

## ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті представлено модель інформаційного потоку місцевого ринку праці щодо вирішення питань його збалансованості. Обґрунтовано необхідність створення інформаційної бази для контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, яка представлена у вигляді комплексної системи показників.

*Ключові слова:* місцевий ринок праці, збалансованість, інформаційна база, контроль, причинно-наслідкові взаємозв'язки.

Сьогодні стає очевидним, що управління місцевим ринком праці неможливе без результатів емпіричних досліджень, представлених у вигляді інформації про характер соціальних, економічних, історичних, політичних та інших процесів. При цьому кожен учасник сучасних соціально-економічних відносин повинен володіти такою інформацією і проводити власний аналіз розвитку місцевого ринку праці. Іншими словами, можна констатувати виникнення потреби у створенні місцевої інформаційної бази – потоків інформації в різній формі, на підставі яких здійснюється розробка і прийняття управлінських рішень і контроль за їх виконанням на місцевому (локальному) рівні. Для прийняття вірних ефективних управлінських рішень необхідна достатня кількість достовірної інформації, отриманої на стадії проведення контролю, який орієнтований на кінцевий результат, має стратегічну спрямованість і повинен бути своєчасним, об'єктивним і досить простим. Тому для ефективного контролю необхідна своєчасна, достовірна і повна інформаційна база. Якщо для рівня держави, регіону, підприємства така база сформована, то для рівня міста вона сформована в недостатньому обсязі. Необхідність формування такої систематизованої сукупності даних продиктовано ще й тим, що більшість користувачів-дослідників у галузі ринку праці очікують отримати максимальний обсяг інформації з одного або двох джерел інформації; відсутністю оперативної інформації та наданням недостатнього обсягу ретроспективної інформації, а так само проблематичністю її отримання, що ускладнює уявлен-

ня про стан місцевого ринку праці. Актуальність цієї проблеми зростає, коли з'являється необхідність у визначенні стану місцевого ринку праці з позиції можливості його збалансування.

На визначення наукового підходу до вирішення окресленої проблеми вплинули роботи закордонних вчених, які займалися дослідженням проблем інформаційної економіки, серед яких слід виділити Н. Ведернікову [1], Г. Гендлера [1], А. Бабкова [2], Н. Дмитрієву [3]. Проблемам інформаційної асиметрії на різних типах ринків приділяли увагу представники неоінституційного напрямку: Дж. Акерлоф, М. Спенс, Дж. Стігліц. Проблематиці інформаційної асиметрії саме на ринку праці, яку відносно не так давно почали досліджувати, приділяли увагу закордонні дослідники: А. Калініна [4], С. Роцін [5]; інформаційному забезпеченню в системі статистичного вивчення ринку праці приділяли увагу вітчизняні вчені-економісти: О. Волкова [6], А. Колот [7], Л. Черчик [8], О. Кремень [9]. Аналіз ступені розробленості предметної області дослідження свідчить про недостатнє вивчення питання щодо формування інформаційної бази для контролю збалансованості місцевого ринку праці.

*Мета наукового дослідження полягає у формуванні комплексної системи показників для контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.*

Для успішного функціонування місцевого ринку праці, забезпечення його збалансованості необхідно створення реальної інформаційної бази, яку можна уявити у вигляді логічного ланцюжка: вхідна інформація–інформаційна система

оцінки стану та моніторингу місцевого ринку праці – вихідна інформація, яка відображає порівняння розрахункового показника збалансованості з нормативним показником (рис. 1).

Формування інформаційного потоку передбачає вибір суб'єктів та об'єктів інформаційного співробітництва на місцевому ринку праці, оптимізацію обсягу, якості структури одиниць інфор-

мації, розрахунок періоду і строку отримання або передачі даних [10, с. 147]. Потік інформації розрахований на широке коло споживачів – від осіб, які займаються самостійно пошуком роботи або здійснюють вибір майбутньої професії до органів державної та законодавчої влади. Головні вимоги до інформації – вона повинна бути достовірною, достатньою, різноманітною та функціональною.

