

Горошкова Лідія Анатоліївна, докторка економічних наук, професорка, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, вулиця Леваневського, 52/4, м. Біла Церква, Київська обл., 09100, тел.: (066) 212-3919, e-mail: goroshkova69@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7142-4308>

Герасименко Юлія Сергіївна, докторка економічних наук, доцентка, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, вулиця Леваневського, 52/4, м. Біла Церква, Київська обл., 09100, тел.: (050) 597-2549, e-mail: gerasimenkou04@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8888-7472>

РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ І ЗАПИТІВ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ЗАТРЕБУВАНOSTІ ФАХІВЦІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 073 МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ КРАЇНИ

Анотація. У статті проведено комплексний аналіз ринку праці та визначено ключові тенденції затребуваності фахівців за спеціальністю 073 Менеджмент в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення країни. Ця робота присвячена дослідженню ринку праці та визначенню актуальних потреб роботодавців щодо фахівців за спеціальністю Менеджмент у періоди воєнного стану та повоєнного відновлення країни.

Першочергово досліджено вплив воєнного конфлікту на економічні процеси, структуру зайнятості та потреби роботодавців у фахівцях з менеджменту. Проаналізовано основні виклики та можливості, з якими стикаються менеджери під час воєнного стану, включаючи адаптацію до кризових умов, управління ризиками, підтримку операційної стабільності підприємств та реалізацію антикризових стратегій.

Також досліджено перспективи та вимоги до менеджерів у контексті повоєнного відновлення економіки. Оцінено роль менеджерів у відбудові бізнесу, оптимізації управлінських процесів, впровадженні інновацій та розвитку нових ринків. Особлива увага приділена навичкам та компетенціям, які найбільш високо цінуються роботодавцями у цей період, включаючи лідерство, стратегічне мислення, здатність до швидкої адаптації та впровадження змін.

У ході дослідження було проаналізовано вплив воєнних дій на економіку та ринок праці, зокрема на затребуваність менеджерів. Вивчено специфічні виклики, з якими стикаються менеджери під час воєнного конфлікту, такі як управління ризиками, антикризове управління, підтримка безперервності бізнесу та адаптація до швидко змінюваних умов.

Крім того, досліджено роль та функції менеджерів у процесі відновлення країни після завершення воєнних дій. Визначено ключові компетенції, які необхідні менеджерам для ефективного управління в умовах повоєнної відбудови, включаючи стратегічне планування, управління змінами, інноваційний менеджмент та розвиток нових бізнес-напрямоків.

Ключові слова: ринок праці, затребуваність фахівців, воєнний стан, повоєнне відновлення, запити роботодавців, управління ризиками, антикризове управління, стратегічне управління, відбудова економіки, компетенції менеджерів.

Horoshkova Lidiia Anatolyivna, DSc in Economic, professor, Professor of pedagogy, psychology and management Department, Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education, Bila Tserkva, Ukraine, 52/4 Levanevsky Street, Bila Tserkva, Kyiv region, 09100, tel.: (066) 212-3919, e-mail: goroshkova69@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7142-4308>

Herasymenko Yuliia Sergiivna, DSc in Economic, Associate professor, Professor of pedagogy, psychology and management Department, Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education, Bila Tserkva, Ukraine, 52/4 Levanevsky Street, Bila Tserkva, Kyiv region, 09100, tel.: (050) 597-2549, e-mail: gerasimenkou04@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8888-7472>

RESULTS OF THE ANALYSIS OF THE LABOR MARKET AND THE REQUESTS OF EMPLOYERS REGARDING THE DEMAND FOR SPECIALISTS IN THE SPECIALTY 073 MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE STATE OF WAR AND THE POST-WAR RECONSTRUCTION OF THE COUNTRY

Abstract. The article carries out a comprehensive analysis of the labor market and identifies the key trends in the demand for specialists in the specialty 073 Management in the conditions of martial law and post-war reconstruction of the country. This work is devoted to researching the labor market and determining the current needs of employers for specialists in Management during the periods of martial law and post-war reconstruction of the country.

First of all, the influence of the military conflict on economic processes, the structure of employment and the needs of employers for management specialists was investigated. The main challenges and opportunities faced by managers during martial law are analyzed, including adaptation to crisis conditions, risk management, maintenance of operational stability of enterprises and implementation of anti-crisis strategies.

Prospects and requirements for managers in the context of post-war economic recovery are also explored. The role of managers in business reconstruction, optimization of management processes, introduction of innovations and development of new markets is evaluated. Special attention is paid to the skills and competencies most valued by employers during this period, including leadership, strategic thinking, the ability to quickly adapt and implement change.

In the course of the study, the impact of military actions on the economy and the labor market, in particular on the demand for managers, was analyzed. The specific challenges faced by managers during military conflict are explored, such as risk management, crisis management, maintaining business continuity, and adapting to rapidly changing conditions.

