, буде доцільним припустити, що вона дорівнює 50%.
 - b. По-друге, необхідно визначити охоплення вибірки. Вибірка може складатися з усіх підприємств в області або з деяких з них, наприклад, 15 найважливіших галузей в області, підприємства, на яких працює щонайменше 10 робітників. Якщо ресурси опитування достатні, вибірка може бути складатися з усіх підприємств.
 - c. Якщо ми знаємо ключові параметри, ми можемо застосувати просту формулу або веб-калькулятори для оцінки вибірки (в Інтернеті таких калькуляторів багато).
3. Важливо впевнитися, що метод добору вибірки забезпечує **репрезентативність вибірки**. Це означає, що підприємства повинні вибиратися шляхом випадкового добору.

Щоб покращити репрезентативність опитування, метод добору вибірки має бути стратифікованим випадковим. Страта буде відокремлена розміром підприємств (шляхом поділу на малі, середні та великі підприємства) та галузями. Дані для добору вибірки мають бути отримані від органів Державної служби зайнятості, або статистики (кількість підприємств в області за галузями та розміром – мікро, малі, середні та великі).
4. При підготовці вибірки підприємств варто звернути увагу на те, що деякі з них можуть мати більший вплив на ринок праці, зокрема, більші підприємства або підприємства, які працюють у галузі, важливій для регіону. В такому разі рекомендується збільшити вибірку для такої категорії, наприклад, включити до вибірки всі підприємства. Потім, під час підрахунку результатів, ми маємо відповідно їх скорегувати.

5. Опитування надасть інформацію про плани щодо набору працівників за кожною спеціальністю. Щоб полегшити збір інформації про кожную спеціальність, для кожної галузі слід розробити окрему анкету, включивши спеціальності, специфічні для галузі, та універсальні (міжгалузеві). Дослідження проводитиметься з урахуванням класифікації професій.

Рекомендована анкета опитування додається до цього звіту. Вона містить кілька розділів:

- основна інформація про підприємство та структура зайнятості на ньому,
 - набір працівників; інформація про проблеми при наборі працівників,
 - майбутній попит на робочі місця; щоб отримати найбільш надійні та достовірні дані, опитування містить питання:
 - які стосуються досить короткого строку (до 12 місяців, але оптимальним є строк 6 місяців),
 - з найбільшим можливим рівнем деталізації – стосовно спеціальностей і стосовно необхідного досвіду працівників,
 - стосовно очікуваного збільшення / зменшення кількості працівників,
 - співпраця з професійно-технічними навчальними закладами та оцінка рівня підготовки випускників таких закладів,
- Опитування проводитиметься кожні два роки. Це другий з найкращих варіантів, який дозволяє зменшити вартість опитування.
 - У майбутньому, щоб зменшити витрати на опитування, рекомендується вивчити можливість застосування змішаного підходу в одній з областей, що означає, що, по-перше, опитування направляється підприємствам засобами електронного зв'язку, потім, якщо якісь підприємства не відповіли, проводиться опитування телефоном, і, насамкінець, проводяться особисті зустрічі з рештою об'єктів у вибірці.

Після завершення опитування його результати аналізуються. Аналіз треба проводити щонайменше на трьох рівнях:

- Аналіз внутрішньої якості проводиться з метою визначення даних, яких не вистачає, і які не були внесені до запитань анкети. На цьому етапі необхідно мати добрі навички в сфері статистики.
- Описовий аналіз, який надає інформацію про розподіл перемінних та основні характеристики даних.
- Статистичний висновок, який надає інформацію про зв'язки між перемінними (Mane F. Corbella T., 2017).

Результати аналізу викладаються у звітах, які головним чином направляються державним службовцям, відповідальним за сферу ПТО, особам, відповідальним за прийняття рішень, директорам навчальних закладів та соціальним партнерам. Звіти повинні бути в письмовій формі, легкими до сприйняття та містити чітку інформацію, яку можна використовувати в процесі підготовки регіонального замовлення.

Звіти повинні містити таку інформацію:

- Стосовно якої спеціальності роботодавці мають труднощі у наборі працівників, і які основні причини таких труднощів?
- Скільки працівників певних спеціальностей роботодавці планують набрати наступного року?
- Які головні джерела набору працівників?
- Наскільки важко може бути набрати цих працівників?
- Для тих, хто бере на роботу випускників: як вони оцінюють відповідність навичок випускників? Яких навичок бракує?

Ця інформація надасть дані про невідповідності в певних галузях економіки та допоможе підготувати належну відповідь системи ПТО на ці невідповідності.

5.2.1 Якісні елементи

Кількісні результати, які стосуються окремих галузей, можна доповнити дослідженням якості. Цей метод може надати нам більш специфічну та детальну інформацію про кожен галузь, наприклад, які головні причини браку навичок, які перспективи певної галузі та її майбутні потреби, які види навичок необхідні роботодавцям тощо.

Ключовим рекомендованим методом отримання даних щодо якості є «опитування фокус-груп». Цей метод означає запрошення до участі у двогодинній керуваній дискусії групи представників підприємств (від 6 до 12 осіб) (сценарій опитування фокус-групи представлений у Додатку 1).

