

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ ОБСЯГІВ ТА НАПРЯМІВ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ЗГІДНО З ПОТРЕБАМИ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Анотація. Проаналізовано професійну структуру ринку праці за показником «дефіцит кадрів та вакансій», Розглянуто існуючі методи прогнозування попиту на кваліфіковані кадри, зокрема аналіз тенденцій, аналіз коефіцієнтів, регресійний аналіз, Метод Delphi, аналіз сценаріїв. Показано, що на методі коефіцієнтів повинні базуватись методичні підходи щодо визначення відповідності обсягів та напрямів підготовки кадрів у закладах освіти відповідно до потреб регіональних ринків праці, запропоновано інтегральний коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції кадрів в якості основного критерію.

Ключові слова: ринок праці, статистична інформація про ринок праці, рамка кваліфікацій, професійна структура, обсяги та напрями підготовки кадрів у закладах освіти, прогнозування, метод коефіцієнтів, інтегральний коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції кадрів.

Рис. 2. Табл. 1. Форм. 7. Літ. 9.

JEL classification: H40, I21, J44.

Ринок освітніх послуг не готовий сьогодні повністю задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміни у їх потребах. Своєчасне виявлення майбутніх потреб у кваліфікаціях сприятиме плануванню у відповідні строки і забезпеченню надання послуг у сфері освіти і навчання.

Досліджуючи потреби у кваліфікаціях і вакансії в Україні, експерти з Міжнародної організації праці виділяють три етапи формування ринку праці у нашій країні. Так, на першому етапі (1991–1994 рр.) після переходу до ринкової економіки були створені нові робочі місця, кількість яких у 1,5–2 рази перевищувала кількість зареєстрованих безробітних, коефіцієнт навантаження на одне робоче місце становив 0,42–0,60. На другому етапі (1995–2001 рр.) відбувся дисбаланс на ринку праці: кіль-

кість безробітних почала перевищувати кількість вакансій, унаслідок чого рівень навантаження на одне робоче місце зріс до 30. У цей період відбувалось різке скорочення чисельності зайнятих у будівництві, промисловості, транспорті, освіті, культурі, мистецтві, науці. Третій етап, який розпочався в 2001 р. і триває досі – етап структурної перебудови – характеризується зменшенням питомої ваги найманих працівників та збільшенням частки тих, хто працює у секторі самостійної зайнятості [1].

Основним джерелом даних з ринку праці є статистична інформація, яка збирається Державною службою зайнятості. На думку експертів, статистика Державної служби зайнятості дуже фрагментарно відображає реальну ситуацію на ринку праці, не надаючи цілісної картини, оскільки оперує

низькооплачуваними вакансіями або такими, що потребують невисокої кваліфікації. На рис. 1 наведена професійна структура за найбільшою кількістю дефіциту кадрів за I півріччя 2017 р. Як видно, найбільша кількість вакансій на ринку праці спостерігається для найпростіших професій – робітників з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями (991 вакансія) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – операторів автоматичних та

напіваавтоматичних ліній верстатів та установок (812 вакансій).

На рис. 2 показана професійна структура за найбільшою кількістю дефіциту вакансій за I півріччя 2017 року, як видно, найбільш затребуваними спеціальностями є оператор котельні та підсобний робітник, для яких характерна низька пропозиція вакансій.

Така ситуація свідчить про суттєвий дисбаланс на ринку праці, якому бракує в першу чергу досвічених спеціалістів. Як зазначено у результатах дослідження в рамках проекту «Економічне і соціальне відновлення Донбасу» [2, с. 62],

