

О.В. Боков, Т.Б. Вітряк
Vokov, O.V., Vitriak, T.B.

Застосування соціологічних методів у системі прогнозування регіональних ринків праці: практичні аспекти

The Use of Sociological Methods in Forecasting Regional Labor Markets: Practical Aspects

У статті обґрунтовано методику застосування державною службою зайнятості кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії (на прикладі Житомирської області). Запропоновано практичне впровадження у діяльність центрів зайнятості нової моделі взаємодії з роботодавцями, яка б дозволяла систематично відстежувати й накопичувати інформацію щодо поточних і перспективних потреб у робочій силі, визначати тенденції на локальних ринках праці й чинники, що їх зумовлюють.

Ключові слова: прогнозування, зайнятість населення, ринок праці, моніторинг ринку праці, попит на професії, експертне опитування.

This article substantiated the methodology of application by the State Employment Service of quantitative and qualitative sociological methods for forecasting trends in demand for job skills (case study of Zhytomyr Oblast). It suggested that employment centers introduce into their practice a new model of cooperation with employers, allowing systematically monitoring and collecting information on the current and future workforce needs, to identify trends in the local labor markets and the factors that bring them about.

Keywords: forecasting, employment, labor market, monitoring of the labor market, the demand for job skills, expert survey.

Постановка проблеми. Серед найважливіших державних пріоритетів і соціально-економічних завдань нашого часу – вирішення проблем зайнятості й безробіття, розвитку трудових відносин і сучасного гнучкого ринку праці.

На сьогодні держава проводить активну політику сприяння зайнятості населення. Нестабільність на ринках праці, яка виявляється в незбалансованості між робочою силою і потребою в ній економіки, визначає необхідність удосконалення механізмів державного регулювання

зайнятості, підвищення ефективності державної політики в цій сфері, зокрема на регіональному рівні.

Прогнозування тенденцій розвитку національного ринку праці має бути підґрунтям державної політики зайнятості, що покликана сприяти передбаченню й збалансуванню попиту на робочу силу з метою забезпечення сталого економічного розвитку та соціальної стабільності й безпеки. Побудова системних прогнозів розвитку ринку праці на постійній основі є одним із пріоритетних завдань соціально-економічного розвитку України.

Аналіз останніх публікацій і досліджень.

Прогнозування розвитку ринку праці є предметом дослідження вітчизняних учених і практиків. У працях С. Бандура, Д. Богині, А. Колота, Ю. Маршавіна, Л. Лісого, Е. Лібанової, І. Гнибіденка, О. Пазюк та інших учених розкрито різноманітні аспекти проблем прогнозування ринку праці.

Економісти, як зарубіжні, так і вітчизняні, неодноразово пропонували моделі прогнозування елементів ринку праці. Зокрема, групою співробітників МВФ під керівництвом Р. Чамі розроблена модель аналізу й прогнозування показників ринку праці, але в ній не враховані суб'єктивні фактори розвитку країни [1]. Науковці Ради з вивчення продуктивних сил НАН України запропонували схему-прогноз розвитку та розміщення продуктивних сил Полтавської області, для якої характерна велика кількість показників і складність прогнозування [2]. Учені Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України

Боков Олександр Віталійович, кандидат наук із державного управління, старший науковий співробітник, завідувач проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ);

Вітряк Тетяна Борисівна, кандидат економічних наук, заступник завідувача проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ).

Vokov, Oleksandr Vitaliiiovych, PhD in Public Administration, Senior Researcher, Head of the Research Laboratory for Social Studies of the Labor Market at Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv city);

Vitriak, Tetiana Borysivna, PhD in Economics, Deputy Head of the Research Laboratory for Social Studies of the Labor Market at Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv city).

зазначають, що, обираючи серед існуючих методи прогнозування (або обґрунтовуючи нові) стосовно показників ринку праці, необхідно дотримуватись основних принципів самого процесу прогнозування, передусім системного [3].

Системний підхід до прогнозування – це спосіб представлення відповідних завдань прогнозування з урахуванням як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, зокрема особливостей ринку праці. За такого підходу основною інформаційною базою при розробці прогнозу є дані статистичної звітності, демографічний прогноз чисельності населення. Відсутність у державній статистичній звітності деяких даних, необхідних при розробленні прогнозу, потребує проведення додаткових вибіркового соціологічних обстежень, як-от визначення потенційної трудової, професійної, територіальної мобільності громадян, розвитку підприємств, установ, господарств тощо.