Рекомендується провести приблизно 10 опитувань фокус-груп, щонайменше, одне опитування в одній галузі. Вибір галузей має ґрунтуватися на їхній важливості для ринку праці (наприклад, галузі, які мають найбільшу кількість працівників, або які зазнають суттєвих змін (швидкий ріст чи падіння зайнятості)).

Запрошуючи представників підприємств, слід пам'ятати про їхню диверсифікацію, наприклад, за розміром, місцезнаходженням, рівнем інновацій, профілем виробництва тощо.

5.3 Моніторинг ситуації на ринку праці (вивчення випускників навчальних закладів)

Цей вид досліджень надає нам важливу інформацію про фактичні результати, відповідність та якість системи ПТО. Він ґрунтується на припущенні, що якщо більшість студентів знаходить роботу за спеціальністю, якій їх навчали, то пропозицію системи ПТО можна вважати такою, що відповідає потребам ринку праці. Цей вид досліджень може також надавати інформацію, необхідну для порівняння різних закладів ПТО в країні.

Методологія вивчення випускників навчальних закладів повинна передбачати простий та ефективний метод збору інформації про поточну ситуацію з випускниками. Тому пропонується проводити опитування за допомогою Інтернету,

яке може охоплювати всіх випускників, чиї адреси електронної пошти є в наявності. Цей метод дослідження також дозволить охопити й тих випускників, які переїхали до інших областей або країн.

Ключовим викликом є забезпечення доступності адрес електронної пошти всіх студентів. Тому слід заздалегідь укласти необхідні домовленості з обласними відділами освіти.

Іншим викликом є мотивація студентів заповнити анкету. Існує так званий «метод спроб та помилок», який передбачає, що якщо рівень відповідей буде 60%, то репрезентативність вибірки буде забезпечена. Проте досягти такий рівень досить складно. Ось кілька порад, які можуть допомогти досягти необхідного рівня відповідей.

- Переконайтесь, що адреси електронної пошти правильні. Наприкінці курсу навчання можна поінформувати студентів про заплановане опитування, його цілі та можна запитати актуалізувати інформацію про свої чинні адреси електронної пошти.
- Анкета повинна бути короткою та зосереджуватися на найважливіших елементах (додавати нові запитання не рекомендується). Крім того, мова запитань в анкеті має бути легкою для розуміння.
- Не давайте занадто багато або занадто мало часу для заповнення анкети. Зазвичай розумний часом вважаються два тижні.
- Подумайте про заохочення тим, хто буде заповнювати анкету. Наприклад, це може бути якесь інформаційно-технічне устаткування, яке буде подаровано кільком випадково обраним випускникам. Якщо випускник отримує альбом про свій клас чи навчальний заклад, це теж буде добрим заохоченням.
- Надішліть принаймні два нагадування випускникам. Підкресліть, наскільки важливо заповнити анкету для підвищення якості та відповідності ПТО в регіоні.

6 Побудова інформаційної системи ринку праці. Підсумки

Досвід багатьох європейських країн демонструє, що успішна реалізація та розвиток інформаційної системи ринку праці в значній мірі залежить від кількох ключових чинників, таких як:

- Сильна регулятивна та управлінська база,
- Фінансові ресурси,
- Спроможність ключових стейкхолдерів,
- Залучення стейкхолдерів до процесу (Cedefop, 2017).

Нижче ми наводимо кілька вказівок та ідей, як посилити ці чинники.

Сильна регулятивна та управлінська база

Новий закон про професійно-технічну освіту містить положення про аналіз та прогнозування ситуації на ринку праці, але не дає точного визначення, хто несе відповідальність за проведення таких аналізів, і який повинен бути їхній обсяг. Існує серйозний ризик того, що положення закону є суперечливими, і що майбутні процедури не забезпечуватимуть достатню надійність зібраних даних.

Тому є необхідність чіткого визначення в законі відповідальності кожного гравця на національному та регіональному рівні. Зокрема, положення закону повинні чітко визначати, хто несе відповідальність за проведення або підготовку дослідження, за аналіз даних та формулювання рекомендацій щодо політики в цій сфері, а також за прийняття важливих рішень. Крім того, треба чітко визначити роль центральної установи, оскільки вона відповідає за координацію роботи регіональних органів, а також за нагляд за всією системою та забезпечення залучення ключових гравців на національному рівні. Слід також визначити принципи співпраці між установами, залученими до інформаційної системи ринку праці, в тому числі методи й механізми залучення стейкхолдерів. Законодавчі акти також повинні визначати ступінь залучення в цей процес регіональних рад з питань ПТО.

Нові правила повинні заохочувати національних та регіональних гравців використовувати відповідні елементи інформаційної системи ринку праці для визначення напрямків (спеціальностей) навчання, кількості студентів, які навчаються за окремим напрямками, та адаптації навчальних програм до потреб ринку праці.

Інформаційна система ринку праці також повинна стати предметом надійної та незалежної оцінки, як оцінки очікувань, так і оцінки впливу. Така оцінка має зосереджуватися на фактичному впливі системи на вдосконалення державної політики в сфері професійного розвитку.

Фінансові ресурси

При розробці інформаційних систем ринку праці зазвичай постає проблема браку фінансових ресурсів. Проте варто розуміти, що витрати на інформаційну систему ринку праці відносно невеликі порівняно з перевагами створення системи професійно-технічної освіти, яка більше підходить до потреб ринку праці. Слід

змінити підхід до цього питання й запитати себе, чи може Україна, беручи до уваги свої обмежені ресурси, дозволити собі низький рівень інвестицій у навчання молоді.

