

УДК 331.5.024.5: 331.91

С. П. Калініна

ПРОГНОСТИЧНА ПАРАДИГМА РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглянуто прогностичні аспекти функціонування ринку праці, під впливом яких формуються тенденції трудовересурсного забезпечення національних економік, наведено порівняльну характеристику підходів до аналізу і прогнозування потреби в робочій силі, обґрунтовано важливість постійного моніторингу ринку праці, методів прогнозування і розвитку соціально-економічних процесів в системі регулювання ринку праці. Обґрунтовано важливість розробки полісценарних прогнозів, які базуються на систематичному моніторингу поточних і перспективних обсягів попиту і пропозиції праці.

Ключові слова: світовий ринок праці, міжнародні трудовересурсні потоки, трудовересурсне забезпечення, прогноз ринку праці, полісценарні прогнози, моніторинг ринку праці.

DOI 10.34079/2226-2822-2022-12-24-32-42

Постановка проблеми. Сучасний етап світогосподарського розвитку характеризується нівелюванням географічних кордонів і активізацією міжнародної економічної взаємодії. За даних умов важливого значення набуває прогнозування тенденцій розвитку світового ринку праці з метою завчасного реагування на ймовірні виклики трудовересурсного забезпечення у глобальному масштабі, вироблення дієвих важелів управління міжнародними трудовересурсними потоками в контексті оптимізації трудовересурсного забезпечення національних економік.

Вищезазначене вимагає опрацювання широкого кола питань прогностичної парадигми як основи застосування програмно-цільового підходу до регулювання ринку праці на всіх рівнях, заснованого на визначенні довгострокових цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку держав відповідно до світових стандартів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Комплекс аспектів функціонування світового ринку праці на сучасному етапі розглядаються в працях А. Колота, О. Герасименко (Колот та Герасименко, 2020; 2021), Л. Мартинової (Мартинова, 2016), аналітичних публікаціях Міжнародної організації праці (International Labour Office, 2022) та ін. Питання розвитку і прогнозування ринку праці є предметом досліджень Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum, 2020), McKinsey Global Institute (McKinsey Global Institute, 2012), Н. О. Зайцевої-Чіпак, М. А. Саприкіної та О. Д. Гондюл (Зайцева-Чіпак, Саприкіна та Гондюл, 2021.) та ін. Разом з тим, прогностичні аспекти функціонування і розвитку світового ринку праці потребують подальших досліджень.

Метою дослідження є аналіз ключових аспектів трудовересурсного забезпечення світової економіки в контексті прогностичної парадигми розвитку світового ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці виступає найбільш складним елементом ринкової економіки, на якому перетинаються інтереси суб'єктів, держави, міжнародних гравців, що визначає умови його функціонування і розвитку.

Сфера праці та зайнятості не є ізольованою автономною системою, навпаки, вона тісно пов'язана з усіма сферами та складовими економічного і суспільного устрою і активно реагує на зміни, які там відбуваються (Колот та Герасименко, 2020, с. 19). Так, процеси глобалізації і цифровізації, що розгортаються у світовій економіці, здійснюють

суттєвий вплив на ринок праці як на рівні окремих країн, так і на рівні світової економіки, зумовлюючи формування новітніх тенденцій трудоресурсного забезпечення у глобальному масштабі.

Глобалізацію можна представити як процес створення лібералізованого та інтегрованого світового ринку товарів та капіталу, формування нового міжнародного інституціонального устрою, який слугує розвитку виробництва, торгівлі, руху капіталів у масштабах всього світу та включає національні економіки до системи світового поділу праці, у зв'язку з чим підтримка високого ступеня залучення країн до зовнішньогосподарських трудових відносин стає стратегічним завданням будь-якої держави (Осіпова, 2021, с. 105).

В умовах глобалізації міжнародний ринок праці представляє собою новий ступінь розвитку ринку робочої сили, який забезпечує посилення зв'язків між країнами світу. Значний процес розширення світового господарства спричинив активізацію участі країн у задоволенні потреб економік світу в робочій силі незалежно від місця проживання людини (Стойчик, 2018, с. 103). Одночасно очевидною є неоднозначність наслідків впливу глобалізації на стан ринку праці. З одного боку, відкритість економік країн створює передумови зростання рівня зайнятості, з іншого – через небезпеку банкрутства національних компаній, які можуть не витримати конкуренції з іноземними фірмами, вразливість національних ринків праці збільшується.

Оскільки глобалізація ринку праці представляє собою формування єдиного механізму узгодження попиту і пропозиції робочої сили незалежно від країни проживання і розвивається на фоні глобалізації економіки, важливим інструментом приведення у відповідність попиту і пропозиції робочої сили на міжнародному ринку праці є використання результатів прогнозування тенденцій трудоресурсного забезпечення.

За результатами прогнозу стану світового ринку праці до 2050 р. (рис. 1), найближчими десятиліттями спостерігатимуться впевнені тенденції зростання показників зайнятості і безробіття, що зважаючи на залежність показників безробіття від циклічного характеру розвитку економіки та відмінність рівнів економічного розвитку країн, вказує та структурний характер проблем на ринку праці.

