



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ

**Вікторія СИДОРЕНКО,
Лідія ГОРОШКОВА**



КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ РОЗРИВ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

міжнародна монографія



УДК 331.5:378.2|(477)"364/366"

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України (протокол № 9 від 13 грудня 2024 року)

Рецензенти:

Антонюк Дмитро Анатолійович, віцепрезидент Запорізької торгово-промислової палати, доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, ключовий стейкхолдер БІНПО;

Арабажди Олена Семенівна, проректор з науково-педагогічної роботи, зовнішніх зв'язків та стратегічного розвитку Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, кандидат географічних наук, доцент, заслужений працівник освіти України;

Герасименко Юлія Сергіївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Автори:

Сидоренко Вікторія Вікторівна, директор Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, доктор педагогічних наук, професор;

Горошкова Лідія Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, академік Академії економічних наук України, професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Сидоренко В.В., Горошкова Л.А. Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України: міжнародна монографія. Вікторія Сидоренко, Лідія Горошкова / за науковою редакцією доктора педагогічних наук, професора В.В. Сидоренко. Poland: Belostok: Białostockie Wydawnictwo Naukowe, 2024. 104 с.

ISBN 978-83-953142-7-8

Розвиток економіки держави залежить від підготовки конкурентоспроможного на світовому й вітчизняному ринку праці персоналу. Проте система підготовки фахівців в Україні характеризується яскраво вираженими структурними проблемами і низькими показниками ефективності порівняно з міжнародними стандартами, професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції, відсутністю у випускників закладів вищої освіти затребуваних роботодавцями навичок і компетенцій.

У міжнародній монографії кваліфікаційний розрив (skills gap) проаналізовано як глобальну проблему розвитку людського капіталу. Обґрунтовано сутність та основні причини кваліфікаційного розриву на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України. Здійснено градацію компетенцій і кваліфікаційних навичок сучасного фахівця з вищою освітою відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва, вимог роботодавців і ключових стейкхолдерів з метою розробки нової комплексної системи підготовки висококваліфікованих фахівців для потреб економіки країни в умовах воєнного стану. Простежено попит на нові спеціальності, компетентності, кваліфікації, навички і сфери діяльності при підготовці фахівців із вищою освітою, професійні запити та очікування роботодавців і ключових стейкхолдерів щодо підготовки конкурентоспроможних фахівців із вищою освітою; запити, очікування здобувачів, випускників закладів вищої освіти в освітніх послугах, компетентностях, кваліфікаційних навичках.

У міжнародній монографії зроблено аналіз та класифікацію кваліфікаційних розривів на ринку праці для осіб з вищою освітою за групами професій (керівники і менеджери; професіонали і фахівці) у 6 областях України (Дніпропетровській, Запорізькій, Київській, Одеській, Харківській, Хмельницькій) та м.Київ. Визначено найбільш популярні професії, дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних), дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій).

Результати наукового пошуку отримано відповідно до комплексної теми НДР Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти «Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України» (0124U001101, 2024).

Для широкого загалу освітян та роботодавців, хто дотичний до організації різних сегментів безперервного професійного розвитку фахівців для повоєнної відбудови економіки України.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
КОРИСНІ QR-КОДИ.....	7
РОЗДІЛ I	
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РОЗРИВУ НА РИНКУ ПРАЦІ	
УКРАЇНИ.....	9
1.1 Кваліфікаційний розрив (skills gap) як глобальна проблема розвитку людського капіталу: сутність і причини виникнення.....	9
1.2 Типологія поглядів і підходів на природу і сутність кваліфікаційного розриву.....	18
1.3 Механізми подолання кваліфікаційного розриву на ринку праці України.....	24
РОЗДІЛ II	
КЛАСИФІКАЦІЯ ТА АНАЛІЗ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ	
РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ І КОМПЕТЕНТНОСТЯХ	
ВИПУСКНИКІВ ЗВО.....	29
2.1 Моніторинг працевлаштування випускників ЗВО.....	29
2.2 Види навичок, пріоритети та оцінка кваліфікаційних розривів.....	37
2.3 Професійні запити та очікування роботодавців щодо підготовки конкурентоспроможних фахівців із вищою освітою.	42
2.4 Результати опитування здобувачів вищої освіти щодо навичок за обраними спеціальностями.....	49
2.5 Чинники, що зумовлюють різницю у пропонованих і затребуваних навичках випускників ЗВО.....	52
РОЗДІЛ III	
ПОКАЗНИКИ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОЗРИВІВ НА РИНКУ	
ПРАЦІ УКРАЇНИ: ЗАТРЕБУВАНІ ПРОФЕСІЇ, ДЕФІЦИТ	
ВАКАНСІЙ І ДЕФІЦИТ КАДРІВ.....	56
3.1 Загальна характеристика ринку праці України.....	56
3.2 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці в Дніпропетровській області: професії і кваліфікації.....	70
3.3 Показники кваліфікаційних розривів на ринку у Запорізькій області: професії і кваліфікації.....	74
3.4 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці в Одеській області: професії і кваліфікації.....	78

3.5 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Харківській області: професії і кваліфікації.....	82
3.6 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Хмельницькій області: професії і кваліфікації.....	87
3.7 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Київській області: професії і кваліфікації.....	91
3.8 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у м.Києві: професії і кваліфікації.....	95
ВИСНОВКИ.....	101

ПЕРЕДМОВА

Розвиток економіки держави залежить від підготовки конкурентоспроможного на світовому й вітчизняному ринку праці персоналу. Пандемія, спричинена спалахом коронавірусної хвороби COVID-19, стала серйозним випробуванням для всієї світової економіки. На думку експертів Міжнародної організації праці, криза 2020 року є найгіршою за останні десятиліття. Наслідки військової агресії РФ в Україні послабили потенціал ринку праці. На сьогодні система підготовки фахівців в Україні характеризується яскраво вираженими структурними проблемами і низькими показниками ефективності порівняно з міжнародними стандартами, професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції, відсутністю у випускників закладів вищої освіти затребуваних роботодавцями навичок і компетенцій. Виникли бар'єри для вільного руху факторів виробництва, зокрема робочої сили; відбулись втрати виробничих потужностей та інфраструктури; внаслідок вимушеної міграції мають місце негативні тенденції у сфері зайнятості і доходів. Цифровізація, автоматизація, технологізація виробництва зумовлює пошук і залучення до роботи фахівців нової генерації, що володіють фаховими компетентностями, навичками soft & hard skills, швидко адаптуються до змін, усвідомлено вміють навчатися впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.

У міжнародній монографії «Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України» здійснено градацію компетенцій і кваліфікаційних навичок сучасного фахівця з вищою освітою відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва, вимог роботодавців і ключових стейкхолдерів з метою розробки нової комплексної системи підготовки висококваліфікованих фахівців для потреб економіки країни в умовах воєнного стану. Обґрунтовано основні причини кваліфікаційного розриву (skills gap) на ринку праці України. Вирішення проблеми кваліфікаційного розриву визначено як комплексне завдання, що передбачає: синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва і бізнесу; розвиток дуальної системи освіти; удосконалення умов проходження студентами різних видів практик; залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності; розвиток програм міжнародного студентського обміну; розроблення освітніх програм на компетентнісній основі з урахуванням затребуваних на ринку праці компетентностей, навичок, кваліфікацій; залучення до освітнього процесу провідних фахівців галузі, роботодавців, постачальників та провайдерів інструментів/матеріалів/обладнання; удосконалення процесу навчання шляхом організації навчальних центрів, розвитку системи наставництва і супервізії, державно-приватного партнерства.

Мета дослідження полягає у вивченні сучасних тенденцій на ринку праці України, визначенні професійних сфер діяльності в умовах війни, з'ясуванні затребуваних навичок у випускників закладів вищої освіти з точки зору роботодавців, а також розумінні очікувань потенційних співробітників з питань форм та інструментів отримання освітніх послуг для подальшої професійної діяльності.

Кваліфікаційний розрив, або розрив у навичках, означає невідповідність між навичками та кваліфікацією, якими володіють шукачі роботи, та навичками та кваліфікацією, які потрібні роботодавцям (ключовим стейкхолдерам) для певної роботи чи ролі. Кваліфікаційний розрив часто є наслідком швидких змін у технологіях, мінливих вимог ринку праці, неадекватних систем освіти та підготовки та інших чинників, які призводять до розриву між навичками, доступними на ринку праці, та навичками, затребуваними роботодавцями.

Кваліфікаційний розрив є наслідком невідповідності між навичками, які роботодавець очікує від своїх працівників, і фактичними навичками, якими вони володіють. З одного боку, така невідповідність ускладнює заповнення відкритих посад і

виконання пріоритетних проєктів, тобто призводить до збільшення числа вакансій. З іншого – таке не співпадіння очікувань і фактичної наявності призводить до того, що шукачі роботи з недостатніми для роботодавця навичками залишаються безробітними. Отже, якщо на ринку праці одночасно одні й ті самі посади є серед вакансій і серед безробітних, то це свідчить про наявність такого дисбалансу і, таким чином, дає можливість вести мову про **кваліфікаційний розрив**.

Проведене дослідження ситуації на ринку праці осіб з вищою освітою за такими групами професій, як: керівники і менеджери; професіонали і фахівці у 6 областях України (Дніпропетровській, Запорізькій, Київській, Одеській, Харківській, Хмельницькій) та м.Київ. У зазначених групах визначено найбільш популярні професії, дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних), дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій). Якщо професія попадає одночасно в категорію «дефіцит вакансій» і «дефіцит кадрів», то це свідчить про наявність кваліфікаційного розриву. Це ситуація, коли роботодавці на ринку праці створюють вакансії, які повинні були б зайняти шукачі роботи і зменшити рівень безробіття. Проте внаслідок того, що їхні вміння і навички не відповідають очікуванням роботодавців, вакансії залишаються незаповненими, а безробіття – залишається.

У післявоєнний період економіка потребуватиме більшої «реконструкції» за довоєнний, з точки зору економічного розвитку.

З урахуванням того, що запити роботодавців перш за все формують ринок вакансій, визначено професії з найбільшою кількістю вакансій, здійснено порівняння наявності відповідних безробітних. Якщо роботодавець оприлюднює потребу у фахівцеві/фахівцях певної професії (кваліфікації), то в разі, якщо наявні безробітні з такої ж професії, то це свідчить про те, що вони не задовольняють роботодавця. Якщо б задовольняли – то безробітними не залишались.

Стабілізація ринку праці – передумова ефективного післявоєнного відновлення, а забезпечення роботою повинно бути невід’ємною частиною соціальної політики повоєнного відновлення. Перерозподіл робочої сили між видами економічної діяльності дозволить підвищити її ефективність та продуктивність. Створення робочих місць сприятиме розвитку економіки, підвищуючи купівельну спроможність населення, що є надійним інструментом подолання бідності. Це сприятиме реінтеграції груп населення, які постраждали від війни.

Результати наукового пошуку отримано відповідно до комплексної теми НДР Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти «Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України» (0124U001101, 2024).

Автори міжнародної монографії «Кваліфікаційний розрив на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України» сподіваються, що результати наукової розвідки будуть актуальними, цікавими й професійно корисними широкому загалу освітян і роботодавців, хто дотичний до організації різних сегментів безперервного професійного розвитку фахівців для повоєнної відбудови економіки України, і сподівається на подальший науковий дискурс.

