

УДК 333.5 : 303

Остафійчук Я.В.¹

¹ гол. наук. співр. Інституту демографії та досліджень якості життя ім. Михайла Птухи НАН України

ПРОБЛЕМИ ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ КАДРІВ

Воєнні дії супроводжуються мобілізацією значної частини працездатного населення та масштабною еміграцією, що посилює кадровий дефіцит і ускладнює відтворення трудового потенціалу. Фактично всі доступні для аналізу джерела інформації свідчать про те, що зростання дефіциту робочої сили є загрозливою тенденцією. Якщо проблему не вирішити, це вкрай обмежить можливості відновлення, негативно вплине на стійкість національної економіки. Серед іншого, необхідним є ефективне державне регулювання системи підготовки кадрів, яке б ґрунтувалося на достовірних оцінках як поточних, так і перспективних потреб у робочій силі.

У світовій практиці застосовуються різноманітні інструменти державного впливу на обсяги та структуру підготовки кадрів з урахуванням поточних і перспективних потреб ринку праці. Спільним для кращих практик є те, що формування пріоритетів і прийняття рішень про використання тих чи інших стимулів ґрунтуються на аргументованій доказовій базі, включаючи середньо-та довгострокові прогнози потреби в кадрах. Для цього створюються інтегровані системи прогнозування, а також функціонують спеціальні інституції, відповідальні за методичне забезпечення та розроблення прогнозів для зацікавлених сторін. Показовим є наступний досвід:

– Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP) застосовує інтегровану модель Skills Forecast [1], яка поєднує макроекономічний прогноз, демографічні дані, статистику зайнятості, статистику освіти, дані вакансій та таксономії навичок. Модель складається з таких структурних елементів: модуль попиту на робочу силу (обчислює нові робочі місця, створені внаслідок економічного зростання або структурних змін, а також вакансії, що виникають через вихід працівників на пенсію, зміну професії, міграцію); модуль пропозиції робочої сили – базується на демографічних прогнозах Євростату та враховує рівень освіти населення, участь у робочій силі, гендерні та вікові характеристики; модуль узгодження – порівнює прогнозований попит і пропозицію за рівнями кваліфікації, визначає потенційні дефіцити або надлишки навичок; модуль перевірки та калібрування – перевіряє результати на узгодженість із національними даними та експертними оцінками. У результаті надаються

середньострокові прогнози (10–15 років) щодо попиту та пропозиції робочої сили за галузями, професіями та рівнями кваліфікації в країнах ЄС.

– Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) створила систему оцінки дефіцитів і надлишків навичок Skills for Jobs [2], яка поєднує аналіз вакансій, освітніх даних, опитувань підприємств та статистики зайнятості.

– Міжнародна організація праці (МОП) розробила методологію сценарного прогнозування на основі моделі EFM (Employment Forecasting Model) [3]. Результатом є прогнозована кількість робочих місць за професіями в розрізі видів економічної діяльності за різними сценаріями.

В Україні центральним органом виконавчої влади, відповідальним за формування та реалізацію державної політики у сфері державного замовлення на підготовку кадрів, є Мінекономіки. З цією метою міністерство розробляє середньостроковий прогноз потреби у фахівцях і робітничих кадрах на ринку праці відповідно до чинної Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, затвердженої наказом Мінекономіки № 305 від 26 березня 2013 року. Порівняння положень цієї Методики зі світовими підходами до прогнозування засвідчує наявність низки системних проблем і обмежень:

– Надмірна агрегованість даних: Методика спирається переважно на макроекономічні показники (ВДВ, продуктивність праці, чисельність зайнятих) та не враховує внутрішню різноманітність секторів і професій, що робить результати занадто узагальненими для практичного використання в освітній чи регіональній політиці.

– Обмежена методологічна база: основним інструментом прогнозування є проста екстраполяція трендів, що не враховує структурних зрушень, технологічних інновацій, воєнних чи економічних шоків. Методика зводиться до “підгонки трендових кривих”, не враховуючи ймовірнісних розподілів, ризиків і сценарних варіантів.

– Недостатня інтеграція експертних оцінок: експертні коригування здійснюються без формалізованої методики збору й обробки даних, що знижує достовірність і відтворюваність результатів.

– Слабка сценарність прогнозів: передбачені “інерційний” і “інноваційний” сценарії є декларативними, без кількісної параметризації, оцінки ймовірностей та каскадного впливу на галузевому й професійному рівнях. Відсутність аналізу чутливості не дозволяє визначати, від яких чинників залежить результат, і як адаптувати політику під різні сценарії.

– Ігнорування навичок: Прогнозування здійснюється лише за професіями, без урахування навичок і компетенцій. Це обмежує здатність моделі реагувати на появу нових технологічних вимог і можливості міжгалузевої мобільності. У міжнародних практиках (ОЕСР, CEDEFOP)

використовується прогнозування на рівні “skill sets”, що дозволяє точніше визначати дефіцити та надлишки компетенцій.

– Недосконалість даних: джерела даних (Держстат, адміністративні органи) надають переважно агреговану інформацію, що не дозволяє проводити детальний регіональний і професійний аналіз. Не використовується потенціал адміністративних реєстрів і великих масивів альтернативних даних (Big Data з онлайн-порталів вакансій, професійних мереж тощо).

Для підвищення точності прогнозування слід створити інтегровану систему, що поєднує макро-, галузевий, професійний і навичковий рівні, формалізоване сценарне моделювання та прозоре використання експертних оцінок. Така система має не лише продукувати цифри, а й пояснювати причини змін, ризики та наслідки для політики зайнятості, освіти й промислового розвитку. За основу доречно взяти концептуальну схему моделі прогнозування ринку праці, яка була презентована у квітні 2025 року на засіданні Наукової платформи при Мінекономіки [4]. Загалом архітектура запропонованої моделі відповідає сучасним баченням підходів до ймовірного прогнозування ринку праці, наприклад CEDEFOP. Важливим питанням є інституалізація організаційної підтримки прогнозування. Повинен бути відповідальний орган, який на постійній основі вдосконалюватиме методологію прогнозування, консолідуватиме необхідні дані, робитиме відповідні розрахунки та надаватиме їх зацікавленим сторонам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Skills Forecast Methodological Framework. CEDEFOP, 2023. 78 p. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_methodological_framework.pdf (дата звернення: 08.10.2025).
2. Skills for Jobs 2022. OECD, 2023. URL: https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/S4J2022_results.pdf (дата звернення: 09.10.2025).
3. ILO Modelled Estimates: Methodological Overview. ILO, 2025. URL: <https://webapps.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf> (дата звернення: 09.10.2025).
4. Цимбал О.І. Аналіз стану та проблем ринку праці: наявна та прогнозована кількість людей за категоріями (регіони, професії, статус зайнятості тощо). *Мінекономіки. Проект: «Наукова платформа»* : веб-сайт. URL: <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b> (дата звернення: 09.10.2025).