Поки що не існує стабільного механізму фінансування повноцінної інформаційної системи ринку праці на національному та регіональному рівні. Пілотна програма у Львові та Рівному буде фінансуватися з коштів Програми «U-LEAD з Європою», однак це лише тимчасове вирішення проблеми.

Спроможність та залучення ключових стейкхолдерів

Проведення або навіть підготовка дослідження ринку праці та аналізу потребує спеціальних навичок. Інвестиції у формування навичок не повинні набувати форми однократного тренінгу, тому що такий підхід буде неефективним. Досвід показує, що слід радше застосовувати форму довгострокової підтримки, яка об'єднує в собі навчання та індивідуальне (без відриву від роботи) консультування.

До створення та роботи інформаційної системи ринку праці також треба залучати й ключових стейкхолдерів. Це потребує створення певних особливих, дієвих механізмів. Питання залучення ключових стейкхолдерів слід розглядати як на національному, так і на регіональному рівні.

На національному рівні є потреба становлення ефективного механізму комунікації та координації між ключовими гравцями, зацікавленими в існуванні системи. Цей процес може набути форми робочої групи, яка складається з Міністерства освіти і науки, Державної служби зайнятості, Міністерства соціальної політики, Міністерства економічного розвитку, Державної служби статистики України, Національної академії наук, організацій роботодавців, профспілок тощо. Головними завданнями групи має стати перегляд методології та надання регіонам методологічних вказівок, забезпечення доступності даних та їхньої якості, забезпечення використання інформації про ринок праці в процесі формування політики.

На регіональному рівні слід використовувати потенціал раз з питань ПТО. Проте слід чітко визначити їхню роль в цьому процесі.

7 Додаток 1. Анкети

Ці анкети створено на підставі анкет, випробуваних в Рівненській області, а також на підставі рекомендацій Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP).

7.1 Анкети для підприємств

Ця анкета створена на підставі анкети, випробуваної в Рівненській області, а також на підставі рекомендацій Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP)

Інформація про дослідження

- Підготовлене обласним відділом освіти і науки
- Проводиться з метою поліпшення відповідності пропозицій навчальних закладів професійно-технічної освіти потребам підприємств
- Дослідження зосереджене на спеціальностях, специфічних для навчальних закладів професійно-технічної освіти
- Результати дослідження будуть анонімними

1. До якого виду економічної діяльності відноситься підприємство? _____

2. Вкажіть форму власності підприємства? _____

3. На які ринки збуту продукції або послуг орієнтовано підприємство?

Локально, в межах певного міста/району	%
Регіональному, в межах області	%
На національному рівні в межах країни	%
За межами країни	%

4. Яка кількість працівників на Вашому підприємстві?

В даний час	
Минулого року	

5. Оцініть плинність кадрів на підприємстві протягом останніх 12 місяців?(яка частка від загальної кількості працівників була замінена?)

	0-1
	1-10%
	11-25%
	26-33%
	34-50%
	50% +

6. Оцініть особливості підбору працівників за професіями протягом останніх 12 місяців

Професії	Чи наймала компанія працівників		Чи виникали проблеми з підбором		Які проблеми виникали при підборі працівників							
	Так	Ні	Так	Ні	Відсутність кандидатів	Невідповідність рівня освіти	Невідповідність професійних навичок	Невідповідність навичок комунікації	Завищені очікування щодо	Невідповідність досвіду	Відсутність мотивації до праці	інше

7. Чи приймала ваша компанія випускників ПТНЗ протягом останніх 12 місяців?

Так Ні

8. Зазначте будь ласка умови праці та рівень підготовки працівників у Вашому регіоні

Професії	Яку <u>реальну</u> місячну оплату (грн.) отримують у <u>Вашому регіоні</u> працівники за даними професіями							Як Ви оцінюєте якість підготовки <u>випускників навчальних закладів</u> за даними професіями (по шкалі від 1 (не задовільно до 5 (відмінно))				
	3-4 тис. грн	4-5 тис. грн	5-6 тис. грн	6-7 тис. грн	7-8 тис. грн	8-9 тис. грн	понад 9 тис. грн	1	2	3	4	5
Ізолювальник (ізоляційні роботи)												
Муляр												
Бетоняр												
Тесляр												

9. Яким є рівень заробітної плати працівників Вашої компанії у порівнянні з іншими компаніями галузі?

<input type="checkbox"/>	Значно нижчий
<input type="checkbox"/>	Нижчий
<input type="checkbox"/>	Середній
<input type="checkbox"/>	Вищий
<input type="checkbox"/>	Значно вищий

10. Вкажіть конкретні вміння, яких бракує випускникам навчальних закладів за даними професіями

11. Чи має підприємство домовленості з закладами професійно-технічної освіти щодо підготовки робітників?

Так

Ні, мені це не потрібно

12. Чи використовуєте Ви можливості служби зайнятості щодо перепідготовки кадрів з числа безробітних для свого підприємства?

Так

Ні, мені це не потрібно

Ні, я про це нічого не знаю

13. Чи готові Ви надати місце для виробничої практики для учнів (або безробітних), які вивчають професії будівельного напрямку?