Прогнозування ринку робочої сили здійснюється поетапно. Насамперед прогнозують основні компоненти – попит на робочу силу та її пропонування, рівень зайнятості. Останній визначають за співвідношенням попиту й пропонування, тобто за кон'юнктурою ринку робочої сили та реальними можливостями їх збалансування.

У прогнозуванні основних компонентів ринку праці застосовується варіантний підхід, який передбачає використання двох можливих сценаріїв, виходячи з того чи іншого стану розвитку соціально-економічної ситуації в країні.

У розробках Інституту демографії та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи широко висвітлені й апробовані різноманітні аспекти прогнозування ринку праці. Однак система збирання, аналізу й розповсюдження прогностичної інформації про стан і тенденції регіональних ринків праці залишається актуальною та потребує подальших досліджень [4].

Загалом методологічні питання прогнозування розвитку ринків праці ще далекі від оптимального вирішення. Основні проблеми прогнозування показників ринку праці полягають у тому, що забезпечення його розвитку не може зводитися до кількісного збільшення певних параметрів. Необхідне звернення до відповідних взаємопов'язаних структурних змін в економіці. Зазначене прогнозування передбачає використання принципово нових показників, а особливістю структурної перебудови економіки є те, що вони займають ключові позиції та суттєво впливають на процеси розвитку ринку праці.

Метою статті є аналіз соціологічних методів прогнозування регіональних ринків праці та науково-практичне обґрунтування їх практичного застосування.

Вклад основного матеріалу. Достовірність і надійність розроблених прогнозів залежить від багатьох чинників: якості інформаційних матеріалів, системи організації прогнозування, рівня професійної компетенції спеціалістів служби зайнятості, уміння використовувати методи, методики й інструментарій прогнозування. Як свідчить досвід зарубіжних країн, важливими засобами отримання прогностичної інформації щодо тенденцій попиту на професії можуть бути кількісні та якісні соціологічні методи [5].

Неодмінною умовою прогнозування ринку праці є регулярний моніторинг попиту й пропонування робочої сили. На його основі передбачається розроблення прогнозів попиту й пропонування робочої сили в рамках про-

фесійно-кваліфікаційних груп і видів економічної діяльності. З урахуванням цих прогнозів плануються заходи з реалізації державної політики у сфері регулювання ринку праці, включаючи заходи з підвищення територіальної мобільності трудових ресурсів, зменшення залучення іноземних працівників, уточнення стратегії та планів розвитку якісної професійної освіти.

Важливим кроком до вирішення проблем прогнозування є впровадження у діяльність центрів зайнятості нової моделі взаємодії з роботодавцями, яка б дозволяла систематично відстежувати й накопичувати інформацію про поточні та перспективні потреби в робочій силі, визначити тенденції на локальному ринку праці й чинники, що їх зумовлюють. Ця модель передбачає опитування роботодавців, збирання, аналізування й узагальнення соціологічної та статистичної інформації на базовому, регіональному та державному рівнях, що уможливить визначення тенденцій попиту на робочу силу в галузевому та професійному аспектах.

Ученими Інституту підготовки кадрів ДСЗУ розроблені методика й інструментарій прогнозування попиту на професії, які передбачають регулярні опитування роботодавців базовими й регіональними центрами із використанням кількісних і якісних соціологічних методів.

Комплексна апробація службою зайнятості передбачає застосування у відносно обмежений термін (протягом місяця) усіх методів, які пройшли попередню фрагментарну апробацію:

- суцільне телефонне опитування роботодавців щодо поточних і перспективних потреб у робочій силі (проводять базові центри у невеликих адміністративно-територіальних одиницях);

- вибіркове поштове (електронне) опитування роботодавців щодо поточних і перспективних потреб у робочій силі (проводять базові центри у великих адміністративно-територіальних одиницях);

- галузеві фокус-групи щодо тенденцій і особливостей розвитку попиту на професії в галузі (проводять регіональні, а в окремих випадках – базові центри);

- глибинні інтерв'ю з керівниками провідних ринкоутворюючих підприємств і експертами галузевих об'єднань підприємств щодо тенденцій та особливостей розвитку попиту на професії (проводять регіональні центри);
- експертне оцінювання тенденцій і чинники формування попиту на професії (проводять регіональні центри).