In addition, the role and functions of managers in the process of rebuilding the country after the end of hostilities were investigated. The key competencies that managers need for effective management in the conditions of post-war reconstruction are identified, including strategic planning, change management, innovation management and development of new business directions.

Key words: labor market, demand for specialists, martial law, post-war recovery, employers' requests, risk management, anti-crisis management, strategic management, economic reconstruction, managers' competencies.

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану та періоду повоєнного відновлення країни, ринок праці зазнав значних змін. Особливо актуальним стає питання затребуваності фахівців зі спеціальності «Менеджмент». Дана спеціальність охоплює широкий спектр компетенцій, що є критично важливими для підтримання економічної стабільності, відновлення бізнесу та управління соціально-економічними процесами.

Для проведення аналізу було використано кілька методів збору даних:

- аналіз вакансій на провідних сайтах з пошуку роботи;
- опитування роботодавців;
- огляд аналітичних звітів та досліджень ринку праці;
- інтерв'ю з експертами у сфері менеджменту.

Аналіз вакансій на провідних сайтах з пошуку роботи показав, що затребуваність фахівців зі спеціальністю «Менеджмент» залишалася стабільною навіть в умовах воєнного стану. Основні напрями, де були актуальні вакансії:

- кризовий менеджмент;
- управління ланцюгами поставок;
- управління проектами, зокрема у сфері відновлення інфраструктури;
- HR-менеджмент та управління персоналом;
- фінансовий менеджмент та контроль.

Опитування роботодавців показало, що основними компетенціями, які вони шукають у менеджерах, є:

- вміння працювати в умовах невизначеності та стресу;
- навички кризового управління;
- знання специфіки відновлення економіки після криз;
- лідерські якості та комунікабельність;
- технічні знання у сфері ІТ та цифрових технологій.

Перспективи для фахівців зі спеціальністю «Менеджмент» у період повоєнного відновлення є значними:

- високий попит на фахівців з управління проектами відновлення інфраструктури;
- зростання ролі менеджерів у відбудові та розвитку бізнесу;

- можливості для кар'єрного зростання в умовах зміни структури економіки. Основні виклики включають:
- необхідність швидкої адаптації до нових умов праці;
- високий рівень конкуренції серед фахівців;
- потреба у постійному підвищенні кваліфікації та освоєнні нових технологій.

Для підвищення затребуваності та конкурентоспроможності фахівців зі спеціальності «Менеджмент» в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення рекомендується:

- впровадження програм додаткового навчання та підвищення кваліфікації;
- розвиток навичок кризового управління та стресостійкості;
- вивчення сучасних методів управління та цифрових технологій;
- активна участь у професійних спільнотах та обмін досвідом.

Фахівці зі спеціальності «Менеджмент» залишаються затребуваними в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення країни. Вони відіграють ключову роль у стабілізації економіки, відновленні інфраструктури та управлінні соціально-економічними процесами. Для досягнення успіху в цих умовах важливо постійно розвивати професійні навички та адаптуватися до змінюваних обставин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз ринку праці в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення є актуальною темою, що привертає увагу багатьох дослідників та аналітиків. У контексті затребуваності фахівців за спеціальністю 073 «Менеджмент» проведено ряд значущих досліджень, які висвітлюють зміни на ринку праці, нові виклики для менеджерів та вимоги роботодавців до їхніх компетенцій.

Українські вчені та дослідники, такі як Петрова І., Кравченко І., Лісогор Л., Чувардинський В. та Новак І.М. проводять дослідження впливу воєнних дій на економіку свідчать про значне скорочення робочих місць, зміну структур зайнятості та зростання безробіття.

Дослідження, таких авторів як Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В., Васильєва О.О., Горошкова Л.А., Швидка С.П. створюють комплексне уявлення про поточний стан ринку праці для фахівців з менеджменту та допомагають визначити ключові напрями підготовки та розвитку професійних навичок, необхідних для успішної кар'єри в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення країни.

Ринок праці, а також його трансформацію в умовах війни, особливості формування ринку праці приділяли увагу, такі вчені як Герасименко Ю.С., Велієва В.О., Азьмук Н.А., Ільч Л.М., Саріогло В.Г. Ці автори приділяли увагу дослідженню особливостям формування та розвитку ринку праці кваліфікованих кадрів під час війни, розглядають стан ринку праці до початку війни, вплив конфлікту на різні сектори економіки та трудову міграцію. Також вони досліджують результати, що стосуються нерівноваги на ринку праці, аналізуючи розбіжності між попитом і пропозицією робочої сили в різних професіях та економічних секторах.