Так, за матеріалами звіту Всесвітнього економічного форуму “*Future of Jobs 2020 Report*”, до 2025 р. в результаті науково-технічного прогресу та використання технологій автоматизації буде втрачено до 85 млн. робочих місць, водночас з'явиться 97 млн нових робочих місць, переважно у сфері інформатизації та цифровізації (World Economic Forum, 2020).

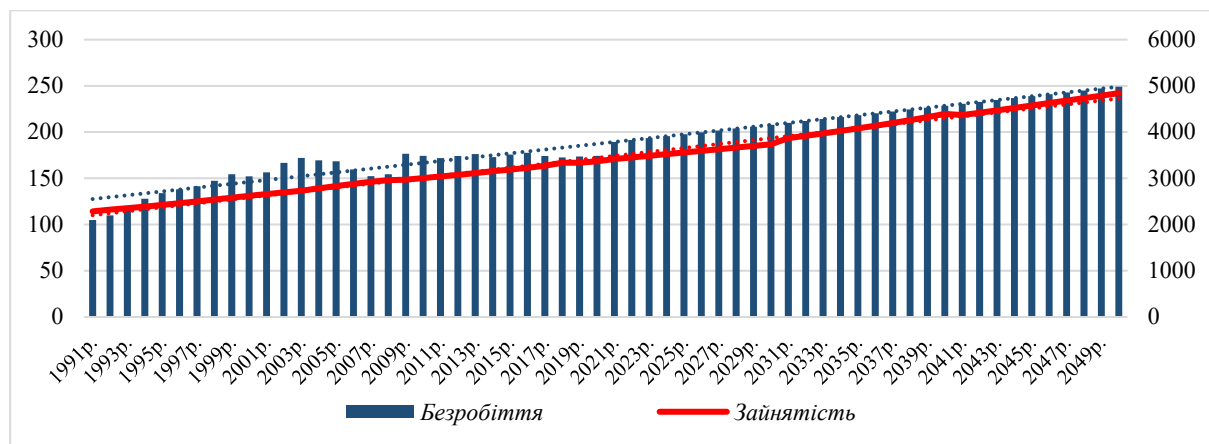


Рисунок 1. Наявні та прогнозні показники безробіття і зайнятості у світовій економіці у 1991–2050 рр., млн осіб*

* 2022–2050 рр. – прогноз

Зміна професійного ландшафту у світовій економіці, відмінність рівнів економічного розвитку та характер наявних демографічних тенденцій, основною з яких є постаріння населення (більше 20 % населення світу мають вік понад 65 років, і до 2030 р. даний показник зросте вдвічі (Bolwell, 2017). У випадку збереження наявних демографічних тенденцій у більш розвинутих регіонах світу на найближчі 10–15 років, збільшення чисельності населення тут може забезпечуватись виключно за рахунок міграції (Мартінова, 2016, с. 165), що неминуче спричинить трансформації трудоворесурсного забезпечення, зокрема перетікання працівників у ті галузі та регіони, де відкривається більше можливостей професійної самореалізації (Зайцева-Чіпак, Саприкіна та Гондюл, 2021, с. 19).

Так, за прогнозами *McKinsey Global Institute (MGI)*, чисельність міжнародних трудових мігрантів у світі до 2030 р. складатиме біля 3,5 млрд осіб, що супроводжуватиметься рядом проблем на міжнародному ринку праці (McKinsey Global Institute, 2012, 2012):

- від 38 до 40 млн молодих фахівців – бакалаврів та магістрів (13 % загальної кількості випускників навчальних закладів), – будуть незатребуваними на ринку праці;
- 45 млн працівників із середньої освітою будуть надлишковими в країнах, що розвиваються (15 % від загальносвітового попиту на дану категорію працівників);
- від 90 до 95 млн низькокваліфікованих працівників опиняться зайвими на ринку праці країн, що розвиваються (11 % від загальносвітового попиту в даному сегменті працівників).

Вищезазначені процеси будуть відбуватись на фоні зростання трудоворесурсної залежності розвинутих країн, ринок праці яких є особливо чутливим до циклічних коливань економічного розвитку (рис. 2). Враховуючи роль розвинутих країн у формуванні напрямків світового інноваційного розвитку та лаговість процесів подолання структурних диспропорцій ринку праці (через тривалість узгодження напрямків і рівнів освітньої підготовки потребам ринку праці), основу міграційних потоків в рамках задоволення трудоворесурсних потреб країн з високим рівнем добробуту становитиме висококваліфікована робоча сила з менш економічно потужних країн, що свідчить про заміщувальний характер трудової міграції в системі світового ринку праці.