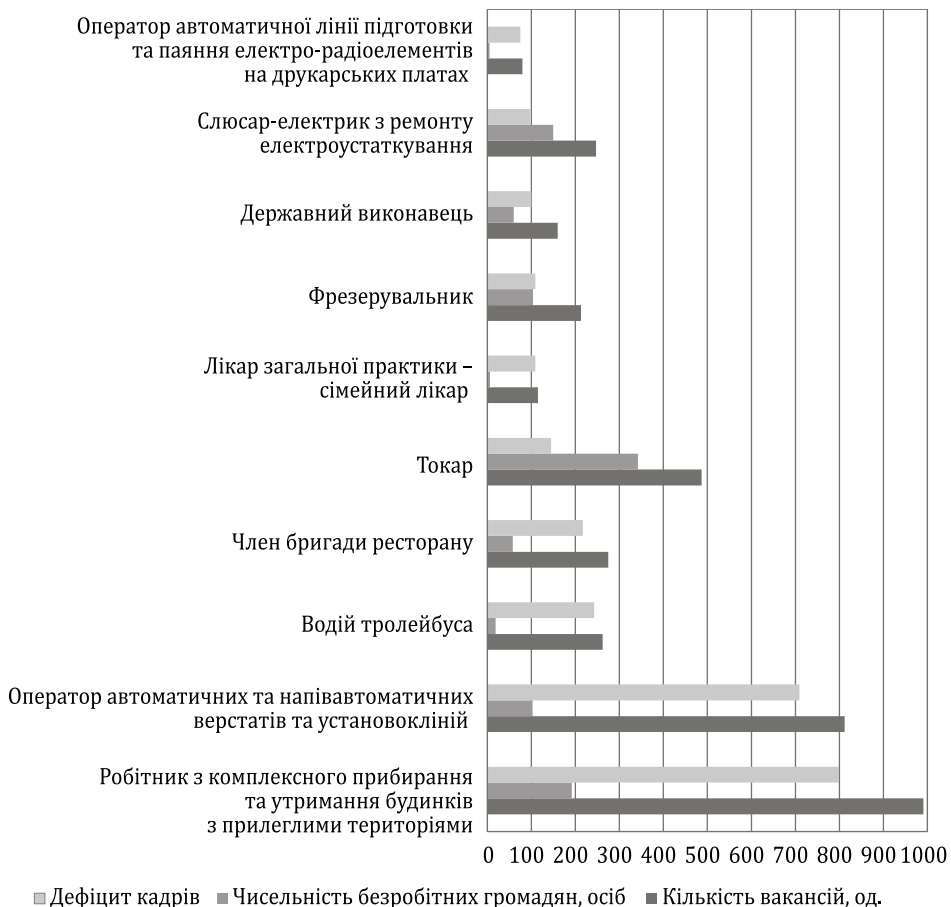


Рис. 1. Професійна структура за найбільшою кількістю дефіциту кадрів за I півріччя 2017 р.

Джерело: складено авторами за даними Державної служби зайнятості.