КОРИСНІ QR-КОДИ



Сидоренко В.В. «Кваліфікаційний розрив (skills gap) на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України». Режим доступу: <https://t1p.de/621ty>



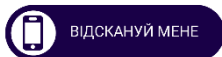
Горошкова Л.А. Кваліфікаційний розрив на ринку праці України: стан та механізми його подолання. Режим доступу: <https://t1p.de/p6p82>



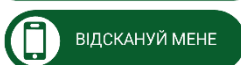
Кучеренко І.А. Запити ринку праці та стан розвитку затребуваних компетентностей у здобувачів освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. Режим доступу: <https://t1p.de/eg57b>



Юденкова О.П. Вплив глобальних технологічних змін та загроз у період війни в Україні на проблему подолання розриву у навичках (skills gap). Режим доступу: <https://t1p.de/y3sqw>



Запис Відкритого онлайн-лекторію «Кваліфікаційний розрив (skill gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання» у рамках XV Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти-2024». Режим доступу: <https://t1p.de/erkhs>



Саух П.Ю. «Кваліфікаційний розрив»: шляхи його подолання: наукова доповідь під час Відкритого онлайн-лекторію «Кваліфікаційний розрив (skill gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання» у рамках XV Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти-2024» (27 березня 2024 року). Режим доступу: <https://t1p.de/jf10s>

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РОЗРИВУ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

1.1 Кваліфікаційний розрив (skills gap) як глобальна проблема розвитку людського капіталу: сутність і причини виникнення

В умовах інноваційних соціокультурних викликів суспільство і держава формують **запит на підготовку конкурентоспроможного на ринку праці фахівця**. Трансформації, пов'язані з європейською інтеграцією, позитивні результати освітніх реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки вимагають **створення сучасного середовища освіти та ефективної системи підготовки кадрів** в контексті євроінтеграційних вимог. Водночас якість підготовки здобувачів освіти не відповідає вимогам сучасного виробництва, ринкової економіки та затребуваним на ринку праці професійним кваліфікаціям, компетентностям, умінням і навичкам.

Українська система професійної освіти постала на сьогодні перед низкою **викликів**: по-перше, *глобалізація*, що спонукає до жорсткої конкуренції у боротьбі за ресурси, у тому числі за кваліфіковані кадри; по-друге, *цифрова трансформація суспільства, автоматизація виробництва і штучний інтелект*, що суттєво перетворює якість і кількість доступних робочих місць, пришвидшує темпи професійної діяльності і розвитку освіти; по-третє, *демографічні зрушення та стрімка урбанізація*, зокрема зміна чисельності, вікового складу і розташування світового населення, значне зростання числа міського населення, що потребують швидкої адаптації закладів вищої освіти до діяльності в нових демографічних і соціальних реаліях. Нова модель розвитку суспільства знань потребує від сучасного фахівця широкого спектра навичок¹ і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій, забезпечення всебічного і сталого розвитку освіти і науки України, соціальної єдності й подальшого розвитку демократичної культури. Упровадження у виробництво нового обладнання, цифрових технологій вимагає від педагогічних працівників професійної освіти нового осмислення діяльності, нетрадиційних підходів, уміння навчатися впродовж життя.

Ринок праці є одним із найважливіших складників економічної системи, що сприяє формуванню професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та зумовлює розроблення заходів, спрямованих на досягнення максимального ефекту від використання наявного потенціалу робочої сили і створення конкурентних умов у сфері соціально-трудова відносин.

Охарактеризуємо **основні тенденції**, що характеризують сучасний ринок праці та суспільство знань (від англ. knowledge society), виробничими ресурсами останнього є знання, інтелект, ключові компетентності і ціннісні орієнтири.

¹ *Навичка* тлумачиться як схильність чи потреба діяти, вести себе певним чином; звичка; уміння, набуте вправами, досвідом; навик. *Навичка* – це дія, сформована шляхом повторення; характеризується високою мірою осягнення і відсутністю поелементної свідомої регуляції і контролю. *Навички* є складниками свідомої діяльності людини, які виконуються повністю автоматично. Якщо під дією розуміти частину діяльності, що має чітко поставлену свідому мету, то навичкою можна назвати автоматизований компонент дії. *Уміння* – це готовність до свідомих і точних дій, знання в дії; *навички* – це автоматизована ланка цієї діяльності. Отже, *навички* – це автоматизовані вміння, які здійснюються без участі свідомості, але під її контролем. Процес формування навичок відбувається в кілька стадій, остання з яких стає динамічним стереотипом. Загальновідомо, що більшість навичок виробляються десь за чотирнадцять днів при щоденному повторенні.

Зміна структури зайнятості. Згідно з прогнозами Європейського центру розвитку професійної освіти, чисельність населення працездатного віку в цілому зростатиме, але при цьому тенденції в різних країнах будуть відрізнятися. У середньостроковій перспективі, загальна зайнятість в період 2020-2025 рр. щорічно зростатиме на 0,5%, а потім цей ріст уповільниться в результаті довгострокових демографічних тенденцій. В таких країнах, як Болгарія, Німеччина, Естонія, Хорватія, Латвія та Литва, кількість зайнятих зменшиться у зв'язку зі старінням населення та міграцією [34]. Упродовж 2020-2021рр. спостерігається зростання варіативності зайнятості, часткова зайнятість, фрилансінг (вільна віддалена робота без юридичного оформлення зобов'язань), дистанційна робота. За даними сервісу «OLX. Робота» у квітні 2020 року кількість запитів «віддалена робота» зросла на 83% порівняно з лютим того ж року.

Безперервний професійний розвиток фахівців. Навчання впродовж життя є відповіддю на нестабільність у сфері зайнятості і професій, що включає особистісний, культурний, соціальний і професійний розвиток фахівця та передбачає його здатність до адаптації в умовах соціальних та економічних змін і автономії, обмін знаннями та їх поширення. У Законі України «Про освіту» [5] безперервний професійний розвиток визначено як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності (Стаття 18. Освіта дорослих). Однією із ключових компетентностей обґрунтовано навчання впродовж життя. Упровадження у виробництво нового обладнання, його автоматизація, інтенсивне використання програмованих пристроїв вимагає від сучасного фахівців формування нової якості професійної дії, поступового ускладнення виробничих завдань, вироблення власного оригінального педагогічного стилю, розвитку фахових компетентностей, набуття компетентнісного досвіду за виконання інноваційних ролей і функцій шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Уміння вчитись і перенавчатись є серед топових навичок, що прогнозується експертами на ринку праці до 2030 року.

Автоматизація і роботизація, що є вимогами глобальної конкуренції. За оцінками оксфордських дослідників з Martin School's Programme on the Impacts of Future Technology, протягом найближчих двадцяти років близько 45 % існуючих робочих місць у розвинених країнах будуть замінені роботами і комп'ютерними програмами [1]. Фахівці повинні будуть пройти перенавчання, аби стати конкурентоздатними і затребуваними на ринку праці, зайнятися такою працею, яку роботи та машини виконувати не зможуть, зокрема творчої.

За даними освітнього проєкту «Атлас професій» [1], до 2030 року зникнуть майже 57 професій, так звані «професії-пенсіонери», як-от: бетоняр, шахтар/гірник, офіціант, машиніст товарного складу, бухгалтер, кошторисник тощо. З'являться і нові професії майбутнього (уже до 2022 року частка нових спеціальностей зросте до 27%): будівництво (спеціаліст з модернізації будівельних технологій, проєктувальник інфраструктури розумного будинку, виконроб-вотчер та ін.), безпека (аудитор комплексної безпеки з промисловості, дистанційний координатор безпеки, спеціаліст з подолання системних екологічних катастроф, проєктувальник особистої безпеки, менеджер неперевності бізнесу та ін.), агросектор (агроінформатик/агрокібернетик, ГМО-агроном, Сіті-фермер, сільськогосподарський еколог та ін.), металургія (супервайзер обладнання, еко-рециклер в металургії, конструктор нових металів, проєктувальник обладнання порошкової металургії та ін.), наземний транспорт (будівельник «розумних доріг», оператор автоматизованих транспортних систем, оператор крос-логістики та ін.).

Мультипотенціал, бекграунд, міждисциплінарність. Використання сучасних інструментів, обладнання і устаткування вимагає від підприємств, установ та організацій та

їхніх працівників професійної мобільності² (зокрема розвитку когнітивного, діяльнісного, особистісного, акмеологічного та рефлексійного критеріїв), гнучкості й адаптивності, високого рівня узагальнених професійних знань, що дозволяють виконувати професійну діяльність. У сучасній економіці працівники повинні бути в змозі вирішувати складні проблеми в умовах постійної, швидко змінної команди [25]. Окрім оволодіння цифровими навичками, роботодавці роблять ставку на кросфункціональність персоналу, розвиток їх надпрофесійних, наскрізних навичок. Особливо матимуть попит фахівці, які працюють «на перетині» професій, володіють широким спектром умінь, навичок, інтересів, професійного досвіду, здатні працювати у багатомовних і мультикультурних середовищах, на перетині різних наук, сфер, галузей як своїх постачальників, так і споживачів, володіти мовою міждисциплінарного спілкування, що допомагає працювати разом людям із різних сфер. Проте в «Національному класифікаторі професій» (класифікатор професій ДК 003:2010) та «Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» не враховано нові професії, зокрема, інтегровані, яких потребує ринок праці. Більшість із розроблених і затверджених раніше МОН України освітніх стандартів професійної освіти не відповідають сучасним ринковим вимогам і не можуть використовуватися для якісної підготовки виробничого персоналу.

Soft skills як освітній тренд і необхідний складник розвитку педагога професійної освіти впродовж життя. Дослідження, проведені Гарвардським університетом, Фондом Карнегі та Науково-дослідним центром Стенфорда, прийшли до висновку, що 85% успішності в роботі відбувається завдяки добре розвиненим м'яким та людським навичкам, і лише 15% успіху в роботі – технічним навичкам та знанням (тверді навички). Ці статистичні дані були екстрапольовані з дослідження американського фізика, інженера і педагога Чарльза Ріборга Манна «A study of engineering education», опублікованого в 1918 році Фондом Карнегі. За переконанням National Soft Skills Association (NASSA), припущення про те, що м'які навички не ґрунтуються на знаннях і не можуть бути оцінені та навчені, призвели до кризи освіти та навчання, з якою ми стикаємось сьогодні в наших школах та на робочих місцях [35].

В Україні на сьогодні спостерігається **структурний дисбаланс ринку праці**, за якого претенденти на робочі місця не володіють професійними компетенціями і навичками, що необхідні роботодавцям. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили є однією із складних проблем, що заважає ефективному функціонуванню вітчизняного ринку праці та його розвитку. Особливо це відчувається на регіональних і локальних ринках праці. Цифровізація економіки та освіти, зміни в організації виробництва є ключовими чинниками, які призводять до зрушень у сфері трудових відносин і поширення нових форм зайнятості та впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюючи диференціацію на ринку праці.