Мета статті полягає в аналізі поточних та прогнозованих тенденцій на ринку праці, визначенні ключових вимог роботодавців до фахівців з менеджменту, а також у формулюванні рекомендацій для підготовки кваліфікованих кадрів, здатних ефективно працювати в умовах воєнного конфлікту та в період повоєнної відбудови країни.

Виклад основного матеріалу. 2024 рік почався з активних змін на ринку праці. Січень відзначився зростанням кількості кандидатів, що посилює конкуренцію за вакансії. У відповідь на це роботодавці підвищили заробітні плати та стали висувати вищі вимоги до кандидатів. Багато шукачів вирішили розпочати нове життя з початком року, що призвело до збільшення активності у пошуку роботи після традиційного новорічного спаду.

Попри це, роботодавці виявилися менш активними у порівнянні з минулим роком – кількість вакансій на ринку зменшилася. Такі тенденції є звичайними сезонними явищами, що спостерігаються щороку.

Зростання заробітних плат продовжилося у січні, і тепер середня заробітна плата в Україні становить 19500 грн. Однак, разом зі збільшенням заробітної плати зросли й вимоги до кандидатів. Роботодавці все частіше включають у свої вакансії очікування володіння англійською мовою, що відображає підвищені стандарти та потреби сучасного ринку праці (рис. 1).

Кількість вакансій у січні 2024 року до лютого 2022 року.
Результати дослідження Work.ua

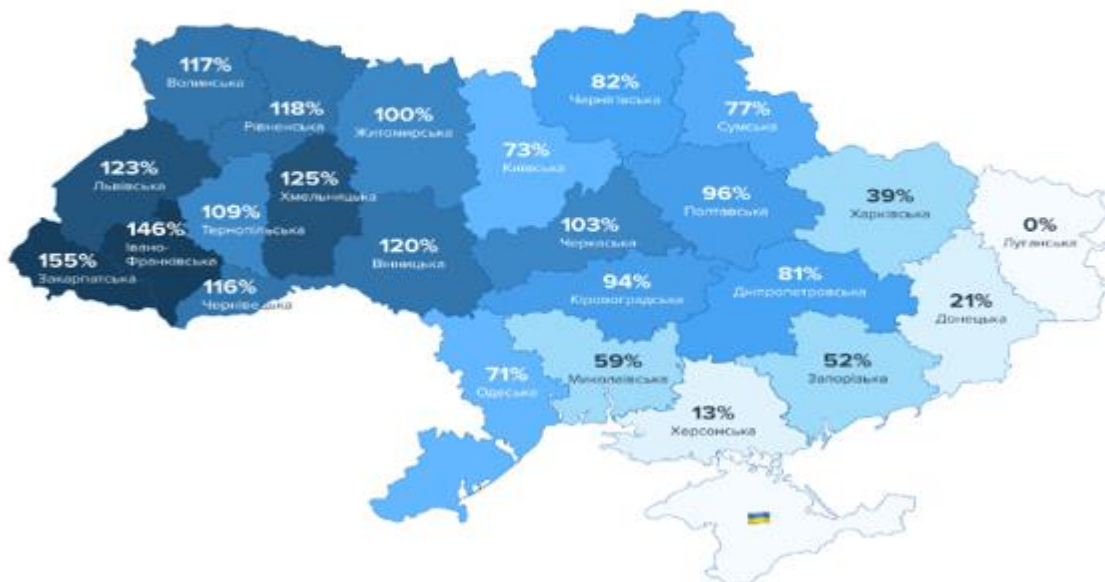


Рисунок 1. Аналіз відновлення ринку праці в Україні

Джерело: [11]

Згідно з даними Work.ua у січні 2024 року роботодавці опублікували 91 021 вакансію – це на 6% менше, ніж у грудні 2023 року, і на 7% менше порівняно з січнем 2022 року. Таким чином, ринок праці відновився на 93% за кількістю пропозицій роботи. Однак, як і раніше, це відновлення є нерівномірним (рис. 2).