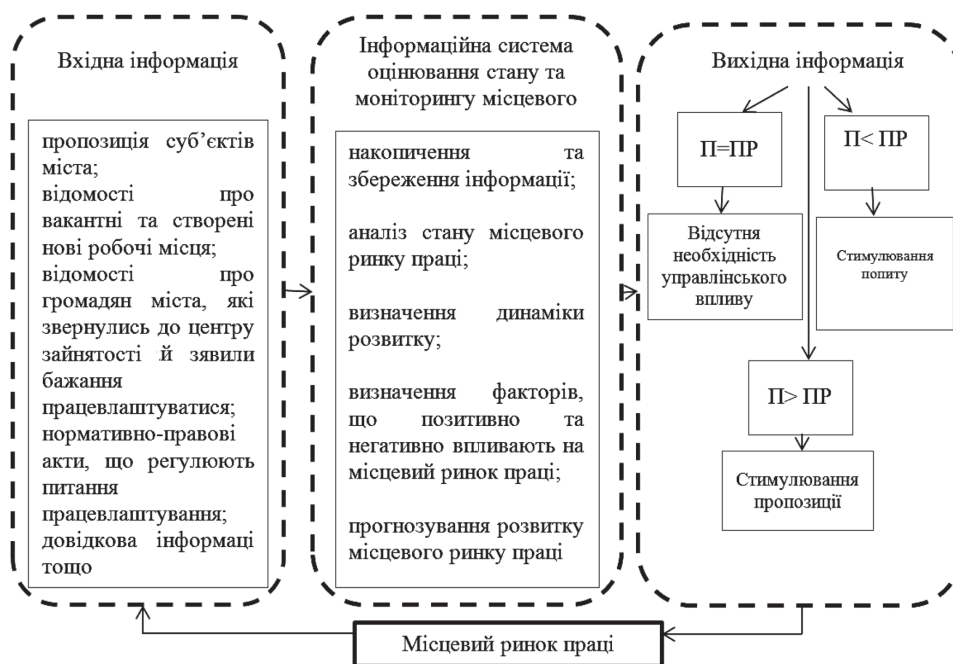


Рис. 1. Інформаційний потік місцевого ринку праці щодо вирішення питань його збалансованості

Інформація циркулює по інформаційним каналам і полягає в підтримці відповідності попиту і пропозиції робочої сили в конкретних умовах і на певній території. На рівні працівника призначення інформаційних каналів полягає в самореалізації особистості, коли людина в умовах конкуренції повинна визначити своє положення в суспільстві за рахунок максимальної мобілізації енергії та ініціативи, природних обдарувань, набутих знань і вмінь, особистої діловитості й активної життєвої позиції. Дослідження системи комунікацій передбачає вивчення стимулювання попиту пропозиції робочої сили, потреби в обміні інформацією, партнерства на ринку праці, що сприяє підвищенню ефективності процесу працевлаштування.

Сучасні механізми взаємодії учасників ринку праці на сьогодні утворюють розрізнену систему інформаційного обміну, що робить ці заходи неефективними, і, внаслідок цього, основна мета формування збалансованого місцевого рин-

ку праці не досягається. Основною проблемою є відсутність чіткого алгоритму передачі та обробки даних, пов'язаних з основними аспектами функціонування місцевого ринку праці між його учасниками. Для вирішення цієї проблеми пропонується алгоритм, що дозволяє усунути існуючі протиріччя і несистемність обміну інформацією, спрямовану на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, зближення інтересів роботодавців і робочої сили (рис. 2). Наведений алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці надасть можливість здійснення контролю за рівнем збалансованості місцевого ринку праці, ефективно обробляти великі обсяги аналітичної інформації, зменшувати трудомісткість процесів управління та використання інформаційних ресурсів, підвищувати надійність і оперативність передачі та отримання інформації. У цьому випадку забезпечується можливість проведення діагностики

стану і динаміки місцевого ринку праці, отримання ефективних важелів впливу на господарську систему при вирішенні галузевих і територіальних управлінських завдань.

При узгодженні інтересів роботодавців і робочої сили встановлюється той факт, що одні й ті ж учасники виступають в якості: носіїв інформації, її формування, подання; одержувачів інформації, її обробки та використання для прийняття рішень.

Взаємодія суб'єктів на місцевому ринку праці визначає досягнення мети кожного із них. Обмін даними може відбуватися не тільки між різними учасниками, а й між учасниками однієї групи (роботодавець з іншим роботодавцем і т. д.). Такий підхід забезпечує комплексність в обміні інформацією, дозволяє сформувати логічне ефективно розуміння загальної концепції інформаційної взаємодії.