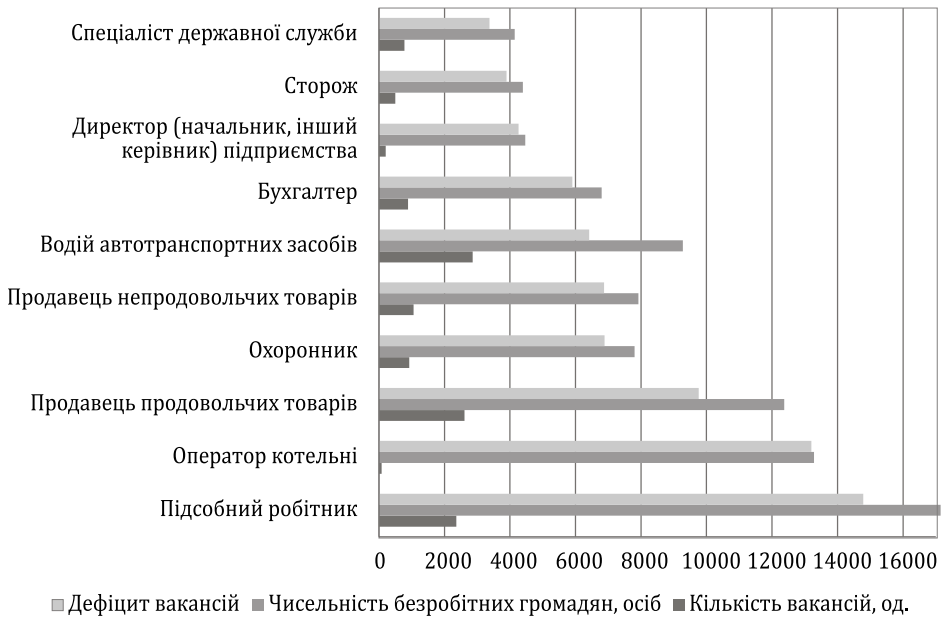


Рис. 2. Професійна структура за найбільшою кількістю дефіциту вакансій за I півріччя 2017 р.

Джерело: складено авторами за даними Державної служби зайнятості.

превалювання у структурі вакантних робочих місць вакансій, пов'язаних з задоволенням, у першу чергу, поточних потреб регіональних ринків праці у працівниках певних професій (ситуативний попит), тоді як вакансії, які не користуються значним попитом, але які потрібні задля переходу від індустріальної до постіндустріальної та інноваційної моделі розвитку, залишаються поза сферою інтересів роботодавців (відтермінований попит). З урахуванням вище викладеного, найбільш актуальним на сьогодні є розробка збалансованих прогнозів перспективної потреби економіки у робочій силі у професійному розрізі.

Мета статті – розробка методичних підходів щодо визначення відповідності обсягів та напрямів підготовки кадрів у закладах освіти потребам регіональних ринків праці

Питання прогнозування та визначення майбутніх потреб в кваліфіко-

ваних кадрах досліджувались в працях С. Мельника [3], М. Гончаренка [4], Л. Лісогор [5], І. Жук [6] та інших.

Учені доходять висновку, що на сьогодні на державному рівні не розроблено методології прогнозу довгострокового попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі, на підставі якої складаються такі прогнози. Формування державного замовлення на підготовку кадрів у закладах освіти України складається відповідно до Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 306. Середньостроковий прогноз складається відповідно до наказу Міністерства економічного розвитку і торгівлі України «Про затвердження Методики формування середньострокового про-

гнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці» від 26.03.2013 № 305. Прогноз розраховується на основі додаткових потреб певного виду економічної діяльності у заміні поточних кадрів та кадрів, необхідних для економічного розвитку, ґрунтуючись на тенденціях ретроспективного ряду останніх періодів, починаючи з 2001 р., беручи до уваги статистичні дані та пропозиції Державної служби статистики, інших центральних органів виконавчої влади, Ради Міністрів АРК, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, Національної академії наук та її галузевих академій, представників профспілок і роботодавців [7]. Однак, як зазначено у матеріалах слухань у Комітеті Верховної Ради країни з питань науки і освіти від 21 грудня 2011 року [8, с. 237], професійними (професійно-технічними) закладами освіти державне замовлення формується не відповідно до потреб економічних галузей, а з урахуванням існуючої кількості випускників шкіл і професій, що користуються попитом у вступників.

Відсутність такого механізму призводить до необґрунтованих витрат на підготовку незатребуваних робітників та збільшує кількість безробітних на ринку праці.

Практично всі європейські країни запровадили або запроваджують національні кваліфікаційні рамки, що створюють додаткові механізми узгодження освіти і навчання із потребами ринку праці. Визначення терміну «кваліфікації» не завжди є однаковим. У багатьох країнах ЄС термін «кваліфікації» визначається як застосування професійних навичок і/або знань, набутих у результаті освітньої підготовки [1, с. 13]. В Україні постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 затверджено Національну рамку кваліфікацій. Національна рамка кваліфікацій – системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів.

Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 1077-р було затверджено план заходів із запровадження Національної рамки кваліфікації на 2016–2020 рр. Запровадження Національної рамки кваліфікацій, орієнтованої на результати навчання, дає багатьом країнам можливість задіяти механізми визнання неформального і неофіційного навчання.

