

УДК 378:005.6(4/9)

Олена Ю. Будякова, Надія М. Заріцька

*Київський національний університет технологій та дизайну*  
**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОГНОЗУВАННЯ ПОПИТУ РИНКУ  
ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

*У статті досліджено зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці у фахівцях певних професійно-кваліфікаційних якостей (компетентностей) для досягнення збалансованості економіки в частині підготовки пропозиції, яка формується вищою освітою у вигляді випускників ЗВО. Успішна реалізація державної політики в галузі вищої освіти неможлива без використання сучасних методів та розробки моделей прогнозування попиту на фахівців певного рівня та напряму освіти. Ефективність та дієвість системи планування підготовки фахівців можлива тільки за умови задоволення ЗВО поточних та майбутніх потреб ринку праці на підставі надання їм своєчасних прогнозів попиту фахівців.*

**Ключові слова:** вища освіта; прогнозування попиту; потреби економіки; система професійної освіти і навчання, професійно-кваліфікаційні якості.

Елена Ю. Будякова, Надежда Н.Зарицкая

*Киевский национальный университет технологий и дизайна*  
**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРОСА РЫНКА  
ТРУДА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В статье исследован зарубежный опыт прогнозирования спроса на рынке труда в специалистах определенных профессионально-квалификационных качеств (компетенций) для достижения сбалансированности экономики в части подготовки предложения, которое формируется высшим образованием в виде выпускников ВУЗов. Успешная реализация государственной политики в области высшего образования невозможна без использования современных методов и разработки моделей прогнозирования спроса на специалистов определенного уровня и направления образования. Эффективность и действенность системы планирования подготовки специалистов возможна только при условии удовлетворения ВУЗов текущих и будущих потребностей рынка труда на основании предоставления им своевременных прогнозов спроса специалистов.*

**Ключевые слова:** высшее образование; прогнозирования спроса; потребности экономики; система профессионального образования и обучения; профессионально-квалификационные качества.

**Olena Budiakova, Nadiia Zaritskaya**  
**Kyiv National University of Technologies and Design**  
**EXTERNAL EXPERIENCE OF FORECASTING ECONOMIC NEEDS**  
**FOR HIGHER EDUCATION DEVELOPMENT**

*The article examines the foreign experience of forecasting the demand for the labor market in the specialists of certain professional qualifications (competencies) for achieving the balance of the economy in the part of the preparation of the proposal, which is formed by higher education in the form of graduates of higher educational institutions. Successful implementation of state policy in the field of higher education is impossible without the use of modern methods and the development of models for forecasting demand for specialists of a certain level and the direction of education. The effectiveness and efficiency of the system of planning of training specialists is possible only if the higher educational institutions meet the current and future needs of the labor market on the basis of providing them with timely forecasts of the demand of specialists.*

**Keywords:** *higher education; forecasting of demand; needs of the economy; system of professional education and training; professional qualification.*

**Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Ефективна реалізація державної політики в галузі вищої освіти вимагає визначення потреб ринку праці у фахівцях відповідних категорій та напрямів підготовки, тобто професійно-кваліфікаційних якостей (компетентностей). Для цього потрібно прогнозувати як попит на ринку праці, так і пропозицію, яка формується в тому числі з випускників закладів вищої освіти. Прогнози попиту на ринку праці та пропозиції ринку освітніх послуг дозволять покращити збалансованість економіки країни.

У сучасних умовах глобалізації економіки, прагнення України до входження до Європейського Союзу з урахуванням економічних та політичних процесів, які відбуваються в державі, необхідним є постійний моніторинг та аналіз ринку праці. На тлі безробіття та інфляції, соціальної напруги в суспільстві, однією з найактуальніших проблем в економіці України є формування ринку праці як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного виробництва.

В Україні не існує комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки [1]. Однією з найбільш серйозних проблем є відсутність вірогідної статистики щодо реального співвідношення попиту й пропозиції кадрів на ринку праці України [2].