Рис. 2. Алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

Представлений алгоритм інформаційної взаємодії між основними суб'єктами місцевого ринку праці забезпечує досягнення таких важливих параметрів, як: скорочення державних витрат, спрямованих на реалізацію цільових програм сприяння зайнятості; забезпечення актуальною і своєчасною інформацією про реалізовані проекти програми, потреби у фахівцях, вимоги до трудових ресурсів, навчальних програм всіх учасників ринку праці, що сприяє підвищенню гнучкості ринку праці та адаптації до нових реалій; підвищення ефективності взаємодії між учасниками за допомогою усунення дубльованих процедур і функцій; вилучення надлишкових дій і заходів; відсікання великого масиву непотрібної інформації; скорочення тривалості безробіття і зниження соціальної напруженості.

Інформаційну взаємодію суб'єктів місцевого ринку праці можливо оцінити за допомогою основних індикаторів його збалансованості. Сукупність таких індикаторів доцільно навести у вигляді інфологічної карти, яка відображає процес трансформації результатів соціально-економічного розвитку місцевого ринку праці у фінансові результати. Проте інфологічна карта залишається носієм інформації для контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці в цілому.

У цей час в економіці функціонують різні форми контролю (фінансовий, управлінський, стратегічний, соціальний, екологічний, аудиторський, семантичний, контроль ефективності, контроль облікових систем та ін), які знаходяться на різних стадіях теоретичної та практичної розробки, використанні різноманітних методів та інструментарію контролю, рівнів контролю, ступеня ефективності та реалізації матеріалів контрольних заходів. Він необхідний для виявлення і вирішення виникаючих проблем раніше, ніж вони стануть дуже серйозними, і може також використовуватися для стимулювання успішного досягнення поставленої мети.

Перш ніж вести мову про формування оптимальної інформаційної бази, слід з'ясувати можливі підходи до подання інформації. Інформація може бути згрупована таким чином: як сукупність інформаційних джерел; як відповідні інформаційні показники, аналіз яких може сформулювати ефективні управлінські рішення; як сукупність заходів, спрямованих на формування стратегії і тактики розвитку місцевого ринку праці.

До якості інформації пред'являються такі вимоги: оптимальність і повнота. Оптимум інфор-

мації означає, що вона повинна містити всі необхідні відомості по всіх параметрах, причому тільки необхідні відомості: об'єктивність, відповідність реальному стану справ, наявності в ній надійних, без спотворень відомостей; точність, яка характеризує ступінь деталізації інформації, її наближення до реального стану.

На основі показників збалансованості місцевого ринку праці складена діаграма Ісікави (рис. 3), яка графічно відображає найбільш суттєві причинно-наслідкові взаємозв'язки між основними складовими місцевого ринку праці, пояснює ефект, що виникає у процесі досягнення мети.

Розроблена система показників місцевого ринку праці складалася під впливом соціально-економічних процесів – змін обсягів виробництва, обсягів інвестицій в економіку міста, демографічних професійних факторів. Діяльність суб'єктів місцевого ринку праці реалізується у системі «взаємодія – співробітництво – партнерство» і направлена на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Діаграма Ісікави використовується як інформаційна база для перегляду дії можливих факторів і виокремлення найважливіших причин, дія яких породжує конкретні наслідки й піддається управлінській функції – контролю, для проведення якого можна використовувати в якості показників ефективності деякі розрахункові показники, які характеризують рівновагу на місцевому ринку праці.

Коефіцієнт кон'юнктури сукупного місцевого ринку праці ( $k_c$ ) розраховують як відношення сукупного попиту ( $\Pi_c$ ) до сукупної пропозиції ( $\Pi_p$ ):

$$K_c = \frac{\Pi_c}{\Pi_p} \quad (1)$$

Ситуація повної збалансованості досягається за умови  $k_c = 1$ , ситуація незбалансованості сукупного місцевого ринку праці простежується за умови  $k_c < 1$  та  $k_c > 1$ .

Такий показник можна розрахувати для поточного місцевого ринку праці шляхом співвідношення поточного попиту ( $\Pi_n$ ) та поточної пропозиції ( $\Pi_p$ ).

Коефіцієнт навантаження на 1 вакантне місце (KN) розраховують за аналітичною формулою:

$$K_n = \frac{Y_{\text{без}}}{BPM} \quad (2)$$

де  $Чбез$  – чисельність зареєстрованих безробітних, осіб;

$ВРМ$  – кількість вакансій, що заявлена підприємствами міста.

Позитивним моментом у дослідженні цього показника є те, що він має тенденцію до зменшення. При незначних обсягах зазначений показник може розраховуватися на 10 вільних робочих місць, вакантних посад.