Наразі існують два загальноєвропейські дослідження майбутніх потреб у кваліфікаціях: а) дослідження Європейського центру із розвитку професійної підготовки (CEDEFOP) (далі – прогноз CEDEFOP); б) галузеві дослідження у розрізі секторів. Прогноз CEDEFOP розрахований на період до 2020 р. Він охоплює держави-члени ЄС, Норвегію, Швейцарію та враховує вплив фінансової кризи і подальшої глобальної рецесії.

Прогноз потреб у кваліфікаціях для України до 2020 р. показує, що зайнятість у секторі послуг значно зростає (на 35,9 %), у транспорті і зв'язку буде трохи меншою (3 %), тоді як зайнятість у сільському господарстві на 51 % зменшиться. Найбільш значне скорочення до 2020 р. буде для вчителів та інших фахівців у галузі освіти, менеджерів вищої ланки, працівників із обладнанням тощо. Передбачається суттєве поліпшення ситуації з працевлаштування для некваліфікованих працівників (від 17 до 25 %), для менеджерів (від 13,4 % до 44,25 %, більш ніж у 3,5 рази), що створює поляризацію на зразок тієї, що спостерігається в інших країнах Євро-

пи. Найбільше зниження до 2020 р. очікується для категорій обслуговуючого персоналу, працівників, що працюють з машинами, і складальників автомобілів. Серед професій, попит на які, як очікується, буде високим, виокремлюють інженерів і дизайнерів в області високих технологій: IT-послуги (електроніка, високі технології, підтримка); фахівців та професіоналів у сфері харчової, фармацевтичної промисловості, розробників технологічних рішень; експертів у галузі біології, агрономії (нові сучасні сільськогосподарські технології, раціональне використання ґрунтів тощо) і медицини; муніципальних працівників, спеціалістів у сфері продажу продуктів харчування та продовольства, тощо.

Багато країн здійснюють прогнозування на регулярній основі з тим, щоб забезпечити потреби ринку праці й вимоги до кваліфікацій. Для цього використовуються різні інструменти і методи. Загальним в методології оцінки є поділ областей дослідження – національний і регіональний рівні, галузевий рівень і рівень окремого підприємства, побудова варіативного моделювання, тобто використання сценарного підходу в питаннях

прогнозування як попиту, так і пропозиції на ринку праці з урахуванням фактору диференціації рівнів освіти і структурної зайнятості за групами професій, занять, а також використання кількісних і якісних методів, найбільш поширені з яких представлені в таблиці [9].

Жоден із згаданих методів прогнозування неспроможний забезпечити точне й надійне визначення потреб у кваліфікаціях, однак вони можуть дати корисні орієнтири щодо того, які ринки праці розвиваються під впливом різних зовнішніх чинників.

Аналіз тенденцій вважається одним з найпростіших методів прогнозування майбутніх потреб на кваліфіковані кадри, він дозволяє зрозуміти поточний профіль робочої сили та передбачити, які зміни можуть відбутися. Регресійний аналіз дозволяє регулювати сезонні коливання, довгострокові тенденції та випадкові події при прогнозуванні. Даний статистичний метод базується на припущенні, що минуле є кращим передбаченням майбутнього та потребує великого масиву даних.

