

СИСТЕМА СТРАТЕГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ

THE SYSTEM OF STRATEGIC ENSURING THE BALANCE OF THE LOCAL LABOR MARKET

Дружиніна В.В.
доктор економічних наук,
професор кафедри туризму,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського

У статті визначено основні елементи системи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці – інформаційної бази, яка дасть змогу підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень за рахунок збору, передачі та обробки інформації щодо поточного стану ринку праці для досягнення основної його мети – підвищення ефективної зайнятості населення за рахунок забезпечення збалансованості місцевого ринку праці. Розроблено матрицю інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці.

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

В статье определены основные элементы системы стратегического обеспечения сбалансированности местного рынка труда – информационной базы, которая позволит повысить степень обоснованности управленческих решений за счет сбора, передачи и обработки информации о текущем состоянии рынка труда для достижения основной его цели – повышения эффективной занятости населения за счет обеспечения сбалансированности местного рынка труда. Разработана матрица информационного взаимодействия между основными участниками рынка труда.

Ключевые слова: местный рынок труда, сбалансированность, информационная база, контроль, причинно-следственные взаимосвязи.

The article defines the main elements of the system of strategic ensuring the balance of the local labor market – the information base, which will increase the degree of validity of management decisions by collecting, transferring and processing information about the current state of the labor market in order to achieve its main goal – to increase effective employment of the population by ensuring a balance local labor market. Has been developed a matrix of information interaction between the main participants of the labor market.

Keywords: local labor market, balance, information base, control, cause-and-effect relationship.

Постановка проблеми. Головною функцією стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці є вироблення рішень і контроль за їх виконанням. Саме формування стратегічних імперативів та завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку праці дає можливість розглядати управління місцевим ринком праці як інформаційний процес, тобто сукупність послідовних дій (операцій), що відбуваються відносно інформації (у вигляді даних, відомостей, фактів, ідей, гіпотез, теорій тощо), для отримання певного результату (досягнення мети). Процес управління місцевим ринком праці – це комплекс узгоджених, прийнятих і реалізованих рішень, спрямованих на досягнення збалансованості попиту та пропозиції місцевого ринку праці. Вироблення кожного з таких рішень має бути інформаційно забез-

печеним. Відсутність необхідної і достовірної інформації ускладнює прийняття ефективних управлінських рішень на місцевому ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На визначення наукового підходу до вирішення окресленої проблеми вплинули роботи закордонних учених, які займаються дослідженням проблем інформаційної економіки, серед яких слід виокремити 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, приділяють увагу закордонні дослідники: А. Калініна [4], С. Рошцін [5]; інформаційному забезпеченню в системі статистичного

вивчення ринку праці приділяють увагу вітчизняні вчені-економісти: О. Волкова [6], А. Колот [7], Л. Черчик [8], О. Кремень [9]. Аналіз ступеня розробленості предметної області дослідження свідчить про недостатнє вивчення питання щодо формування інформаційної бази для контролю збалансованості місцевого ринку праці.

Постановка завдання. Мета статті полягає у формуванні системи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, яка спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості у перспективі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для успішного функціонування місцевого ринку праці, забезпечення його збалансованості необхідне створення реальної інформаційної бази. Весь потік інформації можна зобразити у вигляді логічного ланцюжка: вхідна інформація (пропозиція суб'єктів міста; відомості про вакантні та створені нові робочі місця; відомості про громадян міста, які звернулися до центру зайнятості та виявили бажання працевлаштуватися; нормативно-правові акти, що регулюють питання працевлаштування; довідкова інформація тощо) – інформаційна система оцінки стану та моніторингу місцевого ринку праці (накопичення та збереження інформації; аналіз стану місцевого ринку праці; визначення динаміки розвитку; визначення факторів, що позитивно та негативно впливають на місцевий ринок праці; прогнозування розвитку місцевого ринку праці) – вихідна інформація, яка відображає порівняння розрахункового показника збалансованості з нормативним показником ($P < PR$ – стимулювання попиту; $P = PR$ – відсутня необхідність управлінського впливу; $P > PR$ – стимулювання пропозиції).

Формування інформаційного потоку передбачає вибір суб'єктів та об'єктів інформаційного співробітництва на місцевому ринку праці, оптимізацію обсягу, якості структури одиниць інформації, розрахунок періоду і строку отримання або передачі даних [10, с. 94; 11, 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 різноманітною та функціональною. Ступінь взаємодії інформаційних каналів і учасників місцевого ринку праці представлений в табл. 1.