Розбалансованість ринку праці значною мірою викликана відсутністю системної взаємодії між зацікавленими сторонами: органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та найманими працівниками [3]. Система вищої та професійної освіти у своїй діяльності орієнтується на ринок освітніх послуг, запит населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. Спільними для українського ринку освіти та ринку праці є відсутність аналізу і прогнозування кількості та кваліфікації необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення рівня кваліфікації, а також слабкий зв'язок ЗВО з потенційними роботодавцями для своїх випускників [4].

**Аналіз останніх публікацій з проблеми.** У даний час Україна не має фінансових, матеріальних, інформаційних можливостей, а також методологічної бази для прогнозування професійно-кваліфікаційної структури попиту і пропозиції як на національному, так і на регіональному рівнях. Та інформаційна база, що є у розпорядженні вітчизняних економістів, дозволяє прогнозувати основні параметри розвитку ринку праці. Одним з основних напрямків досліджень є вивчення соціально-економічних проблем праці. В. Близнюк розроблено аналітичну модель, і виконано прогноз розвитку ринку праці України, та представлено варіантний прогноз чисельності зайнятих у галузях економіки і реальних безробітних у регіональному розрізі. Прогноз здійснений відповідно до проведеної кластеризації регіональних ринків праці. Викликають інтерес розробки економістів Є. Ільїна, М. Клупта, Б. Лісовика, В. Перекреста, О. Соловйова, Т. Хачатурова, Д. Чернейка, які розглядають професійно-кваліфікаційний аспект прогнозування ринку праці. В. Федосєєв з академічною метою подає економіко-математичні моделі прогнозування ринку праці [5]. Основні методи прогнозування потреби в підготовці фахівців та кількості випускників досліджували С. Герасименко, П. Кохно, Л. Парфьонова, О. Пермінова, Н. Стеблюк та ін.

**Мета дослідження.** На основі дослідження зарубіжного досвіду прогнозування попиту ринку праці в фахівцях обґрунтувати основні напрями досягнення збалансованості ринку праці в частині підготовки пропозиції у вигляді випускників ВНЗ в контексті розвитку вищої освіти в Україні.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** У радянській економіці був створений і успішно функціонував механізм визначення потреби у фахівцях тієї або іншої професії та кваліфікації. Перехід до ринкових методів господарювання потребував принципово інших підходів до визначення якійсї й кількісній потреби у кадрах. У зв'язку з цим дуже цінним є зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці.

У розвинених країнах макроекономічне прогнозування передбачає складання прогнозу попиту на робочу силу в розрізі професій і рівня

кваліфікації. Піонером є США, де протягом п'ятдесяти років робляться подібні прогнози. Д. Вишневський вказує на наявність оригінальної системи прогнозування в кожній країні [6, с. 20]. Існують два підходи до прогнозування. Кількісний застосовується у США, Канаді, Великобританії, Франції, Німеччині, Нідерландах і країнах Скандинавії. Метод «необхідних трудових ресурсів», що є його основою, передбачає такі процедури: побудову макромоделі з розбиттям на сектори; макропрогноз розвитку секторів; визначення трудових ресурсів у секторах за професіями і рівнем освіти. Незважаючи на те, що прогнозуються не тільки попит, але і пропозиція, традиційно попиту надається більша увага. Моделі пропозиції з'явилися порівняно недавно у зв'язку з браком детальної інформації про вхідні й такі, що виходять, потоки на ринку праці. Недоліками даного підходу є як ігнорування складних зв'язків між попитом і пропозицією, так і відсутність механізму, що дозволяє привести їх у рівновагу.

Якщо немає можливості використовувати статистичну інформацію для кількісних моделей, застосовується інший, якісний підхід, наприклад, в Італії, Іспанії, Греції. У його арсеналі є такі методи: фокус-групи, дельфи; опитування експертів. Останнім часом якісні прогнози використовуються як допоміжні навіть там, де кількісні добре працюють. Чехія запозичила методології прогнозів із Нідерландів та Ірландії. Розроблена в Австралії модель ORANI адаптована в Індонезії, Китаї, Пакистані, Таїланді, Південній Африці.

