

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ



Розробник: Герасименко Юлія Сергіївна, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, докторка економічних наук, доцентка



Актуальність курсу визначається необхідністю дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці в зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин в умовах повоєнного відновлення України. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, зачіпаючи інтереси передусім роботодавців та найманих кваліфікованих робітників.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу

4. Зміст електронного навчального курсу за темами
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ



У соціально орієнтованій ринковій економіці трудові й соціальні процеси не просто тісно взаємо переплітаються – вони стають одним цілим. Праця людини завжди була суспільним, соціальним явищем. Але у зв'язку з розвитком економіки і суспільства, науково-технічним прогресом та трудової діяльності людей набувають дедалі більшого, а нерідко і домінуючого значення порівняно з суто економічними аспектами. Особливо актуальним дані питання мають стати у період повоєнного відновлення України.

Ефективне вирішення проблем та практичних завдань щодо розподілу кваліфікацій можливе за умови творчого використання наукових досягнень у галузі ринку праці, що досліджує систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців. Це обумовило актуальність ґрунтовного вивчення ринку праці кваліфікованих працівників.



Актуальність курсу визначається необхідністю дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці в зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин в умовах повоєнного відновлення України. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси передусім роботодавців та найманих кваліфікованих робітників.



Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.



Завдання курсу:

– оновлення та систематизація знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової агресії РФ;

- підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо впливу кваліфікації робітників на рівень оплати праці та зайнятості, прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України;
- набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольно-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного курсу. У соціально орієнтованій ринковій економіці трудові й соціальні процеси не просто тісно взаємо переплітаються – вони стають одним цілим. Праця людини завжди була суспільним, соціальним явищем. Але у зв'язку з розвитком економіки і суспільства, науково-технічним прогресом та трудової діяльності людей набувають дедалі більшого, а нерідко і домінуючого значення порівняно з суто економічними аспектами. Особливо актуальним дані питання мають стати у період повоєнного відновлення України.

Ефективне вирішення проблем та практичних завдань щодо розподілу кваліфікацій можливе за умови творчого використання наукових досягнень у галузі ринку праці, що досліджує систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит

на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців. Це обумовило актуальність ґрунтовного вивчення ринку праці кваліфікованих працівників.



Актуальність курсу визначається необхідністю дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці в зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин в умовах повоєнного відновлення України. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси передусім роботодавців та найманих кваліфікованих робітників.



Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової агресії РФ;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо впливу кваліфікації робітників на рівень оплати праці та зайнятості, прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України;
- набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне
забезпечення



Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача, тести, методичні рекомендації) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

**Профіль Типової освітньої програми електронного курсу
«ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ
НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО
ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ»**

Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту		
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти		
А	Мета		
	Оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.		
В	Характеристика типової програми		
1.	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="338 1361 852 1704">Функціональна спрямованість</td> <td data-bbox="852 1361 1495 1704">Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України</td> </tr> </table>	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України
Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України		
2.	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="338 1704 852 2047">Фокус Типової програми</td> <td data-bbox="852 1704 1495 2047">Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-</td> </tr> </table>	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-
Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-		

		методичному рівні із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оновлення та систематизація знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової агресії РФ; – підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо впливу кваліфікації робітників на рівень оплати праці та зайнятості, прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України; – набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання,</p>

		завдання для самостійної роботи, тести).
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
Д	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою

		програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
Е	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	<i>андрагогічна компетентність</i> – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії; <i>професійно-педагогічна</i> – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб'єктів освітнього процесу закладів професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до

		<p>вибору оптимальних прийомів, методів та форм навчання, застосування інноваційних технологій на основі володіння технологіями створення сприятливих умов для навчального процесу.</p> <p>інноваційна – здатність педагога забезпечувати використання інновацій у освітньому процесі, поглиблювати спеціальні теоретичні знання з педагогічної інноватики, розвивати вміння ефективного застосування інноваційних педагогічних технологій на практиці через систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога;</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.</p>
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	- оновлення та систематизації знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової

		<p>агресії рф;</p> <ul style="list-style-type: none"> - розуміння розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України; - особливості формування ринку праці кваліфікованих робітничих кадрів; - впливу кваліфікації робітників на рівень оплати та зайнятості; - набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України; - проводити державне обстеження складу, структури робочої сили та визначення рівня безробіття населення; - розрізняти вплив рівня освіти працівників на рівень оплати праці та якість отриманих послуг; - прогнозувати вплив рівня освіти на рівень та якість життя домогосподарств
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
<p>Ключові слова</p> <p>Ринок праці трудовий потенціал, робоча сила, трудові ресурси, кваліфікація робітників, інфраструктура ринку праці, трудовий потенціал.</p>		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семинар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семинарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції				
Тема 1. Особливості формування ринку праці кваліфікованих робітничих кадрів в Україні		2	2	2							
Тема 2. Вплив кваліфікації робітників на рівень оплати та зайнятості.		2	2		2						
Тема 3 Соціальний статус кваліфікованих робітників в Україні.		2	2		2						
<i>Разом</i>		6	6	2	4						

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ



1. Типологія державної класифікації робітників в Україні.
2. Методика збирання та особливості оприлюднення звітності щодо якості робочої сили Комітетом статистики України.

3. Файл мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили» як джерело статистичної інформації щодо ринку праці кваліфікованих працівників.

Література: 2, 4, 6, 9, 13.

1. Типологія державної класифікації робітників в Україні.



Система професійної класифікації України визначається Національним класифікатором України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327. Класифікатор професій сприяє єдиному державному підходу до класифікації існуючих та нових професій і робіт на основі кваліфікаційних вимог та приведенню національної класифікації у відповідність до міжнародних стандартів.

У Класифікаторі професій професійні назви робіт наводяться з дотриманням норм українського правопису та стилю ділового мовлення, придатного для службових документів, з використанням усталеної лексики, наявної в академічних словниках.

За основу Класифікатора професій прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), рекомендовану Міжнародною конференцією статистики праці Міжнародного бюро праці для застосування при розробленні документів з професійної класифікації, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікатор професій передбачає класифікацію професійних назв робіт (професій, посад, занять) за ієрархією Міжнародної стандартної класифікації занять (за розділами, підрозділами, класами, підкласами та групами).

Професійні назви робіт (професії, посади, заняття), що містяться в Класифікаторі, згруповано у розділи, підрозділи, класи, групи, залежно від характеру виконуваних робіт та кваліфікацій (рівня освіти, спеціалізації).

Тобто, кожній професійній назві роботи (професії, посаді, заняттю) присвоєно код, який за 4-ма знаками відповідає Міжнародній класифікації та використовується зарубіжними кадровими службами при визначенні професійної кваліфікації легальних українських трудових мігрантів та працездатних емігрантів.

Структура Класифікатора професій складається з таких розділів (частин): Вступна частина (розділи: Сфера застосування; Загальні положення; Основні положення; Опис розділів класифікації професій); Додаток А (систематизація професій за кодами); Додаток Б (систематизація професій за абеткою); Додаток В (похідні слова й механізм утворення деталізованих назв професій).

Відповідно до Розділу 4 „Описання розділів класифікації професій” Класифікатора професійні назви робіт, що містяться у Класифікаторі професій, за певними професійними ознаками розподілені на дев’ять розділів, а саме: перший – „Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)”;

другий – „Професіонали”;

третій – „Фахівці”;

четвертий – „Технічні службовці”;

п’ятий – „Працівники сфери торгівлі та послуг”;

шостий – „Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства”;

сьомий – „Кваліфіковані робітники з інструментом”;

восьмий – „Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин” та дев’ятий – „Найпростіші професії”.



Кваліфікація – це Професійна кваліфікація. У багатьох сферах життя часто можна почути про наявність або відсутність будь-якої кваліфікації. Із статті можна дізнатися, що кваліфікація – це поняття дуже широке і навіть його термін має два основних перекладу.

З англійської мови термін перекладається як «якість», що означає ступінь проявляються переваг. В більш стародавньому перекладі (з латинської) слово "кваліфікація" – це поєднання слів «який» і «робити». Інакше кажучи, наскільки добре те, що робиться.

Залежно від області застосування, термін означає оцінку рівня якості або ж передбачені рівні. Кваліфікація – це досить широке поняття. Існують різні її типи, які виділяються залежно від сфери застосування:

- в освіті це – рівень підготовки тих, хто закінчив навчальний заклад (середня або вища);
- в трудових відносинах – рівень прояву професійних якостей, ступінь придатності до певним вимогам;
- у спорті – попередні (відбіркові змагання);
- у кримінальному праві – оцінка конкретного суспільно-небезпечного діяння.

Крім поділу за сферою застосування розрізняють кваліфікацію працівника і роботи.

Для працівника кваліфікація – це ступінь його навченості в професійному сенсі. Іншими словами, це рівень його підготовки, наявність досвіду, теоретичних і практичних навичок для виконання певного виду діяльності. Найчастіше кваліфікація встановлюється у вигляді категорії або розряду.



Працівник має право пройти курси підвищення кваліфікації і отримати після цього більш високу категорію або розряд. Від цього підвищиться і його заробітна плата. Але якщо співробітник не зможе підтвердити наявну категорію,

роботодавець буде мати право знизити її і навіть розірвати трудовий договір. Процедура визначення рівня підготовки професіонала має свої особливості в кожній окремій країні. Вони прописані в трудовому законодавстві.

Дана характеристика встановлюється залежно від ступеня складності, відповідальності працівника під час виконання трудових обов'язків. Визначається вона відповідно з існуючими записами про тарифно-кваліфікаційних розрядах, які відносяться до конкретної спеціалізації.

Що таке кваліфікація роботи і чому вона важлива? Нею користуються при встановленні тарифних ставок і окладів, від яких нараховується заробітна плата. Простими словами, від кваліфікації залежить оплата праці.



Професійна кваліфікація – так називають професійну підготовку працівника, якому належить виконувати певний вид діяльності. Робота вимагає тієї чи іншої кваліфікації, що визначається залежно від її передбачуваної складності і необхідної якості виконання. Найчастіше існують наступні ступені:

- початкова професійна освіта дозволяє бути робочим;
- середня освіта – техніком;
- вища – спеціалістом.

Серед робочих спеціальностей існує 6 розрядів, які прописані в спеціальній сітці. Як правило, професійні училища випускають робочих 3-4 розряду. Для педагогів існує своя сітка. Так після закінчення вищого навчального закладу педагог вступає на посаду фахівцем і працює без категорії. Далі він може підвищити її до 2-ї, 1-ї, вищої. Останньої кваліфікаційної щаблем у педагогіці є категорія вчитель-методист. У службовців своя сітка. Вона складається з 18 розрядів. Не варто забувати, що в реальних умовах праці кваліфікація по сітці не завжди відповідає справжньому майстерності. Крім підвищення кваліфікації у працівника має бути почуття відповідальності, професійного обов'язку, громадянська зрілість.