Розглядаючи показники рівноваги місцевого ринку праці, важливого значення набуває перелік дефіцитних професій. Перелік дефіцитних професій складається на підставі даних тих професійних груп, для яких кількість незайнятих, що припадають на одну вакансію, менше 1, повинні включатися до цього переліку. Бажано за можливості уточнити конкретні професії з укрупнених професійних груп, щодо яких спостерігається значний дефіцит. Такі переліки повинні складатися регулярно (наприклад, раз на квартал); вони відображають стан справ в конкретний момент часу. Накопичуючи ці відомості, необхідно складати перелік професій, щодо яких спостерігається стійкий дефіцит у місті. Отже, переліки складаються за даними центру зайнятості, що далеко не завжди відображає стан справ на реальному місцевому ринку праці. Тому необхідно проводити постійні спостереження за вимогами ринку до професійної підготовки робочої сили і відповідно коригувати переліки дефіцитних професій.

В якості інтегральних показників місцевого ринку праці доцільно розраховувати рівень збалансованості/незбалансованості сукупного місцевого ринку праці та відповідно незбалансованості поточного місцевого ринку праці.

Рівень незбалансованості сукупного місцевого ринку праці ( $I_s^c$ ), %:

$$I_s^c = \frac{PP_c - P_c}{P_c} \times 100\%, \quad (3)$$

де  $PP_c$  – сукупна пропозиція місцевого ринку праці, осіб;

$P_c$  – сукупний попит місцевого ринку праці, осіб;

$P_c$  – сукупний ринок (певний обсяг зайнятості), осіб.

Рівень збалансованості сукупного місцевого ринку праці ( $I_s^n$ ), %:

$$I_s^n = 100\% - I_s^c$$

або

$$I_s^n = 100\% - \frac{PP_n - P_n}{P_n} \times 100\% \quad (4)$$

Рівень незбалансованості поточного місцевого ринку праці ( $I_n^n$ ), %:

$$I_n^c = 100\% - \frac{PP_c - P_c}{P_c} \times 100\%, \quad (5)$$

де  $PP_n$  – поточна пропозиція місцевого ринку праці, осіб;

$P_n$  – поточний попит місцевого ринку праці, осіб;

$P_n$  – поточний ринок (чисельність найнятих працівників), осіб.

Рівень збалансованості поточного місцевого ринку праці ( $I_n^n$ ), %:

$$I_n^n = 100\% - I_n^c$$

або

$$I_n^n = 100\% - \frac{PP_n - P_n}{P_n} \times 100\% \quad (6)$$

Результати використання наведеної методики оцінки стану та розвитку місцевого ринку праці дають можливість оцінити рівень його збалансованості, а також використовувати його для проведення порівняльного аналізу поточного періоду з попередніми періодами, що дозволяє тримати під контролем усі соціально-трудова відносини міста.

Якщо попит менший за пропозицію, то необхідно стимулювати попит за допомогою створення нових робочих місць, квотування робочих місць, проведення громадських робіт тощо.

Якщо попит більший за пропозицію, то виявляється потреба стимулювання пропозиції шляхом удосконалення структури навчальних місць у системі професійної освіти, стимулювання професійної підготовки та перепідготовки, яка орієнтована на зайнятість населення з метою збільшення обсягів виробництва, ефективного використання обладнання, а також підвищення зайнятості населення міста, впровадження 2–3-х змінного графіка роботи підприємств міста.

Оцінити рівень збалансованості місцевого ринку праці за вищенаведеною методикою та визначити фактичні причини виникнення проблеми пропонується на прикладі м. Кременчука. Результати розрахунку рівня збалансованості місцевого ринку праці відображені в табл. 1.