Так

Ні

14. Чи готові Ви внести свій вклад у покращення системи професійно-технічної освіти області?

Готовий дати пораду для удосконалення навчальних програм	
Готовий взяти студентів професійно-технічних навчальних закладів на практику	
Готовий надати матеріали для навчання робітників	
Готовий надати обладнання для навчання	
Готовий надати грошову допомогу (якщо так – вкажіть суму)	
Не готовий	

15. З урахуванням ситуації у Вашій компанії оцініть ймовірність найму нових працівників за професіями

Код ДКП	Професії	Протягом 12 місяців							Протягом 3 років						
		Буде зменшуватись	0% відсутній найм	0-15% низька	15-50% середня	50-75% висока	75-100% Дуже висока	Наявні вакансії	Буде зменшуватись	0% відсутній найм	0-15% низька	15-50% середня	50-75% висока	75-100% Дуже висока	Наявні вакансії
8282.2(4)	Ізолювальник														
7122,2	Муляр														
7124.2(2)	Тесляр														

16. Зазначте, будь ласка, стан та перспективні зміни кадрового складу на Вашому підприємстві

Код ДКП	Професії	Кількість працівників у 2017 році	Кількість працівників у 2018	Скільки вакансій утвориться у наступні роки через:				Скільки буде скорочено у наступні роки	
				вихід на пенсію		створення нових робочих місць			
				12 місяців	2020	12 місяців	2020	12 місяців	2020
8282.2(4)	Ізолювальник								
7122,2	Муляр								
7124.2(2)	Тесляр								

7.2 Сценарій опитування фокус-груп

Запитання	Час
Вступ	
1. Презентація основної інформації про дослідження та цілі дослідження 2. Презентація учасників 3. Дозвіл на ведення записів	5 хвилин
Поточний стан підприємств і галузі	
1. Як ви оцінюєте загальний стан у вашій галузі? Чи спостерігаєте ви зростання, стабілізацію або падіння в галузі? 2. Які чинники можуть вплинути на поточний та майбутній стан галузі, особливо, в контексті зайнятості? 3. Як протягом останніх років змінилася зайнятість на вашому підприємстві, особливо, стосовно працівників з професійно-технічною освітою? Виросла чи зменшилась? Чи змінилася структура зайнятості? 4. Які найважливіші спеціальності на вашому підприємстві, які потребують професійно-технічної освіти? 5. Як ви оцінюєте рівень навичок ваших працівників, які працюють на посадах, які вимагають наявності професійно-технічної освіти? Чи є вони задовільними? <i>Якщо ні</i> 6. Яких особливих навичок бракує? 7. Які заходи ви зазвичай вживаєте для виправлення недоліків працівників? <i>Якщо так</i> 8. Як ви забезпечуєте, щоб навички ваших працівників були задовільними?	25 хвилин
Співпраця з навчальними закладами професійно-технічної освіти	
9. Чи співпрацюєте ви з яким-небудь навчальним закладом професійно-технічної освіти? <i>Якщо так</i> 10. У чому полягає така співпраця? Як ви оцінюєте таку співпрацю? Які головні проблеми такої співпраці? Що би ви поліпшили в такій співпраці? <i>Якщо ні</i> 11. Чому ви не співпрацюєте з навчальними закладами? Чи зацікавлені ви в такій співпраці? Що може заохотити вас встановити таку співпрацю?	20 хвилин
Набір працівників	
12. Чи стикалися ви останнім часом з проблемами під час набору працівників на вашому підприємстві, зокрема, працівників з професійно-технічною освітою? <i>Якщо так</i> 13. З якого роду проблемами ви стикалися (брак осіб, зацікавлених в отриманні роботи, брак навичок у кандидатів)? <i>Якщо проблема стосується браку навичок, запитайте, яких саме навичок бракує.</i> 14. Якими були причини цих проблем? 15. Чи проводили ви останнім часом (протягом останнього року або двох) набір випускників навчальних закладів професійно-технічної освіти?	20 хвилин

<p><i>Якщо ні</i></p> <p>16. Як ви оцінюєте підготовку випускників до роботи, особливо, їхні професійні якості?</p> <p>17. Яких якостей бракує?</p>	
<p>Попит на робочу силу</p>	
<p>18. Які ваші плани на найближчі 12 місяців щодо взяття на роботу працівників з професійно-технічною освітою?</p> <p>19. Якщо ви плануєте взяти на роботу нових працівників з професійно-технічною освітою:</p> <p>19.1. Наскільки вірогідно, що ви візьмете на роботу нових працівників протягом найближчих 12 місяців?</p> <p>19.2. На які спеціальності ви плануєте взяти їх на роботу?</p> <p>19.3. Які головні причини взяття на роботу нових працівників (ротація робочої сили, створення нових робочих місць)?</p> <p>19.4. Наскільки вірогідно, що нові працівники будуть випускниками навчальних закладів професійно-технічної освіти?</p> <p>20. Якщо ви плануєте зменшити кількість працівників з професійно-технічною освітою:</p> <p>20.1. Наскільки вірогідно, що ви зменшите кількість працівників протягом найближчих 12 місяців?</p> <p>20.2. Працівників яких спеціальностей ви плануєте скоротити?</p> <p>20.3. Які головні причини зменшення кількості працівників?</p> <p>21. Як ваша галузь може змінитися протягом найближчих 5 років?</p> <p>22. Зайнятість за якими спеціальностями може зрости або зменшитися протягом найближчих 5 років?</p> <p>22.1. В якій галузі?</p> <p>22.2. На вашому підприємстві?</p> <p>23. Які навички у вашій галузі можуть бути особливо важливими через 5 років?</p> <p>24. Як навчальні заклади професійно-технічної освіти повинні готувати випускників з урахуванням цих змін?</p>	<p>35 хвилин</p>

7.3 Анкета для вивчення випускників

1. Інформація про курс навчання

1.1. За якою професією Ви навчались?