Організаційно-технологічна схема проведення комплексної апробації підрозділами служби представлена на *рисунку 1*.

Для виявлення потреби підприємств Житомирської області в робочій силі працівниками центрів зайнятості відібрано 4 941 підприємство, з яких обстежено 99,8 %. Більшу частину серед них становлять малі підприємства – 4 268, або 87 %. Із них мікропідприємств – 3 098, або 63 % в загальній сумі вибірки (*рис. 2*).

Про поточну додаткову потребу в працівниках заявили 507 роботодавців (10,3 %), тоді як про відсутність такої потреби – більшість із них (89,7 %).

З числа охоплених опитуванням мікропідприємств лише 4,6 % заявили про поточну потребу в працівниках. Серед малих суб'єктів господарювання потребують додаткової робочої сили 14,5 %, середніх – 27,8 %, великих – 34,2 %.

109 роботодавців (2,2 %) до кінця 2017 р. планують скорочення штатної чисельності працівників у зв'язку з

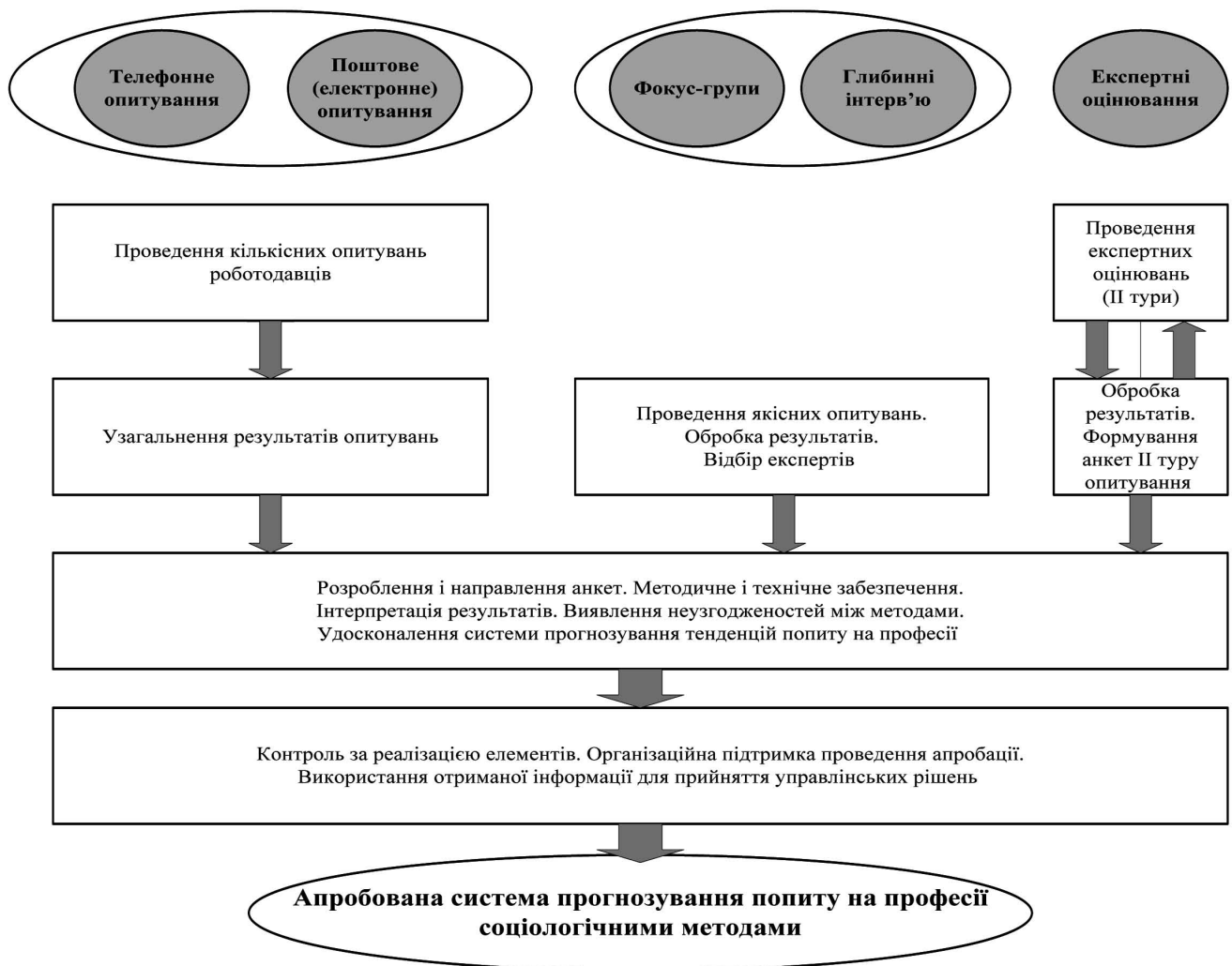


Рис. 1. Схема комплексної апробації інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.