Результати дослідження Work.ua

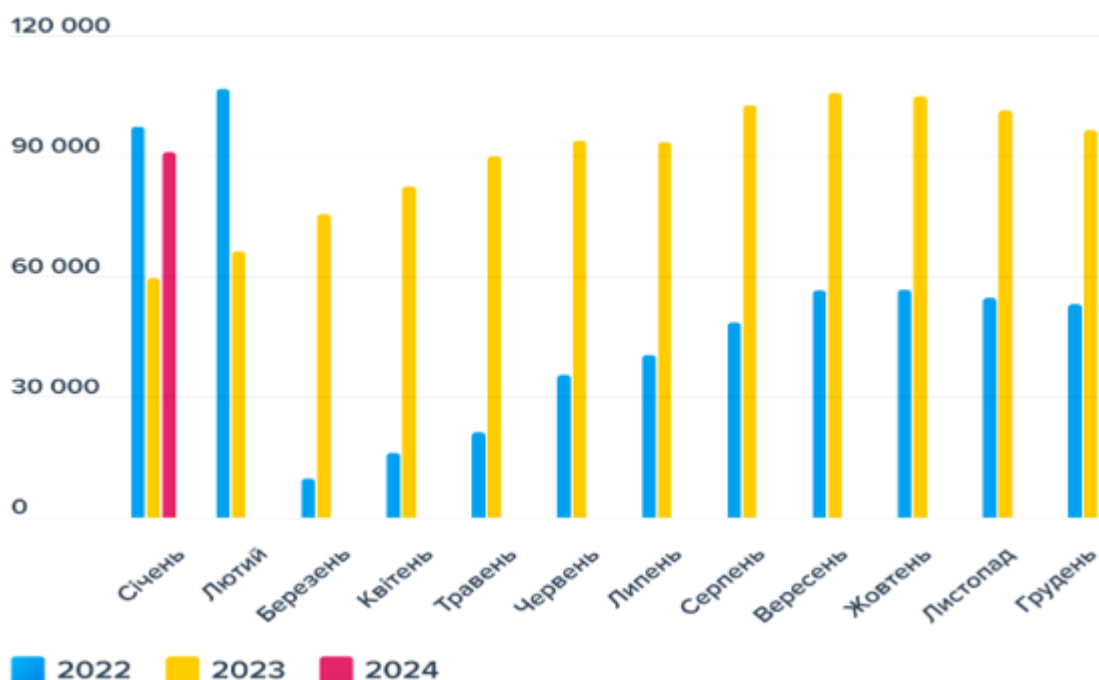


Рисунок 2. Зміни у кількості вакансій від січня 2022 року до січня 2024 року

Джерело: [11]

З одного боку, конкуренція за вакансії зростає через збільшення кількості кандидатів, що призвело до підвищення вимог роботодавців. З іншого боку, роботодавці не так активно публікують нові вакансії, що може бути частково пов'язано із сезонними коливаннями та певною обережністю в умовах поточної економічної ситуації. Незважаючи на це, загальна тенденція зростання зарплат продовжується, що є позитивним сигналом для шукачів роботи.

Порівняно з показниками до воєнних подій, спостерігалось найбільше зростання кількості вакансій у таких областях: Закарпатська (збільшення на 155%), Івано-Франківська (146%), Хмельницька (125%), Львівська (123%), Вінницька (120%), Рівненська (118%), та Чернівецька (116%).

Області, які мають найбільшу абсолютну кількість пропозицій роботи, залишаються тими ж: Київська (з 30 913 вакансіями), Львівська (8 473), Дніпропетровська (8 452), Одеська (5 752), та Харківська (3 347). Ці області забезпечують 63% усіх вакансій (рис. 3).

Результати дослідження Work.ua

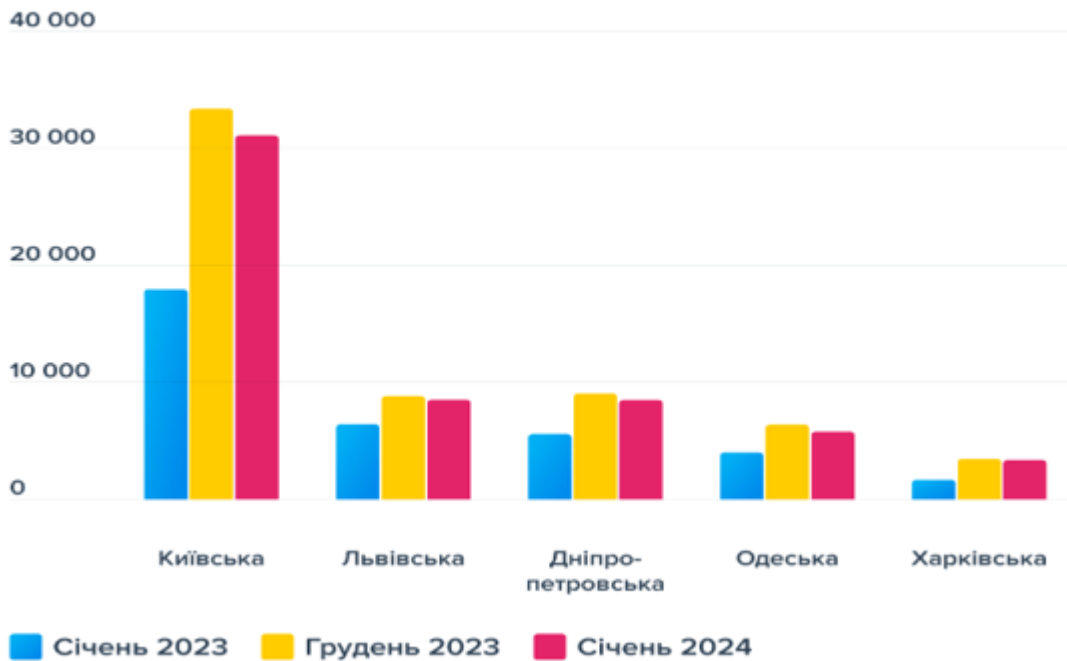


Рисунок 3. Області з найбільшим обсягом вакансій в січні та грудні цього року порівняно з минулим роком

