НА ПУТИ К СИСТЕМЕ АНАЛИТИКИ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ: ОПЫТ, ВЫЗОВЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА КВАЛИФИЦИРОВАННУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ

Региональный вебинар сети экспертов ETF Skills Lab
МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В КВАЛИФИКАЦИИ И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМ АНАЛИЗА РЫНКА ТРУДА
27 октября 2026 г., 10:00 – 12:00 CET

Владимир Сариогло

Институт демографии и исследований качества жизни имени Михаила Птухи
при Национальной академии наук Украины

Проблемы рынка труда Украины в современных условиях

- ✓ Разрушение и перемещение предприятий
- ✓ Изменения территориальной и секторальной структуры
- ✓ Восстановление и технологическое обновление
- ✓ Миграция и внутреннее перемещение
- ✓ Мобилизация
- ✓ Демографический кризис, здоровье и семейные обязанности
- ✓ Отсутствие официальной информации о численности и распределении населения и рабочей силы
- ✓ Несоответствие квалификационно-профессиональной структуры рабочей силы потребностям рынка труда

Основные усилия по преодолению существующих проблем

Принятие Стратегии занятости населения Украины на период до 2030 года и утверждение операционного плана мероприятий по её реализации в 2026–2028 годах (7 января 2026 г.)

Стратегическая цель 2. Согласование результатов системы образования и профессионального обучения с актуальным и прогнозируемым спросом работодателей

Внедрение Единой информационно-аналитической системы «Обрий», которая должна обеспечить цифровую трансформацию ключевых процессов взаимодействия между работодателями, работниками, субъектами, предоставляющими услуги в сфере охраны труда, и государственными органами.

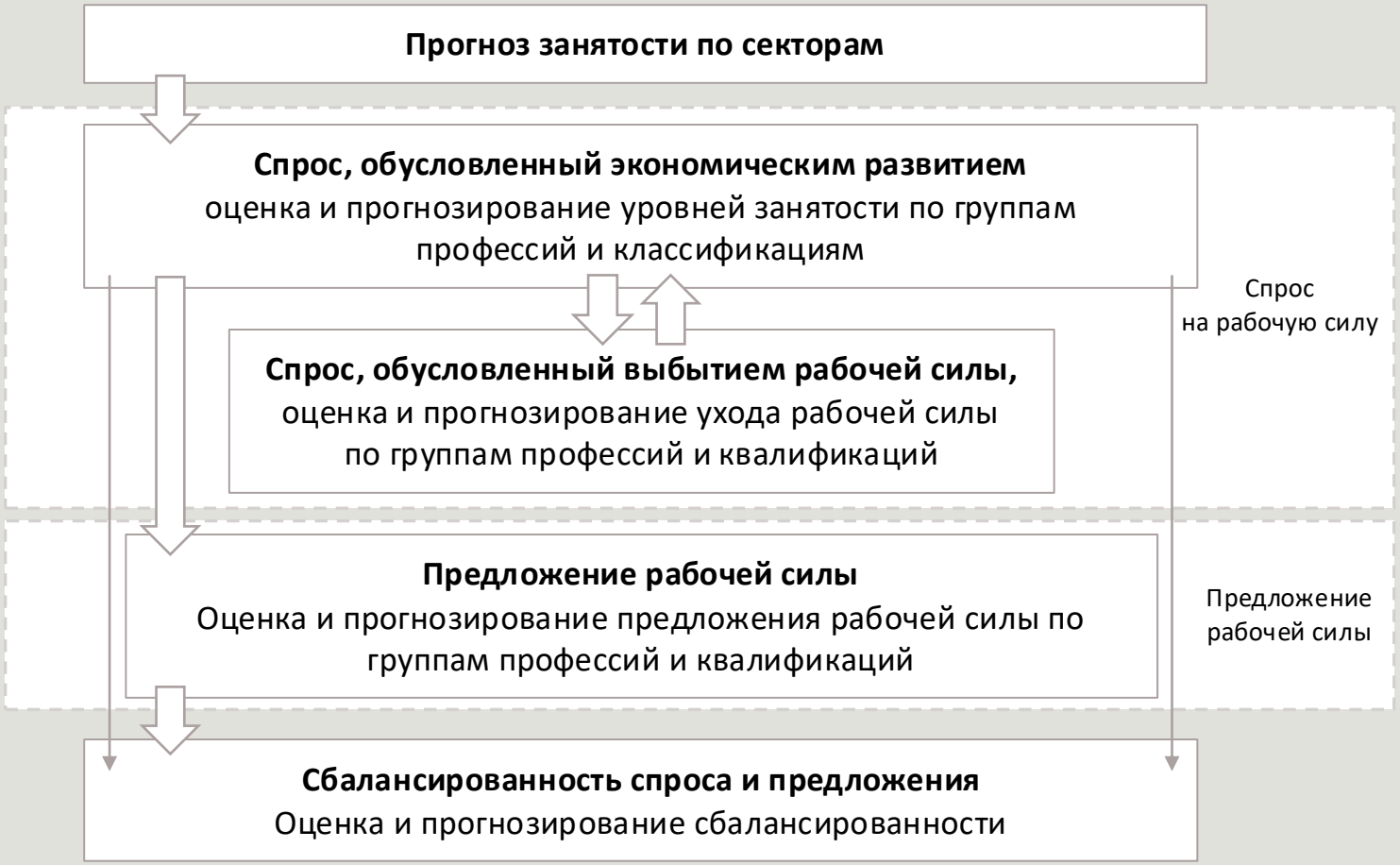
Постановление КМУ «О реализации экспериментального проекта по формированию прогноза потребности в специалистах и рабочих кадрах на рынке труда»