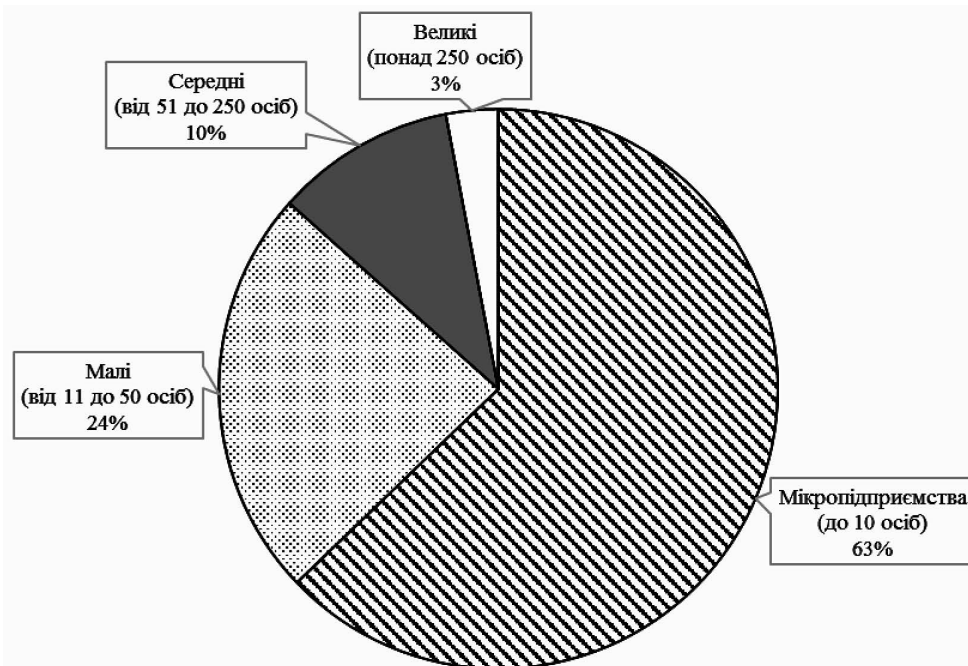


Рис. 2. Розподіл чисельності підприємств (за кількістю працівників), охоплених опитуванням

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.

технологічними й організаційними нововведеннями або згортанням виробництва. При цьому зауважимо, що 17 із них (11,4 %) – великі підприємства.

До кінця 2017 р. 144 підприємства (2,9 %) планують збільшення штатної чисельності працівників у зв'язку з технологічними й організаційними нововведеннями, розширенням виробництва: додаткова потреба через такі зміни виникне на 5 великих, 25 середніх і 114 малих підприємствах.

За результатами опитувань, 256 роботодавців (5,2 %) заявили про очікуване протягом 2016–2017 рр. скорочення

чисельності працівників у зв'язку з природною плінністю кадрів (досягнення пенсійного віку, відпустка з догляду за дитиною, призов на службу до Збройних сил України тощо). Протягом 2016–2017 рр. на 341 підприємстві заплановано прийом працівників у межах штатної чисельності на вакантні внаслідок природної плінності кадрів посади.

За результатами дослідження ринку праці Житомирської області виявлено, що загальна поточна потреба в працівниках становить 1 857 осіб. За професійними групами найбільша потреба в робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин

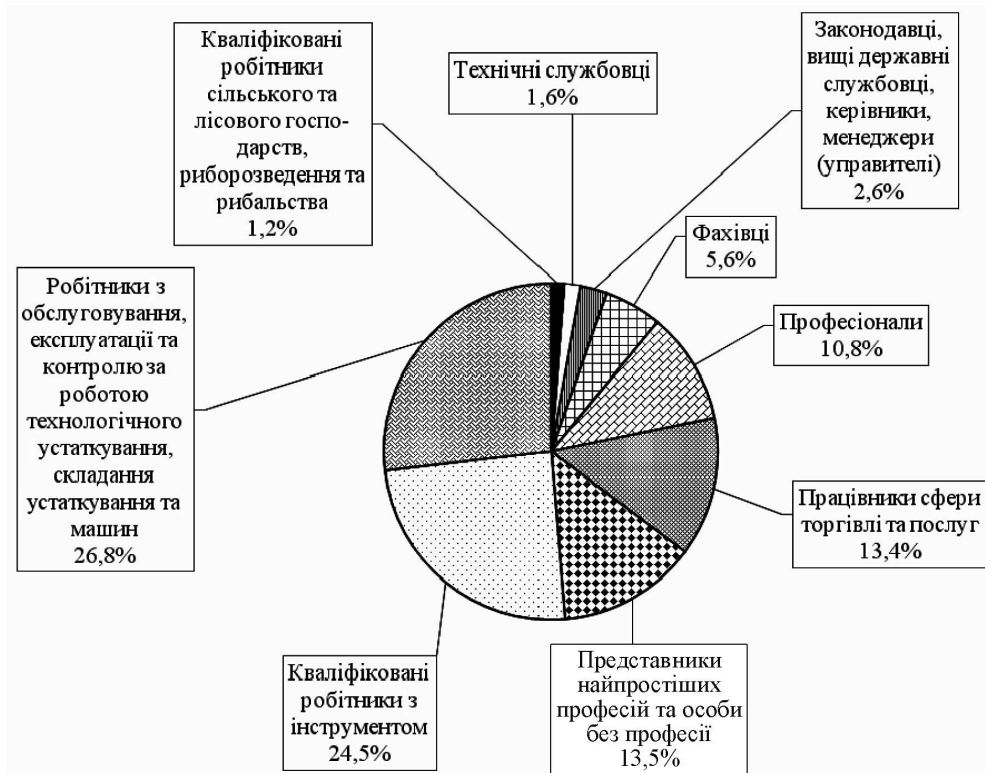


Рис. 3. Результати опитування щодо потреби підприємств у робочій силі за професійними групами

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.



Рис. 4. Результати опитування роботодавців щодо потреби в робочій силі у розрізі професій, осіб

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.



Рис. 5. Результати опитування роботодавців щодо перспективи скорочення штатної чисельності працівників за професійними групами

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.

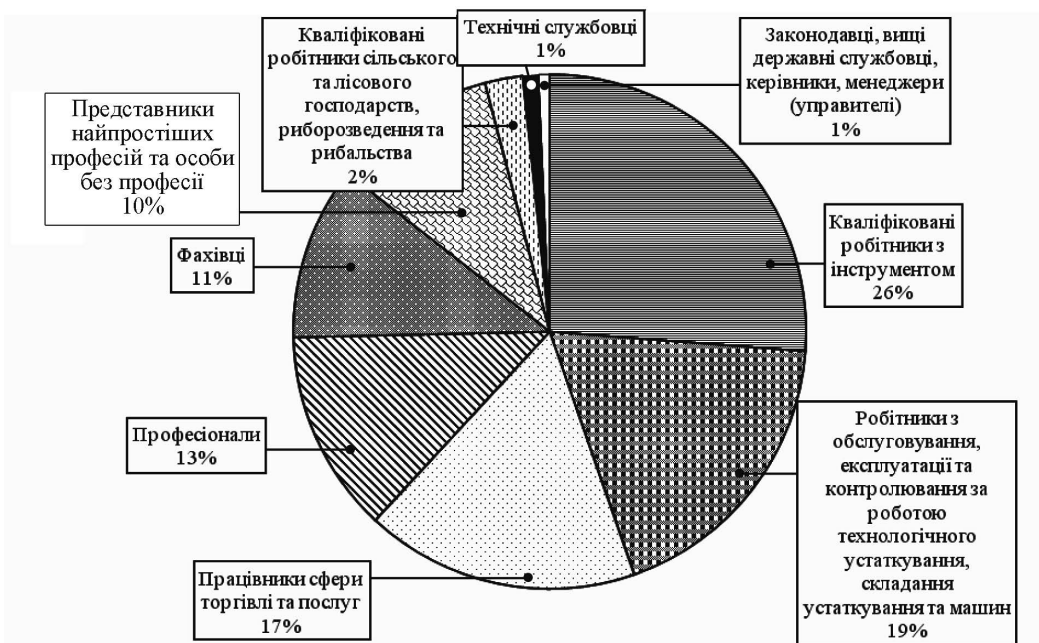


Рис. 6. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення вакансій за професійними групами

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.