Джерело: [11]

Ці дані вказують на те, що попри складну ситуацію у країні, деякі регіони все ще демонструють певний ріст економічної активності та попиту на працю. У той же час, ключові місця, такі як Київ та Львів, залишаються найбільшими центрами робочих можливостей, що відображає їхню значущість у національному ринку праці.

Дослідження ринку праці для фахівців у сфері менеджменту, зокрема для керівників, проведене за допомогою кількох сервісів працевлаштування, показало цікаві результати.

Найбільша кількість вакансій для керівників була знайдена на сайтах Work.ua (приблизно 26 вакансій) та на Єдиному порталі вакансій Державного центру зайнятості (близько 7 пропозицій). Це свідчить про активність роботодавців на цих платформах щодо пошуку кваліфікованих менеджерів (рис.4).

Вся Україна

Середня зарплата

23500 грн

Розподіл зарплат



Зараз на сайті

[26 вакансій «Директор школи» в Україні >](#)

Рисунок 4. Медіана заробітної плати для вакансії «Директор школи»

Джерело: розраховано авторами за допомогою сайту Work.ua

Особливо щодо керівників у сфері освіти, приватні освітні заклади мають найбільшу кількість вакансій (приблизно 26), порівняно з державними закладами освіти, де було знайдено лише 7 вакансій на керівні посади. Це може вказувати на певні особливості в структурі та управлінні приватних та державних освітніх установ.

Щодо середнього доходу «Директора школи», який становить 23500 грн, в Україні, за даними отриманими з 26 вакансій розміщених на Work.ua під заголовком «Директор школи» та аналогічними запитам-синонімами протягом останніх 3 місяців. Цей показник може слугувати орієнтиром для потенційних керівників у пошуку роботи в цій сфері.

Що стосується середнього доходу «Завідувача», який складає 21500 грн в Україні, за даними з 578 вакансій розміщених на сайті Work.ua під заголовком «Завідувач» та аналогічними запитам-синонімами протягом останніх 3 місяців. Цей показник може слугувати орієнтиром для потенційних керівників у пошуку роботи в цій сфері (рис.5).

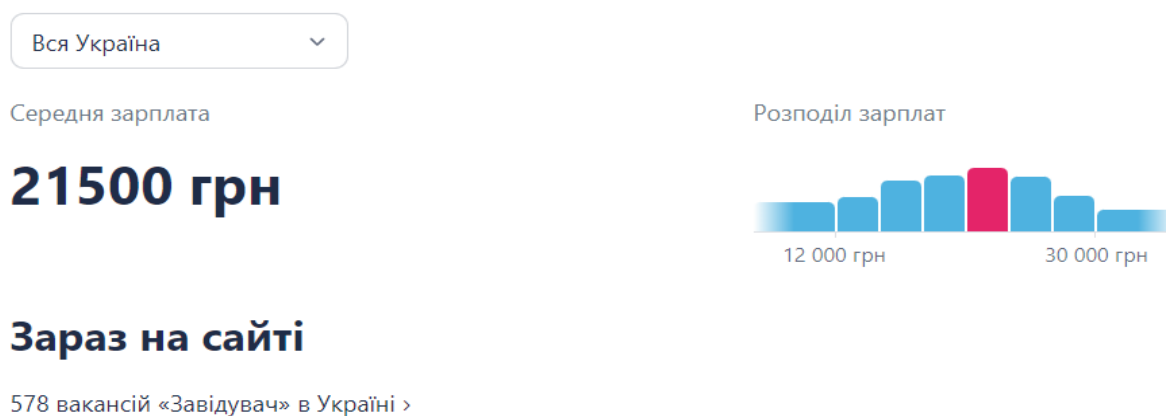


Рисунок 5. Медіана заробітної плати для вакансії «Завідувач»

Джерело: розраховано авторами за допомогою сайту Work.ua

Дослідження по оплаті праці за спеціальністю «Менеджмент» у сфері освіти надає наочну картину різноманітності заробітних плат для різних посад у цій галузі. Зазначені дані відображають широкий діапазон заробітних плат, що можуть бути пропонувані для різних менеджерських позицій у сфері освіти (рис.6).