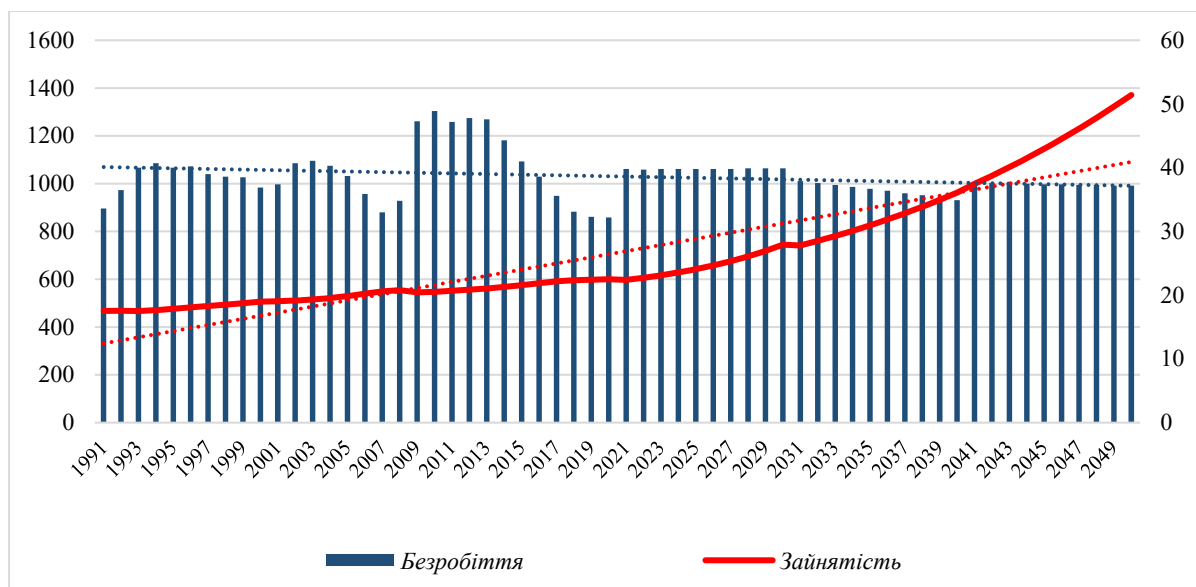


Рисунок 2. Наявні та прогнозні показники безробіття і зайнятості населення у групі розвинутих країн у 1991–2050 рр., млн осіб *

* 2022–2050 рр. – прогноз

Дійсно, для західних країн характерним є інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш кваліфікованої праці при одночасному вимиванні робочих місць для низькокваліфікованих працівників – щорічно в такий спосіб оновлюється 10–15 % усіх робочих місць, сектор кваліфікованої праці постійно зростає (на менеджерів і кваліфікованих спеціалістів припадає 50–60 % вакансій, що відкриваються) (Стойчик, 2018, с. 102).

Характерно, що по мірі зменшення рівня економічного розвитку країн зменшується і залежність ринку праці від циклічних коливань (рис. 3 – рис. 5), що посилює важливість виділення чинників, під впливом яких формуються тенденції трудових ресурсного забезпечення національних економік (демографічна ситуація, підготовка робочої сили, міграційні процеси тощо), і їх прогностичних значень, з метою розробки оптимальних сценаріїв регуляторної політики, у тому числі з урахуванням об'єктивного характеру формування міжнародних трудових ресурсних потоків.

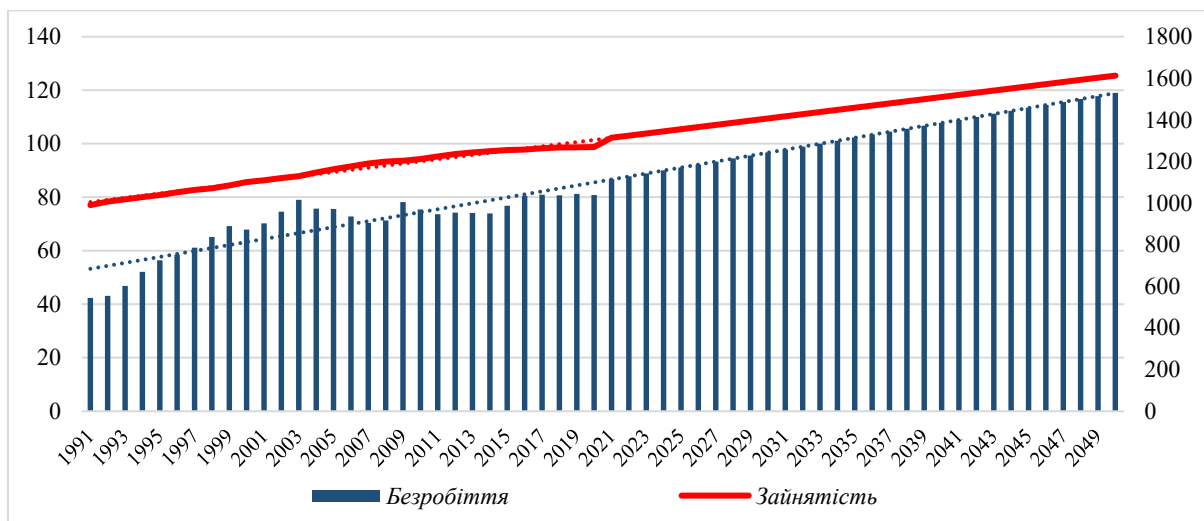


Рисунок 3. Наявні та прогностичні показники безробіття і зайнятості населення у групі країн з доходами вище середнього у 1991–2050 рр., млн осіб *

