

2. *Майбуров И.* Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России // *Мировая экономика и международные отношения.* — 2004. — № 4. — С. 3—13.

3. *Антонюк В. П.* Людський капітал як чинник інноваційної активності // *Формування ринкової економіки: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики.* — К.: КНЕУ, 2005. — Т. 1.: Сучасні технології управління людськими ресурсами. — С. 13—19.

4. *Близнюк В., Власенко Т.* Людський капітал України як фактор економічного зростання // *Україна: аспекти праці.* — 2003. — № 6. — С. 20—24.

5. *Лісогор Л. С.* Конкурентність ринку праці: механізми реалізації. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. — 168 с.

6. *Семикіна М. В.* Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. — Кіровоград: ПіК, 2003. — 426 с.

7. *Стешенко В. С.* Демография в современном мире. — М.: Статистика, 1978. — 247 с.

8. Семейные пособия: международные нормы и зарубежный опыт. — М.: Просвещение, 2003. — 98 с.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2007

УДК 331

***Г. В. Куровська,***

*ДУ НДІ соціально-трудових відносин, м. Луганськ*

## **ШЛЯХИ ЗБАЛАНСУВАННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ НА КЕРІВНИКІВ ТА ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Головною особливістю ринку праці України у 2006 році стало зниження рівня безробіття. Рівень безробіття населення віком 15—70 років (за методологією МОП) у цілому по Україні в 2006 році порівняно із попереднім роком знизився на 0,4 відсоткові пункти і становив 6,8 % економічно активного населення зазначеного віку, що нижче, ніж у середньому по країнах Євросоюзу на 1,5 відсоткові пункти (8,3 %).

Однак, незважаючи на позитивну тенденцію на ринку праці — зниження рівня безробіття, — в державі спостерігається суттєвий

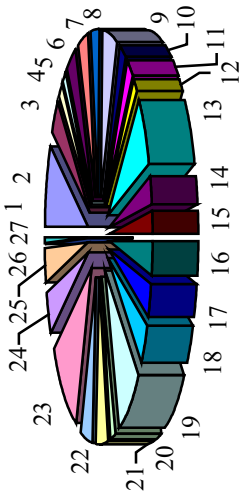
дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили у професійному розрізі, майже за всіма без виключення професійними групами, у т.ч. такими, як «Керівники» та «Фахівці соціальної сфери». У відповідності до Національного класифікатора професій ДК 003 : 2005 керівників віднесено до розділу 1, що має назву «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», (далі — «Керівники»). Цей розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних зі здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, а саме:

- професії, пов'язані з визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням;
- вищим державним управлінням;
- правосуддям та прокурорським наглядом;
- керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та іншими підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності.

За зазначеним розділом КП навантаження на 1 вільне робоче місце (вакантну посаду) у 2006 році співпадало із середнім по Україні та становило 5 осіб.

У регіональному розрізі розподіл пропозиції та попиту на роботу силу за розділом КП «Керівники» має свою специфіку та значну диференціацію. Так, серед регіонів України найвище навантаження на вакансію станом на 31.12.2006 р. було у Черкаській (34 особи) та Тернопільській (27 осіб) областях. Низька пропозиція «керівників» у м. Севастополі (2 особи), Донецькій (3 особи), Луганській (5 осіб) та Одеській (5 осіб) областях. У столиці взагалі має місце «дефіцит» на керівні кадри (0,6) (рис. 1, Діаграма 2). Як видно із рис. 1 (Діаграма 1), у 2005 році в частині як найвищого, так і найнижчого навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) домінували одні і ті ж регіони. Аналіз попиту та пропозиції на ринку праці за розділом КП «Керівники» в розрізі окремих професійно-кваліфікаційних назв робіт дозволяє дійти висновку, що в державі спостерігається «перевиробництво» керівних кадрів у сфері державного управління та управління підприємством. Так, станом на 31.12.2006 р. за посадою «голова обласної (міської) державної адміністрації» навантаження на 1 вільне робоче місце (вакантну посаду) становило 42 особи; за посадою «голова комісії» — 370 осіб; за посадою «директор (керівник) малого підприємства сільськогосподарського» — 116 осіб; за посадою «завідувач підприємства громадського харчування» — 135 осіб; за посадою «завідувач підсобного виробництва» — 81 особа тощо.

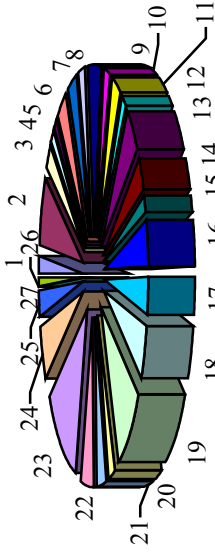
Діаграма 1  
2005 р.