устаткування, складання устаткування та машин (26,8 %), а також кваліфікованих робітниках з інструментом (24,5 %). Розподіл потреби в робочій силі за професійними групами представлено на *рисунку 3*.

Роботодавці зазначають, що мають потребу в робітниках різних професій. Найбільш дефіцитними виявилися такі: водій автотранспортних засобів (121 особа), швачка (103 особи), кухар (50 осіб) та інші професії (менше 50 осіб) (*рис. 4*).

Дослідження ринку праці Житомирської області виявило ризики звільнення 891 працівника. Найменші обсяги звільнень очікуються серед кваліфікованих робітників сільського господарства (1,1 %), а найбільші – серед

професіоналів (55 % від загального обсягу працівників, яких планують звільнити). Перспективи обсягів звільнення працівників на ринку праці Житомирщини за професійними групами представлено на *рисунку 5*.

Роботодавці заявляють про наміри скорочення штатної чисельності працівників за такими професіями та спеціальностями: учитель середнього навчального закладу (152 особи), бухгалтер (28 осіб), медична сестра (27 осіб), секретар (12 осіб), слюсар-сантехнік (11 осіб), тваринник і санітар (ветеринарна медицина) (10 осіб). Серед інших професій та спеціальностей, за інформацією роботодавців, очікується скорочення менше 10 осіб.

Застосування соціологічних методів прогнозуван-



Рис. 7. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення кількості вакансій на ринку праці Житомирської області в розрізі професій

Джерело: побудовано авторами публікації за даними опитування.

ня ринку праці дозволило визначити потребу роботодавців Житомирської області в робочій силі за професіями та спеціальностями на короткотермінову перспективу. Так, перспективними залишаються вакансії для кваліфікованих робітників з інструментом (26 %) і робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (19 %) (рис. 6). У сфері торгівлі й послуг планується збільшення кількості вакансій на 3,6 %.

На думку роботодавців, на ринку праці Житомирщини в 2017 р. прогноуються 1 724 вакансії, найбільш затребувані з яких представлені на *рисунку 7*.

Висновок. Ураховуючи особливості сучасного періоду в економіці України та пов'язані з ним процеси, прогнозування показників ринку праці є складним завданням. Передбачити всі можливі й бажані варіанти, особливо стосовно середньострокової та довгострокової динаміки показників, без урахування тенденцій розвитку економіки країни в цілому безперспективно. У середньостроковому й довгостроковому прогнозуванні повинен домінувати підхід – від

загального до більш детального, тобто від варіантів розвитку економіки країни до обґрунтування прогнозу показників ринку праці з урахуванням його специфіки й особливостей. Водночас за умов соціально-економічної нестабільності найбільш ефективними в системі прогнозування регіональних ринків праці на короткострокову перспективу є соціологічні методи, особливо під час прогнозування аспектів попиту й пропонування робочої сили.

Застосування соціологічних методів прогнозування регіональних ринків праці дозволяє визначити тенденції попиту на робочу силу в галузевому та професійному аспектах. Під час апробації кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії в Житомирській області виявлено деякі проблеми організаційно-методичного характеру, що пояснюються експериментальністю застосованих інструментів і комплексним характером апробації. Водночас варто зазначити, що виявлені проблеми не вплинули на підсумкові результати дослідження, тому вважаємо за доцільне сприймати їх як подальші шляхи вдосконалення методики й інструментарію дослідження.

Список використаних джерел

1. Технические справки и руководства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/tnm/2012/tnm1201r.pdf>
2. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Полтавської області на період до 2015 р. – К. : РВПС України НАН України, 2005. – 177 с.
3. Державне фінансове забезпечення соціальної сфери : кол. монографія / за ред. Т.М. Кірюян, Ю.В. Пасічника. – Черкаси : видавець Чебаненко Ю., 2012. – 398 с.
4. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики : кол. монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
5. Маршавін Ю.М. Прогнозування процесів на ринку праці / Ю.М. Маршавін, А.В. Казановський, М.В. Судаков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – 108 с.

Стаття надійшла 17.11.2016