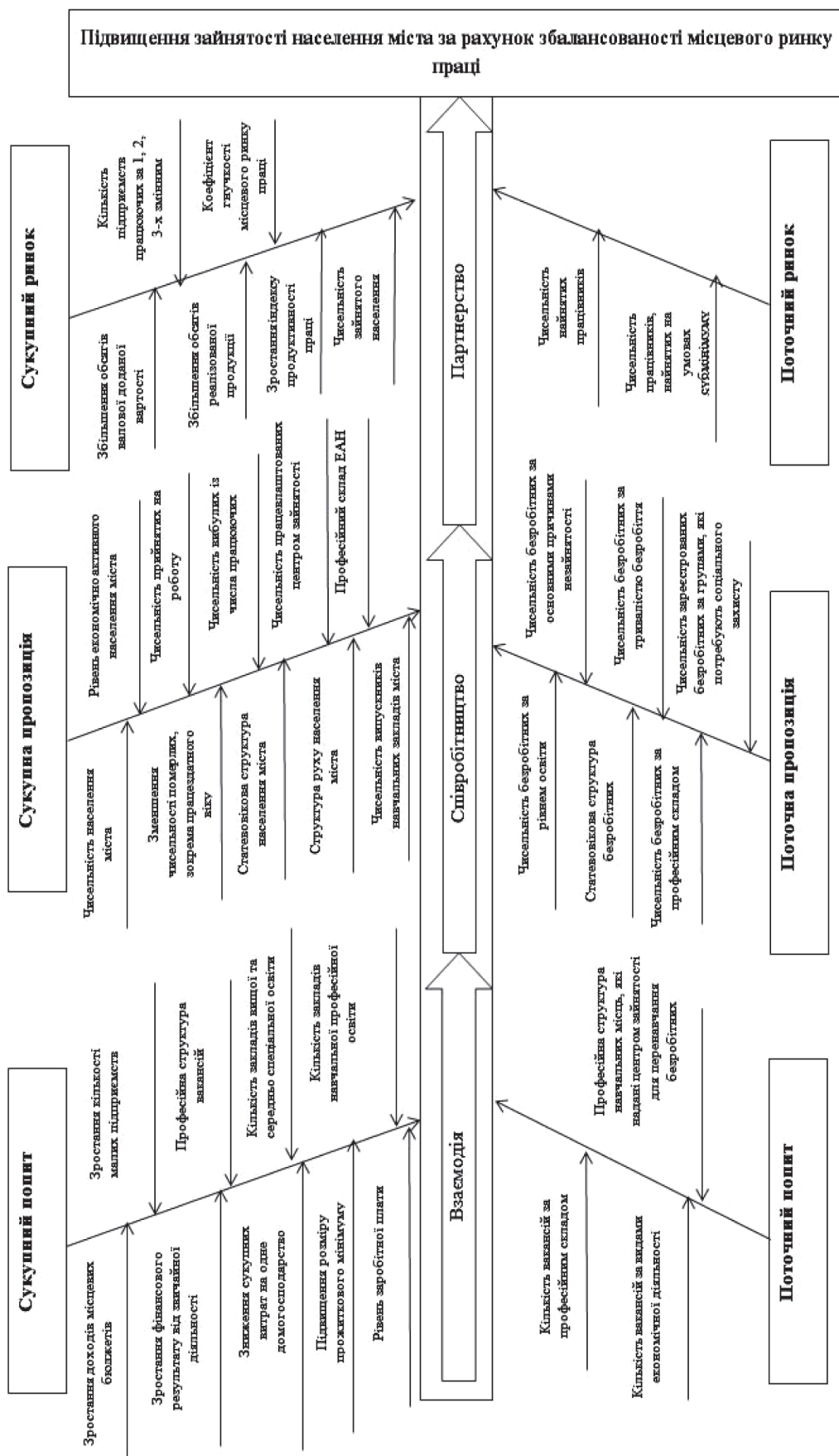


Рис. 3. Причинно-наслідкова діаграма Ісікави для контролю рівня збалансованості місцевого ринку праці

Рівень поточної та сукупної збалансованості місцевого ринку праці за 2003–2011 рр.

Показник	Роки								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
$P_c$	154790	156279	161766	163865	159288	161434	160589	189256	193539
$PP_c$	163636	162950	168000	168600	162250	166600	168909	196429	198987
$P_c$	153818	154814	160255	161858	156825	160458	159745	188654	192645
$I_n^c$	<b>5,75</b>	<b>4,31</b>	<b>3,89</b>	<b>2,93</b>	<b>1,89</b>	<b>3,22</b>	<b>5,21</b>	<b>3,80</b>	<b>2,83</b>
$I_z^c$	<b>94,25</b>	<b>95,69</b>	<b>96,11</b>	<b>97,07</b>	<b>98,11</b>	<b>96,78</b>	<b>94,79</b>	<b>96,2</b>	<b>97,17</b>
$PP_n$	972	1465	1511	2007	2463	976	844	602	894
$PP_n$	17353	17138	16344	15895	14263	14378	14632	13321	11984
$P_c$	74666	75361	79296	79927	83081	85196	76242	73082	73431
$I_n^n$	<b>21,94</b>	<b>20,80</b>	<b>18,71</b>	<b>17,38</b>	<b>14,20</b>	<b>15,73</b>	<b>18,08</b>	<b>17,40</b>	<b>15,10</b>
$I_z^n$	<b>78,06</b>	<b>79,2</b>	<b>81,29</b>	<b>82,62</b>	<b>85,8</b>	<b>84,27</b>	<b>81,92</b>	<b>82,6</b>	<b>84,9</b>