Розділ 1 КП. Законодавці, вищі державні  
службовці, керівники, менеджери (управителі)

1	АР Крим	— 4,0;
2	Вінницька	— 19,0
3	Волинська	— 9,0
4	Дніпропетровська	— 4,0
5	Донецька	— 3,0
6	Житомирська	— 9,0
7	Закарпатська	— 9,0
8	Запорізька	— 8,0
9	Івано-Франківська	— 13,0
10	Київська	— 6,0
11	Кіровоградська	— 6,0
12	Луганська	— 4,0
13	Львівська	— 17,0
14	Миколаївська	— 7,0
15	Одеська	— 5,0
16	Полтавська	— 8,0
17	Рівненська	— 8,0
18	Сумська	— 10,0
19	Тернопільська	— 21,0
20	Харківська	— 5,0
21	Херсонська	— 11,0
22	Хмельницька	— 11,0
23	Черкаська	— 26,0
24	Чернівецька	— 10,0
25	Чернігівська	— 8,0
26	м. Київ	— 0,4
27	м. Севастополь	— 1,0

Діаграма 2  
2006 р.



Розділ 1 КП. Законодавці, вищі державні  
службовці, керівники, менеджери (управителі)

1	АР Крим	— 5,0
2	Вінницька	— 18,0
3	Волинська	— 7,0
4	Дніпропетровська	— 4,0
5	Донецька	— 3,0
6	Житомирська	— 10,0
7	Закарпатська	— 9,0
8	Запорізька	— 7,0
9	Івано-Франківська	— 14,0
10	Київська	— 7,0
11	Кіровоградська	— 9,0
12	Луганська	— 5,0
13	Львівська	— 14,0
14	Миколаївська	— 9,0
15	Одеська	— 5,0
16	Полтавська	— 12,0
17	Рівненська	— 10,0
18	Сумська	— 15,0
19	Тернопільська	— 27,0
20	Харківська	— 7,0
21	Херсонська	— 10,0
22	Хмельницька	— 13,0
23	Черкаська	— 34,0
24	Чернівецька	— 14,0
25	Чернігівська	— 7,0
26	м. Київ	— 0,6
27	м. Севастополь	— 2,0

Рис. 1. Навантаження на 1 вільне робоче місце (вакантну посаду)  
за розділами Класифікатора професій у регіональному розрізі за 2005—2006 рр.

Однак керівників для промислово-виробничої сфери вкрай «невистачає» на вітчизняному ринку праці, наприклад, навантаження на 1 вільне робоче місце за професіями «головний інженер», «майстер буровий на підземних роботах», «майстер з ремонту металургійних печей», «головний маркшейдер», «головний електромеханік» становило 1 особу, а за професією «головний металург» — взагалі 0,3. І якщо надвисоке навантаження на одне вільне робоче місце за наведеними посадами сфери державного управління може бути пояснено динамічною політичною ситуацією в країні, то нестача керівних кадрів у сфері матеріального виробництва виступає незаперечним доказом існування в державі найбільшої кадрової прогалини — нестачі кваліфікованих робітників.

Враховуючи проголошення Україною курсу на побудову держави із соціально орієнтованою ринковою економікою, виникає певний інтерес проаналізувати можливості працевлаштування за професіями соціальної сфери.

Як відомо, до соціальної сфери (у широкому її розумінні) належить, перш за все, сфера послуг, освіта, культура, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, громадське харчування, комунальне обслуговування, пасажирський транспорт, зв'язок. Аналіз попиту та пропозиції на ринку праці за зазначеними складовими соціальної сфери дає підстави стверджувати, що за переважною більшістю з цих складових спостерігається «перевиробництво» кадрів. Так, за найрозповсюдженішими професіями сфери послуг — «перукар», «манікюрниця», «косметик», «масажист» навантаження на одне вільне робоче місце становило в цілому по Україні 9, 3, 3 та 6 осіб відповідно. За регіонами України за даними професіями ситуація в цілому така ж, як і в державі. Виключення становить лише м. Київ, де манікюрниці майже не стикаються з труднощами у працевлаштуванні — навантаження на одне вільне робоче місце становить 0,4.

