



ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Л. О. Гончарова, О. М. Вольська

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна 2, 86123, м. Макіївка, Україна.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 8 вересня 2008, прийнята 17 вересня 2008

Анотація. Стаття присвячена оцінці ефективності методів прогнозування кадрового забезпечення будівельної галузі. В умовах ринкової економіки однією з важливих проблем є розробка методів виявлення реальної потреби регіону у фахівцях будівельного профілю для будівельної галузі як одного з комплексу завдань - ресурсного забезпечення інвестиційних ініціатив регіону. Виконаний аналіз досвіду й наукових досліджень в галузі вдосконалювання формування трудових ресурсів у будівництві свідчить, що надійність рішень, пов'язаних з визначенням необхідної кількості трудових ресурсів у будівництві, в умовах імовірного характеру будівельного виробництва може бути забезпечена шляхом обґрунтованого їхнього резервування. Головний недолік, властивий практично всім галузевим методичним рекомендаціям, - це відсутність якої-небудь оцінки ефективності дослідження кадрів у базовому періоді, що приводить до екстраполяції існуючих недоліків у використанні фахівців на майбутнє.

Ключові слова: будівельна галузь, кадри, фахівці, методи прогнозування, ринок праці, вища освіта.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Л. А. Гончарова, Е. М. Вольская

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина 2, 86123, г. Макеевка, Украина.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 8 сентября 2008, принята 17 сентября 2008

Аннотация. Статья посвящена оценке эффективности методов прогнозирования кадрового обеспечения строительной отрасли. В условиях рыночной экономики одной из важных проблем является разработка методов выявления реальной потребности региона в специалистах строительного профиля для строительной отрасли как одного из комплекса задач - ресурсного обеспечения инвестиционных инициатив региона. Выполненный анализ опыта и научных исследований в области усовершенствования формирования трудовых ресурсов в строительстве свидетельствует, что надежность решений, связанных с определением необходимого количества трудовых ресурсов в строительстве, в условиях вероятностного характера строительного производства может быть обеспечена путем обоснованного их резервирования. Главный недостаток, присущий практически всем отраслевым методическим рекомендациям, - это отсутствие какой-либо оценки эффективности исследования кадров в базовом периоде, который приводит к экстраполяции существующих недостатков в использовании специалистов на будущее.

Ключевые слова: строительная отрасль, кадры, специалисты, методы прогнозирования, рынок труда, высшее образование.

ESTIMATION TO EFFICIENCY OF THE METHODS OF THE FORECASTING OF THE TRAINED PROVISION TO BUILDING BRANCH

L. A. Goncharova, E. M. Volskaya

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture
str. Derzhavina 2, 86123, Makeevka, Ukraine.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 8 September 2008, accepted 17 September 2008

Abstract. The article is dedicated to estimation to efficiency of the methods of the forecasting of the trained provision to building branch. In condition of market economies of one of the massive problems is a development of the methods of the discovery to real need of the region in specialist of the building profile for building branch as one of the complex of the problems - an resource of the ensuring the investment initiatives of the region. The executed analysis of the experience and scientific studies in the field of improvements of the shaping labor resource in construction witnesses that reliability of the decisions in accordance with determination necessary amount labor resource in construction, in condition of the probabilistic nature building production, can be provided by way motivated their backing-up. The central failure, inherent practically all branch methodical recommendation - an absence of some estimation to efficiency of the study of the personnel at base period, which brings about extrapolations existing defect in use specialist for the future.

Keywords: building complex, personnel, specialist, methods of the forecasting market of the labour, higher education.

Вступ

Динамічної моделі соціально–економічного розвитку Донецького регіону повинна відповідати адаптивна система освіти, яка швидко реагує на запити ринку праці, що стимулює економічний ріст, що відтворює фахівців, здатних ефективно працювати в конкурентному економічному середовищі. У таких умовах регіональні системи професійної освіти покликані забезпечувати перспективні потреби будівельної галузі у професійно–кваліфікаційному відновленні й поповненні кадрів.

Прогнозування потреб ринку праці в цих умовах розглядається як важлива складова частина маркетингової інформації, необхідної для розробки заходів щодо регулювання й контролю за змінами ринку освітніх послуг, зі стратегічного планування системи підготовки й перепідготовки кадрів, орієнтованої на попит.