Призначення інформаційних каналів полягає у підтримці відповідності попиту та 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 та пропозиції робочої сили, потреби в обміні інформацією, партнерства на ринку праці, що сприяє підвищенню результативності процесу працевлаштування.

Сучасні механізми взаємодії учасників ринку праці сьогодні утворюють розрізнену систему інформаційного обміну, що робить ці заходи неефективними, і внаслідок цього основна мета формування збалансованого місцевого ринку праці не досягається. Основною проблемою є відсутність чіткого алгоритму передачі та обробки даних, пов'язаних з основними аспек-

Таблиця 1

Ступінь використання інформаційних каналів учасниками ринку праці

№	Учасник	Ступінь використання інформаційних каналів					
		Інтернет	Друковані видання	Телебачення та радіо	Дошки оголошення в ЦЗН, роботодавців	Заходи щодо сприяння зайнятості на місцевому ринку праці	Канали особистого спілкування
1	Роботодавець	Висока	Середня	Низька	Низька	Низька	Низька
2	Здобувач зайнятості	Висока	Середня	Низька	Низька	Низька	Низька
	незайнятості (у тому числі безробітні)	Висока	Низька	Ні	Ні	Ні	Низька
3	Центр зайнятості	Висока	Висока	Висока	Середня	Середня	Середня
4	Кадрові агентства	Середня	низкая	Ні	Висока	Висока	Ні
5	Кадрові агентства	Висока	Середня	Ні	Ні	Низька	Ні
6	Освітні заклади	Середня	Ні	Ні	Ні	Низька	Ні
6	Некомерційні об'єднання (профспілки)	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

тами функціонування місцевого ринку праці, між його учасниками. Для вирішення цієї проблеми пропонується алгоритм, що дає змогу усунути існуючі протиріччя і несистемність обміну інформацією, спрямованою на забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, зближення інтересів роботодавців і робочої сили [12]. Наведений алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці дасть можливість здійснювати контроль 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 разі забезпечується можливість проведення діагностики стану і динаміки місцевого ринку праці, отримання ефективних важелів впливу на господарську систему під час вирішення галузевих і територіальних управлінських завдань.

За узгодження інтересів роботодавців і робочої сили встановлюється той факт, що одні й ті самі учасники виступають як: носії інформації, її формування та подання; одержувачі інформації, її обробки та використання для прийняття рішень. Ступінь інформаційного обміну між учасниками місцевого ринку праці найбільш чітко простежується через матрицю взаємодії основних учасників місцевого ринку праці (табл. 2), яка спрямована на отримання і надання інформації, що сприяє підвищенню ефективності працевлаштування; практичні дії, спрямовані на покращення рівня інформаційного обміну та інформаційної взаємодії; усунення інформаційних пауз між учасниками ринку праці тощо.

Причинно-наслідкові взаємозв'язки цієї матриці встановлюються за механізмом визначення типу інформації, яку використовують учасники ринку праці для досягнення поставленої мети. Систематизуючи всю інформацію, можна виокремити шість основних її типів: α – інформація щодо існуючих вакансій, характеристика необхідних фахівців та ін.; β – інформація щодо потреб місцевого ринку праці, інформація щодо потреб в іноземній робочій силі, параметрах і рівні міграції та ін.; γ – надання резюме шукачами, інформація щодо характеру фахівця, його компетенцій і знань; η – інформація щодо навчальних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації трудових ресурсів, навчальні заклади; λ – програми, заходи, плани розвитку галузей економіки, програми соціально-економічного розвитку міста, що відображають і формують потреби в трудових ресурсах; μ – процедури узгодження, членство в професійних об'єднаннях, колективна участь у реалізації спільних заходів, спільна діяльність.

Класифікація інформації за типами дає змогу сформувати чіткі інформаційні потоки, спрямовані на вирішення завдань скорочення термінів працевлаштування, визначає повноту і досто-

вірність інформації, що сприяє ефективному функціонуванню учасників місцевого ринку праці. При цьому під ефективністю розуміється використання наданої інформації з метою підвищення конкурентоспроможності місцевого ринку праці. Учасник, який формує цю інформацію, не розпорошує свої сили на її збір і обробку великого обсягу інформації, іноді не представляє для учасників жодної цінності, а концентрує свої зусилля на тому, щоб зібрати у себе тільки ту інформацію, яка корисна і необхідна для досягнення поставлених завдань. Для інших учасників інформація, що надається в межах інформаційної взаємодії, дає змогу приймати обґрунтовані та збалансовані рішення, які укладаються в загальні тенденції розвитку ринку, усуваючи прогалини і дисбаланси на окремих локальних ринках праці, зменшуючи роз'єднаність між учасниками ринку праці.