* 2022–2050 рр. – прогноз

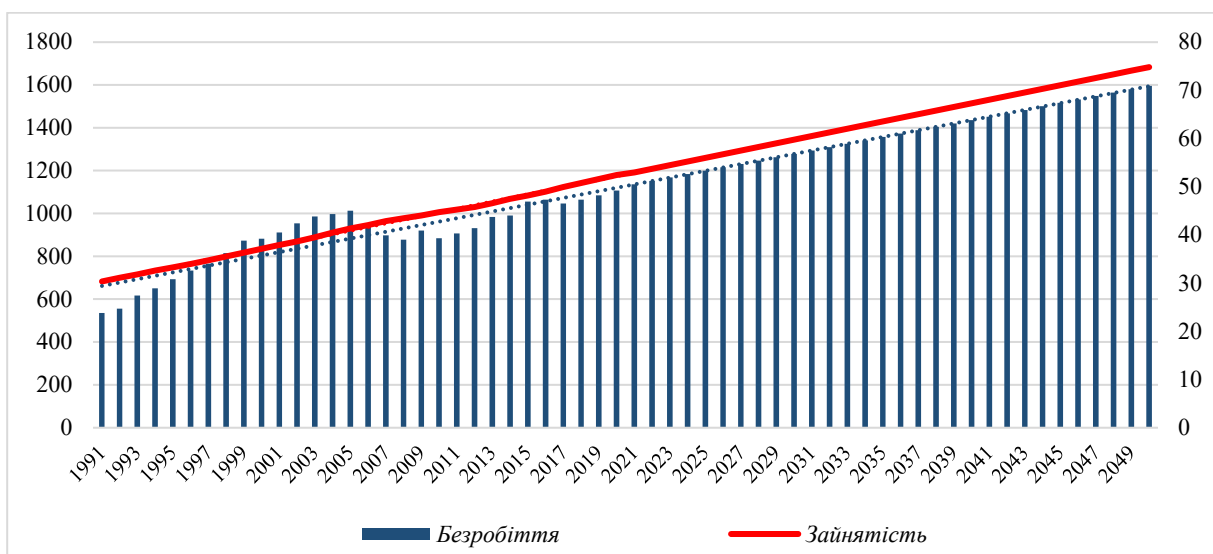


Рисунок 4. Наявні та прогностичні показники безробіття і зайнятості населення у групі країн з доходами нижче середнього у 1991–2050 рр., млн осіб *

* 2022–2050 рр. – прогноз

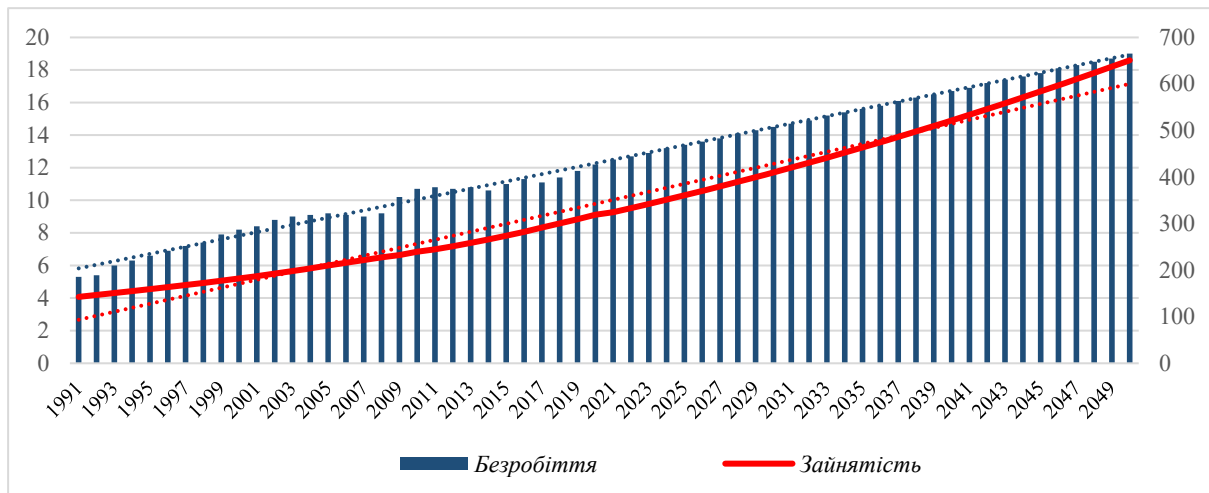


Рисунок 5. Наявні та прогнозні показники безробіття і зайнятості населення у групі країн, що розвиваються, у 1991–2050 рр., млн осіб *

* 2022–2050 рр. – прогноз

На сьогодні соціально-економічна література, існуючі прогнози, програмні документи містять суперечливі, іноді полярні оцінки нинішнього та майбутнього стану ринку праці. Так, в багатьох оцінках і прогнозах стверджується, що в умовах розбудови нової (цифрової) економіки та під впливом інших реалій сьогодення, на глобальний соціум може очікувати колапс у сфері праці та зайнятості (зокрема, очікується, що спрацює співвідношення 20:80, за якого сфера економічної діяльності буде потребувати не більше 20 % економічно активного населення, яке може набути статусу зайнятих). За іншими оцінками, очікується, що в новій (цифровій) економіці масове зникнення одних робочих місць буде супроводжуватись появою нових, здатних зняти напруження на ринку праці (Колот та Герасименко, 2020, с. 3), хоча позитивні зрушення в царині зайнятості торкнуться обмеженого кола професій і сфер економічної діяльності. Серед нових професій можна передбачити підвищення попиту на фахівців зі штучного інтелекту, аналітиків даних, розробників програмного забезпечення, фахівців з інформаційної безпеки тощо (Колот та Герасименко, 2021, с. 208).