Позитивною якістю систем прогнозування розвинутих країн є висока точність. Наприклад, «розумна погрішність» прогнозів у Ірландії, Франції, Канаді і США складає 10%. Але при цьому порівнювати точність складно, оскільки країни використовують різний рівень деталізації за професійними групами. У Нідерландах добре зарекомендував себе індикатор перспектив різних типів освіти на ринку праці.

Велике значення має періодичність. Прогноз попиту на працю в країнах ОЕСР будується на п'ять-десять років. Прогнози регулярно оновлюються, наприклад, у Великобританії щорічно, у Нідерландах і США – раз на два, Канаді – раз на п'ять років. Але при цьому в багатьох країнах оновлення відбувається нерегулярно.

Джерела даних для прогнозу є загальними і спеціальними. До загальних відносяться національні рахунки, переписи і мікропереписи, обстеження зайнятості. Спеціальні включають дані щодо ринку праці та освіти, статистичну інфраструктуру, стандартні системи класифікацій. Регулярно проводяться національні обстеження домогосподарств і працедавців.

Крім прогнозування, на національному рівні здійснюються спроби побудови регіональних прогнозів. У вісімдесятих роках минулого сторіччя у Великобританії створено спеціальну модель прогнозування локальної

економіки LIML у середовищі Windows. Зараз вона використовується як у багатьох районах Великобританії, так і в Іспанії та Німеччині. Проте розвиток регіонального рівня прогнозування стримує нестача даних (низька репрезентативність), з одного боку, і відсутність ефективної моделі прогнозування регіональної економіки, з іншого.

Країни мають різні системи організації прогнозу. У більшості держав прогноз складають незалежні дослідні інститути, наприклад, у Німеччині складаються два незалежні прогнози, у Канаді – три. Діяльність німецьких інститутів здійснюється за різними напрямками. Так, Франкфуртським інститутом розроблено багатоваріантну імітаційну модель трудових ресурсів, на основі якої складений проект плану підготовки фахівців. Німецький інститут із прогнозування національної економіки (м. Берлін) спеціалізується на галузевих вимогах. Проекти Інституту прогнозування (м. Базель) враховують регіональні аспекти прогнозування чисельності робочої сили з урахуванням міського і регіонального розвитку, а також досвіду західноєвропейських країн. Дослідний інститут професійної зайнятості (м. Нюрнберг) планує зайнятість трудових ресурсів, зокрема: структури кадрів, використання потенційної робочої сили. Департаменти Мінпраці складають прогнози у США, Франції та Японії. У США цим займається Бюро статистики праці. Інститутом економічних і соціальних досліджень (ESRI) в Ірландії створено дієву систему прогнозування ринку праці: до 1990 р. макроекономічні прогнози на основі розробленої моделі економіки публікувалися в серії *Medium-Term Reviews*, а з 1990 р. складається прогноз зайнятості за професіями. Як правило, фінансування здійснюється за рахунок національних бюджетів.

У демократичних суспільствах велике значення надається доступу до результатів прогнозів. Вони регулярно публікуються, наприклад, у Великобританії в бюлетені *Working Futures*, у США в бюлетенях *Monthly Labor Review* і *Occupational Outlook Handbook*, у Канаді в бюлетені *Job Futures*. У Нідерландах опублікований прогноз значно деталізується за професіями і рівнями освіти. Для індивідуального використання прогнози розміщено в Інтернеті. Канадські прогнози поточного і майбутнього року в глобальній мережі вирізняє легкодоступний вигляд. На сайтах більшості Департаментів праці штатів у США представлено дуже докладні дані про поточний стан і перспективи тієї або іншої професії, а також інформацію про майбутній попит на професії та кваліфікаційні вимоги у штаті. Результати також розсилаються у середні й вищі навчальні заклади [5].