Результати проведених розрахунків свідчать, що на сукупному місцевому ринку праці спостерігалася тенденція до збільшення сукупного попиту на робочу силу з 2003 по 2011 р. на 38966 осіб, проте у 2007 р. спостерігалася тенденція до зниження сукупного попиту на робочу силу порівняно з 2006 р. на 4577 осіб. На загальне збільшення сукупного попиту вплинуло збільшення кількості малих підприємств в місті (на 19 %), які створюють нові робочі місця, зростання продуктивності праці (на 160,1 %), зростання фінансових результатах діяльності міста (на 2674,4 %). На зростання сукупної пропозиції вплинуло поліпшення демографічної ситуації, зокрема, скорочення чисельності померлих (на 14,61 %), скорочення обсягу прямих іноземних інвестицій (на 49,36%) і зміна умов бізнесу, причому переважним чинником є збільшення чисельності зайнятих в економіці міста (на 25,24 %), перспективне зростання продуктивності праці та впровадження працезберігаючих технологій, що й підтверджує результати збільшення сукупного задоволеного попиту. Сукупний місцевий ринок праці є незбалансованим, оскільки рівень збалансованості за період 2003–2011 рр. менший 100 %. У таких умовах частина економічно активного населення не може знайти роботу, спостерігається безробіття, що характеризує поточну пропозицію.

Рівень поточної незбалансованості з 2003 по 2011 р. знижується з 21,94 до 15,10 %, але в 2007 і в 2011 р. відзначається значне зниження рівня незбалансованості, тому що збільшується чисельність найнятих працівників, відповідно зменшується чисельність безробітних і кількість вакантних робочих місць. На зміну рівня поточ-

ної незбалансованості вплинули фактори, що характеризують зміни поточних попиту і пропозиції. При аналізі повинні виявлятися і фіксуватися усі фактори, навіть ті, які здаються незначними, оскільки мета схеми причинно-наслідкових зв'язків – відшукати найбільш правильний шлях і ефективний спосіб вирішення проблеми місцевого ринку праці.

**Висновки.** Таким чином, контроль забезпечення збалансованості місцевого ринку праці може проводитися за основі використання комплексної системи показників, що представлена у вигляді причинно-наслідкової діаграми. Запропонована інформаційна база дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень за рахунок збору, передачі та обробки інформації; за рахунок інформованості суб'єктів місцевого ринку праці про поточний його стан для досягнення основної мети місцевого ринку праці – підвищення ефективної зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розрахунок інтегральних показників складових рівня збалансованості місцевого ринку праці та проведення його аналізу на основі виявлених причинно-наслідкових зв'язків.

#### Список використаних джерел

1. Ведерникова Н. Информационная асимметрия на российском рынке труда / Н. Ведерникова, Г. Гендлер // Человек и труд. – 2001. – № 2. – С. 63–67.
2. Бабков А. Г. Информационные технологии в

- системном анализе и управлении экономическими процессами: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Г. Бабков. – Нальчик, 2000. – 30 с.
3. Дмитриева Н. Е. Совершенствование информационного потенциала регионов России как фактор модернизации экономики / Н. Е. Дмитриева // Ресурсы регионов России. – 2002. – № 5. – С. 21 – 25.
  4. Калинина А. Э. Информационное обеспечение управления занятостью населения / А. Э. Калинина // Региональная экономика. – 2005. – Серия 3; вып. 9. – С. 113–121.
  5. Роцин С. Ю. Экономика труда : экономическая теория труда : учеб. пособие / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
  6. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб./ О. В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
  7. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
  8. Черчик Л. М. Роль маркетингу та його інформаційної складової у вирішенні проблем асиметричності розвитку ринку праці / Л. М. Черчик, О. В. Мисковець // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 4. – С.221–225.
  9. Кремень О. І. Інформаційне забезпечення в системі статистичного вивчення зайнятості населення / О. І. Кремень // Економічний простір. – 2009. – № 24. – 2009. – С. 53–65.
  10. Сафонова О. Е. Совершенствование управления рынком труда региона на основе структуризации информационного фактора / О. Е. Сафонова, М. В. Филлипов // Бизнес. Образование. Право. – 2012. – № 3(20). – С. 146–150.

*Стаття надійшла до редакції 19.05.2014 р.*