Стисло зупинимося хоча б на тих класифікаціях, які відносяться до робітничих кадрів.

ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень.

Професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, записами та опрацюванням цифрових даних, обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування,

операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо).

До цього розділу належать професії, до яких може бути застосований рівень кваліфікації "молодший спеціаліст", а також професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ТА ПОСЛУГ



До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг.

Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку, торгівлею тощо.

Більшість професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Ряд професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста.

КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ СІЛЬСЬКОГО ТА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВ, РИБОРозВЕДЕННЯ ТА РИБАЛЬСТВА



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу.

Професійні завдання полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, добуванні риби, її розведенні, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям.

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.

До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції.

Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

РОБІТНИКИ З ОБСЛУГОВУВАННЯ, ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА КОНТРОЛЮВАННЯ ЗА РОБОТОЮ ТЕХНОЛОГІЧНОГО УСТАТКУВАННЯ, СКЛАДАННЯ УСТАТКУВАННЯ ТА МАШИН



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування, машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання.

Професійні завдання охоплюють розроблення корисних копалин, нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами, пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів.

Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ



Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями.

Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо.

Для виконання професійних завдань досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

2. Методика збирання та особливості оприлюднення звітності щодо якості робочої сили Комітетом статистики України.



Метою проведення обстеження робочої сили (далі – ОРС) є отримання даних щодо складу та структури робочої сили, вимірювання обсягів зайнятості населення та напрямів діяльності населення, а також визначення рівня

безробіття населення. У 1995–1998рр. обстеження проводилося раз на рік, 1999–2003рр. – щоквартально, в останньому місяці кожного кварталу, а із січня 2004р. впроваджене в практику постійної роботи органів державної статистики зі щомісячною періодичністю. Базою проведення ОРС виступає сукупність домогосподарств, відібраних у всіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах. Щомісячний обсяг вибіркової сукупності домогосподарств формується з урахуванням схеми ротації, за якою кожне відібране домогосподарство перебуває у вибірці 18 місяців та з урахуванням схеми ротації обстежується 4 рази: опитується впродовж двох кварталів (у відповідних місяцях кварталу), потім перерва два квартали, після чого ще два квартали обстежується (у відповідних місяцях). Обсяг щомісячної вибіркової сукупності домогосподарств становить 15,9 тис. (без тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Упродовж 2021р. було опитано 151,7 тис. респондентів віком 15 років і старше, що складає 0,48% постійного населення України зазначеного віку. Кількість проведених інтерв'ю становила 265,6 тис. З метою поширення вибірових даних на генеральну сукупність при побудові системи статистичних ваг були використані дані демографічної статистики станом на 01.01.2021 щодо кількості постійного населення віком 15 років і старше.

Місце проведення обстеження. ОРС проводиться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (фахівцями із інтерв'ювання) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15 років і старше, які проживають у відібраних домогосподарствах.

До домогосподарства відносять сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують і витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких з цих стосунків або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи.

Звітний період – обстежуваний тиждень (з понеділка по неділю), що включає 15 число місяця. **Опитування** розпочинається з тижня, який є наступним після звітного періоду, та триває 15 календарних днів. **Обстеженню підлягають** – члени одного домогосподарства віком 15 років і старше, які постійно проживають в цьому домогосподарстві (незалежно від наявності реєстрації та її характеру).

Обстеженню не підлягають:

Домогосподарства:

– які територіально розташовані: у зоні відчуження (І зона) та зоні безумовного (обов'язкового) відселення (ІІ зона) радіаційного забруднення внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС; на тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частині тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях;

– у яких усі особи молодші 15 років.

Особи, які належать до нижчезазначених категорій:

– студенти та учні (денної форми навчання) усіх закладів освіти, які проживають в іншій місцевості та підлягають опитуванню за місцем їхнього навчання;

– особи, які перебувають на військовій строковій службі (уключаючи осіб, які служать за контрактом), та особи, які перебувають в інституційних закладах (казармах, установах виконання покарань, закритих лікувальних закладах тощо);

– особи, які в період відвідування домогосподарства були тимчасово відсутні та їхнє повернення не очікується впродовж наступних 12 місяців

Для проведення ОРС виконуються такі роботи:

методологічного характеру:

– розробка, затвердження та тиражування звітно-статистичної документації, що включає анкети, вказівки для фахівця з інтерв'ювання, лист-запрошення для участі домогосподарств в обстеженні;

організаційного характеру:

– формування вибіркової сукупності домогосподарств;

– проведення інструктивних нарад з питань організації та методології проведення обстеження для працівників регіональних органів державної статистики;

– навчання фахівців із інтерв'ювання з проведення обстеження;

– здійснення роз'яснювальної роботи серед населення;

– збір інформації шляхом безпосереднього опитування громадян за місцем їх постійного проживання;

– уточнення списків осіб, які проживають у відібраних для обстеження домогосподарствах;

– контроль роботи фахівців із інтерв'ювання. Після завершення збору інформації від населення (домогосподарств) здійснюється її обробка на територіальному та державному рівнях (відповідно до технологічної програми державних статистичних спостережень).

На територіальному рівні здійснюється:

- контроль повноти та правильності заповнення статистичних формулярів;
- кодування інформації;
- уведення даних у ПЕОМ за допомогою програмного забезпечення з одночасним проведенням арифметичного та логічного контролів;
- формування бази даних по регіону та її логічний контроль;
- побудова окремих вихідних таблиць;
- передача файлів первинних даних для подальшої обробки на державному рівні.

На державному рівні проводиться:

- узагальнення та логічний контроль бази даних обстеження;
- побудова окремих вихідних таблиць;
- розрахунок вагових коефіцієнтів для поширення результатів на генеральну сукупність та розрахунок на їх основі оцінок показників;
- розрахунок характеристик надійності оцінок показників;
- побудова таблиць для публікацій і аналітичних матеріалів;
- підготовка файлу анонімних мікроданих за показниками щодо робочої сили.

3. Файл мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили» як джерело статистичної інформації щодо ринку праці кваліфікованих працівників.



Державною службою статистики України було проведене статистичне обстеження робочої сили з питань економічної активності та підготовлено файл анонімних мікроданих для публічного використання, який має назву: «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили за 2021 рік» .

Було здійснено опитування 151,7 тис. осіб у віці 15 років і старше, що входили до складу 88,1 тис. домогосподарств. По кожній особі наведено 21 змінну, з яких 17 змінних є її характеристиками, тобто окремих людей.

У файл по складу та структурі робочої сили включено наступні змінні:

- Вікова група (років).
- Стать.
- Витрат домогосподарств.
- Сімейний стан.
- Рівень освіти.

- Спеціальність за дипломом.
- Статус робочої сили.
- Тип зайнятості.
- Причини незайнятості безробітних.

Основні визначення та поняття щодо статусу участі населення в складі робочої сили, розроблені на основі стандартів МОП (Міжнародна організація праці), передбачених Резолюцією щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили (далі – Резолюція), прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) у жовтні 2013 року. За результатами обстеження робочої сили все населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили розподіляється на такі категорії:

- 1) зайняті;
- 2) безробітні;
- 3) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили).

Усі три вищезазначені категорії є взаємовиключними та вичерпними. При опитуванні населення під час ОРС пріоритет надається категорії "зайняті" по відношенню до двох наступних категорій, а категорії "безробітні" – до осіб, які не входять до складу робочої сили. Тобто, спочатку визначається зайняте населення, потім – безробітне населення і на останньому етапі – особи, які не входять до складу робочої сили. Структуру населення за статусом участі в робочій силі та її недовикористання представлено на схемі, наведеній нижче.



Структуру населення за статусом участі в робочій силі та її недовикористання

Робоча сила (до 2019р. – економічно активне населення) – це населення обох статей у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які впродовж обстежуваного тижня забезпечували пропозицію робочої сили на ринку праці. Зайняті та безробітні в сумі складають робочу силу.

Розподіл робочої сили за професійними групами здійснюється на основі Класифікатора професій (далі – КП), затвердженого та введеного в дію наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010р. № 327. Основні методологічні визначення та поняття Basic methodological definitions and concepts Основні визначення та поняття щодо статусу участі населення в складі робочої сили, розроблені на основі стандартів МОП, передбачених Резолюцією щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили (далі – Резолюція), прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) у жовтні 2013 року. За результатами обстеження робочої сили все населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили розподіляється на такі категорії: 1) зайняті; Зазначений класифікатор побудований відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій 1988р. (ISCO–88) у частині концептуальних положень, структурної побудови та головних характеристик професійних угруповань.

Рівень участі населення в робочій силі (до 2019р. – рівень економічної активності населення) визначається як відношення (у відсотках) кількості робочої сили у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до

всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Зайнятими вважають осіб у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які:

– працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вираженні, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

– були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Рівень зайнятості населення розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється на основі Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2010 (КВЕД–2010), яка гармонізована з Класифікацією видів економічної діяльності Європейського Союзу (NACE Rev.2 – 2006).

Неформальна зайнятість охоплює неформальні робочі місця на підприємствах як формального, так і неформального секторів. Керівні принципи щодо статистичного визначення неформальної зайнятості були прийняті на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці у 2003р. З урахуванням положень цього документа, а також відповідно до Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення, затверджених наказом Держстату від 23.01.2013 № 16, до неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення:

– зайняті на підприємствах неформального сектору (незарєєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо);

– безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору;

– наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного).

Статус в зайнятості визначається на основі Міжнародної класифікації статусу в зайнятості (МКСЗ-93), розробленої відповідно до рекомендацій 15-ї Міжнародної конференції статистиків праці (січень 1993р.).

Працюючі за наймом (наймані працівники) – особи, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією

підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності.

Працюючі не за наймом – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками тощо. До таких осіб відносяться:

- роботодавці;
- самозайняті;
- безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – особи, які працюють самостійно або з одним або з декількома діловими партнерами на власному підприємстві (у власній справі) і в цій якості наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві працівників.

Самозайняті – особи, які працюють самостійно або з одним або декількома діловими партнерами здійснюючи діяльність, що приносить дохід, і не наймають працівників на постійній основі.

Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич.