Аналіз досліджень та публікацій

У вітчизняній і закордонній науці й практиці накопичений певний досвід методологічного й методичного забезпечення прогнозування попиту на фахівців. Цій темі присвятили свої праці українські та закордонні науковці, зокрема, Бажан І.І., Бесєдін В.Ф., Богіня Д.П., Долішний М.І.,

Злобін Г.К., Зуєв В.М., Калина А.В., Кондаурова Г.А., Крушельницька О.В., Осовська Г.В., Панасюк Б.Я., Пашута М.Т., Але узагальнення цього досвіду з метою визначення загальних принципів та закономірностей комплексного прогнозно–цільового прогнозування на рівні будівельної галузі залишається невирішеним завданням.

Виклад основного матеріалу

Прогнозування міцно увійшло до системи планування та управління всіх промислово розвинутих країн. На розробку прогнозів витрачаються значні кошти. Причому, як свідчать багато економістів, ці затрати виявляються висококоєфективними.

У США розробкою кадрових прогнозів займається Бюро статистики праці. Прогнози з перспективою 10-15 років уточнюються кожні два роки і є частиною середньострокової програми управління економічним ростом і зайнятістю.

У Франції прогнозування робочої сили здійснюється в режимі "п'ятирічних планів". Цікава еволюція методичних підходів, яка використовується Комісією з робочої сили в цій країні. В 60-і роки минулого сторіччя використовувалися винятково екстраполяційні методи з

фрагментарним застосуванням сценарних варіантів в окремих, особливо динамічних, галузях виробництва. В 70-і роки, як правило, використалася матеріально-фінансова модель. Наприкінці ХХ століття ця модель було замінено на динамічну багатогалузеву економетричну модель середньострокового розвитку економіки, що представляє собою послідовний ланцюг річних балансів, пов'язаних один з одним (по 11 галузях економіки). Сьогодні у Франції активно переглядається сама концепція потреби в робочій силі в її традиційному застосуванні. Дослідники думають, що в сучасних структурах зайнятості є дуже великі варіації залежно від різних змінних, що характеризують діяльність підприємств. Так, на підприємствах, рівних по технічному рівню, структура зайнятості (навіть при виробництві однорідної продукції) має значні розходження.

Як відзначається в багатьох дослідженнях, для закордонної методології характерне різноманіття підходів до прогнозування попиту на робочу силу, однак загальним для більшості з них залишається диференціація методології щодо національного, регіонального, локального й галузевого рівнів; виділення компонентів сукупної зайнятості й облік специфіки їхніх змін. Закордонні дослідники використовують сполучення експертних, статистичних і математичних методів, за допомогою яких оцінюється місце кожної галузі економіки в сукупній зайнятості в країні. Відповідно до головних параметрів розвитку на основі динамічної моделі галузевого балансу й з обліком зведеного планового балансу трудових ресурсів розраховується кадрова потреба. По оцінках В. М. Зуєва й П. М. Новикова, подібний методологічний підхід в умовах переходу від одного типу економічних відносин до іншого істотно утруднений відсутністю надійної статистичної бази й найчастіше зводиться до експертних оцінок [1, с.46].

У західній економічній науці широко використовується також метод побудови інверсійних функцій зайнятості (employment demand functions), заснований на залежності між обсягами випуску продукції якої-небудь галузі економіки й обсягами необхідних для цього ресурсів (у тому числі – трудових). Для рішення цього завдання необхідно мати досить стійку

динаміку як обсягів випуску продукції, так і зайнятості. Однак в умовах невизначеності українських ринків така можливість у дослідників, як правило, відсутня.

Слід зазначити, що в сучасній Україні переважна більшість прикладних досліджень ринку праці орієнтована на вивчення кваліфікаційних вимог до тієї або іншої професії, тобто вони стосуються замовлення роботодавців на якість професійної освіти. Кадрові потреби розвитку регіональної економіки в кількісному аспекті й у розрізі професій і спеціальностей підготовки в системі профосвіти рідко стають предметом дослідження.

Для здійснення розрахунку перспективної чисельності фахівців з вищою освітою на ринку праці країни необхідно:

- скласти демографічний прогноз чисельності населення по вікових категоріях;
- розрахувати прогнозну зміну частки осіб, що навчаються у вузах у вікових категоріях населення й щорічну, що випускає на ринок праці країни або регіону чисельність фахівців з вищою освітою;
- урахувати інші фактори, що впливають на чисельність фахівців з вищою освітою на ринку праці країни або регіону.