У країнах ЄС до питань дослідження й прогнозування ринку праці залучено різноманітні структури: урядові, академічні, тристоронні та двосторонні структури соціального партнерства або організації роботодавців, структури системи професійної освіти і навчання. В останні

роки спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні й навіть на рівні підприємств, унаслідок чого поряд із великими державними структурами виникають невеликі приватні структури, які займаються такими дослідженнями й розробками, що повністю відповідає тенденціям регіоналізації систем професійної освіти і навчання [7].

Одна з найбільш розвинених систем прогнозування попиту на трудові ресурси існує у Великобританії, де прогнозуванням попиту на фахівців понад 20 років займається Інститут досліджень зайнятості (IER). Термін прогнозування становить від 5 до 10 років, оновлення прогнозу відбувається щорічно. Окремо готуються прогнози зміни структури галузей економіки, зміни зайнятості в економіці, розподілу зайнятості за професіями і типом зайнятості, пропозицій на кваліфікованому ринку праці. Компанія Cambridge Econometrics Limited, що здійснює розробку прогнозів, була заснована в 1978 р. з метою комерціалізації досліджень у Кембриджському університеті, зокрема для подальшого розвитку Кембриджської мультисекторальної динамічної моделі британської економіки. Стосовно прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах для економіки, модель дозволяє здійснювати прогностичні розрахунки динаміки товарів і послуг, продуктивності праці для галузей економіки, прогноз зайнятості за 25 укрупненими групами професій у розрізі 50-ти галузей економіки. Для розробки прогнозних показників використовуються статистичні дані: перепис населення, огляд статистики робочої сили, статистичні дані Департаменту освіти й науки [8].

У Німеччині розробляються два незалежних кадрових прогнози за різними моделями. Модель Interindustry Forecasting Germany розробляється в Інституті досліджень економічної структури. У цій моделі головним чином досліджуються зміни структури економіки. Модель включає загальний прогноз зайнятості, прогноз у розрізі професій і кваліфікацій (рівень компетенції), а також прогноз пропозицій на ринку праці [9]. Модель Ifo розробляється Інститутом дослідження зайнятості. Головним елементом моделі є розробка прогнозу попиту на робочу силу й прогнозу пропозиції робочої сили. Результатом прогнозування є інформація про загальне економічне зростання і зміни в економіці в розрізі зайнятості за 22-ма галузями економіки, а також розрахунок зміни структури професійної зайнятості в кожній з 22-х галузей економіки для 21-ї групи професій [9]. Дослідженням змін у професіях й уміннях займаються два інститути: Федеральний інститут професійної освіти та навчання й Інститут досліджень з питань ринку праці та професій при Федеральному інституті зайнятості. За ініціативи Федерального міністерства освіти й науки в 1998 році була прийнята «система раннього виявлення тенденцій у

розвитку вмінь». У реалізації цієї системи бере участь мережа організацій: Федеральне міністерство освіти й науки, Проектне агентство з питань праці й технологій, Федеральний інститут професійної освіти та навчання, Інститут досліджень з питань ринку праці та професій, Інститут Фраунгофера, Інститут структурної політики й розвитку економіки, Німецький фонд торгівлі та промисловості для сприяння системи професійної освіти і навчання і Науковий центр у Берліні [10].