Тимчасово відсутні на роботі – особи, які вже працювали на своїй поточній роботі, але знаходились не на роботі впродовж короткого облікового періоду (тижня), та зберігали зв'язок зі своїм робочим місцем під час відсутності. Зв'язок з робочим місцем установлюється на основі причини відсутності та з урахуванням певних умов, зокрема можливості отримання винагороди та/або загальної тривалості відсутності на роботі. До таких причин належать: відсутність через непрацездатність, спричинену хворобою або травмою, святкові дні, канікули, щорічна відпустка, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку згідно з чинним законодавством тощо.

Середня тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу надається у вимірі фактично відпрацьованих годин на тиждень у середньому на одну зайняту особу. Показник розраховується для всіх зайнятих, крім осіб, які були тимчасово відсутні на роботі або працювали в особистому селянському господарстві.

Безробітні (за методологією МОП) – особи у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які одночасно відповідають трьом основним умовам:

- не мали роботи (прибуткового заняття);
- активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4–х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом зазначеного періоду з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з

метою отримання оплати або доходу. До категорії безробітних відносяться також особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до робочої сили зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень довготривалого безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які шукали роботу 12 місяців і більше, до робочої сили зазначеного віку.

Середня тривалість пошуку роботи (середня тривалість безробіття) надається у вимірі середньої кількості місяців тривалості пошуку роботи на одного безробітного. Розрахунок показника здійснюється на основі формули середньої арифметичної зваженої.

Особи, які не входять до складу робочої сили (до 2019р. – економічно неактивне населення) – особи у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які впродовж обстежуваного тижня не відносилися ні до зайнятого, ні до безробітного населення.

Ця категорія за рівнем зв'язку з ринком праці може бути класифікована так:

- шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів (через непрацездатність, через навчання (учні, студенти), через виконання домашніх обов'язків, інше);

- бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу (наприклад, особи, які зневірились у пошуках роботи; не знали, де і як шукати роботу; вважали, що для них немає підходящого місця роботи тощо);

- не бажають працювати, тому що не мають необхідності.

Перші дві категорії відносяться до **потенційної робочої сили** – незайняте населення, яке впродовж обстежуваного тижня не входило до складу робочої сили, але при цьому різними способами висловлювало своє бажання отримати роботу.

Частка осіб, які не входять до складу робочої сили, визначається як відношення (у відсотках) кількості осіб у віці 15 років і старше, які не входять до складу робочої сили, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень безробіття з урахуванням потенційної робочої сили розраховується як відношення кількості безробітного населення з урахуванням потенційної робочої сили до кількості робочої сили, до якої включено кількість потенційної робочої сили.

Недовикористання робочої сили – це невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом на неї, в результаті чого виникає потреба населення у робочих місцях. Недовикористана робоча сила визначається як сума кількості осіб з неповною зайнятістю, пов'язаною з

тривалістю робочого часу, безробітного населення та потенційної робочої сили.

Рівень недовикористання робочої сили розраховується як відношення (у відсотках) кількості недовикористаної робочої сили до кількості робочої сили, з урахуванням потенційної робочої сили.

Молодь у віці 15–24 роки, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок – це безробітні у віці 15–24 роки (за методологією МОП) та особи, які не входять до складу робочої сили, у віці 15–24 роки, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок.

Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній кількості осіб у віці 15–24 роки – це відношення (у відсотках) кількості молоді у віці 15–24 роки, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки розраховується як відношення (у відсотках) кількості населення у віці 15–70 років, яке проходило будь-яке навчання впродовж останніх чотирьох тижнів, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

До осіб працездатного віку, в рамках обстеження робочої сили, до 2012р. віднесені жінки у віці 15–54 років та чоловіки віком 15–59 років. Відповідно до Закону України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи”, до населення працездатного віку у 2012 р. включено жінок віком 55 років, у 2013р. – жінок віком 56 років, у 2014 р. – жінок віком 57 років, у 2015 р. – жінок віком 58 років, з 2016 р. – жінок віком 59 років.

Відповідно до Закону України "Про освіту" від 5 вересня 2017р. № 2145-VIII (зі змінами) (далі – Закон) введено нові рівні освіти, які відповідають освітнім рівням, визначеним Міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО 2011). Починаючи з 2019р., збір цієї інформації за програмою ОРС здійснюється відповідно до зазначених змін. Для здійснення порівнянь даних за 2019–2021 рр. щодо показників за рівнями освіти з відповідною інформацією за попередні роки використовується класифікація рівнів освіти, яка діяла до прийняття вищезазначеного Закону.

Відповідність рівнів освіти відповідно до Закону України «Про освіту»
від 1991 року до 2017 року

Код освітнього рівня за МСКО	Рівень освіти відповідно до Закону України "Про освіту" від 5 вересня 2017 року	Рівень освіти відповідно до Закону України "Про освіту" від 23 травня 1991 року (зі змінами)
8	Науковий рівень вищої освіти	Повна вища
	Третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти	
7	Другий (магістерський) рівень вищої освіти	
6	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти	Базова вища
5	Початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти	Неповна вища
4	Професійна (професійно-технічна) освіта	Професійно-технічна
3	Профільна середня	Повна загальна середня
2	Базова середня	Базова загальна середня
1	Початкова	Початкова загальна

ТЕМА 2. ВПЛИВ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ НА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ТА ЗАЙНЯТОСТІ



Питання для обговорення семінарського заняття

1. Особливості формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України.
2. Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження.
3. Результати оцінки впливу рівня освіти на якість життя населення.
4. Вплив рівня витрат на освіту на формування доходів дорослого населення.

Література: 1, 5, 6, 10, 14.

1. Особливості формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України.



Державною службою статистики України було проведене статистичне обстеження за основними показниками щодо доходів, витрат та умов життя: "Анонімні мікродані по домогосподарствах". Метою зазначеного обстеження є отримання даних щодо соціально-демографічних характеристик домогосподарств, структури їх витрат та ресурсів, а також для комплексного дослідження рівня матеріального добробуту різних соціальних груп населення.

Було проведене опитування 7614 домогосподарства (16,2 тис. осіб).

У файл по домогосподарствах включено змінні щодо:

- доходів та ресурсів,

- окремих соціально-демографічних характеристик домогосподарств,
- витрат домогосподарств,
- споживання домогосподарствами продуктів харчування,
- окремих характеристик житла,
- наявності товарів тривалого користування,
- самооцінки респондентами рівня своїх доходів тощо.

У файл по особах включено змінні щодо:

- Віку;
- Статі;
- Рівня освіти;
- Соціально-економічного статусу особи;
- Індивідуальних доходів;
- Окремих характеристик рівня доступності медичних послуг;
- Самооцінки респондентами доступності окремих товарів та послуг;
- Доступу до інтернету тощо.

Формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України має свої особливості, які впливають на якість та надійність отриманих результатів. Основні аспекти цього процесу включають такі етапи та особливості:

1. **Планування обстеження.** Визначення мети дослідження, обсягу вибірки, методології інтерв'ю, визначення критеріїв вибору респондентів та інші аспекти планування дослідження є ключовими кроками у формуванні статистичних даних.

2. **Вибірка.** Важливо враховувати різноманітні фактори при формуванні вибірки, щоб вона була репрезентативною для всього населення. Специфічно для України може бути важливим враховувати географічні, соціокультурні та інші фактори.

3. **Анкетування і опитування.** Проведення опитувань респондентів зазвичай вимагає підготовки інструкцій, тренування опитувачів і використання стандартизованих методів збору даних.

4. **Обробка і аналіз даних.** Отримані дані повинні бути систематизовані, оброблені та піддані статистичному аналізу. Для цього використовуються спеціалізовані програми і методи.

5. **Інтерпретація і публікація результатів.** Після аналізу дані повинні бути інтерпретовані і публікувані в зрозумілій формі, щоб надати суспільству можливість оцінити результати дослідження.

6. **Забезпечення конфіденційності і етики.** Під час збору та обробки даних важливо дотримуватися етичних стандартів та забезпечувати конфіденційність інформації про респондентів.

7. **Урахування особливостей культурного та політичного контексту.** Україна має свої особливості, які можуть впливати на соціологічні дослідження, такі як історичні події, соціальні зміни та політична ситуація. Ці фактори повинні враховуватися при обстеженні.

Формування статистичних даних в результаті соціологічного обстеження вимагає точності, об'єктивності та врахування всіх контекстуальних особливостей для отримання надійних та репрезентативних результатів.

2. Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження.



Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження грають важливу роль у вивченні та аналізі соціальних явищ і процесів. Декілька основних статистичних методів, які використовуються для обробки даних соціологічного обстеження:

1. **Описова статистика.** Цей метод включає в себе розрахунок основних статистичних характеристик даних, таких як середнє арифметичне, медіана, мода, дисперсія, стандартне відхилення і т. д. Описова статистика допомагає отримати загальне уявлення про розподіл даних та їхні основні характеристики.

2. **Кореляційний аналіз.** Цей метод використовується для визначення взаємозв'язків між двома або більше змінними. Кореляція може бути позитивною (коли збільшення однієї змінної супроводжується збільшенням іншої) або негативною (коли збільшення однієї змінної супроводжується зменшенням іншої). Кореляційний аналіз допомагає встановити, чи існує статистична зв'язок між змінними.

3. **Регресійний аналіз.** Регресія дозволяє вивчати природу та силу зв'язку між залежною змінною та однією або кількома незалежними змінними. Цей метод дозволяє прогнозувати значення залежної змінної на основі незалежних.

4. **Аналіз дисперсії (ANOVA).** ANOVA використовується для визначення, чи є статистично значущі різниці серед більш ніж двох груп. Вона дозволяє визначити, чи існують статистичні відмінності між середніми значеннями різних груп.

5. **Аналіз часових рядів.** Цей метод використовується для вивчення змін у даних в залежності від часу. Він дозволяє виявити тренди, сезонність та інші закономірності у динаміці даних соціологічного обстеження.

6. **Факторний аналіз.** Цей метод допомагає визначити вплив різних факторів (змінних) на результати дослідження. Він може бути корисним для ідентифікації ключових факторів, які впливають на певні соціальні явища.

7. **Логістична регресія.** Цей метод використовується для моделювання й прогнозування ймовірності настання подій або результатів, що мають бінарний характер (наприклад, так/ні).

8. **Кластерний аналіз.** Цей метод дозволяє групувати спостереження в кластери або групи на основі схожості між ними. Він може бути корисним для класифікації соціальних явищ або груп.

Використання цих статистичних методів допомагає аналізувати та розуміти складні соціальні явища та взаємозв'язки в соціологічних дослідженнях. Важливо враховувати специфіку конкретного дослідження та використовувати методи, які найкраще відповідають його цілям і завданням.

Одним із головних інструментів обробки даних соціологічного дослідження є статистика — наука про те, як збирати, обробляти, аналізувати та інтерпретувати дані про масові явища і процеси. Традиційно виділяють дві основні функції статистики - описову і аналітичну (пояснюючу).