Відповідно постає питання щодо інструментарію отримання прогнозних оцінок, які формуватимуть масиви вихідної інформації для розробки дієвих регуляторних рішень. Зважаючи на відмінність підходів у світовій практиці до аналізу і прогнозування потреби в робочій силі (табл. 1), можна зробити висновок, що особливої актуальності набуває розробка полісценарних прогнозів, які базуються на систематичному моніторингу поточних і перспективних обсягів попиту і пропозиції праці (Аймурзина та Садвакасова, 2015, с. 449).

Таблиця 1

Порівняльні характеристики зарубіжних підходів до аналізу і прогнозування потреби в робочій силі (Аймурзина та Садвакасова, 2015, с. 451)

Країна	США	Австралія	Велика Британія	Німеччина		Фінляндія
1	2	3	4	5	6	7
Найменування моделей	Різновариантні	MONASH model	Cambridge multisectoral dynamics model (MDM)	INFORGE	Ifo	Occupational Barometer

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Інститут	Bureau of Labour Statistics of Department of Labour	The Centre of Policy Studies (CoPS) of Monash University	Institute for Employment Research	Institute of Economic Structures Research	Institute for Employment Research	
Підхід	Кількісний	Кількісний з урахуванням нових компетенцій, які будуть затребувані на ринку праці	Кількісний з урахуванням компетенцій, які будуть затребувані на ринку праці	Кількісний	Кількісний з урахуванням компетенцій, які будуть затребувані на ринку праці	Кількісний
Охоплення	Суцільний	Вибірковий	Суцільний	Суцільний	Суцільний	Вибірковий
Період прогнозування	10 років	7 років	5–10 років	8–10 років	5–10 років	6 місяців – 2 роки
Оновлення і корегування	2 рази на рік	Раз на 2 роки	Щорічно	Щорічно	Щорічно	Щомісячно
Деталізація при розробленні прогнозів	20 секторів за видами економічної діяльності, 22 укрупнені групи професій. Деталізація до 300 підвидів економічної діяльності, 700 професій	113 підгалузей економіки, 56 регіонів країни, 282 професії	50 галузей економіки, 25 укрупнених груп професій	59 галузей економіки, 16 федеральних земель у розрізі 11 секторів економіки, 24 видів занять	22 галузі економіки, 21 група професій	200 професій і занять

Важливість розробки полісценарних прогнозів зростає у зв'язку з тим, що жоден з інструментальних підходів до прогнозування ринку праці (загалом їх нараховується близько 200, на практиці використовується 20–30) (табл. 2) не можна визнати задовільним з точки зору забезпечення цілей прогнозування і дієвості використання отриманих результатів (Аймурзіна та Садвакасова, 2015, с. 451–452).

Таблиця 2

Основні методи прогнозування розвитку соціально-економічних процесів
(Корепанов, Прус та Чала, 2017, с. 219)

Група методів	Підгрупа методів	Назва методу	Ключові положення	Недоліки
1	2	3	4	5
Базові	Якісні	Індивідуальні експертні методи (анкетування, інтерв'ю, метод індивідуальних експертних оцінок, метод побудови сценарію, аналітичний підхід тощо)	В основі цих підходів лежить проведення аналізу об'єкта, що досліджується, групою експертів (фахівців певної галузі)	Суб'єктивність, відсутність обґрунтованих математичних розрахунків
		Колективні експертні методи (метод колективних експертних оцінок, метод мозкової атаки, метод Дельфі, історичні аналогії тощо)	або індивідуально одним спеціалістом певної галузі та побудова прогнозів на основі їх точки зору	

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5
	Кількісні	Екстраполяційні методи (методи простого ковзного середнього, екстраполяційного згладжування, метод трендового проектування, авторегресійні методи)	Базується на припущенні, що еволюційний період розвитку досліджуваного процесу можна використовувати для прогнозування майбутнього.	Недостатньо враховується мінливість навколишнього середовища та ймовірність різкої зміни характеру розвитку
		Причинні методи (проста лінійна регресія, багатовимірна регресія часового ряду, факторний аналіз)	В основі цих методів лежить аналіз причинних зв'язків, виокремлення основних і допоміжних факторів впливу на об'єкт прогнозування	соціально-економічного процесу, що досліджується
Специфічні		Інтелектуальні методи прогнозування (нейронні мережі, дерева рішень, еволюційне програмування, комбіновані методи, аналіз часових рядів та їх прогнозування за допомогою методу Фур'є, метод SSA (Singular Spectrum Analysis))	Виникають на основі поєднання базових інструментів та процедур прогнозування	Іноді складні для реалізації, оскільки базуються на складних і громіздких економічних розрахунках. Однак автоматизація цих підходів за допомогою комп'ютерної техніки мінімізує останній недолік