У Франції використовується велика кількість механізмів, технік і методів прогнозування затребуваності кваліфікацій на національному, регіональному й галузевому рівні та на окремих підприємствах. Макроекономічними прогнозами займається Міжнародне бюро економічних перспектив, на регіональному рівні – Регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості й галузеві обсерваторії. Перший досвід досліджень потреб економіки у трудових ресурсах і реакція на ці потреби системи професійної освіти і навчання належить до 1960-х років. У той час освіта функціонувала незалежно від прогнозів економічного розвитку на підставі минулих тенденцій (початок і припинення професійної діяльності, професійна мобільність, імміграція). Згодом від такого підходу відмовилися під впливом розвитку безперервного навчання й зростання професійної мобільності. Сьогодні навчання, уміння, кваліфікації й професійна мобільність розглядаються у взаємозв'язку. З 1989 р. функціонують регіональні обсерваторії з питань навчання й зайнятості на регіональному й територіальному рівні. Результати досліджень, проведених обсерваторіями, використовуються регіональними органами влади і структурами систем професійної освіти і навчання для розробки нових траєкторій навчання й закриття курсів, які не відповідають сучасним потребам [11].

У Бельгії програма стратегічних досліджень ринку праці була розгорнута в 1993 р. після укладання угоди між урядом і соціальними партнерами про початок відповідної програми. Проект по виявленню перспективних профілів професій здійснюється з 1997 р. Механізм реалізації проекту передбачає опитування експертів, конференції представників галузей та секторів економіки для обговорення проекту документа й заключну конференцію за участю представників освітніх установ для затвердження отриманих результатів. Затверджені профілі професій використовуються для розробки стандартів. У рамках проекту щорічно готується ряд звітів, які містять необхідну інформацію про економічну й соціальну ситуацію в країні, описання конкретної професії або групи професій [7].

В Данії моніторинг ринку праці й зайнятості здійснюється двома міністерствами: Міністерством праці й Міністерством бізнесу та промисловості. Міністерство праці й структури, що перебувають у його

віданні, проводять аналіз ситуації з погляду «пропозиції», тоді як Міністерство бізнесу й промисловості аналізує тенденції й потреби з погляду попиту на ринку праці. Міністерство бізнесу та промисловості з 1993 р. видає щорічно докладні комплексні огляди розвитку промисловості з виявленням проблем у сфері зайнятості. У цих оглядах міститься аналіз таких питань, як вплив глобалізації на економіку Данії, структурні проблеми економіки, вплив інформаційних технологій на конкурентоспроможність і перспективи зайнятості тощо. Проблемами моніторингу й прогнозів також займається ряд інших державних і приватних структур, таких, як Центральне статистичне бюро Данії, Датський технологічний інститут (зміни ситуації у сфері зайнятості, затребуваності професій і професійному навчанні), Датська економічна рада (комплексний аналіз економіки, зміна структури заробітної плати тощо), Економічна рада з питань робочого руху, ряд вищих навчальних закладів, а також соціальні партнери. Значну роботу з моніторингу й прогнозування потреби в уміннях і компетенціях проводять регіональні Ради з питань ринку праці. Як правило, вони використовують у своєму аналізі сполучення методів кількісного і якісного аналізу й вивчають ситуацію з погляду як попиту, так і пропозиції робочої сили. Також аналізується рівень освіти й зайнятість потенційних працівників, на підставі чого приймається рішення про необхідні ініціативи у сфері навчання [11].

В Ірландії Експертна група з вивчення перспективного попиту на професійні навички (EGFSN) проводить аналіз попиту на професії й розробляє пропозиції щодо задоволення цього попиту за участю широкого кола учасників, включаючи представників бізнесу, сфери освіти, профспілок, а також держави. Це дозволяє виявляти зміни в структурі професій у галузях, а також динаміку попиту. Групою визначені основні елементи, які повинні бути включені в майбутній портфель типових професійних навичок: основні й базові навички; навички спілкування (комунікативні навички, робота в колективі); і понятійні та аналітичні навички (збір й організація інформації, вирішення проблем, планування й організація, інноваційні та творчі навички). Група дає рекомендації з підвищення рівня поінформованості здобувачів роботи про галузі, в яких є попит на відповідні професійні навички [11].