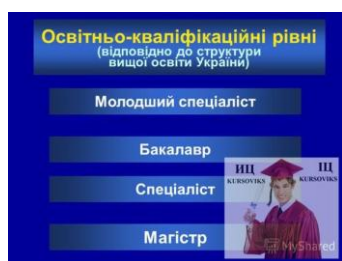
Методи описової статистики застосовують для одержання відомостей про велику сукупність об'єктів. З ними пов'язують і поняття обробки даних.

Методи аналітичної статистики використовують для перевірки гіпотез про природу сил, які діють в сукупностях, що вивчаються, за допомогою аналізу причинно-причинних зв'язків між вимірювальними проявами цих сил.

За допомогою такого розділу статистики як статистичний висновок соціологи узагальнюють результати вибіркового дослідження на генеральну сукупність. Його додатки можна застосувати як при обробці, так і при аналізі даних. При обробці даних використовуються головним чином методи статистичного оцінювання для вирахування помилки вибірки і побудові довірчих інтервалів. В аналізі даних найчастіше застосовуються всілякі процедури перевірки гіпотез.

Методи описової і аналітичної статистики можуть застосовуватися як «вручну» (в тому числі за допомогою калькуляторів), так і за допомогою комп'ютерів. Враховуючи, що методика обробки даних вручну подається в будь-якому підручнику статистики, зупинимось на питаннях комп'ютерної обробки і аналізу даних.

3. Результати оцінки впливу рівня освіти на якість життя населення.



Оцінка впливу рівня освіти на якість життя населення є складною та багатогранною задачею, і результати такої оцінки можуть залежати від численних факторів і методів дослідження. Можливі результатів, які можна отримати в ході такої оцінки:

1. Позитивний вплив освіти. Дослідження підтверджують, що рівень освіти має позитивний вплив на різні аспекти якості життя, такі як дохід, здоров'я, доступ до роботи, культурні можливості тощо. Це вказує на важливість інвестування в освіту як спосіб покращення життя населення.

2. Залежність від конкретних аспектів освіти. Результати показують, що вплив освіти різний для різних аспектів якості життя. Наприклад, освіта може мати сильний вплив на дохід, але менший вплив на здоров'я.

3. **Специфічні фактори.** Оцінка може виявити, що вплив освіти на якість життя залежить від інших факторів, таких як регіон, стать, вік, сімейний стан тощо. Наприклад, освіта може мати більший вплив на дохід для одних груп населення і менший для інших.

4. **Соціокультурні аспекти.** Дослідження враховують соціокультурні аспекти, такі як рівень освіти і культурні практики, і вказувати на вплив освіти на культурну різноманітність та активність у громадянському житті.

5. **Застосування політичних рішень.** Результати можуть служити підставою для прийняття політичних рішень та інвестицій в освіту з метою покращення якості життя населення.

Важливо пам'ятати, що результати дослідження повинні бути об'єктивними і базуватися на надійних даних і статистичних методах. Крім того, вони повинні бути інтерпретовані з обережністю і враховувати всі можливі фактори, що можуть впливати на відносини між рівнем освіти і якістю життя.

Розподіл респондентів за рівнем освіти по регіонам в Україні у 2021 році

Регіон	Вища освіта (повна, базова, неповна)	Середня освіта (повна, базова, початкова)	Не має початкової освіти, неписьменни й
Вінницька	212	303	32
Волинська	165	367	38
Дніпропетровська	230	408	29
Донецька	224	358	32
Житомирська	134	307	21
Закарпатська	125	257	20
Запорізька	219	384	18
Івано-Франківська	206	308	35
Київська (без м.Києва)	124	239	23
Кіровоградська	155	298	45
Луганська	313	449	32
Вінницька	212	303	32
Волинська	165	367	38
Дніпропетровська	230	408	29
Донецька	224	358	32
Миколаївська	239	453	30
Одеська	300	451	64
Полтавська	195	302	21
Рівненська	188	407	40

Сумська	221	335	31
Тернопільська	154	273	28
Харківська	181	311	19
Херсонська	251	462	30
Хмельницька	153	274	17

Розподіл респондентів за рівнем освіти по регіонам в Україні у 2021 році, тобто була загальна сукупність і вона була розподілена нами по регіонам України. В даній таблиці представлені всі регіони, в принципі можна сказати було 3 групи респондентів за рівнем освіти - вища освіта (повна, базова, неповна); середня освіта (повна, базова, початкова); не має початкової освіти, неписьменний, тобто в останній групі люди з різних причин, навіть, не отримали атестатт про середню освіту. Спостерігаємо тенденції, які дещо в тій або іншій мірі повторюються.

Наприклад, Вінницька і Житомирська області – середню освіту приблизно мали однаково по 300 респондентів, а вищу освіту по Житомирській області мала чомусь менша кількість респондентів. Важко сказати якими причинами це обумовлено. Хочеться окремо підкреслити, що респонденти, які приймали участь – це люди звичайного нормального населення по регіонам. І ми можемо потенційно можемо сказати, що чомусь люди з вищою освітою умовно кажучи мають меншу питому вагу в Житомирській області, ніж у Вінницькій. Питання – це проблема чи це так сталося, яке необхідно досліджувати. Можна сказати, що Вінницька область в даному випадку йде доволі на високому рівні.

Доречі, непогана ситуація не тільки у Вінницькій області, а і у Івано-Франківській області, де 308 респондентів були з середньою освітою, 206 з вищою і 35 неписьменні, тобто без середньою освітою – тут також непогана ситуація по регіону. А от Кіровоградська область також має проблеми, там 300 осіб майже із середньою освітою, тобто як і у Вінницькій області умовно кажучи, але з вищою лише 155. Непогана ситуація в Луганській області напередодні військових дій – серед них 449 осіб з середньою освітою і 300 з вищою освітою. Хоча сам регіон був не в кращому стані через військові дії.

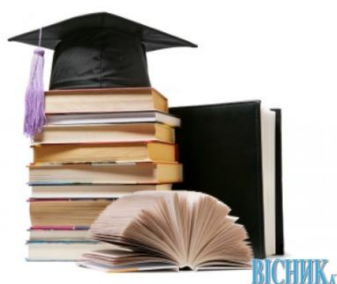
В Києві респондентів з вищою освітою набагато більше, ніж із середньою освітою – це така особливість столиці, як притягує до себе, така ситуація в Україні не часто зустрічається. В Черкаській області така ж сама ситуація – кількість респондентів з вищою освітою була більшою, ніж із середньою освітою.

По інших регіонах приблизно пропорція коливалася – кількість респондентів з вищою освітою, була вищою, ніж із середньою освітою.

Дане дослідження говорить про потенціал того чи іншого регіону з точки зору можливості реалізації кадрової політики, тобто люди з якою освітою будуть в тому або іншому регіоні. Відповідно це дає потенційну можливість роботодавцям планувати свої дії, тому що якщо людей більше з вищою освітою, то постає питання – яка це вища освіта? Взагалі це дає можливість замислитись, що саме даний регіон можливо представлений

краще ніж інші регіони з точки зору кадрового потенціалу з можливістю реалізації даної ситуації. Ось так можна аналізувати кожен область, це наша аналітична інформація, ми її отримали особисто із аналізу статистичних даних.

4. Вплив рівня витрат на освіту на формування доходів дорослого населення.



Рівень витрат на освіту може мати значущий вплив на формування доходів дорослого населення. Освіта вважається одним з основних факторів, що визначають можливості і доходи людей у подальшому житті. Важливі аспекти впливу витрат на освіту на доходи включають:

1. Збільшення можливостей зайнятості: Люди з вищою освітою, яка вимагала значних витрат, мають більше можливостей для зайнятості в різних галузях, включаючи високооплачувані професії. Вони частіше мають доступ до краще оплачуваних робочих місць і можуть підняти рівень свого доходу.

2. Рівень оплати праці: Люди з вищою освітою, як правило, мають можливість отримувати більше грошей за роботу, оскільки їхні навички та знання визнаються вище, і вони можуть займати кваліфікованіші посади.

3. Професійний розвиток: Витрати на освіту можуть сприяти індивідуальному професійному розвитку. Люди, які інвестували в свою освіту, зазвичай мають більше можливостей для кар'єрного зростання і покращення свого фінансового стану.

4. Підвищення рівня економічного розвитку: Витрати на освіту нації в цілому можуть впливати на її економічний розвиток. Країни, які інвестують у вищу освіту, часто розвиваються швидше, оскільки мають більше кваліфікованої робочої сили і більше можливостей для інновацій та технологічного розвитку.

5. Зменшення соціальних нерівностей: Витрати на освіту можуть сприяти зменшенню соціальних нерівностей, оскільки надають можливість доступу до вищої освіти більш широкому колу населення. Це може сприяти підвищенню доходів груп, які інакше мали б менше можливостей.

У великій мірі вплив витрат на освіту на доходи дорослого населення залежить від конкретного контексту країни та інших соціально-економічних факторів. Однак загалом можна стверджувати, що високий рівень витрат на освіту може бути інвестицією у підвищення доходів та економічний розвиток суспільства.

Вплив рівня освіти на величину доходів населення України у 2021 році, грн.

Рівень освіти	Дохід від зайнятості	Інші доходи	Всього
----------------------	-----------------------------	--------------------	---------------

Вища освіта (повна, базова, неповна)	224933	92218	317150
Середня освіта (повна, базова, початкова)	152685	67482	220167
Не має початкової освіти, неписьменни й		36787	36787

Було здійснений аналіз впливу рівня освіти на величину доходів населення України у 2021 році. Як же само рівень освіти дає можливість формувати доходи населенню України? Тут були три рівні освіти, який наводить Державний комітет статистики – вища освіта (повна, базова, неповна), середня освіта (повна, базова, початкова), не має початкової освіти, неписьменний. Дохід від зайнятості людей, які не мали освіти – вони його взагалі не зазначили, тобто це скоріше за все пенсіонери або люди, які не працюють. А дохід від зайнятості людей з вищою освітою був суттєво вищий ніж з середньою освітою. Інші доходи теж були, тобто це доходи від особистого господарства або інші не трудові доходи так звані. І ми бачимо, що в середньому величина доходу на 1 фізичну особу, тих людей які мали вищу освіту на домогосподарство – це 317 тис. грн. Людей із середньою освітою – середньорічна сума доходу становила 220 тис. грн., а не мали початкової освіти – 36 тис. грн.

Таким чином, ми можемо зробити висновки, що рівень освіти в цілому дозволяє виступати в якості базового елемента до збільшення рівня доходів працюючого населення.

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ



Питання для обговорення семінарського заняття

1. Особливості статистичної обробки файлу мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили».