Сферу освіти та культури спіткала така сама ситуація: навантаження на одне вільне робоче місце за професіями «вчитель середнього навчально-виховного закладу», «вихователь дитячого садка (садка-ясел)» становило 10 та 12 осіб відповідно; за професіями «бібліотекар», «музикознавець», «живописець» — навантаження було 8, 16 та 219 осіб відповідно. Незважаючи на стійку тенденцію до підвищення чисельності осіб із обмеженими фізичними можливостями та громадян у віці, старшому за працездатний, у загальній структурі населення України фахівці сфери соціального забезпечення не є такими, що найбільш випитані на

ринку праці. Так, навантаження на 1 вільне робоче місце за такими професійними назвами робіт, як «соціальний інспектор», «фахівець із соціальної роботи», «соціальний працівник», «фахівець з фізичної реабілітації» становило на ринку праці України 6, 9, 13 та 34 особи.

Варто зауважити, що проведений у січні-квітні 2007 року фахівцями ДУ НДІ СТВ аналіз складу працівників відділів по роботі з інвалідами обласних, міських та районних управлінь праці в цілому по Україні за профілем отриманої ними освіти показав, що профіль їх освіти не відповідає профілю виконуваної ними роботи, бо працівники з освітою «соціальний працівник» фактично складають лише 3,5 % від загальної їх чисельності. При цьому у зазначених відділах спостерігається надвисока плінність кадрів. Між тим, як вже було зазначено, навантаження на одне вільне робоче місце за професією «соціальний працівник» становило в цілому по Україні станом на 31.12.2006 р. 13 осіб, тобто проблем із укомплектуванням цих відділів необхідними кадрами в ідеалі не повинно бути.

Нестача кадрів спостерігається і в таких галузях соціальної сфери, як охорона здоров'я, пасажирський транспорт й комунальне обслуговування. При цьому охороні здоров'я «не вистачає» висококваліфікованих медичних кадрів — лікарів майже усіх профілів, — тоді, як пропозиція молодшого медичного персоналу у десятки разів перевищує попит на них на ринку праці.

При цьому загальний аналіз державного замовлення на підготовку фахівців ВНЗами України на 2006—2007 навчальний рік, який було здійснено Інститутом із використанням інформації із Постанови КМУ від 26.06.2006 р. № 877 «Про затвердження державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб у 2006 році», свідчить, що за такими напрямками підготовки, як «педагогічна освіта» та «культура» обсяги прийому студентів збільшилися на 11,0 % та 15,0 % відповідно, незважаючи на наявність надвисокого навантаження з боку незайнятого населення.

Разом з тим, за напрямом підготовки «медицина» скорочення прийому студентів по відношенню до випуску становить 31,0 %. При цьому високим продовжує залишатися набір за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст», що є невиправданим, бо, як вже було зазначено вище, на ринку праці існує суттєва нестача лікарів та перевиробництво молодшого медичного персоналу.

Таким чином, проведений фахівцями Інституту загальний аналіз свідчить про те, що:

— на ринку праці України існує суттєвий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили у розрізі керівних посад та професій соціальної сфери;

— в країні практично відсутній механізм планування та прогнозування обсягів, напрямів підготовки та працевлаштування фахівців за державним замовленням у відповідності до реальних потреб ринку праці;

— за нашими оцінками, не менш як 40,0 % прийнятих до ВНЗів за державним замовленням студентів після їх закінчення не зможуть працевлаштуватися за фахом. Іншими словами, не менш 40,0 % відповідних державних коштів уже витрачається не за призначенням, помилково, збитково;

— загальні обсяги перевиробництва фахівців «вищої школи» будуть набагато вищими за рахунок їх додаткової підготовки на комерційних засадах, навіть, якщо врахувати від'їзд окремої частки молодих фахівців на роботу за кордон, «вихід» у декретну відпустку, призов до служби у Збройних Силах України тощо.

Урегулювання дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці в розрізі таких професійних груп, як «керівники» та «працівники соціальної сфери» можливе шляхом:

— відродження системи професійної орієнтації в загальноосвітніх навчальних закладах;

— посилення впливу держави на процес підготовки кадрів у ВНЗах шляхом розміщення державного замовлення з урахуванням реальних потреб ринку праці;

— проведення маркетингу освіти в сфері управління;

— підвищення якості освіти управлінців, забезпечення підготовки (перепідготовки) майбутніх керівників, які б набували сучасних теоретичних та практичних навичок для оперативної адаптації до соціальних та організаційних умов, що постійно змінюються;

— підвищення престижності професій соціальної сфери, трудової мотивації працівників через збільшення оплати їх праці;

— встановлення вимог, при яких фахівці за спеціальностями соціальної сфери мали б пріоритетне право перед іншими фахівцями за однакових умов на заміщення посад працівників в органах соціального забезпечення населення.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2007