У більшості країн прогнозування ринку праці здійснюється регулярно на національному рівні, та може доповнюватись відповідними дослідженнями на регіональному рівні (табл. 3). Зокрема, європейські країни використовують результати прогнозування ринку праці при визначенні пріоритетних напрямків розвитку вищої і професійної освіти (Латвія, Литва, Фінляндія, Великобританія, Норвегія, Чорногорія, Македонія), акредитації навчальних програм (Бельгія, Франція, Польща, Португалія, Румунія, Швеція, Велика Британія), розвитку програм професійної орієнтації (Бельгія, Естонія). Систематичне прогнозування ринку праці не практикується в Албанії, Андоррі, Боснії та Герцеговині, Угорщині, Ліхтенштейні, Португалії, однак деякі країни намагаються перейти від періодичної до систематичної практики макроекономічного прогнозування ринку праці (Португалія, Румунія, Болгарія) (Мосьпан, 2016, с. 45–46).

Загалом у Європейських країнах забезпечується постійний моніторинг ринку праці щодо кількості працівників, їх компетенцій та кваліфікації відповідно до змісту державних програм стратегічного розвитку з метою трудоресурсного забезпечення останніх, до якого залучається комплекс інститутів на різних рівнях (Чумак та Бринюк, 2018, с. 50). Укрупнений механізм прогнозування ринку праці передбачає: опитування роботодавців, опитування випускників, моніторинг вакансій, створення регіональної та місцевої мережі формування баз даних щодо потреб ринку праці, аналіз структурних невідповідностей на ринку праці (Чумак та Бринюк, 2018, с.52).

Таблиця 3

Напрями прогностичного дослідження ринку праці у розрізі окремих країн
(Чумак та Бринюк, 2018, с. 51–52).

№	Характеристика заходів щодо прогнозування ринку праці, країна
1	<i>Польща</i>
	Завдання діагностування попиту за кваліфікаціями на регіональному і місцевому ринках праці покладається на державні служби зайнятості. Моніторинг дефіциту і надлишку робочої сили здійснюється регіональними (воєводськими) службами зайнятості за дорученням регіонального уряду. Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики є головним органом щодо прогнозування затребуваних навичок
2	<i>Чехія</i>
	Створені галузеві ради, завданнями яких є: моніторинг ринку праці; оцінка галузевих навичок; підтримка та співпраця зі школами та навчальними закладами. Здійснюється співставлення між потребами та пропозицією кваліфікованої робочої сили за визначеними освітніми групами на наступні 5 років. Моніторинг вакансій проводиться міністерством праці та соціальних справ, яке готує детальну інформацію щодо структури вакансій та тенденцій їх змін. Національним інститутом освіти розроблено Інформаційну систему щодо стану випускників на ринку праці (ISA).
3	<i>Румунія</i>
	Очікування щодо необхідних навичок формуються урядовими міністерствами: Міністерством освіти і міністерством праці та соціальної справедливості. Дані щодо наявних навичок збираються Національним інститутом статистики, який їх обробляє і готує інформацію щодо ринку праці (включаючи якісні характеристики). Оцінювання наявних та прогнозування затребуваних навичок здійснюється Національною комісією з прогнозування.
4	<i>Фінляндія</i>
	Завдяки мережевій взаємодії між навчальними закладами і організаціями регіонального розвитку усувається дублювання підготовки за однаковими напрямками і відповідно перевиробництво фахівців за професіями, незатребуваними на ринку праці. Створено ефективний механізм соціального діалогу освіти з роботодавцями через формування спільних органів управління (ради, комісії тощо) у випадку введення нових спеціальностей навчання або у разі змін у конкретному секторі економіки, коли необхідно оновлювати навчальні програми.
5	<i>Великобританія</i>
	Дослідженням ринку праці займається Інститут дослідження зайнятості шляхом дослідження і консультування з питань працевлаштування і HR. Замовниками результатів досліджень є Європейська Комісія, Європейський Парламент, Європейський фонд удосконалення умов життя та праці (<i>Eurofond</i>), Європейський центр розвитку Професійної підготовки (<i>Cedefop</i>), Європейського агентства з питань безпеки та охорони праці (<i>EU-OSHA</i>) та Міжнародної організації праці. Агентство зі статистики вищої освіти (The Higher Education Statistics Agency) збирає та публікує детальну інформацію про розвиток сектору вищої освіти у Великобританії.
6	<i>Німеччина</i>
	Розробляються два незалежних кадрових прогнози за різними моделями. Інститут досліджень економічної структури використовує модель <i>Interindustry Forecasting Germany</i> , за якою досліджуються зміни структури економіки, і яка включає прогноз зайнятості, прогноз у розрізі професій і кваліфікацій, прогноз пропозиції на ринку праці. Дослідженням змін у професійному і кваліфікаційному розрізі займаються Федеральний інститут професійної освіти та навчання і Інститут досліджень з питань ринку праці та професій при Федеральному агентстві зайнятості. Характерною ознакою німецького підходу є спільна робота міністерств освіти окремих земель з Торгово-промисловими палатами, які представляють інтереси роботодавців.
7	<i>Франція</i>
	Використовується значна кількість механізмів, технік і методів прогнозування затребуваності кваліфікацій на національному, регіональному й галузевому рівні та на окремих підприємствах. Функціонують регіональні обсерваторії з питань навчання/зайнятості на регіональному й територіальному рівнях, результати досліджень яких використовуються регіональними органами влади і структурами освіти для розробки нових траєкторій й закриття курсів, які не відповідають сучасним потребам.
8	<i>Бельгія</i>
	Існує програма стратегічних досліджень ринку праці, за якою щорічно готується ряд звітів, які містять необхідну інформацію про економічну і соціальну ситуацію в країні, опис конкретної професії або групи професій.

