

КОНЬЮНКТУРА РЫНКА ТРУДА: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

**А.И. Решетова, Донецкий государственный университет
управления, г. Донецк**

Статья посвящена анализу рынка труда. Переход Украины к новой модели развития, в которой основным источником экономического роста является развитие человеческого капитала, требует кардинального пересмотра методов и механизмов регулирования рынка труда для обеспечения перераспределения занятости по видам деятельности и секторам экономики. Большое значение имеют не только уровень и качество подготовки специалистов, а и их соответствие потребностям рынка труда, то есть сбалансированность спроса и предложения. В статье проанализировано состояние рынка труда в Украине, определены проблемы и пути их решения.

Ключевые слова: конъюнктура рынка труда, Государственная служба занятости, спрос, предложение, рабочие места.

Несмотря на одобрение Стратегии инновационного развития Украины в условиях глобализационных вызовов на период с 2010 до 2020 года, в Украине не применяется комплексный подход в прогнозировании потребностей производственной и непроизводственной сфер в квалифицированных работниках с учетом структуры национальной экономики, а современный рынок труда Украины определяется значительной профессионально-квалификационной разбалансированностью.

В научных трудах С. Бандура, Т. Заяц, Э. Либановой, В. Оникиенко, М. Шаленко и других ученых с начала 1990-х годов нашли широкое освещение и апробацию различные аспекты прогнозирования рынка труда. Значительный практический опыт такого прогнозирования был накоплен центрами занятости в связи с разработкой государственных, региональных и местных программ занятости и формирования проектов смет Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы. Однако, как на практике, так и в теоретических разработках применялся суженый подход, при котором целью прогнозирования рынка труда признается оценивание будущего количества безработных – «незанятого населения, которое выйдет на рынок труда и будет претендовать на свободные рабочие места и должности», или «избытка трудоспособного населения трудоспособного возраста» [1, с.29].

Первым звеном цепочки формирования спроса на рабочую силу в профессиональном разрезе является спрос населения, фирм и предприятий на множество разнообразных товаров и услуг, который предсказать, спрогнозировать фактически невозможно. Естественно, это касается и

следующих звеньев этой цепочки. В связи с этим спрогнозировать профессиональное развитие рынка труда очень сложно, даже невозможно.

Главная цель прогнозирования — на основании определенных предположений разработать предварительные выводы о возможных последствиях изменений, которые будут происходить. Информация, полученная благодаря таким прогнозам, может значительно помочь участникам рынка труда, как со стороны спроса, так и со стороны предложения рабочей силы.

Одной из наиболее серьезных проблем в формировании рынка труда является отсутствие работающей системы комплексной оценки соотношения спроса и предложения на рынке труда Украины, что делает невозможным принятие мер по выравниванию профессионально-квалификационного дисбаланса. В частности, следует выделить следующие аспекты:

1. Различия в количественных показателях государственной статистики касательно рынка труда, которые поступают из разных источников. По данным Госкомстата Украины, количество незанятых граждан, состоящих на учете в государственной службе занятости на 01.12.2013 г., составила 525,1 тыс. человек [2], а количество зарегистрированных безработных на 01.12.2013 г. — 513,7 тыс. человек [3]. Государственная служба занятости Украины (ДСЗУ) по состоянию на 01.12.2013 г. [4] аккумулирует 1056458 резюме работников, которые ищут работу с помощью государства.

Однако ГСЗУ также сообщает, что количество соискателей на ту же дату составляет 518,8 тысяч человек. Итак, существует значительное расхождение между количеством резюме и численностью граждан, которые ищут работу через ГСЗУ. Этому есть различные объяснения: база резюме только дополняется, и из нее не убираются сведения о трудоустроенных гражданах; одно лицо подает несколько резюме на разные вакансии и т.д. Но все эти предположения не позволяют реально оценить эффективность деятельности службы занятости по трудоустройству незанятого населения.

2. Несовершенство качественной составляющей государственных статистических данных относительно спроса и предложения рабочих мест. По данным ГСЗУ, в октябре 2013 г. отраслевое распределение количества свободных рабочих мест (вакансий) было таким: 48,7% — для рабочих, 35,3% — для служащих, 16% — для лиц, не имеющих профессии. В общем количестве вакантных должностей каждая пятая приходилась на предприятия перерабатывающей промышленности, каждая седьмая — на торговлю и ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления, каждая девятая — на государственное управление.