На сьогодні в українському суспільстві існує високий рівень недовіри до якості вищої освіти. Однією з проблем є невідповідність між професійно-кваліфікаційною структурою випускників ЗВО і потребами ринку праці, виявлення дефіциту висококваліфікованих фахівців у різних галузях економіки, особливо в промисловості. Роботодавці, представники промисловості, менеджменту, громадських та інших неурядових організацій, професійних спільнот та інші зацікавлені сторони недостатньо залучені до процесів формування, моніторингу та контролю управління в закладах вищої освіти, не маючи при цьому практичного впливу на їх розвиток. З іншого боку, слід зауважити, що для представників

² У традиційному розумінні мобільний (від лат. mobilis – рухливий) – здатний до швидкого пересування; рухливий. Під професійно-педагогічною мобільністю розуміємо здатність фахівця адаптуватися в динамічних соціально-економічних і професійних умовах, успішно віднаходити або переключатися за необхідності на потрібні її форми; розвивати компетентності і набувати компетенції для ефективної, майстерної і випереджувальної діяльності; швидко самоорганізовуватися, адаптуватися й змінюватися відповідно до соціокультурних потреб, компетентно, творчо працювати, приймаючи нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції, уникаючи стереотипізації і шаблону.

бізнесу існують можливості активно брати участь в управлінні закладами вищої освіти, зокрема, за допомогою впровадження системи дуального навчання та залучення ключових стейкхолдерів до формування та актуалізації освітньо-професійних програм. Проте часто спостерігається формальне ставлення роботодавців, представників бізнесу до такого виду мережевої співпраці.

У результаті розбіжності потреб і можливостей ринку праці та працівників виникають **виклики**, без відповіді на які неможливо реалізувати весь потенціал людського капіталу і подолати кваліфікаційний розрив, зокрема:

- недостатній рівень підготовки студентів до виконання інноваційних ролей і функцій;
- відсутність культури постійного розвитку і перепідготовки фахівців протягом усього життя;
- низький рівень внутрішньої мотивації і почуття відповідальності за свій розвиток у співробітників;
- обмежений доступ до можливостей ринку праці;
- нерівномірний географічний розподіл людського капіталу;
- нерозкритий потенціал окремих груп працездатного населення;
- зміна цінностей і потреб працівників тощо.

У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки ідентифіковано одну з проблем [21]: розрив між системою освіти та ринком праці, дисбаланс попиту і пропонування інноваційних спеціальностей, відсутність механізмів зворотного зв'язку між роботодавцями і закладами вищої освіти. На сьогодні система підготовки фахівців в Україні характеризується яскраво вираженими структурними проблемами і низькими показниками ефективності порівняно з міжнародними стандартами, професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції, відсутністю у випускників закладів вищої освіти затребуваних роботодавцями навичок і компетенцій.

У ринкових умовах дисбаланс між процесами виробництва, розподілу і споживання сприяє **виникненню деструктивних явищ на ринку праці**, що полягає у невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами, професійними групами, рівнем кваліфікації, що зумовлює існування таких явищ як *структурне безробіття, кваліфікаційна яма, кваліфікаційний розрив*.

Кваліфікаційний розрив – різниця у кваліфікаційних навичках, які очікують роботодавці, і тими навичками, якими володіють студенти в дійсності.

Кадровий розрив – ситуація, коли людина з достатнім досвідом роботи може зіткнутися з тим, що його вміння і навички втратили актуальність і більше не потрібні ринку, а придбати нові, більш затребувані навички вона не може або не хоче. Ця проблема є в кожній країні. Вона обговорюється і контролюється на різних рівнях і за допомогою великої кількості показників: рівня безробіття, кількості відкритих вакансій, заповнюваності вакансій і т. ін.

Кваліфікаційна яма – ситуація, коли в умовах кадрового розриву роботодавці змушені наймати співробітників, навіть якщо їх компетенції лише приблизно відповідають необхідним вимогам, при цьому стикаючись з необхідністю інвестувати ресурси в перенавчання кандидатів. Подібна ситуація на ринку праці можлива, коли людина через відсутність вакансій, відповідних його кваліфікації, погоджується на будь-яку роботу. При цьому її накопичені знання і вміння залишаються незатребуваними, а значить, застарівають, тоді як сам працівник займає робоче місце кандидата з більш підходящими навичками і досвідом. Термін є не зовсім точним перекладом англомовного терміну «skills mismatch», або «не відповідність кваліфікації».

Skill mismatch – це невідповідність навичок, які має кандидат на вакансію чи працівник, необхідним для виконання робочих завдань. Виділяються типи такої невідповідності, які різняться за трьома критеріями: якість невідповідності

(надмірність/недостача), суб'єкт фіксації розриву (роботодавець/зайнятий або кандидат) та тип навичок (когнітивні/професійні). Термін «skill mismatch» часто зустрічається в економічній літературі, а також в стратегічних документах про ринок праці та освіту окремих країн і міжнародних організацій. Загальне визначення «**skill mismatch**» передбачає невідповідність наявних навичок необхідним для виконання робочих завдань, причому як за рівнем володіння, так і за типом навичка. Проблема невідповідності широка і включає багато проявів, які часто не розрізняються в літературі і називаються загальним терміном «skill mismatch». Під цим терміном може приховуватися як дефіцит навичок, так і застаріння навичок або робота не за спеціальністю – і ці прояви невідповідності мають різні причини та методи вимірювання. Дефіцит навички має кілька проявів (underskilling, skill gap, skill shortage), які можуть вимірюватися одразу двома суб'єктами: роботодавцем та кандидатом/зайнятим. Часто в дослідженнях «skill gap» та «underskilling» трактуються як синоніми.

Кваліфікаційний розвив є проблемою не лише для України. У розвинених країнах світу його частка складає до 25%, коли випускники не затребувані на ринку праці, а роботодавці відчувають брак кваліфікованих спеціалістів. В Україні уражених розривом понад 45%. У країнах, що розвиваються, показник складає 60%. За оцінками фахівців, сьогодні **кваліфікаційна яма** зачіпає 1,3 млрд чоловік, що обходиться світовій економіці в 6% втрат продуктивності праці.

Фундаментальна причина кваліфікаційної ями, яка поширена в усіх країнах світу, – це дисбаланс між системою освіти та ринком праці: випускники закладів освіти не можуть знайти роботу за спеціальністю і йдуть працювати на посади, які не відповідають їхній кваліфікації.

У звіті Світового банку «Дослідження сфери освіти в Україні до більшої результативності, справедливості та ефективності» [3] зазначається, що система підготовки кваліфікованих кадрів досі не відповідає потребам фахівців, національної економіки і суспільства. Причина, на нашу думку, криється у відсутності налагодженої схеми партнерських зв'язків між бізнесом, роботодавцями, ринком праці і закладами освіти. Застарілі стандарти української освіти не встигають за технологічним прогресом, інноваціями та щораз більшим попитом у релевантних економічних та соціокультурних викликах фахівців. У результаті маємо ринок праці, що характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили. Тому об'єктивно є потреба в підвищенні якості підготовки фахівців з урахуванням освітніх і суспільних викликів, вимог світового і вітчизняного, зокрема регіонального, ринку праці, ключових стейкхолдерів.

За даними Світового банку «Навички для сучасної України» [36], для української системи освіти характерне повільне впровадження ринково орієнтованих реформ, їй бракує гнучкості, стандартів якості та орієнтації на потреби ринку праці. Більшість опитаних роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями. Навички, які цінуються на ринку праці, розвиваються в процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майже 70 % опитаних підприємств підтвердили, що випускники закладів загальної середньої, вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % зазначили відсутність типів та рівнів навичок, необхідних роботодавцям. Вища освіта не завжди формує і розвиває передові когнітивні (вирішення проблем і комунікабельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) та технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички, потрібні на сучасному ринку праці.

У дослідженні «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців» [7], проведеного науковцями Київського міжнародного інституту соціології, комплексно вивчалась проблема якості підготовки випускників українських ЗВО, навичок, яких їм бракує для

успішної діяльності, та принципів прийому на роботу молодих фахівців вітчизняними та міжнародними компаніями. Було опитано представників 845 великих і середніх компаній-роботодавців та 1156 випускників із 232 закладів вищої освіти України. Близько чверті роботодавців (26%) вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників в українських ЗВО погіршилася, на думку 30% – що не змінилася, і 20% роботодавців впродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів. Найбільш важливими якостями працівників, яких, на думку роботодавців, бракує випускникам, є **практично-професійні навички** (теоретичні знання, які дає ЗВО, і їх практичне застосування в реальних умовах), уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. Для представників інженерно-технічних спеціальностей брак практичних знань і навичок часто є більш критичним, оскільки від таких навичок може залежати безпека і життя не тільки самого співробітника, але і його колег. Лишається розрив між теоретичними знаннями, які дає ЗВО, і їх практичним застосуванням у реальних умовах. Серйозною перешкодою в роботі стає відсутність або недостатній рівень володіння soft skills, зокрема комунікабельності, уміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль. Застаріле обладнання, відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, формальний підхід до проходження студентами практики – такими бачать експерти основні причини наявних проблем. На запитання «Які з перелічених навичок є важливими?» роботодавці і випускники відповіли таким чином (рис.1.1.1).



Рис. 1.1.1 Навички (знання, уміння, компетенції), що є важливими для роботодавців і випускників [7, с.10]

Випускники, порівняно із роботодавцями, помітно переоцінюють важливість знання іноземних мов (46 % випускників, усього 26% – роботодавці), брак практичних навичок відчують лише 25 % випускників і 61 % роботодавців, брак уміння вирішувати проблемні ситуації 8% випускників і 38 % роботодавців (рис. 1.1.2, рис. 1.1.3).



Рис. 1.1.2 Навички (знання, уміння, компетенції), яких не вистачає українським випускникам ЗВО (опитування роботодавців)[7]



Рис. 1.1.3 Навички (знання, уміння, компетенції), яких не вистачає українським випускникам ЗВО (опитування випускників) [7]

Причиною відмінностей у поглядах на дефіцит навичок може бути те, що випускники не завжди адекватно оцінюють, яких саме компетенцій і на якому рівні від них очікує роботодавець.

На думку більшості респондентів (63% роботодавців і 75% випускників), найкращим показником ефективності роботи закладу вищої освіти є попит на випускників з боку вітчизняних і закордонних роботодавців, наявність реально працюючих програм співпраці з роботодавцями у сфері підготовки персоналу (важливим цей показник назвали 42% роботодавців і 58% випускників), наявність програм співробітництва із закордонними університетами (28% роботодавців і 60% випускників), репутація закладу серед експертів в галузі освіти (33% роботодавців і 46% випускників) тощо.

Отже, необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між підприємствами і закладами вищої і професійної освіти; розроблення нових моделей синергії науки, освіти і виробництва, які б враховували нові освітні тренди, види діяльності та інноваційний розвиток сегментів ринку праці, а також державне замовлення на підготовку професійних кадрів відповідно до сучасних і перспективних потреб національного ринку праці в робочій силі в умовах війни та повоєнного відновлення України. Основою сучасної інноваційної професійної освіти має бути **підготовка фахівців для роботи в майбутньому для потреб економіки країни**, прогнозування затребуваних на ринку праці компетентностей і часткових кваліфікацій, навичок soft і hard skills і сфер діяльності, компетенцій для повоєнного відновлення України.

За даними **Державної служби зайнятості** [2], протягом січня-листопада 2023 року роботодавці проінформували центри зайнятості про **наявність 315,1 тис. вакансій**. Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 18% вакансій пропонувався на підприємствах переробної промисловості; 16% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 13% – у сфері освіти; 9% – у сільському господарстві; 8% – у сфері охорони здоров'я; 8% – в державному управлінні й обороні; 7% – у сфері транспорту.