2. Які особливості розподілу кваліфікованих робітників за територіями в Україні.

3. Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні.
Література: 3, 4, 5, 7, 8, 11, 15.

1. Особливості статистичної обробки файлу мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили».



Соціальний статус – це багатогалузеве поняття, складне поняття, тобто простіше сказати таким чином, яку мають кваліфікацію люди, які в них звички та особливості, чим вони цікавляться і таке інше. Статистична обробка файлу мікроданих за показниками щодо робочої сили є важливим завданням для аналізу ринку праці та вивчення трудових ринків. Основні кроки і особливості статистичної обробки такого файлу:

1. **Збір та очищення даних.** Спочатку необхідно зібрати дані про робочу силу, які можуть бути представлені у вигляді анонімних мікроданих. Дані можуть включати інформацію про зайнятість, безробіття, доходи, освіту, вік, стать тощо. При цьому важливо виявити та виправити помилки, а також запобігти витоків особистої інформації.

2. **Сегментація даних.** Для аналізу ринку праці можна розділити дані на різні сегменти, такі як вік, стать, освіта, регіон тощо. Це допоможе зрозуміти, як різні групи впливають на ринок праці.

3. **Агрегація даних.** Після сегментації даних можна провести агрегацію, обчисливши середні, медіани, стандартні відхилення та інші статистичні показники для кожного сегменту.

4. **Візуалізація даних.** Використовуйте графіки та діаграми для візуалізації результатів. Графіки можуть допомогти виявити залежності та тенденції у даних.

5. **Статистичний аналіз.** Використовуйте статистичні методи, такі як кореляція, регресія, t-критерій Стюдента тощо, для вивчення взаємозв'язків та статистичної значущості результатів.

6. **Моделювання даних.** Якщо це потрібно, можна створити моделі для прогнозування ринкових тенденцій або передбачення майбутнього стану ринку праці.

7. **Захист конфіденційності.** З огляду на анонімність мікроданих, важливо дотримуватися високих стандартів захисту конфіденційності та дотримуватися правил регулювання обробки особистих даних.

8. **Інтерпретація результатів.** Нарешті, інтерпретуйте отримані результати та надайте їм практичне значення для розуміння ринку праці та прийняття управлінських рішень.

Загальною метою статистичної обробки анонімних мікроданих щодо робочої сили є отримання інсайтів для покращення ефективності ринку праці, розвитку політики зайнятості та підвищення якості життя населення.

Для проведення ОРС побудовано загальнодержавну територіальну ймовірнісну вибірку неінституційних домогосподарств. Строк дії територіальної вибірки для обстеження становить п'ять років, а саме: січень 2019 р. – грудень 2023 р.

Процедура формування вибірки

Формування вибірки здійснюється на основі процедури стратифікованого багатоступеневого відбору. Загальна схема формування вибіркової сукупності домогосподарств наведена на рис. 2. Процедура формування вибірки складається з таких основних етапів:

- 1) виключення територій, що не можуть бути обстежені;
- 2) стратифікація генеральної сукупності;
- 3) відбір територіальних одиниць першого ступеня (ПТОВ - первинні територіальні одиниці вибірки: у міській місцевості – міста та селища міського типу, у сільській місцевості – населені пункти або групи населених пунктів);
- 4) відбір територіальних одиниць другого ступеня (ВТОВ - вторинні територіальні одиниці вибірки: у міській місцевості – виборча ділянка або група виборчих ділянок);
- 5) відбір домогосподарств.

При формуванні територіальної вибірки із загальної території України виключаються населені пункти, що розташовані у зоні відчуження (І зона) та зоні безумовного (обов'язкового) відселення (ІІ зона) радіаційного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи. Крім того, з територіальної вибірки виключено тимчасово окуповану територію Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганських областях. Стратифікація генеральної сукупності здійснюється з метою адекватного відображення у вибірці основних особливостей адміністративно-територіального поділу України, а також для забезпечення відбору з більш однорідних за основними характеристиками груп домогосподарств. Відповідно до цього при формуванні вибірки виділяються страти, які в межах кожного регіону відповідають містам і міськрадам з чисельністю населення 100 тис. осіб і більше (далі – страта "великі міста" регіону), містам, селищам міського типу, міськрадам і селищним радам з чисельністю населення менше 100 тис. осіб (далі страта "малі міста" регіону) і адміністративним районам сільської місцевості (далі – страти "райони" регіону). Таким чином, по Україні сформовано 49 страт по міській місцевості, і 464 страти по сільській місцевості. Розподіл обсягу вибірки за стратами здійснюється з урахуванням їх розміру (кількості населення в них) та необхідності забезпечення певного рівня надійності основних показників.

Формування та відбір первинних територіальних одиниць вибірки

На цьому етапі побудови вибірки здійснюється відбір міських та селищних рад по міській місцевості та сільських рад по сільській місцевості. Відібрані територіальні одиниці першого ступеня є первинними територіальними одиницями вибірки. У міській місцевості формування основи вибірки та відбір ПТОВ для проведення обстеження здійснюється в межах кожної страти "великі міста" та "малі міста" регіону окремо. При цьому як територіальні одиниці для відбору приймаються міста, селища міського типу, міські та селищні ради. Відбір ПТОВ у межах страт "великі міста" здійснюється з імовірністю, рівною одиниці (тобто до вибірки включаються всі такі міста та міськради з чисельністю 100 тисяч і більше осіб без відбору), а в межах страт "малі міста" – на основі механізму випадкового відбору з імовірністю, пропорційною розміру чисельності населення ПТОВ. Упорядкування територіальних одиниць у стратах "малі міста" здійснюється за зменшенням їх розміру. Це підвищує репрезентативність територіальної вибірки в аспекті представлення у неї різних за розміром малих міст.

Одночасно з відбором ПТОВ визначається кількість фахівців з інтерв'ювання та обсяг вибірки для проведення в них обстеження. За умовою проведення обстежень кожна ПТОВ страти "малі міста" обстежується одним фахівцем з інтерв'ювання.

У сільській місцевості формування основи вибірки та відбір ПТОВ для проведення обстеження здійснюється в межах кожної страти "райони", сформованої по сільській місцевості регіонів. При цьому як ПТОВ приймаються окремі сільські ради або їх групи, сформовані з урахуванням умови перевищення встановленої мінімальної загальної кількості домогосподарств.

Відбір ПТОВ у сільській місцевості в межах кожної страти здійснюється на основі механізму випадкового відбору з імовірністю пропорційною розміру – кількості домогосподарств у ПТОВ. При цьому для проведення обстеження ОРС у сільській місцевості відбирається одна з трьох ПТОВ, відібраних для проведення обстеження сільськогосподарської діяльності населення (ОСГД), за виключенням ПТОВ, сформованих із сільського населення, підпорядкованого міським (селищним) радам районного значення.

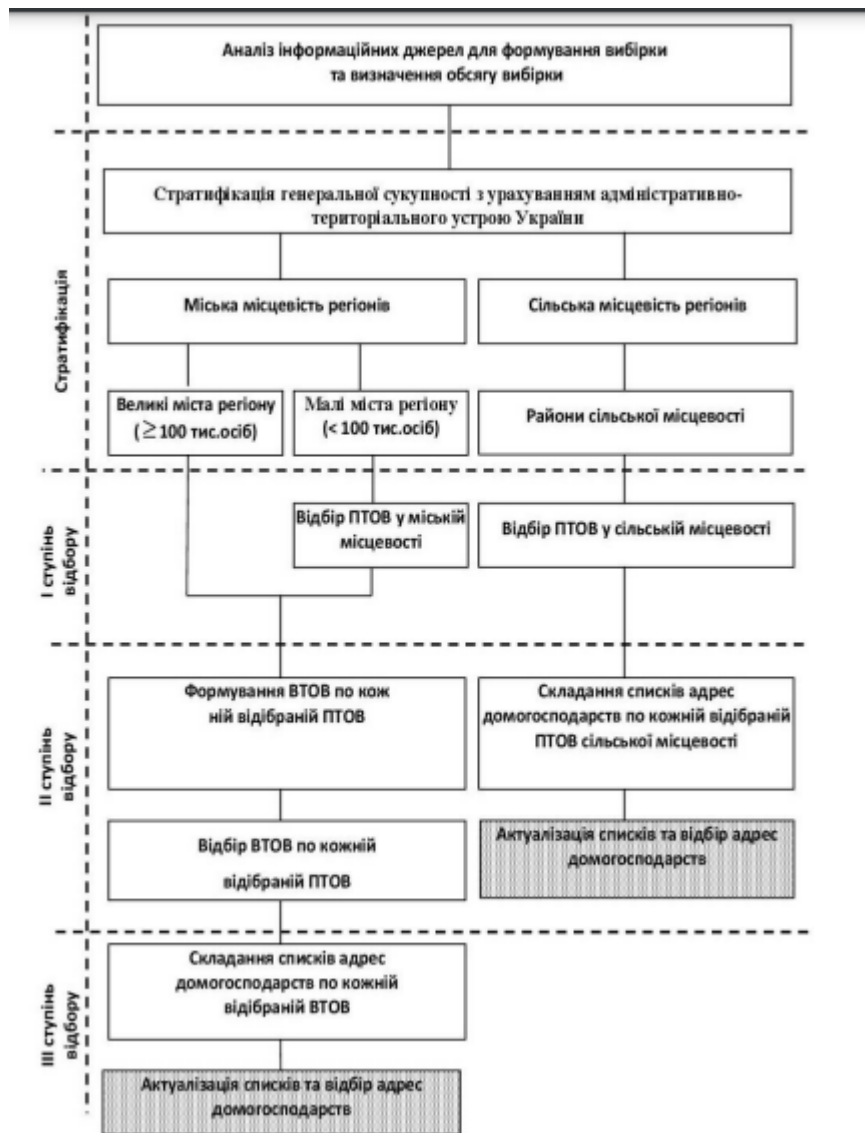


Схема формування вибірки для базових вибіркових обстежень населення (домогосподарств) у 2019–2023 рр.

Примітка. Сірим кольором виділені етапи формування вибірки, які реалізуються щорічно, а білим – етапи, які реалізуються один раз на п'ять років.

Формування та відбір вторинних територіальних одиниць вибірки

Формування та відбір вторинних територіальних одиниць вибірки (ВТОВ) є другим ступенем процедури формування вибіркової сукупності домогосподарств у міській місцевості. Формування та відбір ВТОВ здійснюється на регіональному рівні в межах кожної відібраної у міській місцевості ПТОВ один раз на весь строк дії територіальної вибірки.