Аналіз сценаріїв – це метод, який базується на декількох оцінках майбут-

Таблиця

Огляд методів прогнозування попиту на кваліфіковані кадри

Метод	Характеристика
Trend analysis Аналіз тенденцій	Метод прогнозування, який передбачає використання тенденцій в минулому та стабільність співвідношення у русі кадрів, які свідчать про майбутні тенденції та співвідношення в русі кадрів
Ratio analysis Аналіз коефіцієнтів	Вивчення попиту на основі співвідношень між передбаченими випадковими факторами та необхідною кількістю співробітників
Regression analysis Регресійний аналіз	Попит на трудові ресурси забезпечують статистичні прогнози, з використанням математичних формул у визначенні співвідношення між декількома факторами, що вимірюються (незалежні змінні) та рівнем зайнятості (залежні змінна)
Delphi method Метод Delphi	Метод прогнозування попиту на кваліфіковані кадри, який передбачає наявність групи експертів, які використовують власні знання та досвід для оцінювання майбутньої короткострокової або довгострокової потреби в кваліфікованих кадрах
Scenario analysis Аналіз сценаріїв	Метод, який забезпечує декілька оцінок майбутнього попиту на трудові ресурси, залежить від унікального набору припущень та обставин для кожного сценарію розвитку подій

Джерело: складено авторами за даними [9].

нього попиту та пропозиції кваліфікованих кадрів, побудованих на унікальному наборі припущень та обставин для кожного сценарію.

На нашу думку, розробка методичних підходів до визначення відповідності обсягів та напрямів підготовки кадрів у закладах освіти потребам регіональних ринків праці повинні ґрунтуватись на методі аналізу коефіцієнтів. Розрахунки щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників закладів освіти потребам регіонального ринку праці здійснюються на рівні міста (району) міськими (районними) центрами зайнятості згідно з даними закладів освіти, що знаходяться у цьому місті (районі), щодо випуску кваліфікованих робітників та фахівців за останні два роки, що передують розрахунковому. Основним показником, що характеризує відповідність обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників закладів освіти потребам ринку праці, є інтегральний коефіцієнт збалансованості попиту та пропозиції кадрів, підготовлених у системі закладів освіти K_{σ} , який розраховується за наступною формулою:

$$K_{\sigma} = K_{\text{цз}} + K_{\text{нто}}(1 - K_{\text{рп}} - K_{\text{ос}})(1 - K_{\text{с}}), \quad (1)$$

де $K_{\text{цз}}$ – Коефіцієнт співвідношення середнього значення чисельності незайнятих кваліфікованих робітників та фахівців за професіями (посадами, професійними назвами робіт) та фахами та їх потреби на фіксованому регіональному ринку праці, який визначається за формулою:

$$K_{\text{цз}} = \mathcal{Q}_{\sigma} / \mathcal{Q}_{\text{п}}, \quad (2)$$

де \mathcal{Q}_{σ} – середнє значення показника щодо чисельності незайнятих кваліфікованих робітників та фахівців за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом, які перебували

на обліку в центрі зайнятості за останні два роки, що передують розрахунковому;

$\mathcal{Q}_{\text{п}}$ – середнє значення показника щодо потреби підприємств та організацій міста (району) в працівниках за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом за останні два роки, що передують розрахунковому;

$K_{\text{нто}}$ – Коефіцієнт співвідношення планової чисельності випускників закладів освіти на розрахунковий рік за професіями та фахами і середнього значення показника потреби фіксованого регіонального ринку праці у кваліфікованих робітниках та фахівцях за професіями (посадами, професійними назвами робіт) та фахами, визначається за формулою:

$$K_{\text{нто}} = \mathcal{Q}_{\text{ен}} / \mathcal{Q}_{\text{п}'}, \quad (3)$$

де $\mathcal{Q}_{\text{ен}}$ – планова чисельність випускників закладів освіти на розрахунковий рік за певною професією (фахом), осіб;

$\mathcal{Q}_{\text{п}'}$ – потреба підприємств і організацій у кваліфікованих робітниках та фахівцях за професіями та фахами для заміщення вільних робочих місць за два роки, що передують розрахунковому;

$K_{\text{рп}}$ – коефіцієнт реального працевлаштування випускників закладів освіти за певною професією (фахом) визначається за формулою:

$$K_{\text{рп}} = \mathcal{Q}_{\text{рп}} / \mathcal{Q}_{\sigma}, \quad (4)$$

де $\mathcal{Q}_{\text{рп}}$ – середньорічна чисельність реально працевлаштованих випускників закладів освіти за отриманою професією (фахом);