Продовження табл. 3

	Данія
9	Моніторинг ринку праці і зайнятості здійснює міністерство праці і його структурні підрозділи, які здійснюють аналіз ситуації з позицій пропозиції праці, та Міністерством бізнесу і промисловості, які аналізують ситуацію на ринку праці з позицій попиту на ринку праці. Питаннями моніторингу і прогнозів також займаються ряд інших державних і приватних структур, таких як Центральне статистичне бюро Данії, Данський технологічний інститут (зміна ситуації у сфері зайнятості, професій та професійному навчанні), Данська економічна рада (комплексний аналіз економіки, зміна структури заробітної плати тощо), Економічна рада з питань робочого руху, ряд вищих навчальних закладів і соціальні партнери.

Важливість прогностичних оцінок і визначення оптимальних шляхів трудових ресурсного забезпечення зростає через посилення проблеми дефіциту кадрів, про що, серед іншого, свідчить і зміна міжнародних стандартів в області статистики праці: так, концепцію економічної активності замінила концепція участі в трудовій діяльності та концепція недовикористання робочої сили (Коребанов, Прус та Чала, 2017, с. 217).

Висновки. Формування світового ринку праці є свідченням становлення нового етапу розвитку міжнародної економічної діяльності та формування новітніх механізмів трудових ресурсного забезпечення, які набувають нині глобального характеру. Зростає важливість урахування широкого кола чинників, узгодження і узагальнення дії яких є запорукою дієвості регулювання ринку праці на перспективу.

Відповідно актуалізується питання застосування прогностичного підходу до визначення цільових орієнтирів розвитку ринку праці та розробки важелів упереджувального впливу на трудових ресурсну сферу з метою оптимізації системи трудових ресурсного забезпечення національних економік. Зважаючи на відмінність існуючих підходів до аналізу і прогнозування потреби в робочій силі, зроблено висновок щодо необхідності розробки полісценарних прогнозів розвитку ринку праці, які базуються на систематичному моніторингу поточних і перспективних обсягів попиту і пропозиції праці.

Бібліографічний список

- Аймурзіна, Б. Т. и Садвакасова, Ж. К., 2015. Рынок труда как объект прогнозирования: зарубежный опыт и возможности его применения в Казахстане. *Актуальні проблеми економіки*, 5, с. 444–453.
- Зайцева-Чіпак, Н. О., Саприкіна, М. А. та Гондюл, О. Д., 2021. Дослідження Future of Work 2030. Як підготуватись до змін в Україні [онлайн]. Доступно: <https://careerhub.in.ua/future-of-work-research.pdf?fbclid=IwAR1Po761mINiEVxFpfJOCwboRJcE48oFcdWROlUo1lqCHgr9NHgF2_DuDyo>
- Колот, А. та Герасименко, О., 2020. *Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Колот, А. М. та Герасименко, О. О., 2021. *Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія*. К. : КНЕУ імені Вадима Гетьмана.
- Коребанов, О. С., Прус, Ю. І. та Чала, Т. Г., 2017. Короткострокове прогнозування пропозиції робочої сили на ринку праці України. *БізнесІнформ*, 4, с. 216–222.
- Мартінова, Л. Б., 2016. Конкурентоспроможність людського потенціалу за умов євроінтеграції. *Хмельницький : ХНУ*.
- Моспан, Н., 2016. Механізми регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці в Європейському Союзі. *Освітологія*. 5, с. 45–49.
- Осіпова, Л. В., 2021. Загострення проблем ринку праці в умовах глобалізації. *Вісник Хмельницького національного університету*, 1, с. 104–110.