Основою для формування ВТОВ у міській місцевості є інформаційно-аналітичні дані щодо розміщення та характеристики виборчих ділянок в окремих міських (селищних) радах України (максимально наближене за часом до моменту формування територіальної вибірки джерело інформації).

Відбір ВТОВ здійснюється на основі механізму випадкового відбору з імовірністю, пропорційною розміру (кількості населення). Для фахівця з інтерв'ювання у міській місцевості відбираються дві територіальні одиниці.

Відбір домогосподарств

На останньому етапі формування вибірки відбираються домогосподарства, у яких проживають особи віком 15 років і старше. Для цього по кожній ВТОВ у міській місцевості та по кожній ПТОВ у сільській місцевості формується основа вибірки – списки адрес домогосподарств. Домогосподарства відбираються з основи вибірки з використанням процедури систематичного відбору та з одночасним формуванням ротаційних груп відповідно до схеми ротації домогосподарств у вибірці.

Розглянемо відповідність розподілу робітників по професії за основним місцем роботи, тобто який люди мають диплом і де вони працюють.

Відповідність розподілу робітників по професії за основним місцем роботи у 2021 році в Україні

Спеціальності за дипломом	Законодавці, керівники	Професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери торгівлі та послуг	Кваліфіковані робітники сільського гоства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації	Інші професії
Менеджери (управителі) підприємств	17	47	48	51	80	3	18	27	28
Професіонали	51	17298	29	96	25	25	99	10	1979
Фахівці	16	544	89	91	41	41	17	20	4382
Технічні службовці	53	13	54	27	28	32	50	72	329
Працівники сфери торгівлі та послуг	16	24	82	23	42	21	29	25	2033
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	7	0	0	7	36	54	14	21	120
Кваліфіковані	31	18	24	20	17	40	63	16	4525

робітник з інструме нтом									
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	16	15	86	10	86	31	78	56	394
Не мають спеціальності	58	37	34	57	47	18	21	29	148

Виходячи з даних таблиці звернемо увагу, наприклад, на менеджерів – і ми бачимо, що вони працюють керівниками, а на другому місці в сфері торгівлі та послуг, є фахівці, технічні службовці. Професіонали ж працюють згідно з отриманим дипломом – «професіонали є професіоналами». Фахівці – також подібна ситуація – найбільше працюють за професією; є працівники сфери торгівлі та послуг, керівники, найпростіші професії, тобто отримання диплому ще не говорить про те, що людина буде працювати за ним. Технічні службовці – серед них є керівники і більша частина це технічні службовці; є працівники сфери торгівлі та послуг, робітники сільського господарства, робітники з обслуговування.

Серед таких спеціальностей: менеджери, професіонали, фахівці, технічні службовці є багато працівників серед найпростіших професій – це є свідченням того, що наша держава не може дати можливості реалізувати свої дипломи.

Наступне працівники сфери торгівлі – працювали по своєму диплому, на другому місці також найпростіші професії; порівняно з іншими позиціями саме ці дві категорії є найбільшими, тобто люди або знаходять себе або йдуть працювати у найпростіші професії. В даному випадку переважна більшість знайшла себе, і там є й інші спеціальності – і керівники і професіонали і фахівці. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – керівників серед них не дуже багато, є працівники сфери торгівлі, кваліфіковані робітники сільського господарства, але нажалі переважна більшість цієї професії саме найпростіші професії, тобто люди не працюють в сільському господарстві, а працюють десь там – це також проблема. Кваліфіковані робітники з інструментом – тут доречі реалізація непогана порівняно з іншими, тобто переважна більшість все ж таки

працює за фахом – більше 6000, але знову ж таки 4500 виявилися працівниками найпростіших професій, тобто не мало. Є люди, які займалися сферою торгівлі, це також є свідченням того, що люди не знайшли себе за фахом. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – тут практично професійна реалізація, хоча відносно. Але ми бачимо, що серед них є люди, які стали керівниками різного рівня, і професіоналами, і фахівцями. Майже 4000 працюють за найпростішими професіями, є й ті що працюють в сфері торгівлі.

І останні – це ті, що не мають спеціальності – є такі, що працювали керівниками, це як то кажуть можливо люди створили власний бізнес; і фахівці працюють і професіонали, але найбільше серед них це 14000, люди які мали найпростіші професії, майже 15000. Ось такий розподіл був по даній категорії.

2. Які особливості розподілу кваліфікованих робітників за територіями в Україні.



Розподіл кваліфікованих робітників за територіями в Україні може мати деякі особливості, які визначаються різними факторами, такими як економічний розвиток регіонів, доступність освіти, інфраструктура, галузева спеціалізація тощо. Ось деякі з них:

1. Регіональна економічна нерівність. В Україні існує значна регіональна економічна нерівність. Кваліфіковані робітники можуть концентруватися в більш розвинених регіонах, таких як Київ, Харків, Львів тощо, де є більше можливостей для заробітку та кар'єрного росту.

2. Освітні можливості. Розподіл кваліфікованих робітників також залежить від доступності якісної освіти. Регіони з великою кількістю вищих навчальних закладів і навчальних програм, які відповідають сучасним ринковим потребам, можуть привертати більше висококваліфікованих спеціалістів.

3. Галузева спеціалізація. Деякі регіони можуть бути спеціалізовані в певних галузях, що вимагають конкретних навичок та кваліфікацій. Наприклад, Львів відомий своєю ІТ-індустрією, тому багато ІТ-фахівців можуть працювати саме тут.

4. Інфраструктура та комфорт міста. Якість інфраструктури, якість життя та комфорт міста також можуть впливати на рішення кваліфікованих робітників про місце проживання і роботи. Міста з розвинутою інфраструктурою та високою якістю життя можуть привертати більше спеціалістів.

5. Доступ до робочих місць. Транспортна доступність і можливість зручного комутування до роботи може бути важливим фактором для розподілу робітників.

6. Географічне розташування підприємств. Місцезорозташування підприємств і офісів також грає важливу роль у розподілі кваліфікованих робітників. Підприємства можуть обирати регіони з відповідними умовами для розвитку бізнесу та доступністю робочої сили.

7. Демографічні фактори. Структура населення та демографічні процеси також впливають на розподіл робітників за територіями. Наприклад, деякі регіони можуть мати більший резерв кваліфікованих працівників через вищу народжуваність або міграцію.

Загалом, розподіл кваліфікованих робітників в Україні залежить від складної взаємодії численних факторів і може відрізнятися від регіону до регіону. Розуміння цих особливостей допомагає владі та бізнесу в розробці стратегій привертання та утримання кваліфікованих спеціалістів.

Розподіл робітників за типом території у 2021 році в Україні

Спеціальності за дипломом	Міська	Сільська
Менеджери (управителі) підприємств	543	95
Професіонали	38766	14064
Фахівці	28199	20067
Технічні службовці	1124	1139
Працівники сфери торгівлі та послуг	6548	7379
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	132	340
Кваліфіковані робітники з інструментом	14767	13205
Робітники з обслуговування,	8346	13978

експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування машин та		
Не мають спеціальності	35422	61453

Вирішили виділити на базі статистичної звітності та дослідити розподіл робітників за типом території у 2021 році в Україні, території у нас 2 – міська та сільська.

Нас в першу чергу цікавить: технічні службовці – розподіляються майже однаково, як на міській так і на сільській території. Що стосується працівників сфери торгівлі та послуг – тут в даному випадку переважають сільські території, трохи більше було працівників, ніж на міській території. Кваліфіковані робітники с/г та лісового господарств – тут очікувана ситуація, по-перше, їх менше, по-друге, те що переважна більшість цих робітників знаходяться саме на сільській території. Кваліфіковані робітники з інструментом – тут у нас серед респондентів, які були переважна більшість мала міське територіальне розташування. Що стосується міських територій – це професіонали, менеджери і фахівці, тобто люди, які з вищою освітою – вони переважно знаходяться у міських територіях. На сільських територіях, наприклад, робітники з обслуговування, експлуатації та контролю – вони переважно мешкають на сільській території, як і ті хто не мав спеціальності – їх дуже велика кількість, як ви бачите 35 тис. в містах і 61 тис. в селах – це дуже багато.

3. Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні.



Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні включає аналіз поточних тенденцій, а також розгляд можливих варіантів для поліпшення ситуації. Ось деякі ключові аспекти, які можуть вплинути на відновлення ринку праці в Україні:

1. **Економічний розвиток.** Відновлення ринку праці в Україні частково залежатиме від загального економічного розвитку країни. Зростання ВВП та

інших економічних показників може створити більше робочих місць та збільшити попит на працю.

2. **Інвестиції.** Привертання інвестицій, як зовнішніх, так і внутрішніх, може сприяти створенню нових підприємств та робочих місць. Державні програми підтримки бізнесу та інвестицій можуть бути важливими чинниками в цьому процесі.

3. **Освіта та навчання.** Розвиток освіти та навчання є важливими для підготовки кваліфікованих робітників. Вдосконалення освітніх програм та навичок, які відповідають потребам ринку праці, може поліпшити конкурентоспроможність працівників.

4. **Технологічні зміни.** Розвиток технологій може створювати нові можливості для ринку праці, але також призводить до автоматизації деяких робочих процесів. Освоєння нових технологій та перепідготовка працівників можуть бути важливими аспектами адаптації до цих змін.

5. **Демографічні тенденції.** Розуміння демографічних змін, таких як зміна складу населення, може допомогти у прогнозуванні потреб ринку праці та визначенні стратегій для привертання та утримання робочої сили.

6. **Політика зайнятості та соціальна підтримка.** Реалізація активної політики зайнятості, включаючи навчання, програми стимулювання та підтримки безробітних, може сприяти відновленню ринку праці та підвищенню зайнятості.

7. **Міграція робочої сили.** Міграція працівників в інші регіони або країни також може вплинути на ринок праці в Україні. Розгляд міжнародних можливостей та співпраця може стати частиною відновлення ринку праці.

8. **Підтримка малого та середнього бізнесу.** Малі та середні підприємства можуть створювати значну кількість робочих місць. Заохочення та підтримка розвитку цього сектору може сприяти відновленню ринку праці.

Прогнозування ринку праці - це складне завдання, і воно вимагає системного підходу та співпраці між урядом, бізнесом, освітніми установами та іншими зацікавленими сторонами. Передбачення змін на ринку праці допоможе вчасно реагувати на виклики та можливості, що виникають у змінному соціально-економічному середовищі.

Проблема безробіття в Україні, яка безпрецедентно загострилася через жорстоке вторгнення Росії, залишається актуальною і на другому році повномасштабної війни. Роботу втратили мільйони людей, що евакуювалися з нині окупованих територій та тих, де наразі ведуться бойові дії, а також ті українці, хто в пошуках безпеки виїхав за кордон, здебільшого це працездатні жінки.