1.2. Яку кваліфікацію яких ви здобули в ході навчання? _____

1.3. Як би Ви оцінили умови навчання у Вашому навчальному закладі?

	1 незадовільно	2	3	4	5 Відмінно
Якість класів для навчання					
Забезпечення навчальними матеріалами (наприклад підручники, довідники, доступ в Інтернет)					
Якість роботи викладачів					
Наявність технічних засобів					
Якість технічного обладнання					
Постачання дидактичних матеріалів					
Якість будівель					

1.4. Як ви оцінюєте елементи практичної спрямованості навчання?

	1 незадовільно	2	3	4	5 Відмінно
Підготовка до роботи					
Актуальність змісту навчальних дисциплін по відношенню до практики					
Практичний досвід викладачів					
Співвідношення між теорією і практикою					
Практично орієнтовані навчальні матеріали					
Можливості отримання ключових компетенцій					
Підтримка працевлаштування/ пошук вакансій					
Обов'язкове стажування					
Підтримка/пошук можливостей стажування					

1.5. Озираючись назад, якщо б була така можливість чи обрали б Ви ту саму спеціальність/професію?

1 не можливо (0-10%)	2	3	4	5 дуже ймовірно (80-100%)

1.6. Озираючись назад, якщо б була така можливість чи обрали б Ви той самий навчальний заклад?

1 не можливо (0-10%)	2	3	4	5 дуже ймовірно (80-100%)

1.7. Чи працювали Ви у під час навчання (або чи працюєте зараз)?

<input type="checkbox"/>	Так
<input type="checkbox"/>	Ні

2. Після закінчення навчання

2.1. Коли Ви розпочали пошук першої роботи?

<input type="checkbox"/>	До закінчення навчання	Перейти до 2.3
<input type="checkbox"/>	На момент закінчення	
<input type="checkbox"/>	Протягом 1 місяця після закінчення	
<input type="checkbox"/>	Протягом 3 місяців після закінчення	
<input type="checkbox"/>	Протягом 6 місяців після закінчення	
<input type="checkbox"/>	Протягом 9 місяців після закінчення	
<input type="checkbox"/>	Протягом року після закінчення	
<input type="checkbox"/>	Більше 1 рік після закінчення	
<input type="checkbox"/>	Я ще не почав пошук роботи	Перейти до 2.2

2.2. Чому ви не розпочали пошук роботи?

<input type="checkbox"/>	Я продовжував навчання
<input type="checkbox"/>	Я продовжував працювати на роботі, яку мав до закінчення
<input type="checkbox"/>	Я знайшов роботу без пошуку
<input type="checkbox"/>	Я став самозайнятим / фрілансером
<input type="checkbox"/>	Займаюсь домогосподарством (догляд за дитиною, сім'єю)
<input type="checkbox"/>	Інше (напишіть...)

2.3. Як довго Ви шукали вашу перша робота?

<input type="checkbox"/>	Менше тоді 1 місяць	
<input type="checkbox"/>	Протягом 3 місяців	
<input type="checkbox"/>	Протягом 6 місяців	
<input type="checkbox"/>	Протягом 9 місяців	
<input type="checkbox"/>	Протягом 1 року	
<input type="checkbox"/>	Понад 1 рік	
<input type="checkbox"/>	Я поки не мав роботи	

2.4. Який метод для пошуку першої роботи був для Вас найбільш вдалий? (Оберіть лише один варіант відповіді)

<input type="checkbox"/>	Відповідь на оголошення/вакантні посади (наприклад, газети, Інтернет, помітили)
<input type="checkbox"/>	За допомогою батьків, родичів
<input type="checkbox"/>	За допомогою особистих контактів з друзями, однокурсниками та ін.
<input type="checkbox"/>	Спекулятивні застосування-незалежні контакт для роботодавців
<input type="checkbox"/>	Через стажування під час мій курс навчання
<input type="checkbox"/>	Через стажування по закінченні
<input type="checkbox"/>	Через робочих місць (бік) під час навчання
<input type="checkbox"/>	Через (бік) роботу після закінчення навчання
<input type="checkbox"/>	Я зв'язався роботодавця
<input type="checkbox"/>	Робота ярмарок вакансій
<input type="checkbox"/>	Через центр зайнятості
<input type="checkbox"/>	Через приватні кадрові агентства
<input type="checkbox"/>	Через Інтернет (соціальних) мережі (наприклад, Facebook)
<input type="checkbox"/>	Через центр кар'єри навчального закладу
<input type="checkbox"/>	Через педагогічний колектив навчального закладу
<input type="checkbox"/>	Інші

3. Поточний стан

3.1. Оберіть твердження, що описують Вашу поточну ситуацію?