У професійному розрізі найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування: робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (19%); працівників сфери торгівлі та послуг (17%); представників найпростіших професій (15%); кваліфікованих робітників з інструментом (14%); професіоналів (11%); фахівців (11%); службовців та керівників (6%).

Станом на **1 грудня 2023 року** загальна кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, становила 61,3 тис. одиниць [2].

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (21%), в оптовій та роздрібній торгівлі (16%), на транспорті та пошті (11%), у сфері освіти (9%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (8%), у державному управлінні та обороні (7%).

Станом на **1 грудня 2023 року** послуги Державної служби зайнятості отримували 95,4 тис. зареєстрованих безробітних (Державний центр зайнятості, 2024). За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 24,0 тис. осіб (або 25%), жінки – 71,4 тис. осіб (або 75%). За віковими групами: 23% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 30% – у віці від 35 до 44 років; 30% – у віці від 45 до 55 років; 17% – понад 55 років.

За освітою: 44% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36% – професійно-технічну, 20% – загальну середню освіту.

Найбільша **нестача вакансій** спостерігалася для представників таких професій: для 530 безробітних **менеджерів (управителів)** із збуту є 274 вакансії; для 526 безробітних **економістів** є 128 вакансій, для 0,7 тис. безробітних адміністраторів є 242 вакансії; для 1,0 тис. безробітних **спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування)** є 349 вакансій.

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій (Державний центр зайнятості, 2024): **лікар**; швачка; електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; вантажник; слюсар-сантехнік; електрогазозварник; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; токар; **фармацевт**; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; **інспектор (пенітенціарна система)**; монтер колії; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; водій навантажувача; слюсар аварійно-відновлювальних робіт; поліцейський (за спеціалізаціями); фрезерувальник; машиніст екскаватора; складач поїздів; монтажник радіоелектронної апаратури та приладів; електрик дільниці; столяр; оператор верстатів з програмним керуванням; слюсар з ремонту рухомого складу; електрозварник ручного зварювання; електромеханік; **практичний психолог**; оператор котельні; **ерготерапевт**; **закрійник**; **лікар фізичної та реабілітаційної медицини**; **інженер-конструктор**;

електрослюсар підземний; **інженер-електронік; фізичний терапевт**; електромонтер з експлуатації розподільних мереж; оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок; слюсар з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики (електромеханіка).

Отже, ринкова економіка, виклики суспільства знань чітко визначають орієнтири модернізації освіти: необхідність урахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці та трансформування їх в інноваційні моделі підвищення кваліфікації і перепідготовки на засадах компетентнісного підходу; отримання фахівцями компетенцій, що користуються попитом у роботодавців і ключових стейкхолдерів; заповнення прогалин між потребами ринку праці та наявною пропозицією на ринку праці. Необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між ринком праці, роботодавцями і закладами вищої освіти; розроблення нових моделей синергії науки, освіти, виробництва і бізнесу на засадах державно-приватного партнерства, які б враховували нові освітні тенденції, види діяльності та інноваційний розвиток сегментів ринку праці, а також державне замовлення на підготовку фахівців відповідно до сучасних і перспективних потреб національного ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України.

Одним із важливим завдання функціонування економіки України в умовах війни і в часи повоєнного відновлення є **мінімізація безробіття, збереження людського капіталу, забезпечення ринку праці кваліфікованими працівниками**, котрі є цінним джерелом активного збереження і забезпечення функцій держави. Важливим аспектом реалізації означеного завдання є подолання **кваліфікаційного розриву (skills gap)** між ринком праці та системою надання освітніх послуг, що забезпечує підготовку висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців певної галузі. Стабілізація національного ринку праці, зростання зайнятості, перерозподіл робочої сили для післявоєнного відновлення економіки України зумовлюють розробку ефективних механізмів управління ринком праці в контексті підготовки фахівців, формування кваліфікаційних навичок, розвитку системи вищої освіти для мінімізації освітньо-професійних та регіональних дисбалансів. Модернізація системи підготовки і перепідготовки висококваліфікованих працівників у взаємодії «освіта і бізнес», «заклад вищої освіти і ринок праці», «освітня програма і стейкхолдер» має базуватися на принципах нової парадигми інноваційного розвитку України з урахуванням внутрішніх проблем і потреб країни.

Система вищої освіти у своїй діяльності в основному **орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг**, які відповідають запиту замовників освітніх послуг без урахування вимог розвитку сучасного інноваційного ринку праці. Вирішення проблеми подолання кваліфікаційного розриву має бути **комплексним завданням, тобто відбуватися з участю як системи вищої освіти, так і ринку праці**. Розвиток практики дуальної освіти, вдосконалення умов проходження виробничої практики вдосконалення результативних практик залучення студентів до науково-дослідної діяльності, розвиток програм міжнародного студентського обміну – усе це потребує спільних зусиль зацікавлених осіб. Для закладів вищої освіти є важливим **не лише забезпечення споживачів освітніх послуг певною спеціальністю, що користується попитом на ринку праці, а досягнення ними певного кваліфікаційного рівня, розвиток ключових і фахових компетентностей, кваліфікаційних навичок**, які забезпечують конкурентоспроможність фахівців на міжнародному, національному та регіональному ринках праці. Основою сучасної системи вищої освіти має бути **підготовка кадрів для роботи в майбутньому, а не лише вдосконалення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів для сучасних потреб економіки країни на нинішньому рівні світового постіндустріального розвитку**, прогнозування затребуваних компетентностей, кваліфікаційних навичок і сфер діяльності, компетенцій для підготовки висококваліфікованих та конкурентоздатних фахівців.

Забезпечення всебічного і сталого розвитку освіти і науки України, соціальної єдності й подальшого розвитку демократичної культури залежить від *своєчасного вивчення попиту*

на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного, організаційно-методичного та наукового забезпечення безперервного професійного розвитку фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти відповідно до цілей і пріоритетів державної освітньої політики, визначених стратегічними і програмними документами, синергії науки, виробництва, бізнесу та закладів професійної освіти. Для закладів професійної освіти є важливим не лише забезпечення споживачів освітніх послуг певною професією, що користується попитом на ринку праці, а досягнення ними певного кваліфікаційного рівня, розвиток ключових і фахових компетентностей для освіти впродовж життя, які забезпечують конкурентоспроможність фахівців на міжнародному, національному та регіональному ринках праці. Тому особливого значення набуває розроблення механізму відповідності ринку освітніх послуг потребам та викликам ринку праці з урахуванням збалансованості попиту і пропозиції робочої сили (зумовлюється зміною вимог до існуючих професій, появою принципово нових професій і спеціальностей, зокрема, інтегрованих і укрупнених); розвиток професійного навчання персоналу на виробництві і навчання безробітних громадян; надання профорієнтаційної допомоги учнівській молоді та іншим категоріям населення тощо. Активізація діалогу між закладом професійної освіти, владою і громадськістю, обговорення перспектив інституційного розвитку системи освіти і навчання, розбудови її інституційної спроможності, розроблення механізмів реагування закладу освіти на пропозиції роботодавців, органів управління освітою, ОТГ тощо характеризує та забезпечує ефективне виконання всіх її функцій.

Кваліфікаційний розрив потребує істотної уваги з боку системи вищої освіти. Як свідчать опитування роботодавців та міжнародні дослідження, заклади вищої освіти мають опікуватися формуванням у студентів таких навичок: *здатність вирішувати проблеми* (розрив з очікуваннями роботодавців становить 29%); *стресостійкість* (29%); *комунікаційні навички* (розрив становить 24%); *адаптивність* (20%); *аналіз даних* (20%); *лідерські якості* (19%).

Вирішення проблеми кваліфікаційного розриву виключно за рахунок та зусиллями ринку праці, тобто роботодавців, – дуже складне завдання. Університетська аудиторія не може сформувати в студентів усі затребувані роботодавцями кваліфікаційні навички належного рівня. Тобто освітньо-професійна програма, яка передбачає неякісну практику на підприємствах і в організаціях, із неефективною системою оцінювання набутих навичок, не може сформувати випускника, конкурентоспроможного на ринку праці.

1.2 Типологія поглядів і підходів на природу і сутність кваліфікаційного розриву

Пріоритетність удосконалення системи підготовки сучасних фахівців підтверджена необхідністю реалізації зобов'язань, взятих державою щодо підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію Україна-ЄС, Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 рр., Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 р., Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р.

Нормативно-правовою базою дослідження є Конституція України, Закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, які стосуються соціально-економічної політики та державної політики у сфері зайнятості, статистичні дані Держстату України, Євростату, адміністративні дані Державної служби зайнятості України, положення конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці та Європейської соціальної хартії із цієї проблеми, а також результати впровадження особистих наукових досліджень у систему

вітчизняної нормативно-правової бази у сфері зайнятості, систему державного управління в цьому напрямі та наукових публікаціях.

Найбільш загальні тенденції, що спостерігаються на ринку праці, системно вивчають та аналізують декілька **міжнародних організацій**.

Насамперед, це стосується діяльності *Міжнародної організації праці* (МОП) (International Labour Organization – ILO), яка значно активізувалася у зв'язку з COVID-19. За дорученням ООН МОП підготувала вже 8 звітів щодо впливу пандемії на глобальний та регіональний ринки праці. Перше видання відбулося 18 березня 2020 р., останнє на даний час – 27 жовтня 2021 (ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition. Updated estimates and analysis). Головна тематика доповідей – відновлення робочих місць та вакцинація; стимули розвитку ринку праці та його перспективи на майбутнє. Питання сучасних тенденцій на ринку праці систематично і ґрунтовно досліджують міжнародні організації. У звіті «Зайнятість та захист у світі: тенденції 2023» (World employment and Social Outlook: Trends 2023) оприлюднено комплексну оцінку поточного стану ринку праці, охарактеризовано наслідки дестабілізації, зумовлені економічними та геополітичними кризами, а також представлено глобальні моделі й регіональні відмінності.

Значна кількість матеріалів щодо ринку праці готується Всесвітнім економічним Форумом – ВЕФ (World Economic Forum – WEF). У звіті «Майбутнє робочих місць 2023» (Future of Jobs Report 2023) представлено висновки щодо професій й навичок, які будуть затребувані, та визначено зміни, що будуть відбуватися на ринку праці в найближчому майбутньому, окреслено макро- і технологічні тренди, їх вплив на робочі місця, навички та стратегії трансформації робочої сили, які підприємства та організації планують використовувати у 2023-2027 роках. Доповідь «*Майбутнє праці*» (The Future of Jobs Report) представляє огляд трансформації ринку праці, коротко- та довготривалі тенденції, віддаленої та змішаної праця, визначає нові професії і компетентності, професії та компетентності, що в майбутньому зникнуть або повністю занепадають, окреслює перспективні можливості щодо стратегічних рішень. У межах ВЕФ постійно оновлюється інформація щодо перспектив ринку праці.

Найбільш відомими і авторитетними серед зарубіжних видань, що на постійній основі аналізують ринок праці, є Harvard Business Review, Fortune, Forbes, MIT Sloan Management Review, Entrepreneur, DiversityInc, Fast Company.

Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL) за спільною ініціативою і дослідили національний ринок праці за підтримки Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР) і в межах дії програми EU4Skills, що фінансується Європейським Союзом (ЄС), Німеччиною, Фінляндією, Польщею та Естонією. Результати дослідження були оприлюднено в аналітичному звіті «Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи».

Серед авторів, які досліджують тренди на ринку праці та найбільш ефективні сучасні бізнес-проекти, можна відмітити Б. Брауна, Д. Брукса, Б. Грехема, А. Дакворз. Проте варто зазначити, що переважна більшість зарубіжних авторів зосереджує увагу переважно на часткових питаннях. Так, М. Шерідан з'ясовує деякі питання в науковій розвідці «They Ask You Answer: A Revolutionary Approach to Inbound Sales, Content Marketing, and Today's Digital Consumer» («Вони просять вас відповісти: революційний підхід до вхідних продажів, контент-маркетингу та сучасного цифрового споживача»), В.Кім досліджує можливості ідентифікації нових ринкових просторів у бестселері («Blue Ocean Strategy») тощо.

Існує значна кількість праць, присвячених класичному аналізу ринку праці та питань майбутньої зайнятості населення. Серед авторів – Ж. Берг, Д. Бойс, В. Ейнхорст, Д.Кард, В. Ліндслоу, К. Фрей.

Вітчизняний науковий простір вивчення і прогнозу ринку праці тільки набирає обертів і характеризується значною фрагментарністю. Зокрема «Формування ринку

праці України: окремі аспекти» (О. Тищенко, С.Черноус, Л. Дунаєвська) досліджується переважно юридично-правовий вимір, «Вплив пандемії Covid-19 на стан ринку праці в Україні та світі» (Л. Водянка, С. Тодорюк, І. Тодоріко), «Дослідження ринку праці України: гендерні аспекти» (І. Прокопович-Павлюк, Т. Панчихин, О. Марець), «Управління ринком праці: регіональний аспект» (Л. Ярема, О. Замора).

Проблематика професійно-кваліфікаційної структури здобувачів вищої освіти та її відповідність потребам ринку праці розглядається у працях сучасних дослідників (В.Близнюк, Я. Юрик, О. Карпенко, О. Карпій, С. Качмар, О. Кваша, Ю. Ковалевський, Г.Лопушняк, Х. Рибчанська), в яких автори акцентують увагу на дисбалансах попиту та пропозиції робочої сили, освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці, зокрема вказуючи на проблеми вищої освіти (низьку віддачу формальної освіти як одну з передумов невідповідності, дисбалансу між освітою та ринком праці, проблему підготовки високо кваліфікованих фахівців).

Для дослідження важливе значення мають концептуальні підходи, методологічні і методичні засади модернізації системи освіти з урахуванням світових тенденцій, інноваційних підходів і принципів освіти дорослих. Теоретичною основою дослідження визначено концептуальні ідеї, положення, викладені у фундаментальних наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених із проблем: *методології якості освіти* (В. Кремень, О. Савченко, П.Саух, О. Локшина, Т. Лукіна, О. Ляшенко); *закономірностей і сучасних тенденцій у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників* (В. Олійник, В. Сидоренко, В. Маслов та ін.); *освітологічної підготовки педагогічних кадрів* (В. Огнев'юк, С. Сисоєва та ін.); *моніторингу якості освіти* (О. Білик, Т. Коротун, Г. Коваль, О. Туржанська, Н. Височина, Л. Шумова, О. Середіна та ін.); *аналізу сучасного ринку праці* (Н.Ілляшенко, М.Микитюк, Е.Роджерс, А. Росохата, А. Göritz, U.Klöble, De Mol, L. Reichlin, Rex Yuxing Du та ін.).

Проблемою індивідуального рівня навичок займалися ще задовго до повномасштабного вторгнення. У своєму дослідженні автори систематично порівнюють існуючі показники кваліфікаційної невідповідності з точки зору їх впливу на результати ринку праці. Вони також пропонують новий показник, який усуває суттєве обмеження наявних показників. Значення невідповідності навичок для індивідуальних доходів значно варіюється залежно від використаної міри невідповідності [33].

І.Л. Жук [4] ключовими чинниками економічного та соціального розвитку розглядає кваліфікацію і компетентність населення, а також інвестиції в освіту та професійну підготовку. Набуття кваліфікацій і професійне навчання підвищують продуктивність праці та рівень доходів, а також сприяють активній участі кожної людини в економічному та соціальному житті.

М.Р Olson [31] підкреслює, що в найближче десятиліття критична нестача талантів не зможе задовольнити потреби ринку праці. Такий дисбаланс може негативно вплинути на економічний розвиток, створити додатковий тиск на уряди та призвести до зростання безробіття для мільйонів людей.

Дослідження з питань кваліфікаційного розриву є різноманітними та обширними, що дозволяє глибше зрозуміти виклики та зміни останніх років. Зростаючий попит на додаткову підготовку випускників-інженерів в Індії свідчить про дисбаланс між академічною освітою та вимогами індустрії. Розглянуто розрив між освітою та промисловістю, а також запропоновано підхід до його вирішення через концепцію навчальних фабрик [29].

Перехід до екологічно орієнтованої економіки суттєво впливає на ринок праці та вимоги до навичок, необхідних для сталого розвитку. «Зелена» економіка відкриває нові можливості для створення робочих місць, проте цей перехід потребує освоєння нових знань і вмінь

Автори досліджують і встановлюють, що взаємозв'язок між обсягом виробництва та змінами в зайнятості, робочому часі, кількості вакансій і заробітній платі зазнавав змін,

причому реакція зайнятості, заробітної плати та кількості вакансій з часом ставала менш вираженою [32].

Проблема розвитку ситуації на ринку праці України і у довоєнний час присвячена досить велика кількість робіт. Серед них виділимо роботи таких вітчизняних науковців як Лібанова Е.М., Чернявська О.В., Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. [8; 10; 22].

З початком повномасштабної війни вітчизняні науковці зосередили свою увагу на дослідженнях впливу війни на стан ринку праці та перспективи його розвитку на етапі повоєнного відновлення. Велика кількість публікації з'явилась саме у 2022 році.

Дослідження О.Черьомухіної та Ю.Чалюка [23] зосереджене на впливі війни на ринок праці, а саме наслідків військового конфлікту для економіки та працевлаштування, підкреслюючи важливість адаптації політики зайнятості до нових реалій. І.Штундер [24] аналізує ринок праці в умовах воєнного стану та можливі варіанти адаптації та виживання бізнесу та працівників.

У роботах [11; 13; 27] проведено дослідження процесу трансформації ринку праці в роки війни; вплив зовнішньої та внутрішньої міграції на робочу силу ринок; надати рекомендації щодо стабілізації ринку праці в післявоєнний період.

Закордонні науковці вже намагались аналізувати наслідки впливу війн на стан ринку праці. Серед таких робіт слід звернути увагу на публікацію F. Kondylis, яка присвячена дослідженню ринку праці Боснії і Герцеговини у повоєнний період та містить результати аналізу трудової траєкторії переміщених осіб [28].

Серед авторів, які досліджують тренди на ринку праці та найбільш ефективні сучасні бізнес-проекти, можна відмітити Б. Брауна, Д. Брукса, Б. Грехема, А. Дакворз, Проте варто зазначити, що переважна більшість зарубіжних авторів зосереджує увагу переважно на часткових питаннях.

Вітчизняний науковий простір вивчення і прогнозу ринку праці тільки набирає оберти і характеризується значною фрагментарністю. Проблематика професійно-кваліфікаційної структури здобувачів вищої освіти та її відповідність потребам ринку праці розглядається в працях сучасних дослідників (В.Близнюк, Я. Юрик, О. Карпенко, О. Карпій, С.Качмар, О. Кваша, Ю. Ковалевський, Г. Лопушняк, Х. Рибчанська), в яких автори акцентують увагу на дисбалансах попиту та пропозиції робочої сили, освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці, зокрема вказуючи на проблеми вищої освіти (низьку віддачу формальної освіти як одну з передумов невідповідності, дисбалансу між освітою та ринком праці, проблему підготовки висококваліфікованих фахівців).

За даними опитування PwC [12], в якому взяли участь 10 029 громадян Китаю, Німеччини, Індії, Сполученого Королівства та США, з яких 8459 осіб не досягли пенсійного віку, 65% вважають, що розвиток технологій підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці в майбутньому, 74 % – що не повинні сподіватися на роботодавця, а самостійно адаптуватися до мінливого попиту на кваліфікаційні навички. Володіють навичками і характеристиками: 86% – пристосовуваність, 85 % – здатність до вирішення проблемних завдань, 81% – уміння спілкуватися з людьми, 76 % – емоційний інтелект, 74 % – креативність і новаторство, 69 % – лідерські якості, 69 % – навички у сфері цифрових технологій, 60 % – навички управління ризиками, 53 % – STEM-навички, 50 % – підприємницькі здібності.

Європейський центр розвитку професійної освіти Cedefop опублікував звіт «**Прогноз навичок: тенденції та виклики до 2030 року**» [34], в якому розглядаються тенденції розвитку робочої сили в Європі, наслідки для конкретних професій, невідповідність кваліфікацій s навичок потребам ринку праці, а також зміни у змісті робочих функціональних обов'язків на період до 2030 року. Для надзвичайно динамічних та конкурентних ринків праці ключовим чинником є інвестування у навички та компетенції громадян.

Cedefop прогнозує скорочення службових обов'язків, пов'язаних із фізичною працею, і ріст інтелектуальних завдань, що призведе до зростання кількості робочих місць у таких

сферах як управління, професії, що потребують розумової праці, а також у харчовій та готельній промисловості, сфері роздрібної торгівлі. Таким чином, як передбачає Cedefop, для виконання службових обов'язків у майбутньому будуть затребувані такі компетенції як ділова грамотність, математичні навички (бухгалтерський облік та аналітика), творчість, здатність вирішувати проблеми, збір та оцінка інформації, знання інформаційно-комп'ютерних технологій та навички програмування. Соціальні навички, такі як догляд, продаж, навчання, управління, автономія і робота в команді, також залишаться важливими для багатьох завдань, що стосуються роботи з людьми.

Відповідно до прогнозів Cedefop [34], зростання зайнятості в освітній сфері буде обмеженим, що є прямим результатом заходів жорсткої економії. Незважаючи на те, що в деяких країнах очікується помірне зростання, загалом у педагогічній професії передбачається скорочення робочих місць. Зокрема, кількість вчителів скоротиться більш ніж на 1,5% в Болгарії та Португалії, від 1,5 до 0,5% - в Німеччині, Іспанії, Латвії, Литві, Нідерландах, Польщі, Словенії, Словаччині, Великобританії; майже не зміниться (коливання +/-0,5%) – у Данії, Ірландії, Франції, Угорщині, Румунії, Норвегії, Ісландії, на Кіпрі та Мальті» незначно зросте на 0,5-1,5% – у Бельгії, Чехії, Естонії, Греції, Італії, Люксембурзі, Австрії, Фінляндії, Швеції, Швейцарії, Македонії; виросте більш ніж на 1,5% у Хорватії і Туреччині.