Госкомстат частично разукрупняет категории КВЭД при анализе движения кадров по отраслям и глубоко детализирует количественные показатели приема/увольнения кадров по каждому виду промышленности в ежеквартальных экспресс-выпусках «Движение кадров и использования рабочего времени наемных работников» [11]. К сожалению, эти сведения не предоставляют информации относительно спроса и предложения рабочей

силы, а описывают состояние межотраслевого распределения занятого населения и его высвобождения в определенный период времени. Кроме того, анализ отраслевого распределения спроса и предложения рабочей силы происходит по укрупненным категориям, хотя сведения многочисленных профессиональных позиций к одной статистической категории исключает реальную оценку динамики спроса и предложения рабочей силы в различных отраслях экономики.

Итак, имеющиеся данные не позволяют определить качественную составляющую процессов на рынке труда. Проблема усугубляется тем, что Министерство социальной политики Украины использует именно эти данные для прогнозирования спроса и предложения рабочей силы [12], что означает системную ошибочность государственной политики по рынку труда и преодоление безработицы.

3. Недостаточное покрытие статистике сферы услуг отраслей экономики, не связанных с индустриальным производством. Государственной статистической информации в ее нынешнем виде недостаточно для определения, как соотносятся спрос и предложение рабочих мест по отраслям.

По данным ГСЗУ, наиболее востребованными на рынке труда является неквалифицированные рабочие, рабочие металлообрабатывающего и других производств, руководители и специалисты различных сфер, специалисты в области строительства и архитектуры, медицинские работники. Несмотря на значительную разницу в количественных показателях, структура спроса и предложения по первым пяти позициям является относительно схожей: наибольшее количество вакансий приходится на простейшие профессии; руководителей и специалистов; металлообрабатывающее и др. производства; сферы услуг (быта) и торговли, транспорт и автосервис.

По данным Госкомстата, наибольший спрос на рабочую силу наблюдается в отраслях: перерабатывающая промышленность; торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления; государственное управление; операции с недвижимым имуществом, аренда, инжиниринг и предоставление услуг предпринимателям; деятельность транспорта и связи. Относительно предложения, наиболее многочисленными являются вакансии в сферах: торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления; сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; перерабатывающая промышленность; деятельность транспорта и связи; здравоохранение и предоставление социальной помощи.

С одной стороны, государственная статистика подтверждается данным экспертов [13] в острой потребности промышленности в квалифицированных работниках (в 14 регионах Украины не хватает слесарей, токарей, в 18 регионах — электрогазосварщиков и станочников). С другой, оценка проводилась только по рабочим специальностям; изучались потребности производственных предприятий; кроме того, ГСЗУ наиболее востребованной считает неквалифицированный труд, отводя перерабатывающей

промышленности значительно более скромное место. Изучение же рынка труда на основании данных независимых операторов рынка (рекрутинговых агентств), [14] показывает, что государственная статистика не в полной мере отражает потребности рынка труда. Потребности многих сфер бизнеса не охватываются государственной статистикой (в т.ч. из-за некачественной поступающей в региональные управления Госкомстата), что снижает возможности анализа реального состояния рынка труда.

ГСЗ Украины на собственном сайте [17] также приводит результаты опроса аналитиков-рекрутеров, которые уверенно называют лидерами спроса на рабочую силу специалистов по продажам и финансовых аналитиков (в непроизводственной сфере); главных инженеров, технологов и электриков всех уровней (в производственной сфере), а также разработчиков программного обеспечения (в сфере услуг). Тем не менее, эта информация не становится основой для системного анализа, пересмотра содержания предлагаемых ГСЗУ курсов переподготовки и повышения квалификации, организации новых направлений обучения и подготовки специалистов для отраслей, которые наиболее в этом нуждаются. Преодоление разбалансированности между потребностями рынка труда и характеристиками рабочей силы требует, в частности, следующие меры:

I. Пересмотр приоритетных целей и задач государственной службы занятости.

Среди мероприятий по совершенствованию деятельности службы занятости предлагаем следующие:

1. Сместить акценты деятельности ГСЗ с непосредственной денежной помощи безработным на оказание поддержки в активном поиске работы в том числе: консультирование по вопросам подготовки резюме и самопрезентации; организации обучения по наиболее востребованным на рынке труда специальностям; анализ рынка труда и предоставление консультаций по среднесрочных потребностей в рабочей силе выпускникам школ и лицам, желающим изменить квалификацию.