В Іспанії держава прагне наблизити чисельність учнів у сфері професійно-технічного навчання до середнього показника в інших європейських країнах, знизити число молодих людей, що залишають навчання в школі, і готувати працівників для нових робочих місць у перспективних галузях. Здійснюються заходи, спрямовані на підвищення попиту на професійне навчання за рахунок надання молодим людям освітніх грантів, удосконалення системи навчання шляхом залучення



підприємств і посилення взаємозв'язку професійного навчання з їхніми потребами. Ці та інші заходи включені в державний План дій по прискоренню реформи й збільшенню кількості випускників навчальних закладів. У чинному Законі «Про стійкість економіки» є розділ про професійне навчання, метою якого є профілактика кваліфікаційних невідповідностей потребам ринку праці [11].

У Нідерландах проблема неузгодженості системи освіти й ринку праці була предметом обговорення протягом 1980-х рр. Наприкінці 1980-х – початку 1990-х рр. було розроблено нові підходи до аналізу ринку праці, що включають у себе «комбіновану модель» і метод, який отримав назву «формулювання ключових питань і базових проблем». «Комбінована модель» заснована на опитуванні великої групи випускників системи професійної освіти і навчання щодо їхньої поточної зайнятості й роботи та їхнього першого місця роботи після завершення навчання. Цей аналіз дозволяє виявити важливі тенденції в затребуваності базових професійних кваліфікацій. Ще одним елементом цього методу є опитування керівників середніх і великих підприємств, що використовують новітні технології й форми організації праці. Ці опитування допомагають сформуванню уявлення про розвиток поточних тенденцій, політику набору кадрів, зміни в організації праці тощо. Метод «формулювання ключових кваліфікацій і базових проблем» пропонує опитування працівників щодо основних проблем і ситуацій, які вимагають від них прийняття рішень і здійснення вибору. Використання цих методів дозволило встановити тісний контакт системи професійної освіти і навчання з ринком праці й створити консультаційні структури, що дозволяють роботодавцям брати участь у вирішенні проблем системи професійної освіти і навчання. Таким чином, у розробці профілів професій у кожному секторі беруть активну участь соціальні партнери, які, поряд із працівниками системи професійної освіти, відповідають за адаптацію кваліфікацій [7].

У Фінляндії Міністерство освіти здійснює розробку загальних цілей і структури системи професійної освіти і навчання, переліку програм навчання й ліцензує місцеві організації, що реалізують програми навчання. Національна рада з освіти розробляє національні програми навчання, що визначають завдання й базовий зміст програм з урахуванням рекомендацій представників галузей і консультантів. Навчальні заклади системи професійної освіти і навчання, як державні, так і приватні, є незалежними організаціями, які самі приймають рішення щодо найбільш оптимальних шляхів організації й реалізації програм з урахуванням регіональних і місцевих умов. Основний акцент соціального партнерства на регіональному й місцевому рівні робиться на задоволенні потреб місцевих ринків праці й населення. Стратегічне партнерство у сфері системи професійної освіти і навчання спрямоване на: створення вузла взаємодії в

рамках регіональної й місцевої мережі; збір інформації про розвиток сфери праці; формування зв'язків із промисловістю; формування бачення майбутнього розвитку. У рамках стратегічного партнерства важливе значення має мережева взаємодія між навчальними закладами системи професійної освіти і навчання й організаціями регіонального розвитку, оскільки вона дозволяє усунути дублювання підготовки й навчання за однаковими спеціальностями і «перевиробництво» фахівців, незатребуваних на ринку праці. Ефективним механізмом соціального діалогу системи професійної освіти і навчання із промисловістю й іншими категоріями соціальних партнерів є різноманітні спільні органи управління (ради, комісії тощо). Такі неформальні структури формуються у випадку введення нових спеціальностей навчання або у випадку змін у конкретному секторі економіки, коли потрібно внести зміни в програми навчання [12].