Політика у сферах освіти та зайнятості реагуватиме на трансформації на ринку праці. Вони ставлять питання, чи буде навчання дорослих достатнім для забезпечення підвищення кваліфікації та перекваліфікації робочої сили у цифрову еру; яким чином можна захистити зайнятість у секторах з найбільшим поширенням технологій. Cedefop закликає політиків, які приймають рішення щодо освітньої політики, тісно співпрацювати з соціальними партнерами з метою забезпечення того, щоб працівники володіли належними навичками для своєї роботи, та з метою уникнення невідповідності кваліфікацій.

Дефіцит необхідних навичок працівників менше відчувається в галузях відновлюваної енергетики й агровиробництва [36]. Про невідповідність навичок, якими володіють працівники фірми, та навичками, які потрібними фірмам для досягнення їхніх бізнес-цілей, повідомляє щонайменше одна фірма із п'яти опитаних. Результати вивчення потреб фірм, які повідомили про істотну невідповідність навичок своїх працівників, розподілились за галузями, (%): агровиробництво (Дніпропетровська, Одеська, Миколаївська) – 48 %, агропереробка (м. Київ, Київська, Дніпропетровська, Харківська області) – 45 %, відновлювальна енергетика (м. Київ, Львівська, Черкаська обл.) – 29 %, інформаційні технології – 21 % (м. Київ, Харківська, Дніпропетровська обл.).

За результатами дослідницької ініціативи SABER (Системний підхід до покращення освітніх результатів) Світового банку, система розвитку робочої сили в Україні характеризується **яскраво вираженими структурними проблемами і низькими показниками ефективності порівняно з міжнародними стандартами**. Професійна освіта потребує реформування трьох комплексних компонентів, зокрема вдосконалення стратегічної основи, системного нагляду і надання послуг [36]. Оцінювання саме цих компонентів за шкалою від одного (обмежений рівень розвитку та організації) до чотирьох балів (система розвитку робочої сили прогресивна, встановлює світові стандарти світової практики) показало, що українська система розвитку робочої сили оцінюється на рівні між двома і трьома балами, тобто *система, що перебуває на початкових етапах розвитку, однак має певні усталені характеристики*. Більшість опитаних роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються в процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майже 70 % опитаних підприємств підтвердили, що випускники закладів загальної середньої, вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % зазначили відсутність типів і рівнів навичок, необхідних

роботодавцям. Вища освіта і система професійного навчання не завжди формує і розвиває передові когнітивні (вирішення проблем і комунікабельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) і технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички, потрібні на сучасному ринку праці.

У Звіті міжнародної практики PwC «Люди та Організації» спільно з Інститутом науки і цивілізації Джеймса Мартіна при Школі бізнесу ім. Саїда Оксфордського університету [12] оприлюднено результати опитування 10 000 респондентів із 138 країн світу. Авторами обгрунтовано чотири різні моделі розвитку робочого середовища, або чотири світи, до 2030 року. *Жовтий світ*, за якого людина є головною цінністю суспільства, визначає імперативом справедливе соціальне забезпечення. Праця розглядається як соціально наповнена функція індивідів, спрямована на досягнення суспільного блага. Соціально орієнтоване підприємництво і ремісники стають центром ринку, що бурхливо розвивається, де панують сильні етичні і моральні принципи. З'являються нові гільдії виробників і професійні спільноти з метою захисту, підтримки та об'єднання незалежних працівників, допомоги в професійному розвитку, освітній підготовці, наданні консультаційних та інших послуг.

Червоний світ передбачає динамічний ринок вузькоспеціалізованих фахівців і підприємців, що конкурують за увагу споживача, необмежений доступ до інформації за допомогою цифрових технологій, які з'єднують співробітника з роботодавцем, кваліфікації – із попитом, капітал – з інноватором, а споживача – з постачальником. Кар'єра будується завдяки гнучкості і швидкості реакції, сукупності наявних навичок, досвіду і контактів, а не відповідно до вимог роботодавця або компанії. Дуже цінується співробітник із кваліфікаційними навичками, вузькою спеціалізацією. На ринку праці переважають організації з невеликою кількістю співробітників.

Синій світ пов'язаний із домінуванням великих корпорацій, при цьому ринок робочої сили обмежений. На чільному місці – вибір споживача. Кар'єра в корпорації визначає матеріальне становище і соціальний статус. З'являється нова елітна каста співробітників із суперздібностями, людські можливості розширюються в результаті використання різних технік фізичного і медикаментозного впливу за допомогою всіляких препаратів і обладнання. Компанії беруть на себе функції держави – від освіти дітей і турботи про літніх людей до охорони здоров'я.

Зелене робоче середовище пов'язане з корпоративною турботою і корпоративною відповідальністю. Компанії як відкриті структури дбають про розвиток співробітників і підтримку локальних громад, дотримуються етичних та екологічних стандартів. Суспільна свідомість отримує потужний імпульс для розвитку. Працівники і споживачі демонструють лояльність тим організаціям, які дотримуються високих моральних стандартів поведінки. Питання соціальної відповідальності та довіри домінують поряд із демографічними, кліматичними та екологічними питаннями, стаючи основними рушійними силами бізнесу. Співробітники працюють в дружній, майже сімейній обстановці, за гнучким графіком і задіяні в соціально значущих проектах, поділяють цінності роботодавців не тільки на робочих місцях, а й поза роботою, через систему «корпоративних зобов'язань».

За даними опитування PwC, в якому взяли участь 10 029 громадян Китаю, Німеччини, Індії, Сполученого Королівства та США, з яких 8459 осіб не досягли пенсійного віку [12], 65% вважають, що розвиток технологій підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці в майбутньому, 74 % – що не повинні сподіватися на роботодавця, а самостійно адаптуватися до мінливого попиту на кваліфікаційні навички. Володіють навичками і характеристиками: 86% – пристосовуваність, 85 % – здатність до вирішення проблемних завдань, 81% – уміння спілкуватися з людьми, 76 % – емоційний інтелект, 74 % – креативність і новаторство, 69 % – лідерські якості, 69 % – навички у сфері цифрових технологій, 60 % – навички управління ризиками, 53 % – STEM-навички, 50 % – підприємницькі здібності.

Аналіз науково-педагогічних джерел засвідчує, що **дослідження ринку праці України переважно розпорошені за тематикою, питання конкурентоспроможності закладів вищої освіти в них системно й вичерпно не досліджується.** В цілому в науковій літературі практично відсутні комплексні міждисциплінарні дослідження розвитку вищої освіти в контексті збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Зважаючи на реформування системи вищої освіти в Україні та впровадження нових практик у діяльність закладів вищої освіти актуальність дослідження посилюється.

Науковий аналіз досліджуваної проблеми, а також вивчення стану підготовки сучасних фахівців в системі вищої освіти дали можливість виявити низку *суттєвих суперечностей*, зокрема між:

- сучасними соціокультурними та освітніми вимогами до підготовки компетентного, інноваційного, умотивованого, конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг фахівця і традиційними підходами до професійного розвитку в системі вищої освіти, застарілим змістом, формами, технологіями навчання і підвищення кваліфікації;
- попитом і пропозицією на трудові ресурси з урахуванням сучасної кон'юнктури на ринку праці та очікуваних тенденції щодо її зміни, а також відповідністю рівня підготовки фахівців вимогам сучасного ринку праці;
- фактичними і очікуваними результатами щодо ефективності системи підготовки висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою внаслідок відсутності системи прогнозування майбутнього попиту на кадри певної кваліфікації, інноваційні спеціальності з урахуванням соціально-економічних умов в країні, мінливості внутрішнього та зовнішнього середовища, сучасних та перспективних потреб національного господарства у трудових ресурсах певної кваліфікації та спеціальності, а також міграційних і демографічних процесів.

Не дивлячись на велику кількість публікації, доцільним буде провести порівняльний аналіз ситуації щодо впливу війни на регіональні ринки праці в Україні, а саме порівняти ситуацію в динаміці щодо прифронтових регіонів (частково окупованих) і тих, що знаходяться далеко від лінії зіткнення.

1.3 Механізми подолання кваліфікаційного розриву на ринку праці України

Забезпечення трудовою діяльністю людей і усунення кваліфікаційного розриву на ринку праці є важливими домінантами економіки України, від якої залежить повоєнне відновлення держави, соціально-економічне зростання, відбудова і функціонування виробництв та підприємств, добробут населення та суспільний прогрес загалом. У зв'язку з цим важливо й актуально розробити механізми взаємодії системи бізнесу, підприємств та організацій, як роботодавців, і системи вищої освіти, що готує фахівців; забезпечити синергію науки, освіти та виробництва на основі цілеспрямованої співдіяльності з метою підготовки затребуваних висококваліфікованих і конкурентоспроможних професіоналів нової генерації з урахуванням державного замовлення, потреб національного ринку праці й освітніх тенденцій в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України. Для подолання кваліфікаційного розриву між ринком праці та закладами вищої освіти однією із позитивних перспектив дій вважаємо перегляд й удосконалення змісту освітньо-професійних програм, який повинен, передусім, відповідати запитам ринку праці та вимогам роботодавців і має: бути науково і методологічно обґрунтованим; орієнтованим на фахову практичну діяльність, найбільш наближену до реальної професійної діяльності; розширювати спектр вибіркових дисциплін; наповнювати освітньо-професійні програми змістом, що спрямований на розвиток затребуваних компетентностей та ін.

Структурний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, тенденцію до скорочення попиту та пропозиції, трансформацію структури попиту та пропозиції фахівців за професіями, можуть бути зумовлені такими причинами:

- 1) невідповідність професійно-кваліфікаційної структури притоку та відтоку робочої сили на ринку праці в умовах воєнного стану;
- 2) низька віддача формальної освіти та відсутність довіри до неформальної освіти як одна з передумов невідповідності, що пояснюється дисбалансом («місматчем») між системою вищої освіти та ринком праці;
- 3) структурними дисбалансами регіональних ринків праці у професійно-кваліфікаційному розрізі через невідповідність обсягів та структури підготовки фахівців закладами вищої освіти за галузями знань, потребам економіки за видами економічної діяльності та ін.;
- 4) нездатність системи вищої освіти в короткостроковому періоді реагувати на потреби щодо підвищення якості робочої сили в контексті нових кваліфікаційних навичок, зокрема цифрових та технічних, працівників;
- 5) недостатньо ефективний механізм публічного управління ринком освітніх послуг, ринком праці в контексті результативності співпраці науки, системи вищої освіти, виробництва та бізнесу на засадах державно-приватного партнерства;
- 6) посилення дисбалансу через цифровізацію економіки, глобалізацію, які призводять до росту неформальної зайнятості, поширення таких форм організації праці, як: фріланс, самозайнятість, аутсорсинг та ін.

На період воєнного стану та повоєнного відновлення в Україні серед основних потреб освіти задля подолання кваліфікаційного розриву на ринку праці та в системі освіти, базового відновлення й забезпечення її функціонування, на нашу думку, є: бути науково і методологічно обґрунтованим; орієнтованим на фахову практичну діяльність, найбільш наближену до реальної професійної діяльності; розширювати спектр вибіркових дисциплін; наповнювати освітньо-професійні програми змістом, що спрямований на розвиток затребуваних компетентностей та ін.