<input type="checkbox"/>	Маю постійну роботу
<input type="checkbox"/>	Я самозайнята особа /підприємець
<input type="checkbox"/>	Я виконую тимчасові роботи (підрядні роботи щоб заробити гроші)
<input type="checkbox"/>	Я проходжу стажування
<input type="checkbox"/>	Я здобуваю вищу освіта
<input type="checkbox"/>	Я продовжую професійне навчання
<input type="checkbox"/>	Я займаюсь домогосподарством
<input type="checkbox"/>	Не працюю, але шукаю роботу
<input type="checkbox"/>	Не працюю і не шукаю роботу
<input type="checkbox"/>	Перебуваю на військовій службі
<input type="checkbox"/>	Інше (напишіть)...

3.2. Скільки годин на тиждень Ви працюєте?

<input type="checkbox"/>	Менш ніж за 20 годин на тиждень
<input type="checkbox"/>	21-30 годин
<input type="checkbox"/>	31-40 годин
<input type="checkbox"/>	41-50 годин
<input type="checkbox"/>	Більше 50 годин

3.3. Ви постійно зайняті?

<input type="checkbox"/>	Так
<input type="checkbox"/>	Ні
<input type="checkbox"/>	Самозайнятий

3.4. Ви працюєте в Україні?

<input type="checkbox"/>	Так	
<input type="checkbox"/>	Ні (вказіть, в якій країні ви працюєте? _____	Перейти до 3.6

3.5. У якому регіоні ви працюєте?

--

3.6. В якій економічній сфері є ви в даний час працюють (наприклад, сільське господарство, промисловість)?

<input type="checkbox"/>	сільське, лісове та рибне господарство
<input type="checkbox"/>	промисловість
<input type="checkbox"/>	будівництво
<input type="checkbox"/>	оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів
<input type="checkbox"/>	транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність
<input type="checkbox"/>	тимчасове розміщування й організація харчування
<input type="checkbox"/>	інформація та телекомунікації
<input type="checkbox"/>	фінансова та страхова діяльність
<input type="checkbox"/>	операції з нерухомим майном
<input type="checkbox"/>	професійна, наукова та технічна діяльність
<input type="checkbox"/>	діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування
<input type="checkbox"/>	освіта
<input type="checkbox"/>	охорона здоров'я та надання соціальної допомоги
<input type="checkbox"/>	мистецтво, спорт, розваги та відпочинок
<input type="checkbox"/>	надання інших видів послуг

3.7. Яка ваша професія/посада (наприклад, офіціант, кухар)?

--

3.8. Оцініть рівень вашого місячного доходу

	Менше 3000 грн.
	3001-4000 грн
	4001 до 5000 грн
	5001 до 6000 грн
	6001 до 7000 грн
	7001 до 8000 грн
	8001-9000 грн
	9001 до 10 000 грн.
	Більше ніж 10 000 гривень

3.9. Яка кількість співробітників працює в компанії/організації? Оцініть число.

	1-9 працівників
	10-49 співробітників
	50 до 99 співробітників
	100-249 співробітників
	250 до 999 співробітників
	1 000 або більше співробітників

4. Відповідність освіти і роботи

4.1. Якою мірою ваша поточна робота відповідає вашій освіті?

1	2	3	4	5
Зовсім не відповідає				Повністю відповідає

4.2. Чи використовуються в нинішній роботі знання та навички, отримані в навчальному закладі?

1	2	3	4	5
Ніколи				Постійно

4.3. Який рівень кваліфікації на вашу думку є доцільним для виконання поточної роботи?

	Вища кваліфікація ніж наявна у Вас
	Ваша кваліфікація достатня
	Нижча кваліфікація ніж наявна у Вас
	Не потребує кваліфікації

4.4. Якщо ваша робота не відповідає освіті, чому ви вибрали саме цю роботу?

	Не обов'язковими, моя робота тісно пов'язані з мій курс навчання
	Мій нинішній роботі є тільки тимчасові сходиною, я все ще шукають професійної спрямованості
	Я не знайшов підходящої роботи (поки що)
	Я отримую вище зарплати в моїй нинішній роботі
	Моя поточна робота надає сильніший захист
	Мої інтереси змінилися
	Моя поточна робота дозволяє гнучкий графік
	Моя поточна робота дозволяє мені брати до уваги інтереси моя сім'я і діти
	Інші (прохання конкретизувати):...

4.5. Оцініть загальну доцільність Вашого навчання?

	1 Не доцільно	2	3	4	5 Доцільно
Для пошуку відповідної роботи після закінчення навчання					
Для виконання вашого присутній професійних задач, якщо доступно					
Для подальшого підвищення кваліфікації / кар'єри					
Для розвитку вашої особистості					
Для економічного розвитку вашої країни					

5. Загальна інформація

5.1. Ваша стать _____

5.2. Вік _____ повних років

5.3. Рік закінчення навчального закладу _____

5.4. Ваші зауваження та побажання:

8 Додаток 2. Досвід проведення досліджень підприємств в Україні

8.1 Дослідження попиту на робочу силу в Рівненській та Волинській областях

Дані зі статистичних джерел слід використовувати як частину системи моніторингу ринку праці. Проте їхня корисність є обмеженою через низку недоліків:

- Вони мають механічний характер (головним чином, ґрунтуються на історичних тенденціях), що робить важким прогнозувати майбутні структурні зміни,
- Важко проводити аналіз на достатньо детальному рівні (через високий рівень накопичення даних про спеціальності),
- Важко пов'язати прогноз з діяльністю на рівні підприємства: навчання працівників та розвиток навичок.