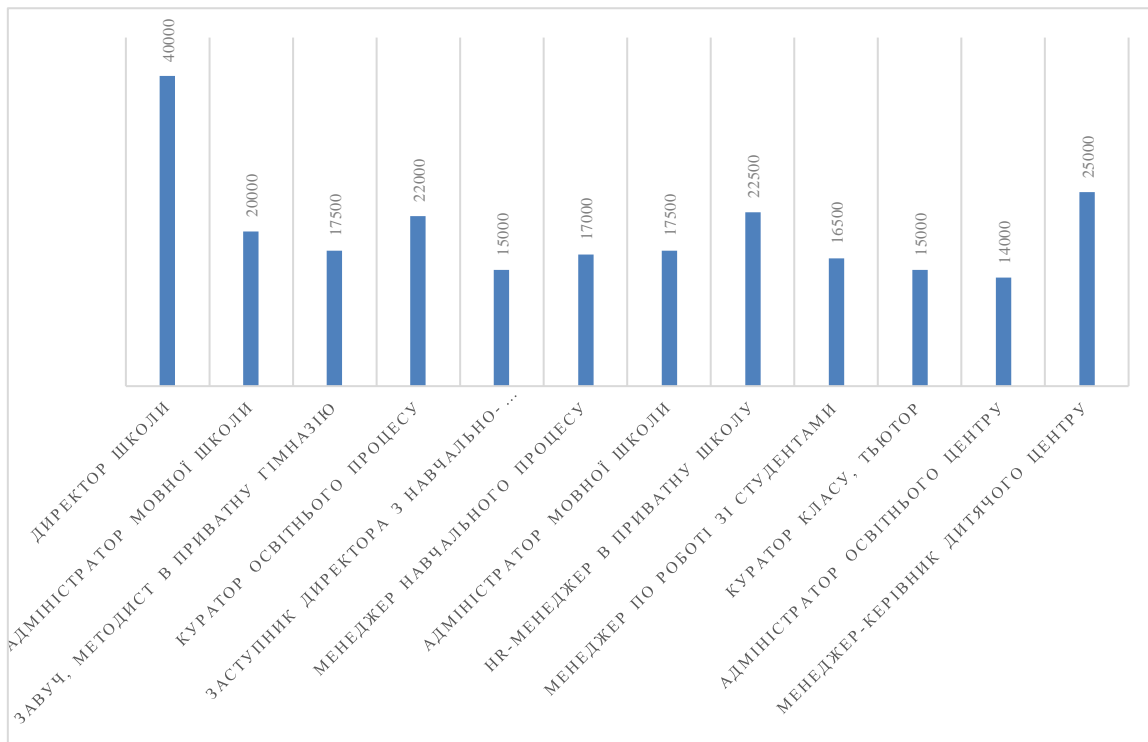


Рисунок 6. Оплата плати за спеціальністю «Менеджмент» у сфері освіти, грн

Джерело: розраховано авторами

Ось кілька прикладів заробітних плат за різними посадами:

- Директор школи – 40000 грн;
- Адміністратор мовної школи – 20000 грн;
- Завуч, методист в приватну гімназію – 17500 грн;
- Куратор освітнього процесу – 22000 грн;
- Заступник директора з навчально-виховної роботи – 15000 грн;
- Менеджер навчального процесу – 17000 грн;
- Адміністратор мовної школи – 17500 грн;
- HR-менеджер в приватну школу – 22500 грн;
- Менеджер по роботі зі студентами – 16500 грн;
- Куратор класу, тьютор – 15000 грн;
- Адміністратор освітнього центру – 14000 грн;
- Менеджер-керівник дитячого центру – 25000 грн.

Зазначені дані відображають широкий діапазон заробітних плат, що можуть бути запропоновані для різних менеджерських позицій у сфері освіти.

Цей різноманітний спектр оплати праці відображає різні рівні відповідальності, обсяги робіт, рівні кваліфікації та інші фактори, які впливають на визначення заробітної плати. Наприклад, директори шкіл часто мають велику відповідальність за управління навчальним закладом та роботу з персоналом, що може виправдовувати вищі зарплати порівняно з менеджерами навчального процесу чи адміністраторами. Дані про заробітну плату для різних посад у цій галузі можуть бути корисними як для роботодавців, які пропонують вакансії, так і для потенційних працівників, які шукають роботу або розглядають можливості кар'єрного зростання.

Сучасні керівники закладів освіти мають перед собою різноманітні завдання, які вимагають широкого спектру навичок та компетенцій. Ось деякі з основних завдань, які вони зазвичай включають у свою роботу:

1. Розробка і впровадження стратегій розвитку закладу освіти, з урахуванням потреб здобувачів освіти, викладачів, адміністрації та ринкових вимог.

2. Організація роботи з викладачами, адміністративним персоналом та іншими працівниками закладу.