На період воєнного стану та повоєнного відновлення в Україні серед основних потреб освіти задля подолання кваліфікаційного розриву на ринку праці та в системі освіти, базового відновлення й забезпечення її функціонування, на нашу думку, є:

- 1) електронні девайси для здобувачів освіти і педагогів. Диджиталізація освіти зробить її значно гнучкішою і більш пристосованою до ситуацій, за яких учні не зможуть відвідувати школи очно, також забезпеченість електронними девайсами дасть можливість мати доступ до різноманітних цифрових навчальних майданчиків, як і українських, так і міжнародних; створить підґрунтя для подальшого запровадження в Україні STEM-освіти;
- 2) створення «Цифрового освітнього паспорта», який міститиме індивідуальні дані про освіту громадянина і який підвищить індивідуальну освітню мобільність та допоможе вчителям формувати індивідуальний підхід до кожного окремого учня;
- 3) організація центрів із підготовки в рамках галузевої професійної освіти для підготовки кадрів найрізноманітніших фахів, які будуть необхідними для повоєнного відновлення;
- 4) освітні гранти, які нададуть можливість фахівцям набути нових затребуваних компетентностей, підвищити власну професійну компетентність, а також забезпечать необхідні умови відновлення закладів освіти. Визначимо тенденції, які є важливими для подолання виявлених кваліфікаційних розривів в умовах воєнної економіки та перспектив повоєнної відбудови: постійне навчання та перекваліфікація: швидкі зміни в технологіях і ринкових умовах зумовлюють потребу в постійному навчанні та перекваліфікації для пристосування до нових вимог ринку праці;
- 5) валіфікації для пристосування до нових вимог ринку праці;
- 6) екологічна та соціальна відповідальність: зростаюча увага до питань сталого розвитку, включаючи екологічну та соціальну відповідальність підприємств та працівників;

7) ретельний та системний аналіз факторів, які визначають кваліфікаційний розрив в екосистемі ринку праці з врахуванням регіональної специфіки;

8) вивчення впливу соціально-економічних, політичних та культурних чинників на формування цього розриву. Виявляти розриви у навиках робочої сили з урахуванням їх різновидів. Оцінювати потреби ринку праці в кваліфікованих робітниках та фахівцях з вищою освітою, зокрема за секторами економіки;

9) здійснювати оцінку наслідків для ринку праці: аналіз наслідків кваліфікаційного розриву на ринок праці, включаючи зниження продуктивності, нерівномірний розвиток галузей, та можливий негативний вплив на економічний розвиток;

10) проводити оцінку впливу військового стану та євроінтеграції на формування кваліфікаційних вимог та потреб ринку праці. Визначати можливості і виклики, які з'являються в умовах військових дій та євроінтеграційних тенденцій;

11) розробляти і втілювати стратегії подолання розриву, що спрямовані на зменшення кваліфікаційного розриву та підготовку висококваліфікованих фахівців відповідно до вимог сучасного ринку праці.

Враховуючи вище викладене, можемо зазначити про необхідність дотримуватися стратегій, спрямованих на розвиток вищої освіти, яка має відповідати потребам сучасного ринку праці та сприяти подоланню кваліфікаційного розриву в Україні: зміцнення партнерства між урядом, галузевими організаціями та закладами вищої освіти для розробки освітніх програм, які відповідають потребам ринку праці; надання підтримки та ресурсів студентам ЗВО для розвитку навичок, затребуваних на ринку праці на підставі інформації від Державної служби зайнятості; покращення доступу до практичного навчання навичкам відповідних освітніх програм з акцентом на «навичках майбутнього» – soft skills, digital literacy, hard skills, які мають бути взаємопов'язані між собою; підтримка дуальної форми здобуття вищої освіти, ширення та популяризація кращих практик співпраці бізнесу та ЗВО, впровадження елементів корпоративного навчання; стимулювати співпрацю ЗВО до взаємодії з представниками ринку праці (індивідуальне опитування роботодавців ЗВО, врахування їх потреб в змісті освітніх програм, системні опитування студентів щодо їх професійних намірів, підготовка фахівців для конкретних потреб ринку праці тощо); підвищення обізнаності усіх учасників ринку праці про НРК; розробка більш інклюзивних рамок для кваліфікацій, присвоєних поза межами формальної вищої освіти; стимулювання використання мікрокредитів та інших форм неперервного навчання для постійного оновлення навичок та знань працівників; підтримка програм обміну студентів та викладачів з іноземними університетами для засвоєння передового досвіду та технологій.

Отже, вирішення проблеми кваліфікаційного розриву передбачає: синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва і бізнесу; розвиток дуальної системи освіти; удосконалення умов проходження студентами різних видів практик; залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності; розвиток програм міжнародного студентського обміну; розроблення освітніх програм на компетентнісній основі з урахуванням затребуваних на ринку праці компетентностей, навичок, кваліфікацій; залучення до освітнього процесу провідних фахівців галузі, роботодавців, постачальників та провайдерів інструментів/матеріалів/обладнання; удосконалення процесу навчання шляхом організації навчальних центрів, розвитку системи наставництва і супервізії, державно-приватного партнерства.

Список літератури до Розділу I

1. Атлас професій (2021). Режим доступу: <http://profatlas.com.ua/>
2. Державна служба зайнятості. URL: <https://t1p.de/yhf2g>. Дата звернення: січ. 05, 2024.

3. Дослідження сфери освіти в Україні До більшої результативності, справедливості та ефективності: звіт Світового банку (2020). URL: <https://t1p.de/yvjh3>. Дата звернення: березень 19, 2024.
4. Жук І.Л. Методологічні підходи до вимірювання невідповідності кваліфікації. *Економіка та держава*. 2014. № 7. С. 41–44.
5. Закон України №2145-VIII «Про освіту» (2017). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
6. Закон України 1556-VII «Про вищу освіту» (2018). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
7. Кашин А., Польщикова Є., Сахно Ю. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. Київ. 24 с. URL: <https://t1p.de/083k5>
8. Колот А.М., Данюк В.М., Герасименко О.О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / за наук. ред. А.М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 504 с.
9. Ксімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір. 2017. Навички для сучасної України. Огляд. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IG. URL: <https://t1p.de/9jywk>
10. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : кол. монографія / за ред. Е.М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціал. дослідж. ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.
11. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В., Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка і регіон*. 2022. № 2(85). С. 81–87 DOI: [https://doi.org/10.26906/EiR.2022.2\(85\).2636](https://doi.org/10.26906/EiR.2022.2(85).2636)
12. Майбутнє ринку праці: протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році (2021). Режим доступу: <http://www.pwc.com/people>
13. Новак І.М. Захист зайнятості в умовах воєнного стану. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1. С. 205–208.
14. Положення про науково-дослідну роботу студентів у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти. Вікторія Сидоренко, Володимир Кулішов, Олена Юденкова. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2023. 12 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734959/>
15. Положення про організацію і проведення видів практик здобувачів вищої освіти у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти. Вікторія Сидоренко, Володимир Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 26с.
16. Сидоренко В.В., Кулішов В.С., Торба Н.Г. (2022). Інноваційні підходи до організації видів практик здобувачів вищої освіти в період воєнного стану. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 1 (5). с. 1-15. ISSN 2707-305X. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/735497/>
17. Сидоренко В. (2022). *Інформаційно-ресурсне забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах війни та повоєнного відновлення України*. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 2 (4). стор. 1-11. ISSN 2707-305X. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/735127/>
18. Сидоренко В.В. (2024) Кваліфікаційний розрив (skills gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. *Вісник післядипломної освіти*. Серія «Педагогічні науки», 28 (57). стор. 191-211. ISSN 2218-7650. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741357/>
19. Сидоренко В. Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2023. 134 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734956/>
20. Сидоренко В.В. Траєкторія розвитку фахової компетентності педагога професійної освіти в умовах повоєнного відновлення економіки України : медіакейс освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації / Вікторія Сидоренко, Олена

Юденкова, Світлана Шевчук / за науковою редакцією доктора педагогічних наук, професора Вікторії Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2023. 230 с.

21. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <https://t1p.de/v4umv>. Дата звернення: Січ. 05, 2024.

22. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 522 с.

23. Черьомухіна О., Чалюк Ю. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. Економіка та суспільство, 2022, (46). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>

24. Штундер І. Ринок праці України в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство, 2022, (40). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-22>

25. Deming J. David. The Value of Soft Skills in the Labor Market. NBER Reporter (2017). Number 4. Retrieved from: <https://www.nber.org/reporter/2017number4/deming.html>

26. İsmail Cem Sezera, Metehan Feridun Sorkun. (2024). An investigation on logistics firms' human resources qualifications in transition to Industry 4.0: An insight from Türkiye. *Procedia Computer Science*. 232. 2580 – 2587. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.02.076>

27. Cheromukhina O. War and the labor market in Ukraine. *Economics & Education* 2022 07(04) December

28. Kondylis, F. Conflict displacement and labor market outcomes in post-war Bosnia and Herzegovina. *Journal of Development Economics*. 2010. Vol. 93(2). P. 235-248. URL: <https://hicn.org/wp-content/uploads/sites/10/2012/06/wp45.pdf>.

29. Lennart Bütha, Vikrant Bhakarb, Nitesh Sihagb, Gerrit Posselta, Stefan Böhmea, Kuldip Singh Sangwanb, Christoph Herrmanna. (2017). Bridging the qualification gap between academia and industry in India. *Procedia Manufacturing*. 9. 275 – 282. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.04.009>

30. National Soft Skills Association (NASSA) (2020). Retrieved from: <https://www.nationalskills.org/> (Accessed date 05 June 2020).

31. Olson M.P. A Multilateral Approach to Bridging the Global Skills Gap. *Cornell HR Review*. 2015. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1072&context=chrr>

32. Panovska Irina, Zhang Licheng. (2024). Jobless recoveries and time variation in labor markets. *Journal of Macroeconomics*. Vol. 81. <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2024.103623>

33. Perry A., Wiederhold S., Ackermann-Piek D. How Can Skill Mis match Be Measured? New Approaches with PIAAC. *Methods, Data, Analyses*. 2014. Vol. 8. № 2. P. 137–174. URL: <https://doi.org/10.12758/mda.2014.006>

34. Skills forecast trends and challenges to 2030 (2018). Luxembourg: Publications Office of the European Union. 137p.

35. The Soft Skills Disconnect. National Soft Skills Association (2015). February 13. Retrieved from: <https://www.nationalskills.org/the-soft-skills-disconnect/>

36. Ximena Del Carpio, Olga Merchant, Noel Mueller and Anna Olefir (2017). Skills for modern Ukraine. Review. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO/ Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25741/210890ovUK.pdf?sequence=5>

РОЗДІЛ II

КЛАСИФІКАЦІЯ ТА АНАЛІЗ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОЗРИВІВ У НАВИЧКАХ І КОМПЕТЕНТНОСТЯХ ВИПУСКНИКІВ ЗВО

2.1 Моніторинг працевлаштування випускників ЗВО

Моніторинг зайнятості випускників ЗВО відіграє ключову роль у стратегічному плануванні освітньої політики та економічного розвитку країни, дає можливість оцінити ефективність освітніх програм у задоволенні реальних потреб ринку праці та сприяє формуванню політики у сфері освіти та зайнятості. Одним із показників при розподілі видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти є саме показник працевлаштування випускників, і його значення суттєво впливає на розмір бюджетного фінансування закладу вищої освіти.