Відповіддю на ці виклики може бути проведення дослідження роботодавців / підприємців у контексті навичок. Наведемо два приклади таких досліджень, які проводилися на заході України.

Відповіддю на брак даних про попит на працівників було дослідження потреб ринку праці, проведене у Волинській та Рівненській областях. Опитування проводилося у співпраці з відділами освіти і науки обох областей та з Волинським ресурсним центром, неурядовою організацією.

Опитування охоплювало підприємства зі щонайменше 30 працівниками, які функціонують в галузях, навчання для яких забезпечують заклади професійно-технічної освіти (і які наймають працівників робочих спеціальностей). Для дослідження було вибрано 15 найважливіших промислових галузей економіки та ринок праці. Дослідження не охоплювало галузі, які, хоча й створюють значну кількість робочих місць, не беруть на роботу випускників навчальних закладів професійно-технічної освіти, наприклад, сфера охорони здоров'я, державне управління тощо.

Дослідження охоплювало 1562 підприємства (100% підприємств зі щонайменше 30 працівниками). Досліджені підприємства загалом надають роботу 231 821 працівнику, що складає 64% від усієї робочої сили в областях:

- Рівненська область – 759 підприємств, на яких працює 128 521 особа (68% від кількості працівників в області),
- Волинська область – 803 підприємств, на яких працюють 103 475 осіб (59% від кількості працівників в області).

Базу даних підприємств надали обласні центри зайнятості (базу даних підприємств, з якими вони співпрацюють). Дослідження також проводили й співробітники центрів зайнятості.

Структура анкети була досить простою (наведена додатку до цього звіту). Її ключовою частиною було визначити кількість працівників у 2015 році за спеціальностями, а також очікувану кількість нових робочих місць (з розбивкою на очікувані вакансії у зв'язку з плинністю працівників та новостворені робочі місця) у 2016 і 2017 роках та прогнозовану кількість скорочених робочих місць у найближчі

два роки. Запитання ставилися також про середній рівень заробітної плати за кожною спеціальністю та про оцінку якості випускників за кожною спеціальністю. Опитування також містило запитання про особливі навички, якими випускники закладів ПТО не володіють.

Для отримання відповідей щодо окремих спеціальностей були підготовлені окремі анкети щодо кожної з досліджуваних галузей (зі списком спеціальностей, притаманних певній галузі). Крім того, кожна анкета включала в себе загальні спеціальності, необхідні в більшості галузей, наприклад, водій, бухгалтер тощо).

Як показав досвід, найбільшим викликом було отримати відповіді роботодавців щодо спеціальностей. Анкета містила список спеціальностей, складений згідно з класифікацією професій, але роботодавцям було важко зіставляти професії на своїх підприємствах з професіями, зазначеними у класифікації. Це говорить про деяку невідповідність між класифікацією та існуючими реаліями ринку (хоча варто зазначити, що ця проблема є універсальною і спостерігається в усіх країнах, вона пов'язана з недосконалим зіставленням спеціальностей і реально існуючих робочих місць).

Кількісне дослідження доповнювалося дослідження якості – опитуваннями фокус-груп у кожній галузі. Вони надали важливу контекстуальну інформацію щодо отриманих кількісних результатів.

Сильною стороною дослідження був сам факт його проведення – попередній досвід проведення такого роду досліджень був обмежений. Позитивними моментами також можна вважати відносно велику вибірку підприємців та якість анкети. Обмеження дослідження найважливішими галузями кожної області було дуже практичним рішенням, яке безперечно полегшило реалізацію дослідження та збільшило достовірність інформації про спеціальності.

Розробляючи нові дослідження, слід звертати увагу на такі питання, які здатні поліпшити їхню корисність:

- При плануванні дослідження слід звертати увагу на питання порівнянності результатів зі статистичними даними, наприклад, шляхом використання певних категорій, розміру підприємств тощо, відповідно до методології, яка застосовується в офіційній статистиці.
- Можливо, слід розглянути можливість введення менших підприємств до вибірки – вони є важливим сегментом ринку праці, і якщо їх не включати до дослідження, воно стає менш корисним – а також можливість порівняння отриманих результатів зі статистичними даними. Це не повинно призводити до збільшення масштабу вибірки, а тільки до зміни характеристик вибірки (наприклад, стратифікована вибірка з урахуванням розміру підприємства).
- Дослідження не містили запитань щодо:
 - самого підприємства (його розміру та інших характеристик),
 - набору працівників, особливо, тих робочих місць, на які підприємствам важко знайти нових працівників,
 - діяльності, пов'язаної з розвитком кваліфікації працівників.
- Підприємців запитували оцінити майбутні зміни кількості працівників протягом найближчого року та двох років – з точки зору більшості підприємців, це доволі віддалена перспектива; такі запитання приводять до

зниження надійності отримуваних даних. Можливо, слід розглянути можливість зменшення цього терміну (наприклад, до шести місяців або до одного року).

Кожна зміна в дослідженні може, звичайно, вплинути на його проведення (витрати, час тощо). Тому ці питання варто уважно розглянути на наступній стадії проекту.