\mathcal{Q}_{σ} – середньорічна чисельність випускників закладів освіти за певною професією (фахом);

$K_{\text{ос}}$ – Коефіцієнт об'єктивного вибуття випускників закладів освіти з професійного сегмента регіонального ринку праці за професіями (посадами, профе-

сійними назвами робіт) та фахами визначається за формулою:

$$K_{ов} = (Ч_з + Ч_д + Ч_{нз} + Ч_м) / Ч_р, \quad (5)$$

де $Ч_з$ – середньорічна чисельність випускників закладів освіти за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом, призваних до Збройних Сил України;

$Ч_д$ – середньорічна чисельність випускниць закладів освіти за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом, які вибули з професійного сегмента регіонального ринку праці із причин декретної відпустки та відпустки з догляду за дітьми;

$Ч_{нз}$ – середньорічна чисельність випускників закладів освіти за певною професією (фахом), які вступили до інших закладів освіти;

$Ч_м$ – середньорічна чисельність випускників закладів освіти за певною професією (фахом), які змінили (тимчасово чи на постійній основі) місце проживання у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість та з інших причин;

K_c – Коефіцієнт урахування можливої самозайнятості випускників закладів освіти за професіями (фахами) визначається за формулою:

$$K_c = P_c / 100, \quad (6)$$

де P_c – рівень можливої самозайнятості випускників закладів освіти за певною професією, фахом. Рівень можливої самозайнятості випускників закладів освіти за професіями (фахами) визначається методом експертної оцінки можливої самозайнятості за кожною професією (фахом) фахівцями закладів освіти, економічних структур обл-/міськ-/рай-/держадміністрацій з урахуванням стану розвитку економіки та малого підприємництва за участі регіональних комітетів соціального партнерства у певному регіоні. Він визначається у відсотках і свідчить про ступінь можливо-

сті випускника відкрити власну справу за отриманою професією.

Для отримання більш об'єктивних даних щодо збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, підготовленої у закладах освіти, рекомендується здійснювати розрахунки інтегрального коефіцієнта збалансованості без застосування коефіцієнта самозайнятості (K_c), виходячи з того, що не кожен випускник, який не був працевлаштований, може організувати свою самозайнятість:

$$K_б = K_{уз} + K_{пто}(1 - K_{рп} - K_{ов}). \quad (7)$$

При розрахунку інтегрального коефіцієнта збалансованості попиту та пропозиції кадрів, підготовлених у системі закладів освіти $K_б$, рекомендується дотримуватися таких вимог:

1) у разі, якщо чисельність незайнятих кваліфікованих робітників (фахівців) або їх потреба за певною професією (посадою, професійною назвою роботи) та фахом на фіксованому регіональному ринку праці дорівнює нулю (0), то для розрахунку $K_{уз}$ приймається замість нуля одиниця (1);

2) у разі, якщо відсутні дані, як щодо чисельності незайнятих кваліфікованих робітників (фахівців), так і щодо їх потреби, то $K_{уз}$ дорівнює нулю;

3) у разі відсутності даних щодо чисельності незайнятих кваліфікованих робітників (фахівців) та їх потреби за професіями (фахами) на фіксованому ринку праці за будь-який період з двох років, що передують розрахунковому, середнє значення цих показників визначається без урахування цього періоду.

Запровадження у практику розрахунку інтегрального коефіцієнту збалансованості попиту та пропозиції кадрів, підготовлених у системі закладів освіти дозволить:

– створити інформаційну базу для внесення коректив до планів формування професійно-кваліфікаційної структури підготовки кваліфікованих робітників

та фахівців у закладах освіти на місцях на близьку та середню перспективу;

- забезпечити збалансованість та гнучкість системи підготовки кадрів відповідно до потреб регіонального ринку праці;

- знизити рівень молодіжного безробіття;

- оптимізувати мережу закладів освіти, її регіонально-функціональної структури;

- залучити до формування, розміщення та виконання регіонального замовлення на підготовку кадрів соціальних партнерів регіонального та галузевого рівнів.