Запропонований механізм обміну інформацією дає змогу підвищити ефективність процесів, що відбуваються на ринку праці, з погляду:

- розроблення комплексних програм розвитку територій, галузей, ринків; скорочення термінів пошуку роботи для здобувачів; скорочення термінів задоволення потреб у трудових ресурсах з боку роботодавців; зниження соціальної напруженості, скорочення рівня безробіття; покращення загальної економічної ситуації;

- визначення каналів інформації, яка використовується для обміну, передачі, що застосовуються учасниками ринку праці. На цьому етапі необхідно сформулювати групи інформаційних каналів, які могли б використовуватися для передачі інформації відповідно до розглянутої градації інформації. Для розробленої матриці пропонується використання таких інформаційних каналів: А – канали, що використовуються за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (Інтернет, мобільні засоби зв'язку та ін.); В – засоби масової інформації (друковані видання, центральне і міське телебачення, радіо та ін.); С – дошки оголошення; D – тематичні заходи (ярмарки вакансій, форуми і пр.); Е – канали особистісного спілкування.

Така класифікація інформаційних каналів дає змогу оптимізувати і підвищити ефективність доставки інформації до її споживачів (учасників ринку праці) залежно від місцевих умов, технічних можливостей тощо.

Таким чином, запропонована градація інформаційних каналів у сукупності з класифікацією типів інформації дасть змогу не тільки формувати і обмінюватися інформацією в необхідному обсязі, але і використовувати для цього найбільш продуктивні оптимальні засоби зв'язку. Це особливо актуально з причини нерівномірного розвитку зв'язку на території міста, вартісних параметрів використовуваних інформаційних каналів та існуючого охоплення аудиторії.

Взаємодія суб'єктів на місцевому ринку праці визначає досягнення мети кожного з них. Обмін

Таблиця 2

Матриця інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці

	Отримувачі інформації									
	Здобувачі			Роботодавці			Центр зайнятості	Кадрові агентства	Освітні заклади	Органи місцевого самоврядування
	Зайняті	Незайняті	Соціально незахищені категорії населення	Державні	Приватні крупні та середні	Приватні малі та індивідуальні підприємства				
Ініціатор інформації	Зайняті	Незайняті	Соціально незахищені категорії населення	Державні	Приватні крупні та середні	Приватні малі та індивідуальні підприємства	Центр зайнятості	Кадрові агентства	Освітні заклади	Органи місцевого самоврядування
	α; A, E	α; A, E	α; A, E	γ; A, D	γ; A, D	γ; A, D, E	γ; A	γ; A	π; A	-
	γ; A, E	α; γ; A	-	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D, E	γ; A, B, C, D	γ; A, B, D	π; A, B	γ; A
	-	-	-	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D	γ; A, B, C, D, E	γ; A, B, C, D	γ; A	π; A, D	γ; A
	α; A	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β; A, D	α, γ; A	π; A, D	β; A
	α; A	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β; A, D	α; A	π; A, D	β; A
	α; A, E	α; A, B, C, D, E	α; A, B, C, D	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β, λ, μ; A	β; A, D	α; A	π; A, D	β; A
	-	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	β, γ, λ; A, B, C, D	β, γ, λ; A, B, C, D	β, γ, λ; A, B, C, D	α, γ; A, D	α, γ; A	α; A	-
	α; A	α; A, B, C, D	α; A, B, C, D	γ; A, D	β, γ; A, D	β, γ; A, D	α, γ; A, D	α, γ; A	α; A	-
	π; A	π; A, D	π; A, D	π; A, D	π; A, D	π; A, D	β; A, D	-	-	α, γ, π; A
	-	-	-	β, λ; A, D	β, λ; A, D	β, λ; A, D	β; A, D	β; A, D	α, β, π, λ; A, D	λ, μ; A, D

Таблиця 3

Інформаційні джерела для аналізу місцевого ринку праці

Найменування форм	Індекс форми	Періодичність	Хто подає	Кому подає	Строк подання
Звіт з праці	1-ПВ	місячна	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
Звіт з праці	1-ПВ	квартальна	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи за переліком, установленим органами державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 7-го числа після звітного періоду
Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів	9-ДС	річна	Установи (організації), на працівників яких поширюється дія законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування»	Органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 8-го лютого після звітного року
Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання	6-ПВ	річна	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи за переліком, установленим органами державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 9 лютого після звітного року
Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників	7-ПВ	один раз на чотири роки	Юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики	Органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 31 березня після звітного року
Анкета вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності	1-ЕАН	місячна	Фахівці з інтерв'ювання	Проводять спеціально підготовлені працівники	протягом п'яти днів після завершення періоду польових робіт
Анкета домашнього господарства	2-ЕАН	місячна	Фахівці з інтерв'ювання	Проводять спеціально підготовлені працівники	протягом п'яти днів після завершення періоду польових робіт