2. Учитывать информацию ГСЗ при формировании государственного заказа на подготовку кадров с целью приведения его в соответствие с требованиями рынка труда, в том числе: обеспечить изучение базовыми центрами занятости рынка профессий и специальностей при проведении мероприятий по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных; результаты прогнозных показателей состояния рынка труда необходимо обязательно учитывать в процессе формирования государственного заказа на подготовку кадров с учетом прогноза спроса работодателей на 3-5-летнюю перспективу.

3. С целью совершенствования системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда ГСЗ следует обеспечить анализ состояния рынка труда, в частности:

определять объем и профессионально-квалификационную структуру дополнительной потребности работодателей в трудовых ресурсах в связи с

реализацией приоритетных национальных проектов, государственных целевых программ, государственных инвестиционных проектов;

прогнозировать объем и профессионально-квалификационные показатели предложения рабочей силы с учетом демографических процессов и существующей структуры профессионального образования;

формирование государственного реестра получателей государственных услуг для содействия занятости населения.

II. Эффективная переориентация ГСЗУ требует, в свою очередь, оптимизировать систему прогнозирования профессионально-квалификационного спроса на рабочую силу. Такое прогнозирование должно вестись как на государственном, так и на региональном уровнях (с учетом необходимости повышения квалификации и/или переподготовки специалистов). Прогнозы развития рынка труда должны стать неотъемлемой составляющей стратегических разработок по вопросам развития экономики и страны в целом, а, следовательно, нуждаются в сотрудничестве и диалоге участников социально-трудовых отношений. Необходима координация усилий управлений труда и социальной защиты, центров занятости, работодателей и их объединений, управлений образования и науки, информационно-аналитических отделов вузов и учебно-методических центров профессионально-технического образования. Прогноз состояния рынка труда должен стать ориентиром для вузов при определении количественных и качественных показателей кадровой потребности, для центров занятости при организации курсов переподготовки специалистов (в т.ч. на средне- и долгосрочную перспективу).

При разработке и внедрении таких прогнозов принципиально важно, чтобы предложения по профессиональной ориентации и (пере-) обучению кадров:

соответствовали политике и основным программам социально-экономического развития страны;

учитывали демографические показатели и прогнозы, состав и динамику численности экономически активного населения, темпы и пропорции экономического роста, объемы производства товаров и услуг по отраслям, занятость по отраслям;

учитывали специфику региональных (локальных) рынков труда, которая является отражением структуры хозяйственного комплекса определенной территории и его места в экономическом пространстве;

исходили из принципа опережающего содержания обучения относительно технологического уровня производства;

опирались на адаптированные к отечественным особенностям общемировые тенденции формирования рыночной конъюнктуры спроса на квалифицированные кадры.

Прогнозы развития рынка труда должны стать неотъемлемой составляющей стратегических разработок по развитию экономики страны в целом. Они должны разрабатываться в сотрудничестве и диалоге участников

социально-трудовых отношений. На этапе разработки таких прогнозов, а тем более на пути к их реализации, принципиально важно добиться такой ситуации, когда предложения по профессиональной ориентации и (пере-)обучения кадров:

— координировались бы с политикой и основными программами экономического и социального развития страны;

— учитывали специфику региональных (локальных) рынков труда, которая является отражением структуры хозяйственного комплекса определенной территории и его места в экономическом пространстве страны и мира;

— исходили из необходимости опережения содержания обучения применительно технико-технологического уровня производства, поскольку он имеет тенденцию к постоянному повышению;

— опирались на адаптированные к отечественным особенностям общемировые тенденции формирования рыночной конъюнктуры на квалифицированные кадры.