3. Керування фінансами закладу, включаючи розробку та виконання бюджетів, контроль за фінансовими потоками та пошук додаткових джерел фінансування.

4. Встановлення та підтримка позитивних стосунків з громадськістю та зовнішніми стейкхолдерами.

5. Забезпечення якості освіти та академічного розвитку закладу, включаючи розробку та впровадження нових програм та забезпечення якісної підготовки випускників.

6. Впровадження сучасних технологій в навчальний процес та управлінські практики, включаючи використання віддалених та онлайн-навчальних ресурсів.

7. Збір, аналіз та оцінка даних про ефективність навчального процесу та управлінської діяльності з метою постійного вдосконалення.

8. Вирішення конфліктів серед здобувачів освіти, викладачів або адміністративного персоналу, а також ефективне управління непередбаченими ситуаціями та кризами.

9. Розвиток партнерських відносин з іншими закладами освіти, бізнес-середовищем та громадськістю для спільного розвитку та досягнення спільних цілей.

Ці завдання вимагають від керівників високого рівня організаційних, стратегічних, міжособистісних та комунікаційних навичок для ефективного управління закладом освіти в сучасному середовищі.

Висновки. Після ґрунтовного аналізу ринку праці і запитів роботодавців щодо затребуваності фахівців за спеціальністю Менеджмент в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України були зроблені відповідні висновки.

Основні вимоги до фахівців спеціальності 073 «Менеджмент», які часто зустрічаються у вакансіях для керівних кадрів у сфері освіти, визначаються на основі потреб ринку праці та особливостей сучасного управління в галузі освіти:

1. Вища освіта в сфері менеджменту (управління навчальним закладом), що забезпечує теоретичні знання та практичні навички для успішного управління закладом освіти.

2. Досвід роботи у сфері освіти та управління, зокрема керівництва або адміністрування закладів освіти, що дозволяє кандидатам виявити їхню компетентність та ефективність у вирішенні завдань керівництва.

3. Здатність до ефективного керівництва, включаючи управління персоналом, розвиток стратегій та ведення переговорів, що є ключовими аспектами роботи у сфері управління освітою.

4. Знання сучасних методів управління, які дозволяють керівникам ефективно впроваджувати інновації та досягати стратегічних цілей закладу освіти.

5. Комунікативні навички, які дозволяють керівникам ефективно спілкуватися з персоналом, здобувачами, батьками та іншими стейкхолдерами закладу.

6. Здатність до співпраці з членами адміністративного колективу та іншими закладами освіти, що сприяє побудові партнерських відносин та досягненню спільних цілей.

7. Здатність аналізувати дані та приймати обгрунтовані управлінські рішення на основі зібраних даних та аналізу ринкових тенденцій.

8. Знання сучасних інформаційних технологій та їх застосування у керівництві закладом освіти для підвищення ефективності управління та навчального процесу.

9. Здатність до самоосвіти і постійного розвитку, оскільки сфера управління освітою постійно змінюється, і вимагає від фахівців постійного оновлення знань та навичок.

10. Організаторські та лідерські здібності, які дозволяють керівникам ефективно керувати командою та впроваджувати зміни для досягнення стратегічних цілей закладу освіти.

У контексті воєнного стану та повоєнного відновлення України, ці вимоги можуть бути ще більш актуальними, оскільки вимагається не лише здатність ефективно управляти закладом освіти, а й вміння адаптуватися до швидких змін у суспільстві та економіці.

Наприклад, необхідність розробки та впровадження стратегій розвитку закладу освіти з урахуванням потреб суспільства та ринкових вимог стає особливо актуальною в умовах кризи. Також, важливою стає здатність до аналізу та прийняття обгрунтованих управлінських рішень в умовах невизначеності та швидких змін. Крім того, комунікативні навички та здатність до співпраці з іншими стейкхолдерами можуть виявитися критичними в умовах воєнного стану, коли важливо підтримувати сприятливі стосунки з громадськістю та зовнішніми партнерами для забезпечення стабільності та розвитку освіти.

В цілому, аналіз дуже цінний для розуміння потреб ринку праці та підготовки фахівців у сфері менеджменту в освіті в умовах складної ситуації.

Фахівці зі спеціальності менеджмент в освіті залишаються ключовими фігурами в управлінні закладами освіти, особливо в умовах складних соціально-економічних умов, таких як воєнний стан чи повоєнне відновлення. Їхня роль полягає в розробці та впровадженні стратегій розвитку, забезпеченні якості освіти, керуванні фінансовими ресурсами та співпраці з різними стейкхолдерами.

Приватні освітні заклади, які часто функціонують на конкурентному ринку, особливо активно шукають досвідчених менеджерів для керівництва та вдосконалення своєї діяльності – вони цінують знання та навички, які принесуть їм успіх у складному середовищі.