даними може відбуватися не тільки між різними учасниками, а й між учасниками однієї групи (роботодавець з іншим роботодавцем тощо). Такий підхід забезпечує комплексність в обміні інформацією, дає змогу сформувати логічне ефективно розуміння загальної концепції інформаційної взаємодії.

У підсумку представлений алгоритм інформаційної взаємодії між основними учасниками 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 та програми, потреби у фахівцях, вимоги до трудових ресурсів, навчальні програми тощо 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.

Одержуваний соціально-економічний ефект для міста характеризується такими показниками, як прямий економічний ефект за рахунок збільшення прямих податкових відрахувань у бюджеті усіх рівнів від швидкого працевлаштування здобувача; непрямий економічний ефект за рахунок збільшення обсягів виробництва товарів, робіт, послуг; скорочення бюджетних витрат, пов'язаних зі сприянням зайнятості населення (в частині реалізації заходів із працевлаштування); скорочення виплат (допомог по безробіттю) непрацюючим громадянам, зареєстрованим у центрі зайнятості; соціальний ефект за рахунок зниження рівня безробіття і напруженості в місті; підвищення рівня збалансованості на місцевому ринку праці.

Інформаційна взаємодія учасників місцевого ринку праці за допомогою алгоритму його оцінки дає змогу визначити основні індикатори, які забезпечують підвищення рівня збалансованості місцевого ринку праці. Сукупність таких індикаторів доцільно навести у вигляді інфо-логічної карти, яка відображає процес трансформації результатів соціально-економічного розвитку місцевого ринку праці у фінансові результати. Проте інфо-логічна карта залишається носієм інформації в оцінці функціонування місцевого ринку праці загалом.

Але якщо для рівня держави, регіону, підприємства вже існує достатня інформаційна база для контролю досягнення поставленої мети, то для рівня міста така база практично відсутня. Особливо це стосується контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, чим і пояснюється вирішення наукового завдання формування інформаційної бази

щодо контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці.

Сьогодні 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 теоретичного та практичного розроблення, використання різноманітних методів та інструментарію контролю, рівнів контролю, ступеня ефективності та реалізації матеріалів контрольних заходів. Він необхідний для виявлення і вирішення проблем, що виникли раніше, перш 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, які згруповані в табл. 3; як відповідні інформаційні показники, аналіз яких може сформувати ефективні управлінські рішення; як сукупність заходів, спрямованих на формування стратегії і тактики розвитку місцевого ринку праці.

До якості інформації пред'являються такі вимоги, як оптимальність і повнота. Оптимум інформації означає, що вона повинна містити всі необхідні відомості за всіма параметрами, причому тільки необхідні відомості; об'єктивність, відповідність реальному стану справ, наявність у ній надійних, без спотворень, відомостей; точність, що характеризує ступінь деталізації інформації, її наближення до реального стану (табл. 3).

На основі розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці складена діаграма Ісікави (рис. 1), яка графічно відображає найбільш суттєві причинно-наслідкові взаємозв'язки між основними складниками місцевого ринку праці; пояснює ефект, що виникає у процесі досягнення мети.

Розроблена система показників місцевого ринку праці склалася під впливом соціально-економічних процесів – змін обсягів виробництва, обсягів інвестицій в економіку міста, демографічних та професійних факторів. Діяльність суб'єктів місцевого ринку праці реалізується у системі «взаємодія – співробітництво – партнерство» і спрямована 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 та виокремлення найважливіших причин, дія яких породжує конкретні наслідки та піддається управлінській функції – контролю, для проведення якого можна використовувати як показники 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 (P_c) до сукупної пропозиції (PP_c):

$$k_c = \frac{P_c}{PP_c}. \quad (1)$$

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 (P_n) та поточної пропозиції (PP_n).

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

$$k_n = \frac{Ч_{\text{Безз}}}{ВРМ}, \quad (2)$$

де $Ч_{\text{Безз}}$ – 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. За незначних обсягів зазначений показник може розраховуватися на 10 вільних робочих місць, вакантних посад.