Прогноз із соціальних запитів населення на вищу освіту й, як наслідок, на чисельність фахівців з вищою освітою на ринку праці відображає перспективи розвитку всієї системи підготовки фахівців і може використовуватися для оцінки соціальних наслідків на ринку праці.

Соціальні наслідки на ринку праці внаслідок великої чисельності фахівців з вищою освітою виражаються в наступних негативних тенденціях:

- збільшення безробіття серед фахівців з вищою освітою, як загальної, так і структурної;
- підвищенням державних витрат на утримання безробітних фахівців і на систему їхньої перепідготовки як наслідок структурного безробіття;
- підвищеною соціальною напруженістю в державі як наслідок недостатньої кількості робочих місць для фахівців з вищою освітою;
- відтоком інтелектуального потенціалу держави. Найбільш кваліфіковані фахівці з вищою освітою, що мають спеціальності, що

користуються попитом за рубежом (наприклад, кваліфіковані програмісти, медичні працівники) або які мають знання в базових дисциплінах (фізика, хімія, математика, біологія й т.п.) найчастіше влаштовуються на роботу за кордоном або навіть повністю міняють місце проживання.

Таким чином, визначення чисельності фахівців з вищою освітою, як з його кількісної, так і з якісної сторони (якісна сторона підготовки фахівців з вищою освітою у цей час усе більше орієнтується на вивчення кон'юнктури ринку й приводиться у відповідність із попитом на ту або іншу спеціальність з боку населення) дозволить проаналізувати стан ринку праці фахівців з вищою освітою для будівельної галузі в даний момент і на перспективу, намітити тенденції щодо поліпшення ситуації, зняти соціальну напругу в державі й створити робочі місця для фахівців з вищою освітою.

Аналіз і узагальнення досліджень з методів прогнозування ринку праці дозволяє виділити кілька методологічних підходів.

Перший підхід – розрахунковий (нормативний) – базується на вирахуванні необхідних трудових ресурсів виходячи з норм виробітку, продуктивності праці на конкретних робочих місцях. У випадку впровадження комплексів нової техніки й технології ці розрахунки виробляються по проектах експлуатаційної документації. Цей підхід найбільш прийнятний при прогнозуванні потреб у фахівцях для галузей соціальної сфери й сфери послуг. Головною умовою, що забезпечує можливість використання першого підходу, є принципова нормованість робіт на основі загальних обсягів послуг, що надаються, і їхніх одиничних обсягів стосовно одного фахівця (норматив навантаження). Очевидно, що розглянутий підхід повною мірою ставиться лише до бюджетного сектора, де застосовуються директивно встановлені нормативи. У комерційному секторі потреба у фахівцях визначається платоспроможним попитом населення на відповідні послуги.

Другий підхід, який включає елементи нормативного, динамічного підходів та експертної оцінки, ґрунтується на аналізі тенденцій зміни насиченості фахівцями галузей економіки, реалізується у вигляді розрахунку частки фахівців різного рівня освіти в загальній чисельності

працюючих. Він доцільний для галузей матеріального виробництва, де нормативний підхід (особливо в умовах ринку) ускладнений. При цьому розрахунки виправдано проводити роздільно по кожній галузі економіки. По оцінках фахівців, визначити значення коефіцієнта насиченості можна або шляхом екстраполяції, або на підставі аналога.

Третій підхід характеризується наявністю програм розвитку та застосування досвідного підходу. Він будується на оцінках тенденцій зміни інтегрованих економічних показників та базується на використанні наступних документів:

- прогнози по галузях економіки;
- регіональні й галузеві програми й прогнози розвитку галузей матеріального виробництва;
- регіональні й галузеві програми конверсії оборонних підприємств;
- дані найбільш великих підприємств - споживачів фахівців про перспективи свого розвитку;
- програми розвитку діяльності підприємств і організацій системи життєзабезпечення (енергетика, транспорт і тощо);
- програми й прогнози служб зайнятості про передбачуване вивільнення працівників на підприємствах і в організаціях;
- програми приватизації й розвитку малого бізнесу.

Із зазначених джерел інформації відбираються узагальнені економічні показники, що органічно корелюють із показниками чисельності фахівців (вартісний обсяг зробленої протягом року продукції в цілому й у розрахунку на 1 фахівця; обсяг виплаченої заробітної плати в цілому й у розрахунку на 1 фахівця й т.д.). Визначення значення цих показників у перспективі здійснюється методами екстраполяції, моделювання, експертних оцінок або різних їхніх сполучень.