В Австралії визначення потреб у професіях і спеціальностях, оцінка системи підготовки кадрів, а також сертифікація й атестація здійснюються за допомогою механізмів консультування по потребах галузей у професійних навичках. Національна рада з якості встановлює промислові стандарти й консультує державні органи й робочу групу з розвитку професійних навичок і трудових ресурсів, до складу якої входять міністри регіонального й федерального рівнів, з питань кваліфікаційних вимог. На федеральному й регіональному рівнях консультативні комітети разом з державними органами системи професійного навчання здійснюють нагляд за дотриманням правил і принципів, наданням послуг і фінансуванням. Їм надають підтримку галузеві комітети із професійного навчання, до складу яких входять представники корпорацій і працівників. Ради з розвитку професійних навичок розробляють навчальні програми на основі вимог до професійних навичок в 11-ти галузях економіки. Кожна рада курує певну групу галузей, і всі вони працюють у взаємодії з асоціаціями ділових кіл [8].

Канадська служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок (HRSDC) надає учням, працівникам і роботодавцям інформацію про перспективні потреби у професійних навичках. У Канаді функціонує онлайн-ресурс із питань середньої фахової освіти (CanLearn), що надає інформацію про можливості у сфері освіти й професійного навчання, методи оцінки відповідності цих можливостей очікуванням працівників, а також інформацію про форми фінансової підтримки бажаючих одержати освіту або підвищувати кваліфікацію у формі безперервного навчання. Діюча Стратегія зайнятості молоді допомагає молодим людям, які перебувають у зоні ризику, а також учням і випускникам середніх шкіл придбати професії та досвід роботи, необхідний для успішного працевлаштування. З метою надання допомоги роботодавцям у збереженні

висококваліфікованих працівників в період економічних криз реалізується Програма по розподілу роботи в умовах зниження завантаження, яка передбачає додаткові виплати до заробітної плати для працівників, що працюють неповний робочий тиждень [11].

Агентство трудової статистики США протягом більш ніж п'ятдесяти років проводить дослідження з потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Потреби в кадрах за професіями виявляються як шляхом моделювання, так і шляхом переговорів і опитувань роботодавців: представників промисловості, приватних організацій, професійних і торговельних об'єднань, експертів по підготовці кадрів і працівників освіти. Для деяких професій, таких, як лікарі й юристи, кількість фахівців визначена і регулюється юридично та законодавчо. Для інших професій, таких, як програмісти або оператори чи механіки, потреба може динамічно змінюватися [13]. Департамент праці США проводить прогнозування зайнятості в рамках шести взаємозалежних етапів, на яких прогнозуються шість взаємозалежних елементів: стан ринку робочої сили; макроекономічні показники; особисте споживання; економічна активність; зайнятість у галузях економіки; сукупна зайнятість за видами економічної діяльності. Прогнози потреб економіки у кваліфікованих кадрах формуються на різні часові перспективи. Основним є середньостроковий прогноз терміном на 10 років. Розроблена й успішно застосовується методика переоцінки та коригування прогнозів відповідно до вимог часу. Щорічно публікуються звіти з аналізом похибок і прорахунків у прогнозах [14].

Досвід розвинених країн світу свідчить, що збалансованості освітньої системи та потреб економіки може бути досягнуто лише за умов тісної співпраці усіх зацікавлених сторін: державних органів, системи професійної освіти і навчання, роботодавців та працівників.

Вищезазначене дозволяє прийти до висновку, що в розвинутих країнах створено функціональну систему, що спирається на сучасні методологічні підходи, багату і добре організовану інформаційно-статистичну базу прогнозування зайнятості, яка ґрунтується на обліку потреб економіки в працівниках певного професійно-кваліфікаційного складу з зазначенням необхідного рівня підготовки за кожною професією.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Важливою складовою стратегії у сфері професійної підготовки має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти та праці. Для цього потрібна адекватна інформація про зміни попиту на професійні навички, оперативне реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. Дієвість стратегічних ініціатив у цих сферах визначається ступенем їхнього зв'язку із завданнями, на вирішення яких спрямована здійснювана економічна й соціальна політика. Ефективна