Під час розгляду показників рівноваги на місцевому ринку праці важливого значення набуває перелік дефіцитних професій, який складається на підставі даних щодо тих професійних груп, для яких кількість незайнятих, що припадають на одну вакансію, менша 1, і вони 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 у конкретний момент часу. Накопичуючи ці відомості, необхідно скласти перелік дефіцитних професій у місті, які складаються за даними центру зайнятості, що далеко не завжди відображає стан справ на реальному місцевому ринку праці. Тому необхідно проводити постійні спостереження щодо вимог ринку до професійної підготовки робочої сили і відповідно коригувати перелік дефіцитних професій [13].

Як інтегральні показники 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_3^c), %:

$$I_3^c = \frac{PP_c - P_c}{P_c} \times 100, \quad (3)$$

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.

Економічна сутність показника I_3^c полягає в тому, що він характеризує зміну вакантних робочих місць за рахунок структурних зрушень на одну зайняту особу.

Рівень збалансованості сукупного місцевого ринку праці (I_3^c), %:

$$I_3^c = 100 - I_3^c$$

Або

$$I_3^c = 100 \% - \frac{PP_c - P_c}{P_c} \times 100. \quad (4)$$

Рівень незбалансованості поточного місцевого ринку праці (I_3^n), %:

$$I_3^n = \frac{PP_n - P_n}{P_n} \times 100, \quad (5)$$

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.

Економічна сутність рівня незбалансованості поточного місцевого ринку праці (I_3^n) досить проста та полягає в тому, що він показує зміну чисельності населення, яке знаходиться у пошуках роботи, на одну зайняту особу.

Рівень збалансованості поточного місцевого ринку праці (I_3^n), %:

$$I_3^n = 100 - I_3^n$$

або

$$I_3^n = 100 - \frac{PP_n - P_n}{P_n} \times 100. \quad (6)$$

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 дає змогу тримати під контролем усі соціально-трудова відносини міста [14, с. 300].

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

Якщо попит є більшим за пропозицію праці, то виникає 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-змінного графіка роботи підприємств міста.

Висновки. Підсумовуючи результати формування системи стратегічного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, можна дійти таких висновків: по-перше, формування стратегічних імперативів та завдань забезпечення збалансованості місцевого ринку праці

дає можливість розглядати управління місцевим ринком праці як інформаційний процес, тобто сукупність послідовних дій (операцій), що відбуваються стосовно інформації (у вигляді даних, відомостей, фактів, ідей, гіпотез, теорій тощо), для отримання певного результату (досягнення мети); по-друге, запропоновано алгоритм інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці (який забезпечує: скорочення державних витрат, спрямованих на реалізацію цільових програм сприяння зайнятості; забезпечення актуальною і своєчасною інформацією щодо реалізованих проектів та програм, потреб у фахівцях, вимог до трудових ресурсів, навчальних програм тощо 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); по-третє, розроблено матрицю інформаційної взаємодії між основними учасниками ринку праці. На основі розрахованих показників збалансованості місцевого ринку праці складено діаграму Ісікави, яка спрямована на узгодження інтересів суб'єктів ринку, організацію та реалізацію інформаційного забезпечення збалансованості місцевого ринку праці у стратегічній перспективі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

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. 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. Вестник ВолГУ. 2005. Серия 3. Вып. 9. С. 113–121.
5. Роцин С.Ю. Экономика труда : экономическая теория труда : учеб. пос. / 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-трудова відносина: 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 інформаційного складника у вирішенні проблем асиметричності розвитку ринку праці / Л.М. Черчик, О.В. Мисковець // Механізм регулювання економіки. 2008. № 4, Т. 21. С. 221–225.
9. Кремень О.І. Інформаційне забезпечення в системі статистичного вивчення зайнятості населення / О.І. Кремень // Економічний простір. № 24. 2009. С. 53–65.
10. Колядич О.І. Дослідження соціально-трудова взаємодії з позицій системного підходу / О.І. Колядич, С.Б. Погорелов // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : Збірник наукових праць. 2011. № 2. С. 91–98.
11. 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.
12. Дружиніна В.В. Інформаційна база для контролю забезпечення збалансованості місцевого ринку праці / В.В. Дружиніна // Економіка і право. 2014. № 1(38). С. 11–18.
13. Украинский В.Н. Экономическое пространство в зеркале территориальной экономики (о книге К. Курле и Б. Пекера «L'economie territoriale») / В.Н. Украинский // Пространственная экономика. 2014. № 2. С. 177–186.
14. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості: монографія / В.В. Дружиніна ; наук. ред. В.М. Василенко; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. Донецьк: Юго-Восток, 2014. 366 с.