- Стойчик, Т., 2018. Формування сучасного ринку праці: аналіз попиту і пропозиції робочої сили. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*, 17, с. 101–105.
- Чумак О. та Бринюк, О., 2018. Зарубіжний досвід прогнозування показників ринку праці для сфери вищої освіти. *Освітня аналітика України. Науково-практичний журнал*, 1(2), с. 46–55.
- Bolwell, A., 2017. Global Megatrends shaping our future. *Megatrends by HR*. [online]. Available to: <<https://hpmegatrends.com/global-megatrends-shaping-our-future-fc031781b7a5>>
- International Labour Office, 2022. *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. [online]. Available to: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf>
- McKinsey Global Institute, 2012. The World at Work: Jobs Pay and Skills for 35 billion people, June 2012 [online]. Available to: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/The%20world%20at%20work/mgi%20Global_labor_Full_Report_June_2012.ashx>
- World Economic Forum, 2020. The Future of Jobs. Report 2020. [online]. Available to: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf>

References

- Aymurzina, B. T. and Sadvakasova, Zh. K., 2015. The labor market as an object of forecasting: foreign experience and the possibility of its application in Kazakhstan]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 5, s. 444–453. (in Russian).
- Zaitseva-Chipak, N. O., Saprykina, M. A. and Hondiul, O. D., 2021. *Doslidzhennia Future of Work 2030. Yak pidhotuvatyts do zmin v Ukraini [Future of Work 2030 study. How to prepare for changes in Ukraine]* [online]. Available at: <https://careerhub.in.ua/future-of-work-research.pdf?fbclid=IwAR1Po761mINiEVxFpfJOCwboRJcE48oFcdWROlUo1lqCHgr9NHgF2_DuDyo> (in Ukrainian).
- Kolot, A. and Herasymenko, O., 2020. *Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [The sphere of labor in the conditions of the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine]*. Friedrich Ebert Stiftung. (in Ukrainian).
- Kolot, A. M. and Herasymenko, O. O., 2021. *Pratsia KhKhI: filosofiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku: monohrafiia [Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development: monograph]*. K. : KNEU imeni Vadyma Hetmana. (in Ukrainian).
- Korepanov, O. S., Prus, Yu. I. and Chala, T. H., 2017. *Korotkostrokovye prohozuvannia propozytsii robochoi syly na rynku pratsi Ukrainy [Short-term forecasting of labor supply in the labor market of Ukraine]*. *BiznesInform*, 4, s. 216–222. (in Ukrainian).
- Martynova, L. B., 2016. *Konkurentospromozhnist liudskoho potentsialu za umov yevrointehratsii [Competitiveness of human potential under the conditions of European integration]*. Khmelnytskyi : KhNU. (in Ukrainian).
- Mospan, N., 2016. *Mekhanizmy rehuliuвання взаємодії вищої освіти з ринком праці в Європейському Союзі [Mechanisms for regulating the interaction of higher education with the labor market in the European Union]*. *Osvitohiia*, 5, s. 45–49. (in Ukrainian).
- Osipova, L. V., 2021. Zahostrennia problem rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii [Exacerbation of labor market problems in conditions of globalization]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, 1, s. 104–110. (in Ukrainian).
- Stoichyk, T., 2018. Formuvannia suchasnoho rynku pratsi: analiz popytu i propozytsii robochoi

- syly [Formation of the modern labor market: analysis of labor supply and demand]. *Naukovyi visnyk Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. Profesiina pedahohika*, 17, s. 101–105. (in Ukrainian).
- Chumak O. ta Bryniuk, O., 2018. Zarubizhnyi dosvid prohnouzuvannia pokaznykiv rynku pratsi dlia sfery vyshchoi osvity [Foreign experience of forecasting labor market indicators for the field of higher education]. *Osvitnia analityka Ukrainy. Naukovo-praktychnyi zhurnal*, 1(2), s. 46–55.
- Bolwell, A., 2017. Global Megatrends shaping our future. *Megatrends by HR*. [online]. Available at: <<https://hpmegatrends.com/global-megatrends-shaping-our-future-fc031781b7a5>>
- International Labour Office, 2022. *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. [online]. Available to: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf>
- McKinsey Global Institute, 2012. The World at Work: Jobs Pay and Skills for 35 billion people, June 2012 [online]. Available at: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/The%20world%20at%20work/mgi%20Global_labor_Full_Report_June_2012.ashx>
- World Economic Forum, 2020. The Future of Jobs. Report 2020. [online]. Available at: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf>

Стаття надійшла до редакції 02.12.2022

Kalinina S.

PROGNOSTIC PARADIGM OF THE GLOBAL LABOR MARKET DEVELOPMENT

The article is devoted to the analysis of key aspects of the world economy labor supply in the context of the world labor market development prognostic paradigm.

It is emphasized that at the current stage of world economic development, the importance of the world labor market development forecasting is increasing. This is the respond in advance to probable challenges of labor supply on a global scale in order to optimize the labor supply of national economies. Forecasting trends of the labor market development serves as the basis for the development of effective levers for managing international labor flows in the context of optimizing the labor supply of national economies.

It is emphasized that the prognostic paradigm serves as the basis for the application of a program-targeted approach to the labor market regulation at all levels, which based on the determination of long-term target orientations of the socio-economic development of states in accordance with world standards.

Taking into account the difference in approaches in global practice to the need for labor force analysis and forecasting, it was concluded that the development of multi-scenario forecasts, which are based on systematic monitoring of current and prospective volumes of labor demand and supply, is of particular relevance.

It is noted that the importance of predictive assessments and the determination of optimal ways of providing labor resources to national economies is growing due to the strengthening of the personnel shortage problem on a global scale against the background of growing labor resource dependence from developed countries.

Key words: global labor market, international labor flows, labor supply, labor market forecast, polyscenarios forecast, labor market monitoring.