Звісно, зараз ситуація на вітчизняному ринку праці є значно кращою, ніж рік тому. За цей час і бізнес, і люди змогли адаптуватися до важких реалій та налагодити роботу в нових місцях. Яка ситуація з працевлаштуванням спостерігається зараз?

За даними сайту з пошуку роботи Work.ua, на початку вторгнення кількість пропозицій роботи в країні впала більш як у 15 разів — зі 100 тисяч

до 6 тисяч вакансій. Попит шукачів на роботу зріс у п'ять разів — на одне робоче місце претендувало понад 100 українців, а за деякими популярними вакансіями доходило і до декількох сотень.

Що стосується кількості безробітних в Україні, то справжні цифри наразі невідомі. Станом на лютий цього року, у Державному центрі зайнятості було офіційно зареєстровано 156 тисяч безробітних українців. Але у Міністерстві економіки зазначають, що фактична кількість безробітних в Україні значно перевищує кількість офіційно зареєстрованих.

Як повідомила заступниця міністра економіки Тетяна Бережна, на кінець 2022 року в Україні було 2,6 мільйона безробітних, а у 2023 році прогнозується, що кількість безробітних осіб буде трохи більшою за 2,8 мільйона. Тому питання працевлаштування в країні є надзвичайно гострим.

У Work.ua повідомили, що активне відновлення ринку праці України почалось влітку.

«У червні 2022 року кількість вакансій зросла з 21 226 до 35 509 — на 67 відсотків, як порівняти з травнем, і досягла піку вже в жовтні — 56 719 вакансій. Ракетні обстріли критичної інфраструктури, що зумовили вимкнення електроенергії, суттєво вплинули на бізнес і призупинили зростання до кінця 2022 року», - повідомили аналітики компанії.

Найкращі темпи відновлення демонструє захід України – у деяких областях ситуація на ринку праці перевершила довоєнні показники (що пов'язано з релокацією підприємств з інших регіонів та припливом робочої сили – переселенців). У Київській області ринок праці відновився на 46 відсотків, у Чернігівській та Сумській областях – на 56 та 54 відсотки відповідно.

Трохи краща ситуація у центрі України – там рівень відновлення перевищив 70 відсотків. Очікувано гірша ситуація на півдні (у Миколаївській області ринок праці відновився на 38 відсотків, Запорізькій – 32 відсотки, Херсонській – 12 відсотків), ну а найгірші показники на сході, де окупована частина території та ведуться запеклі бої. Стосовно попиту на роботу, у Work.ua зазначили, що за рік повномасштабної війни кількість відгуків шукачів на одну вакансію впала в чотири рази.

«Роботу знайти стало простіше, проте ринок праці все ще належить роботодавцю», - наголошують у компанії.

За даними Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, з березня минулого року близько 600 тисяч українців повернулися до роботи. Станом на кінець 2022 року кількість найманих працівників за даними Реєстру застрахованих осіб становила 8,6 мільйона.

Українська влада, розуміючи важливість та необхідність забезпечити громадян роботою, з минулого року впровадила низку заходів і програм, що допомагають українцям працевлаштуватися. В тому числі деякі програми стимулюють відкриття нових бізнесів, які, в свою чергу, покликані створювати нові робочі місця та сплачувати податки, такі необхідні для державного бюджету.

Однією з таких програм є урядова ініціатива «Робота», яка передбачає надання безповоротних грантів на відкриття власної справи. Головна умова – створення робочих місць для працевлаштування якомога більшої кількості українців.

Державний центр зайнятості пропонує програму навчання для деяких категорій осіб, яка передбачає отримання спеціального ваучера, що дає право на перепідготовку або підготовку за іншою спеціальністю, підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця.

Такий ваучер видається центрами зайнятості особам, які не зареєстровані як безробітні, але відповідають певним вимогам. Так, право на таке навчання мають особи старші 45 років, що мають страховий стаж не менше 15 років та професійно-технічну або вищу освіту, особи, звільнені з військової служби (зокрема, після участі у проведенні антитерористичної операції), а також внутрішньо переміщені особи (ВПО).

Крім цього, уряд розширив перелік осіб, що мають право на отримання такого ваучера. Тепер до цього кола осіб включені захисники й захисниці вітчизни, громадяни, які отримали поранення, та люди з інвалідністю.

Уряд ухвалив Національну економічну стратегію, де прописаний план до 2030 року. Вона передбачає чотири кроки для розвитку бізнесу: створення фундаменту для розвитку бізнесу, розвитку ринку капіталу, секторальна інтервенція та поліпшення умов життя. Окрім того, створено спеціальний орган – Бюро економічної безпеки.

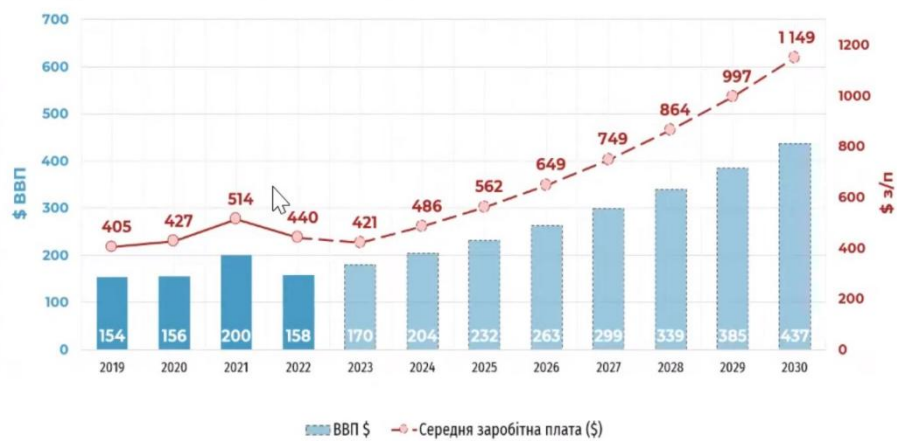
Що стосується створення фундаменту, там є перший блок – макроекономічна стабільність. Бізнесу дуже важливо розуміти стан публічних фінансів, розуміти здорові публічні фінанси. І уряд ухвалив бюджетну декларацію. Це найточніший, найреалістичніший державний документ на сьогодні.

Другий блок стосується ринків капіталу. Для цього був підписаний меморандум щодо створення фондового ринку.

Фондовий ринок зараз у нас практично відсутній. Формально він є, але він не такий, як має бути. Його необхідно розвивати. Чому? Тому що наступний етап – це розвиток пенсійної реформи, розвиток пенсійної системи. Зараз наш Пенсійний фонд навіть не хеджує валютні ризики. Тобто він не захищений навіть від коливань.

На сьогодні є вже перші прогнози як може розвиватися ситуація в разі успішного завершення війни хоча б в цьому році, на що ми дуже сподіваємося.

Тренд ВВП України (\$ млрд) та середньої заробітної плати (\$) до 2030 року



Є прогнози, які роблять різні агентства та міністерства. Ну і от, наприклад прогноз, який робить одна з консалтингових компаній «Економіка утлук» під назвою «Тренд ВВП України (млрд. \$) та середньої заробітної плати (\$) до 2030 року», яка вважає, що дійсно ми втратили немало в 2022 році порівняно з 2021 роком. Ви можете бачити валовий внутрішній продукт у 2021 році був 200 млрд. \$ і 514 \$ приблизно була середня заробітна плата. В 2022 році ВВП впав до 158 млрд. \$, а сер. заробітна плата до 440 \$. За прогнозами даного агентства ми можемо очікувати поступового зростання ВВП вже в поточному році, тобто 2023 році, хоча падіння заробітної плати буде продовжуватися, тобто в нас офіційно в бюджеті закладено зростання ВВП приблизно на 3 %, проте як його вимірювати – є номінальний, а є реальний доларовий внутрішній продукт – в даному випадку мова йде про доларовий внутрішній продукт.

Він закладається в даному агентстві на рівні 420 млрд. \$ у поточному році. Але вони допускають, що військові дії будуть завершені в цьому році і це дозволить вже почати стрімке зростання ВВП, відповідно і середньої з/п. на чому це базується? А базується це на тому, що Україна повинна і буде отримувати велику величину інвестицій – не будемо в даному випадку казати звідки вони прийдуть – вони можуть прийти як у вигляді репарація так і у вигляді інвестицій Світового банку, крім того підкреслюється, що ми повинні створити відповідне економічне середовище, тобто щоб інвестиції заходили, щоб у нас працювала прозора судова система, щоб були чіткі закони – це теж абсолютно як то кажуть під'єднується під дані прогнози і ми бачимо, що за нормальних умов, якщо це все буде, то ми вже в 2025 році отримаємо ВВП більше ніж у 2021 році, навіть у 2024 році може бути так, що ВВП саме у доларах у нас буде збільшено тому, що плануються великі інвестиції у відновлення України.

Те ж саме можете подивитися як планується збільшення заробітної плати у 2024 році – вона прогнозується на рівні 486 \$ - це менше ніж у 2021 році, а в 2025 році вже можлива ситуація, що вона буде більша, ніж була в 2021 році, тобто 562 \$; і так у них прогноз побудовано до 2030 року і дай Бог,

щоб у нас середня заробітна плата була більша 1000 \$. Це фактично рівень сьогоднішньої Польщі, але це дуже добрий показник і є до чого як то кажуть прагнути! Але це майбутнє! Тут головне що? Дане зростання можливе лише за умови нормального розвитку ринку праці України, тобто повернення тих робітників, які сьогодні опинилися закордоном або ще до військових дій виїхали, тобто Україні будуть потрібні висококваліфіковані працівники, і в першу чергу робітничих спеціальностей.

Яку ж ситуацію ми мали напередодні військових дій, тому що поки що інформації у нас немає, але ми знаємо, що до 8 млн. українців виїхали за кордон – це велика кількість. Там був різний контингент – діти, дорослі люди і кваліфіковані працівники, які там опинилися. Це окрема проблема повернення, вона прямо таки впирається в проблему рівня оплати праці і формування нормального способу життя суспільного середовища України після закінчення війни, щоб люди розумілися на тому навіщо їм повертатися до України.

Хотілося сказати, що ми можемо помилятися в своїх прогнозах або ситуаціях, які мали місце на ринку праці, на даних які надає Державна Служба статистики. Проводяться різні опитування домогосподарств, фізичних осіб, працівників даної служби – вони мають достовірність, тобто служба статистики проводить такі дослідження на десятках тисяч людей, навіть своїх працівників, і похибка там дуже-дуже маленька, тобто є люди які кажуть, що така статистика ні про що! Але з іншого боку люди відповідають на питання, вони зазначають свої доходи, витрати, свій соціальний статус. Дана сукупність дає нам можливість бути впевненими, що переважна більшість статистичної інформації, яку отримує державна служба статистики України – вона має надійний характер!