Важную роль в выравнивании диспропорций профессионально-квалификационной структуры должен играть механизм формирования престижности квалифицированных рабочих профессий и технических служащих, коренная реорганизация и расширение профориентационной деятельности. В этой работе не уместно ограничиваться только усилиями Государственного центра занятости. Значительную часть этой работы должны взять на себя профсоюзы, предпринимательские союзы и ассоциации, союзы работодателей, учреждения образования.

Список использованных источников

1. Аналіз і прогнозування регіонального ринку праці : метод. рекомендації / за ред. Ю.П. Туранського. – К. : РВПС України НАН України, 1999. – 115 с.

2. Попит та пропозиція робочої сили у 2013 році [Електронний документ]. - Державний комітет статистики України, 16.12.2013. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/sz_br/sz_br_u/piprs_2013_u.htm.

3. Зареєстроване безробіття у 2013 році [Електронний документ] – Державний комітет статистики України, 16.12.2013. – URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/sz_br/sz_br_u/zb_2013_u.htm.

4. Дані станом на 01.12.2013, представлені на офіційному порталі ДСЗУ «Труд», [Електронний ресурс] – URL: www.trud.gov.ua.

5. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М.: Гелеос АРМ, 1999. – 352 с.

6. Дані станом на 01.12.2012, представлені на офіційному порталі ДСЗУ «Труд» [Електронний ресурс] – URL: www.trud.gov.ua.

7. Дані станом на 01.12.2013, представлені на офіційному порталі ДСЗУ «Труд», [Електронний ресурс] – URL: www.trud.gov.ua.

8. Назви видів економічної діяльності приведені у відповідність до нової редакції Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2005 (Наказ Держспоживстандарту від 26 грудня 2005 року № 375).

9. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності [Електронний документ] – Держкомстат України, 16.11.2013. – URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/sz_br/sz_br_u/pp_g_u2013.htm.

10. Рівень працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності [Електронний документ] – Держкомстат України, 16.11.2013. – URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/sz_br/sz_br_u/pnz_g_u2013.htm.

11. Рух кадрів та використання робочого часу найманих працівників [Електронний документ]// розділ «Експрес–випуски», підрозділ «Статистика праці» – URL: http://ukrstat.gov.ua/express/expres_u.html.

12. Прогноз чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності на 2013 рік [Електронний документ]. – Міністерство праці та соціальної політики України, 30.09.2013. – URL: http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/category;jsessionid=9942A42BF29491036E39B39BE6379B0E?cat_id=102037.

13. Величко Н.О. Аналіз стану ринку праці як необхідна складова прогнозування потреб робітничих кадрів в освітньому просторі професійно—технічних навчальних закладів [Електронний ресурс] // Матеріали конференції «Информационно—коммуникативное пространство как новая среда личности» (Запоріжжя, 06.05.2010). URL: <http://www.ukrdeti.com/firstforum/m6.html>.

14. Рынок труда: лето и прогноз на осень 2013 г. [Електронний документ] // Работа.ua, 14.09.2013. URL: http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/09/14/RT_letos_osen_prognoz.aspx

15. ТОП-10 найбільш затребуваних фахівців у 2010 році [Електронний документ] // Контракти – 2009 – № 31. URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend266.html>.

16. Рынок труда: лето и прогноз на осень 2010 г. [Електронний документ] // Работа.ua, 14.09.2010. URL: http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2010/09/14/RT_letos_osen_prognoz.aspx.

17. Ринок праці: скорочення не очікуються [Електронний документ] – Державна служба зайнятості України, 05.11.2010. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=196691&cat_id=4713800.

LABOR MARKET: PROGRESS, PROBLEMS AND SOLUTIONS

G.I. Reshetova, Donetsk state university of management, city Donetsk

The article is devoted the labor market analysis. Ukraine's transition to modern development model in which the main source of economic growth is human capital needs radical revision of methods and mechanisms of regulation of

the labor market for the redistribution of employment by activity and sector. Weighted with not only the level and quality of training, but also their conformity with the needs of the labor market, in the balance of demand and supply personnel. In the article The condition of labor market in Ukraine, problems and solutions.

Keywords: labor market, the State Employment Service, demand, supply, jobs

Об авторе:

РЕШЕТОВА Анна Игоревна к.н.гос.упр., доц., каф. МНС Донецкого государственного университета управления, г. Донецк. Электронная почта: Rechetova@gmail.com