Таким чином, фахівці з менеджменту в освіті залишаються важливими ланками у системі освіти, і їхня роль і значення зростає в умовах викликів та нестабільності.

Література:

1. Петрова І., Кравченко І., Лісогор Л., Чувардинський В. Гнучкість працевлаштування в Україні: переваги та недоліки. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2021. № 3(38). С. 490–498.
2. Новак І.М. Захист зайнятості в умовах воєнного стану. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1. С. 205-208.
3. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*. 2022. № 2(85). С. 81-87.
4. Васильєва О.О., Горошкова Л.А., Швидка С.П. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету. Серія «Економічна теорія»*. 2023. Випуск 56. С. 99-109.
5. Герасименко Ю.С., Велієва В.О. Особливості формування ринку праці кваліфікованих робітничих кадрів України в умовах відновлення після війни. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 12(18). С. 26-38.
6. Пищуліна О., Макаревич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <http://surl.li/ddmau>
7. Азьмук Н.А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1. С. 171-179.
8. Ільч Л.М., Саріогло В.Г. Статистичне моделювання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 4. С. 42-57.
9. Демографічна та соціальна статистика. Обмеження умов життя домогосподарств. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/micro_dani/domog_m.htm
10. Березовська Р. Які soft skills хочуть бачити роботодавці після початку війни. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/12/690294/>
11. Державна служба зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>

References

1. Petrova I., Kravchenko I., Lisohor L. & Chuvardynskyi V. (2021). Hnuchkist pratsevlashtuvannia v Ukraini: perevahy ta nedoliky [Employment flexibility in Ukraine: advantages and disadvantages]. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky – Financial and credit activity: problems of theory and practice*, 3 (38), 490-498 [in Ukrainian].
2. Novak I.M. (2022). Zakhyst zainiatosti v umovakh voiennoho stanu [Protection of employment under martial law]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Herald of economic science of Ukraine*, 1, 205-208 [in Ukrainian].
3. Mantur-Chubata O.S., Vahanova L.V. (2022). Rynok pratsi ukrainy v umovakh voiennoho stanu [Ukraine's labor market under martial law]. *Naukovyi zhurnal «Ekononika i rehion» – Scientific magazine «Economy and Region»*, 2 (85), 81-87 [in Ukrainian].
4. Vasyliieva O.O., Horoshkova L.A., Shvydka S.P. (2023). Dysbalans rynku pratsi Ukrainy: suchasni tendentsii ta oriientyry podolannia dysproportsii [Imbalance of the labor market of Ukraine: modern trends and guidelines for overcoming disparities]. *Ekonomichnyi visnyk universytetu. Seriiia «Ekononichna teoriia» – Economic Bulletin of the University. Series «Economic Theory»*, 56, 99-109 [in Ukrainian].
5. Herasymenko Yu.S., Veliieva V.O. (2023). Osoblyvosti formuvannia rynku pratsi kvalifikovanykh robotnychykh kadriv Ukrainy v umovakh vidnovlennia pislia viiny [Peculiarities of the formation of the labor market of qualified workers of Ukraine in the

conditions of post-war recovery]. *Aktualni pytannia u suchasni nauksi* – Current issues in modern science, 12(18), 26-38 [in Ukrainian].

6. Pyschulina O., Makarevych K. Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii [The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization]. <http://surl.li/ddmau> URL: <http://surl.li/ddmau> [in Ukrainian].
7. Az'muk N. A. (2022.) Transformatsiya rynku pratsi v umovakh viiny: vyklyky ta stratehiyi vidtvorenyiarobochoyi syly [Transformation of the labor market in the conditions of war: challenges and strategies for the reproduction of the labor force]. *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrainy*, 1, 171-179 [in Ukrainian].
8. Il'yich L. M., Sarihlo V. H. (2019). Statystychni modelyuvannya osvithn'o-kvalifikatsiynoho dysbalansu narynku pratsi [Statistical modeling of educational and qualification imbalance in the labor market]. *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika*, 4, 42-57 [in Ukrainian].
9. Demohrafichna ta sotsialna statystyka. Obmezhenia umov zhyttia domohospodarstv [Demographic and social statistics. Limitation of living conditions of households]. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/micro_dani/domog_m.htm URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/micro_dani/domog_m.htm [in Ukrainian].
10. Berezovska R. Yaki soft skills khochut bachyty robotodavtsi pislia pochatku viiny [What soft skills do employers want to see after the start of the war]. <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/12/690294/> URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/12/690294/> [in Ukrainian].
11. Derzhavna sluzhba zaynyatosti. Analitychna ta statystychna informatsiya [State employment service. Analytical and statistical information]. <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69> URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69> [in Ukrainian].