Четвертий підхід – динамічний – опирається на аналіз тенденцій змін техніко-економічних показників, використовує багатofакторні економіко-математичні моделі (кореляційно-регресійний аналіз). Моделювання відбувається на основі створення інформаційно-нормативної бази даних по техніко-економічних, демографічних і нормативно-довідкових показниках.

Сутність прогнозу зводиться до визначення руху зайнятості фахівців залежно від зміни цих показників. Оскільки розглянутий підхід заснований на кореляції кадрових структур з основними техніко-економічними показниками в ретроспективі й прогнозуванні стану цих структур на перспективу, відбувається рішення зворотного завдання (від техніко-економічних показників до кадрової структури). Очевидно, що при цьому можливі перекошування, зв'язані зі сформованими деформаціями в кадровому складі.

Регресійний аналіз відібраних показників дозволяє будувати кореляційно-регресійну модель потреби у фахівцях, що використовується для оцінки на інтервалі прогнозування з урахуванням очікуваних значень техніко-економічних показників у прогнозованому періоді.

Очевидно, що розглянутий підхід доцільний в умовах стійких станів системи затребуваності праці фахівців.

П'ятий підхід – розрахунковий – застосовується, в основному, як метод еталонного зразка (наприклад, міжнародних зіставлень). Очевидно, що існують певні соціально-економічні процеси, характерні тією чи іншою мірою для всіх економік.

Для приклада можна виділити такі макрозміни в структурі зайнятості, які відбувалися в ті або інші періоди у всіх країнах з ринковою економікою:

- перерозподіл зайнятості з галузей матеріального виробництва в сферу послуг (з первинного і вторинного сектору - у третинний);
- перерозподіл зайнятості із третинного сектору - у четвертинний (послуги державного сектору економіки);
- професіоналізація посередницьких функцій;
- перехід від індустріального типу зайнятості до інформаційного й ін.

Разом з тим, по оцінках фахівців, для економіки метод еталонного зразка не завжди прийнятний до застосування, оскільки він орієнтований на позитивну економічну динаміку (одночасний ріст ВВП і частки зайнятих у сфері послуг). В Україні ж з 1992 р. відбувалося падіння ВВП аж до 1999 р. при одночасному розширенні сфери послуг.

План і ринок мають за мету досягнення збалансованості між виробництвом та ресурсами, попитом і пропозицією. Тому протиставляти план і ринок неправомірно. Планування розвитку людських ресурсів є складовою плану соціально-економічного розвитку держави на певний період [2, с.135].

Висновки

Таким чином, можна констатувати, що методи й методики, які використовуються в цей час прогнозування ринку праці не повною мірою відповідають вимогам компактності, надійності й оперативності, а отже, не можуть забезпечити необхідний інструментарій для формування замовлення на професійну освіту на рівні регіонів.

В умовах функціонування будівельної галузі регіону в умовах ринкової економіки однією з важливих проблем є розробка методів виявлення реальної потреби регіону у фахівцях будівельного профілю як одного з комплексу завдань - ресурсного забезпечення інвестиційних ініціатив регіону. Вирішення цього комплексу завдань необхідно й для перспективного планування виробничо-господарської діяльності організацій, що здійснюють підготовку таких фахівців.

Література

1. Зуев В. М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования: Научно-практическое пособие / В. М. Зуев, П. Н. Новиков. М., 1999. - С. 46.
2. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. - К.: Кондор, 2003. - 224 с.

Гончарова Лада Олександрівна – асистент кафедри "Менеджмент організацій" Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Науковий напрям: управління кадровими ресурсами.

Вольська Олена Михайлівна – доцент кафедри "Менеджмент організацій" Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Науковий напрям: інвестиційна привабливість регіону.

Гончарова Лада Александровна – ассистент кафедры "Менеджмент организаций" Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: управление кадровыми ресурсами.

Вольская Елена Михайловна – доцент кафедры "Менеджмент организаций" Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: инвестиционная привлекательность региона.

Goncharova Lada Aleksandrovna is an Assistant lecturer of department "Management of organization" Donbas National Academy of Civil Engineering and Architectures. Scientific research: management of personnel.

Volskaya Helena Mihailovna is an Associate Professor of department "Management of organization" Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific research: investment attractiveness of the region.