8.2 Дослідження попиту на робочу силу у Львівській області

У Львівській області відділ освіти і науки доручив проведення дослідження попиту на робочу силу Національному університету «Львівська політехніка» у співпраці з Львівським національним університетом ім. Івана Франка та Науково-дослідним центром соціальної й демографічної політики та управління «Демос».

Одним з ключових елементів цього дослідження було анкетування підприємців. Метою дослідження було визначити попит роботодавців на робочу силу у найближчі 3 – 5 років.

Дослідження проводилося на базі репрезентативної вибірки підприємств Львівської області з 10 або більше працівниками. Формування вибірки стратифікувалося розміром, видом діяльності та місцезнаходженням підприємства. Контактні дані підприємств були отримані з бази даних обласного центру зайнятості.

Вибірка включала в себе 2226 об'єктів, але, врешті-решт, відповіді було отримано від 1730 підприємств: 1171 великих та середніх і 559 малих підприємств.

Анкети направлялися електронною поштою, а підприємців просили роздрукувати їх, заповнити і повернути поштою або особисто. Такий спосіб проведення дослідження міг мати негативний вплив на результати, але було застосовано адміністративні важелі, і в результаті відсоток отриманих відповідей виявився відносно великим. Проблематичним було отримання відповідей від маленьких компаній, можливо, через труднощі в оцінці кількості їхніх працівників у найближчі 3 – 5 років. Щодо решти анкет, викликом була відносно велика кількість відсутніх даних, що також могло бути результатом труднощів у прогнозуванні попиту на працівників.

Ключовим елементом дослідження було питання потреби у персоналі. В опитуванні було два запитання на цю тему:

- У першому запитанні респонденти мали зазначити спеціальності, на які вони мають найбільший попит. Респондентів просили окремо зазначити спеціальності випускників закладів ПТО та вищих навчальних закладів.
- У другому запитанні респондентів просили зазначити кількість випускників закладів ПТО та вищих навчальних закладів, яку вони планують взяти на роботу в найближчі три роки (кожного року окремо).

Сформульовані таким чином запитання викликали певні труднощі:

- Респонденти самі мали називати спеціальності, працівників за якими їм бракує – проте більшість підприємців не використовують класифікацію професій, тому дослідники самі відносили спеціальності, які зазначалися у відповідях, до певної категорії згідно з класифікацією професій, на що було витрачено певний час, і що створило певний ризик помилок (хоча такий ризик виникнув ще тоді, коли підприємці самі називали спеціальності).

- Підприємців запитували тільки про очікувану кількість випускників, яких вони планують взяти на роботу, що є, мабуть, найбільшою вадою цього дослідження. Сформульоване таким чином запитання могло додатково знизити достовірність результатів – підприємцям дуже важко передбачити рівень зайнятості у найближчі три роки і ще важче оцінити, скільки нових працівників будуть випускниками навчальних закладів.
- Постановка запитань таким чином також обмежує можливість використання результатів дослідження з іншими цілями, наприклад, для навчання безробітних відповідно до потреб роботодавців.

Безумовно, прийнятий часовий горизонт прогнозу, тобто 3 роки, залишається викликом. Хоча цей горизонт відповідає періоду навчання, це може негативно впливати на достовірність і надійність отримуваних даних.

Отримані результати стали основою для підготовки детального прогнозу попиту на випускників, в розрізі спеціальностей. Ці результати були порівняні з прогнозованою кількістю випускників за окремим спеціальностями, що дозволило визначити надлишкові та дефіцитні професії. У випадках, коли різниця між потребами ринку праці та пропозиціями навчальних закладів була значною, це викликало дискусії між обласною адміністрацією та директорами навчальних закладів. За словами експертів, залучених до проведення дослідження, було дуже важко домогтися, щоб результати дослідження вплинули на остаточне рішення (щодо обласного замовлення). Фактично, дослідження розпочало процес перемовин та корегування пропозицій закладів ПТО з урахуванням потреб ринку праці.

9 Бібліографія

1. Cedefop (2017), *Framework for assessing governance of skills anticipation and matching in EU Countries*, Luxembourg.
2. Cedefop (2016). Future skill needs in Europe: critical labor force trends. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 59. <http://dx.doi.org/10.2801/56396>.
3. ETF (2017), Analytical report on occupational and skills forecasting in Ukraine; Complete draft for discussion on 9/November 2017 in Kiev.
4. Кабінет Міністрів України, Розпорядження від 14 грудня 2016 р. № 994-р, Про схвалення методичних рекомендацій щодо формування регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів.
5. Mane F. Corbella T. (2017), *Developing and Running An Establishment Skills Survey; Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs; Volume 5*, European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labor Office, Luxembourg.
6. Řihová H. (2016), *Using Labor Market Information Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs; Volume 1*. European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labor Office, Luxembourg.
7. Silver N. (2014), *Sygnal i szum. Sztuka prognozowania w erze technologii*, Helion, Gliwice.
8. State Statistics Service of Ukraine (2017), *Economic Activity of the Population in Ukraine 2016*, Statistical publication, Kiev.
9. State Statistics Service of Ukraine (2017a), *Activity of Business Entities 2016*, Statistical publication, Kiev.
10. Volyn Resource Center (2016), Звіт за результатами дослідження ринку праці волинського субрегіону. Rivne.