політика забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти і навчання фахівців на ринку праці вимагає вирішення таких завдань: створення структур, відповідальних за стратегічне прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці як на національному, так і на регіональних рівнях; розробка та запровадження ефективних для України сучасних методик стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці; розширення аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних професійно-кваліфікаційних якостей (компетентностей) на регіональному й місцевому рівні й навіть на рівні внутрішньофірмових ринків праці (підприємств); приведення ринку освітніх послуг у відповідність до потреб розвитку трудового потенціалу шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік; широке залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу: планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування по закінченні навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності; забезпечення ринку праці регулярною й своєчасною інформацією про попит на професійно-кваліфікаційні якості (компетентності), включаючи своєчасне виявлення тенденцій у галузях і зміни у технології й професіях, що обумовлюють зміни в структурі професійних навичок; створення системи інформування закладів професійного навчання, служб профорієнтації й зайнятості щодо ситуації та прогнозів на ринку праці для коригування навчального процесу з урахуванням мінливого попиту.

### Література

1. Шевченко Л. С. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання – 2010 [Електронний ресурс] / Л. С. Шевченко. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/5\\_PNW\\_2010/Economics/58093.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm).
2. Кочемировська О. О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України: аналіт. доп. [Електронний ресурс] / О. О. Кочемировська. – К.: НІСД, 2013. – Режим доступу: [http://www.niss.gov.ua/public/File/2013\\_nauk\\_an\\_rozrobku/trud\\_potenc.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2013_nauk_an_rozrobku/trud_potenc.pdf).
3. Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? [Електронний ресурс] / І. Кириченко // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38. – Режим доступу: [http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_maybutne\\_krayini.html](http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan_maybutne_krayini.html).
4. Кириченко І. Битва за професіоналізм [Електронний ресурс] / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 33. – Режим доступу: [http://dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html).
5. Будякова О. Ю. Методика оцінки збалансованості регіонального ринку праці / О. Ю. Будякова // Економіка та право. – 2008. – № 2 (21). – С. 21–25.
6. Вишне夫斯基 Д. М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой (опыт и перспективы) / Д. М. Вишне夫斯基 // Труд за рубежом. – 2003. – № 1 (57). – С. 19–55.

7. Олейникова О. Прогнозы потребности в умениях и профессиональное образование и обучение – опыт ЕС [Електронний ресурс] / О. Олейникова, А. Муравьева // Центр изучения проблем профессионального образования. – Режим доступа: <http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf>.

8. Ольшанська О. В. Сучасні аспекти когнітивістики в економічному розвитку / О. В. Ольшанська // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – 2014. – № 6 (81). – С. 78–82

9. Гуртов В. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры [Електронний ресурс] / В. Гуртов, А. Кекконен // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2010. – № 4. – С. 58–66. – Режим доступа: [http://openbudgetrf.ru/download\\_mssql.php?id=80](http://openbudgetrf.ru/download_mssql.php?id=80).

10. Lutz C. Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE [Електронний ресурс] / Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter // GWS Discussion paper 2003/2. – Режим доступа: <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf>.

11. Будякова О. Ю. Інформаційне забезпечення професійно-кваліфікаційної структури попиту регіонального ринку праці / О. Ю. Будякова // Структурні зміни в економіці та освіті під впливом інформаційно-комунікаційних технологій. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2010. – С. 72–79.

12. Чубукова О. Ю. Адаптація системи управління економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Чубукова, О. В. Ольшанська // Ефективна економіка. – 2015. – № 2. – Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

13. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy [Електронний ресурс] // International Labour Office. – Geneva, 2010. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_151966.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf).

14. Олейникова О. Социальное партнерство в сфере профессионального образования Финляндии [Електронний ресурс] / О. Олейникова // Центр изучения проблем профессионального образования. – Режим доступа: <http://www.cvets.ru/SPart/SP-Finn.pdf>.

15. Bureau of Labor Statistics. Handbook of Methods Contents [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bls.gov/opub/hom>.