5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2

ВПЛИВ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ НА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ТА ЗАЙНЯТОСТІ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Особливості формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України.
2. Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження.
3. Результати оцінки впливу рівня освіти на якість життя населення.
4. Вплив рівня витрат на освіту на формування доходів дорослого населення.

Література: 1, 5, 6, 10, 14.

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Особливості статистичної обробки файлу мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили».
2. Які особливості розподілу кваліфікованих робітників за територіями в Україні.
3. Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні.

Література: 3, 4, 5, 7, 8, 11, 15.



Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 3.
2. Підібрати теми рефератів виходячи з інформації наведеної у презентації до теми 3.
3. Реферат повинен включати наступні елементи: постановку проблеми, аналіз ситуації у відповідності до обраної теми, висунення гіпотези по даній темі та її оцінку відповідності реальній ситуації. Прогноз можливого розвитку подій у період повоєнного відновлення України.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Що становить ринок праці та чим він відрізняється від інших ринків?
2. Назвіть основні елементи ринку праці.
3. Розкрийте зміст основних функцій ринку праці.
4. Дайте характеристику трудоворесурсної ситуації в Україні.

5. Охарактеризуйте населення як природну основу формування трудового потенціалу.



Питання для самоконтролю до теми 2

1. Проаналізуйте основні тенденції сучасного стану соціально-трудової сфери України.
2. Охарактеризуйте стан ринку праці України.
3. Які існують види групувань у соціальній та демографічній статистиці?
4. Що відбувається з рівнем оплати праці?
5. Розкрийте сутність екстенсивних та інтенсивних факторів, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу.
6. Назвіть умови виникнення та функціонування ринку праці.
7. Назвіть основні види ринку праці.



Питання для самоконтролю до теми 3

1. Охарактеризуйте структуру ринку праці.
2. Які ви знаєте закордонні моделі ринку праці?
3. Розкрийте зміст основних методів і заходів державного регулювання ринку праці.
4. Охарактеризуйте вікову структуру кваліфікованих робітників.
5. У чому полягає сутність побудови віково-статевих пірамід?

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ



1. Робоча сила в ринковій економіці – це:

- а) праця;
- б) товар;
- в) співробітники.

2. Відтворення робочої сили передбачає такі фази:

- а) виробництво, розподіл, участь, використання;
- б) споживання, використання, обмін, розподіл;
- в) виробництво, обмін, формування, споживання;

3. Об'єктом економіки праці є:

- а) робоча сила;
- б) економіка;
- в) праця;
- г) ресурси.

4. Якими ознаками характеризується сучасний стан соціально-трудової сфери України:

- а) збільшенням чисельності наявного населення України;

- б) зменшенням чисельності наявного населення України;
- в) зростанням середньомісячної номінальної заробітної плати;
- г) зменшенням середньомісячної номінальної заробітної плати;
- д) наявністю заборгованості із заробітної плати;
- е) відсутністю заборгованості із заробітної плати?

5. Основним завданням інфраструктури ринку праці є:

- а) поширення інформації,
- б) забезпечення підвищення гнучкості й ефективності функціонування ринку праці;
- в) професійне консультування й навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;
- г) розвиток і раціоналізація фінансування заходів щодо подолання бідності.

6. Залежно від співвідношення між попитом і пропозицією, розрізняють такі типи кон'юнктури ринку праці:

- а) працедефіцитну;
- б) праценадлишкову;
- в) ступеневу;
- г) рівноважну.

7. До інфраструктури ринку праці зараховують:

- а) законодавчо-нормативну базу функціонування ринку праці;
- б) систему норм і методів регулювання ринку праці;
- в) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального й місцевого рівня;
- г) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби суб'єктів господарювання країни, громадські організації.

8. Безробітними вважають особи, які:

- а) не мають прибуткового заняття;
- б) не мають належного рівня освіти;
- в) отримують пенсію;
- г) звільнені з підприємств, організацій;
- д) усі відповіді правильні.

9. Чим відрізняється реальна заробітна плата від номінальної:

- а) індексом споживчих цін;
- б) сумою готівки, отриманої на руки;
- в) лише формою нарахування?

10. Зазначена категорія населення за рівнем зв'язку з ринком праці може бути класифікована так:

- а) шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів;
- б) бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу (наприклад, особи, які зневірились у пошуках роботи; не знали, де і як шукати роботу; вважали, що для них немає підходящого місця роботи тощо);
- в) не бажають працювати, тому що не мають необхідності;
- г) усі відповіді правильні.

11. До складу зайнятого населення не включаються:

- а) учні на виробництві, стажисти, які працюють без оплати в грошовому або натуральному вираженні;
- б) особи, які проходять підготовку та перепідготовку в рамках програм сприяння зайнятості в той час, коли вони не беруть участь у виробничому процесі;
- в) особи, які отримують соціальні виплати, що не пов'язані з трудовою діяльністю в грошовому чи натуральному вираженні;
- г) особи із сезонною зайнятістю в період міжсезоння, якщо вони не виконують завдання чи обов'язки, пов'язані зі своєю роботою;
- д) особи, які звільнені на невизначений термін без гарантії на повернення на роботу в тій же економічній одиниці;
- е) усі відповіді правильні.

12. За статусом участі в складі робочої сили виділяються:

- а) зайняті;
- б) безробітні;
- в) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили);
- г) усі відповіді правильні.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ



Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Анонімні мікродані – це звітні дані, які можна отримати лише в агрегованому вигляді – для країни в цілому, області, іноді району або населеного пункту. Детальні масиви даних спостережень (мікродані), за рідкісними винятками.

Відтворення населення – це постійне поновлення його чисельності та структури як шляхом природної зміни поколінь, так і переходу одних структурних частин в інші.

Економічно пасивне населення – це люди, які перебувають на утриманні родини та суспільства (особи з інвалідністю I та II груп, а також особи працездатного віку, які не працюють, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах).

Населення – це сукупність людей, що природно історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя.

Очікуване довголіття – це оцінка тривалості майбутнього життя під час народження, яка визначається демографічними таблицями смертності.

Працездатний вік – це один з елементів умовної градації віку людини, зайнятої трудовою діяльністю.

Професійна працездатність – це здатність до конкретної праці, яка потребує спеціальних знань і вмінь.

Трудовий потенціал – це сучасні та майбутні трудові можливості, що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність державних та недержавних структур сприяння зайнятості населення, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій та фондів, які забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції в аспекті всіх складових частин структури ринку праці, що визначає ставку заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Попит на ринку праці – це обсяг і структура загальної потреби в робочій силі, забезпеченій реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ.

Недовикористання робочої сили – це невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом на неї, в результаті чого виникає потреба населення у робочих місцях.

Незайняте населення – це особи обох статей певного віку, які протягом обстежуваного тижня були безробітними або відносилися до осіб, які не входять до складу робочої сили.

Неформально зайняте населення – це особи, зайняті на підприємствах неформального сектору, безоплатно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору, а також наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору.

Робоче місце (робота) – це завдання та обов'язки, які виконує або повинна виконувати особа в інтересах однієї економічної одиниці. Термін "робоче місце" використовується щодо зайнятості, тобто трудової діяльності, що виконується в обмін за оплату чи прибуток. Особа може займати одне чи декілька робочих місць.

Робочий час – це час, пов'язаний із виробничою діяльністю і який вимірюється впродовж визначеного обстежуваного періоду.

Стажування – це освоєння особою нових технологій, організації праці чи нових досягнень безпосередньо на підприємствах чи в установах, де вони виникли чи практикуються, післядипломна практика спеціаліста, входження в

професію безпосередньо на робочому місці під керівництвом досвідченого працівника.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Герасименко Юлії Сергіївни за електронною поштою gerasimenkou04@gmail.com або у вайбер за номером +38-050-

597-25-49.

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА



1. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с. URL: <https://ir.vtei.edu.ua/g.php?f name=27218.pdf>

2. Волкова О.В. Ринок праці : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 624 с. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/184-rinok-prats-volkova-ov.html>

3. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/ekonom_pracy.pdf

4. Колот А.М., Герасименко О.О., Герасименко Г.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини у схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2017. 376 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c2f2409c-ba5c-446b-8843-b9d67818a5aa/content>

5. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с. URL: <http://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/Ekonomka-praczi-ta-socz.-vidnosini-Babenko-A.-G..pdf>

6. Грішнова О.А., Білик О.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум : навч. посіб. Київ : Знання, 2012. 286 с. URL: <https://znannia.com.ua/product/ekonomika-praci-ta-social4no15trudovi-vidnosini-praktikum-navch1-posib1-rekomendovano-mon-2-grishnova-olal-k16-20121-286-s16-tv1-pal16-8st1-20-pr191>

7. Звіт про результати діяльності Державної служби статистики України за 2022 рік [Електронний ресурс]. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2022/Zvit_derjstat_2022.pdf

8. Саріогло В.Г. Мікродані у соціально-економічних дослідженнях : монографія. Умань : Видавець «Сочінський М.М.», 2021. 296 с. URL: <https://www.idss.org.ua/arhiv/microdata.pdf>

9. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy>

10. Робоча сила України. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf

11. Ринок праці: зайнятість [Електронний ресурс]. URL: <https://ukrstat.gov.ua/imf/meta/Zayn.html>

12. Народжуваність в Україні може стати найнижчою у світі: чого чекати до 2030 року [Електронний ресурс]. URL: <https://tsn.ua/exclusive/pokaznik-narodzhuvanosti-v-ukrayini-mozhe-stati-naynizhchim-u-sviti-ekspertka-poyasnila-prichini-2417968.html>

13. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/lxiti>

14. Удовицька Є.А., Павленко Т.В., Лободзинська Т.П. Ринок праці: практикум : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Економіка праці та управління персоналом». Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 68 с. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36381/1/Rynok_pratsi_praktykum.pdf

15. Чернявська О.В. Ринок праці : нав. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. Київ : «Центр учбової літератури», 2013. 522 с. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Cherniavska.pdf

16. Шлях до нової роботи: як держава допомагає працевлаштуватися українцям у часи війни [Електронний ресурс]. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/shlyah-do-novoji-roboti-yak-derzhava-dopomagaye-pracevlashtuvatisya-ukrajincyam-u-chasi-viyni-12196341.html#id-1919586583>

17. Як виглядає ринок праці України під час війни [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://forbes.ua/news/propozitsiya-vpala-na-57-popit-na-16-yak-viglyadae-rinok-pratsi-ukraini-pid-chas-viyni-doslidzhennya-15122022-10526>