Напрямами подальших досліджень є апробація та практичні розрахунки інтегрального коефіцієнту збалансованості попиту та пропозиції кадрів, підготовлених у системі закладів освіти.

Список використаних джерел

1. *Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф.* Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf.

2. Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці. Результати дослідження в рамках проекту «Економічне та соціальне відновлення Донбасу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kiis.com.ua/materials/pr/20151230_PROON/Report_Employment_KIIS_final_ukr.pdf.

3. *Мельник С.* Старі та нові проблеми сфери підготовки кадрів в Україні партнерами / С.Мельник // Наукові праці. Державне управління. – 2013. – Том 226, № 214. – С. 101–103 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: official.chdu.edu.ua/article/download/28392/25267.

4. *Гончаренко М.* Методи та моделі оцінки та прогнозування потреб економіки у випускниках ВНЗ / М. Гончаренко // Проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 368–375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2013_1_55.

5. *Лісогор Л.* Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні / Л. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 1. – С. 17–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_5.

6. *Жук І.* Методологічні підходи до вимірювання невідповідності кваліфікації / І. Жук // «Економіка та держава». – 2014. – № 7. – С. 41–44 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/7_2014/10.pdf.

7. *Теліженко О., Мельник О.* Світовий досвід прогнозування потреби національної економіки у кваліфікованих кадрах / О. Теліженко, О. Мельник // Наукові праці. Державне управління. – 2016. – Вип. 269. Т. 281. – С. 103–111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://official.chdu.edu.ua/article/view/107796/102758>.

8. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року / редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, Є. В. Красняков та ін.; за заг. ред. В. П. Головінова. – К.: Парламентське вид-во, 2012. – 480 с.

9. *Логинова В., Мурашова Е.* Исследование опыта балансировки спроса и предложения квалифицированных кадров на рынке труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/simpoz6/63.pdf>.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO DETERMINING THE CONFORMITY OF VOLUMES AND DIRECTIONS OF TRAINING OF PERSONNEL IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN ACCORDANCE WITH THE NEEDS OF REGIONAL LABOUR MARKETS

Summary. *The article analyses the professional structure of the labour market of Ukraine for the greatest shortage of personnel and vacancies. The main source of labour market data is statistical information collected by the State Employment Service. According to experts, the statistics of the State Employment Service very much reflect the real situation in the labour market as a whole, since it operates low-paid vacancies or those requiring low qualification. The article shows that state-commissioned vocational schools are formed not according to the needs of economic branches, but taking into account the existing number of graduates of schools and professions that are in demand by entrants. The absence of such a mechanism leads to unnecessary costs for the training of unclaimed workers and increases the number of unemployed in the labour market. Many countries make predictions on a regular basis in order to meet the needs of the labour market and requirements for qualifications. The main indicator characterizing the correspondence of the volumes and the vocational qualification structure of graduates of educational institutions to the needs of the labour market is the integral coefficient of balance of demand and supply of personnel trained in the system of educational institutions – KB. Introduction into the practice of calculating the integral coefficient of balance of demand and supply of personnel prepared in the system of educational establishments will allow to create an information base for making corrections to the plans for the formation of a professional qualification structure for the training of skilled workers and specialists in local educational institutions in the near perspective; to ensure the balance and flexibility of the training system in accordance with the needs of the regional labour market; to reduce youth unemployment; to optimize the network of educational institutions, its regional and functional structure; to involve in the formation, placement and execution of a regional order for the training of social partners at the regional and sectoral levels. Directions of further researches are approbation and practical calculations of integral coefficient of balance of demand and supply of personnel prepared in the system of educational institutions.*

Keywords: *labour market, statistical information about the labour market, qualification framework, professional structure, volumes and directions of personnel training in educational institutions, forecasting, coefficient method, integral demand balance factor and personnel supply.*