Источниками информации для формирования прогноза потребности в специалистах и рабочих кадрах на рынке труда являются данные Государственного центра занятости, Госстата, Пенсионного фонда Украины, Института демографии, международных организаций и собственные расчеты Минэкономики.

Экспериментальный механизм прогнозирования

- ✓ Двухлетний эксперимент с межведомственной координацией
- ✓ Ежегодное обновление прогноза на период до 10 лет
- ✓ Базовый и альтернативные сценарии развития
- ✓ Результаты по секторам, профессиям и образованию
- ✓ Использование для планирования подготовки кадров
- ✓ Обновление профессиональной и образовательной структуры
- ✓ Выбытие с учетом возраста, профессии и квалификации
- ✓ Переходы между занятостью, безработицей и экономической неактивностью
- ✓ Профессиональная мобильность и миграционные потоки

Структура модели среднесрочного прогнозирования спроса и предложения рабочей силы



Структура модели оценки и прогнозирования спроса на рабочую силу

Спрос, обусловленный экономическим развитием

Оценка и прогнозирование изменений в масштабах и структуре занятости в соответствии с тенденциями развития секторов экономики

Спрос, обусловленный выбытием рабочей силы (спрос на замещение)

Оценка и прогнозирование масштабов ухода рабочей силы по возрасту с учетом секторов экономики, профессий и квалификаций

Спрос, обусловленный миграцией рабочей силы (спрос на замещение)

Оценка и прогнозирование масштабов ухода рабочей силы в результате эмиграции населения

Спрос на рабочую силу

Использование результатов исследований в политических решениях

Аналитический результат	Возможное решение
Дефицит рабочей силы по определенной профессиональной группе	Корректировка подготовки и переподготовки
Новые требования к квалификации и навыкам	Обновление образовательных программ
Территориальное несоответствие	Поддержка мобильности, жилья и транспорта
Барьеры для участия в трудовой деятельности	Инфраструктурные (в частности, уходовые) услуги, адаптация рабочих мест
Высокая неопределенность	Поэтапные решения, мониторинг результативности и пересмотр оценок

Рекомендации

Ввести современную многокомпонентную модель оценки и среднесрочного (до 10 лет) прогнозирования спроса и предложения рабочей силы и их дисбаланса. Компоненты должны охватывать: изменения занятости по секторам; спрос на замещение в связи с выходом на пенсию; спрос на замещение в связи с эмиграцией; предложение с учетом демографии, экономической активности и подготовки системой профессионального образования; потенциальное предложение за счет возвращения из эмиграции и/или допуска иностранной рабочей силы; баланс по профессиональным и квалификационным группам.

Обеспечить качественную базу данных и мониторинг миграционных потоков: регулярный сбор и обработку микроданных (прежде всего по результатам государственных выборочных обследований и соответствующих административных реестров), а также информации о тех, кто уезжает/возвращается: пол, возраст, образование, квалификация, профессия. Альтернативные источники (сайты вакансий, поисковые запросы и т. п.) использовать в качестве вспомогательных, с осторожной интерпретацией.

Институционализировать применение моделей и адаптивных статистических методов, а также косвенных оценок в процессе принятия решений, обеспечив четкое толкование и донесение прогнозных результатов до заинтересованных сторон, а также интеграцию мониторинга на уровне Министерства экономики, Государственной службы занятости, Госстата и аналитических подразделений региональных/местных органов власти.

Использовать прогнозы для раннего выявления дисбалансов по секторам, профессиям и квалификациям при планировании целевых программ по предотвращению дефицита/избытка и снижению рисков структурной безработицы; уделять особое внимание группам повышенного риска (молодежь, женщины, лица предпенсионного возраста).

Гибко настраивать систему профессионального образования и переподготовки с учетом прогнозируемых потребностей: согласовывать объемы подготовки, обновлять/адаптировать программы, обосновывать новые направления подготовки, учитывая возможные перемещения рабочей силы внутри страны и за ее пределы.

Поддерживать постоянную связь с гражданами, временно работающими за рубежом: онлайн-платформы и специализированные реестры образования и опыта для предложения удаленной занятости и содействия возвращению при наличии соответствующих возможностей.

Усилить координацию политики и взаимодействие заинтересованных сторон (центральные органы исполнительной власти, работодатели, профсоюзы, учебные заведения) в процессе построения актуальной системы прогнозирования и развития Национальной системы квалификаций; использовать прогнозные результаты для адаптивных сценариев социально-экономического развития и своевременной корректировки стратегий.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Владимир Сариогло
e-mail: sarioglo@demography.org.ua