У звіті МОН України із Моніторингу працевлаштування випускників [4], що був оприлюднений у квітні 2024 року, подано статистику працевлаштування випускників закладів вищої і фахової передвищої освіти, які завершили навчання за державним або регіональним замовленням. Для здійснення моніторингу визначено перелік громадян України, які завершили навчання за державним або регіональним замовленням і здобули диплом про вищу або фахову передвищу освіту в проміжку від 1 листопада 2018 до 30 жовтня 2019 року (період спостереження). Із цього переліку вилучені особи, які за даними Єдиної державної електронної бази з питань освіти здобули інший документ про вищу або фахову передвищу освіту, здобували або здобувають вищу (включаючи третій рівень) або фахову передвищу освіту між датою завершення періоду спостереження та датою спостереження (від 1 листопада 2019 року до 1 листопада 2022 року).

Кількість моніторингових осіб склала **102 907**.

Моніторинг працевлаштування за здобутою освітою у 2022 році проведено для Моніторингових осіб, які здобули освіту в галузях 01 Освіта/Педагогіка (та низці спеціальностей, при підготовці за якими в закладах освіти поширена практика присвоєння педагогічних кваліфікацій) та 22 Охорона здоров'я, а також відповідним цим галузям напрямом та спеціальностям за раніше діючими Переліками. Для кожної спеціальної Моніторингової особи визначається один з статусів на дату спостереження: найманий працівник за здобутою освітою за основним місцем роботи та/або сумісництвом, договором цивільно-правового характеру (зайняті); працює за здобутою освітою за основним місцем роботи або за сумісництвом, договором цивільно-правового характеру і звільнилась не більше ніж за три місяці до дати спостереження (умовно зайняті); незайнятий за здобутою освітою (в інших випадках).

У 2022 році простежується збільшення відсотка зайнятих випускників закладів вищої освіти на дату спостереження осіб порівняно з попереднім моніторингом (рис. 2.1.1). Зокрема у 2022 році їхня кількість була понад 39 %, а у 2021 році трохи більше як 37 %. Також зріс показник зайнятих з адаптаційним періодом звільнення. У 2022 році їхня кількість становила понад 41%, натомість у 2021 – 39%. **Що стосується зайнятих та умовно зайнятих, то у 2022 році їх було 46,18%, а у 2021 році – 58,96%.** Зменшення цього показника працевлаштування не пов'язано безпосередньо зі зниженням самого рівня працевлаштування, а пов'язано з особливостями підрахунків стажу, які минулого року мали меншу точність.

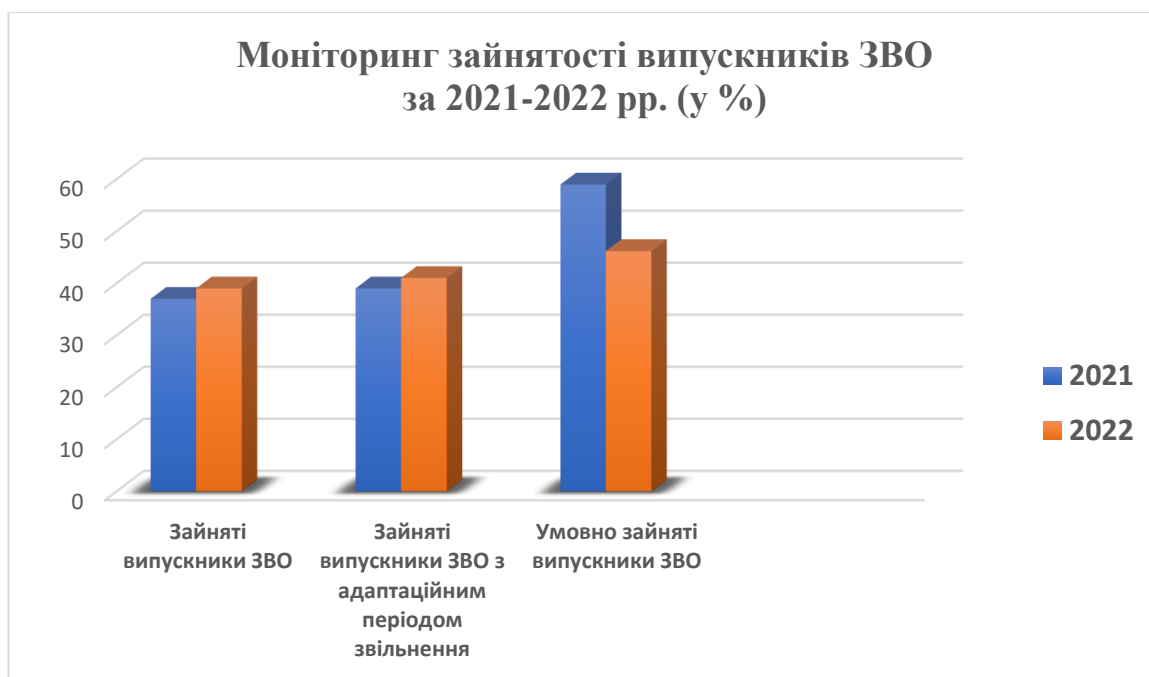


Рис. 2.1.1 Моніторинг зайнятих випускників ЗВО за 2021-2022 рр. (у %) [4]

Майже 72% бакалаврів продовжили освіту для здобуття другого ступеня вищої освіти. Цей показник перевищує європейські аналоги. Він свідчить про недостатню готовність бакалаврів випуску 2019 року до виходу на ринок праці, а також про недостатню пропозицію привабливих для молодих фахівців робочих місць.

Понад 11% випускників спеціалістів та магістрів продовжили навчання, здобуваючи наступний освітній ступінь або нову спеціальність.

Майже 63% осіб, які отримали диплом молодшого спеціаліста, продовжили здобувати наступний рівень вищої освіти. Це демонструє недостатню підготовленість та мотивованість до професійної практичної діяльності значної кількості цих випускників.

Високий рівень зайнятості продемонстрували галузі, пов'язані з медициною та педагогікою. Це показує стабільний попит на професіоналів цих сфер. Крім того, високі показники щодо працевлаштування притаманні таким лікарським спеціальностям, як: медицина (лікувальна справа), стоматологія та педіатрія 89,92% (92,02% у 2021 році), а також підготовці фахівців для системи МВС – цивільний захист та пожежна безпека, правоохоронна діяльність 78,33% (83,50% у 2021 році).

Передусім слід звернути увагу на питому вагу здобувачів дипломів про вищу освіту різних рівнів, які продовжили навчання для здобуття наступної освіти [4, 6-7].

52,77% випускників ЗВО продовжили навчання. Кожен десятий серед випускників спеціалістів та магістрів (10,84%) продовжили навчання для здобуття третього ступеня вищої освіти або наступної спеціальності на нижчих рівнях вищої освіти, включаючи тих, хто продовжив раніше розпочате паралельне навчання на двох спеціальностях. Цей відсоток дещо вище для магістрів (11,02%) і трохи нижче для спеціалістів (8,15%)

62,69% осіб, які отримали диплом молодшого спеціаліста, відразу продовжили здобувати наступний рівень вищої освіти. Продовження навчання є позитивним фактором, але водночас ілюструє недостатню підготовленість та мотивованість до професійної практичної діяльності значної кількості цих випускників. 71,78% бакалаврів продовжили освіту для здобуття другого ступеня вищої освіти або наступної спеціальності на нижчих рівнях вищої освіти. Цей показник, який перевищує європейські аналоги, продовжує свідчити як про недостатню готовність бакалаврів випуску 2019 року до виходу на ринок праці.

Питома вага зайнятих та умовно зайнятих Моніторингових осіб за усіма рівнями вищої освіти складає 46,18%, що є меншим показником, порівняно з 58,96% у 2021 році.

Найвищі показники мають спеціалісти 89,95% (71,72% у 2021 році), найменші значення продовжують спостерігатися на рівні бакалавра 36,27% (50,26% у 2021 році), а також падіння відповідного відсотка показників магістра 50,04% (61,21% у 2021 році), та молодших спеціалістів 42,48% (59,77% у 2021 році). На перший погляд, **прослідковується тенденція зменшення показників працевлаштування, водночас, більш детальний порівняльний аналіз відповідних показників моніторингу 2022 року та моніторингу 2021 року свідчить про зменшення відповідного показника лише для позиції «Зайняті, включаючи умовно зайнятих, серед МО».**

Середнє значення відсотка зайнятих та умовно зайнятих осіб складає 46,18%. Для зручності таку шкалу використовують для питомої ваги зайнятих та умовно зайнятих по укрупненим групам та деяким окремим спеціальностям: до 20% – низькі значення; понад 20% – до 40% – нижче звичайних значення; від 40% – до 60% – звичайні значення; понад 60% – до 80% – вище звичайних значення; понад 80% – високі значення.

Високі значення відсотка зайнятих та умовно зайнятих Моніторингових осіб притаманні суто лікарським спеціальностям Медицина (лікувальна справа), стоматологія та педіатрія 89,92% (92,02% у 2021 році), а також підготовці фахівців для системи МВС – Цивільний захист та пожежна безпека, правоохоронна діяльність 78,33% (83,50% у 2021 році). Значення вище звичайних характерні для інших (крім суто лікарських) спеціальностей галузі «Охорони здоров'я» 67,37% (72,71% у 2021 році).

Переважає більшість укрупнених груп спеціальностей (деякі з них із винятками) входять до групи звичайних значень відсотка зайнятих та умовно зайнятих осіб, що характерний для інтегрованих у ринок праці професій.

Значення нижче звичайний відсотка зайнятих та умовно зайнятих осіб характерні для таких груп спеціальностей, як-от: *суднобудування* (2022 – 38,35%, 2021 – 44,55%); філологія (2022 – 30,39%, 2021 – 48,98%), *архітектура* (2022 – 28,73%, 2021 – 48,50%), дизайн, хореографія та образотворче мистецтво (2022 – 28,38 %, 2021 – 45,06%), інформатика та прикладна математика (крім інженерії програмного забезпечення) (2022 – 26,17 %, 2021 – 37,61%).

Низький відсоток зайнятих та умовно зайнятих осіб вже традиційно демонструють спеціальності, для випускників яких характерна зайнятість за кордоном (фізично або у дистанційному форматі): *інженерія програмного забезпечення* (2022 – 19,17 %, 2021 – 27,37%), *морський та внутрішній водний транспорт* (2022 – 10,65 %, 2021 – 14,1%).

Загальний показник працевлаштування випускників ЗВО за областями (Київська, Дніпропетровська, Запорізька, Одеська, Харківська, Хмельницька) та м. Київ простежено в табл. 2.1.1, рис.2.1.2.

Таблиця 2.1.2

Загальний показник працевлаштування випускників за областями і м. Київ

Регіон	Кількість ЗВО у відповідних категоріях						Загальний показник працевлаштування випускників ЗВО
	1	2	3	4	5	6	
Київська область	1	1	0	0	0	0	1,225
м.Київ	2	4	4	3	2	4	1,121053
Дніпропетровська область	4	0	3	3	2	3	1,123333
Запорізька область	0	1	1	1	2	0	1,11
Одеська область	1	0	1	2	4	7	1,053333
Харківська область	1	2	0	1	0	8	1,0625
Хмельницька область	1	0	0	1	1	1	1,1
Показник працевлаштування	1,25	1,2	1,15	1,1	1,05	1	

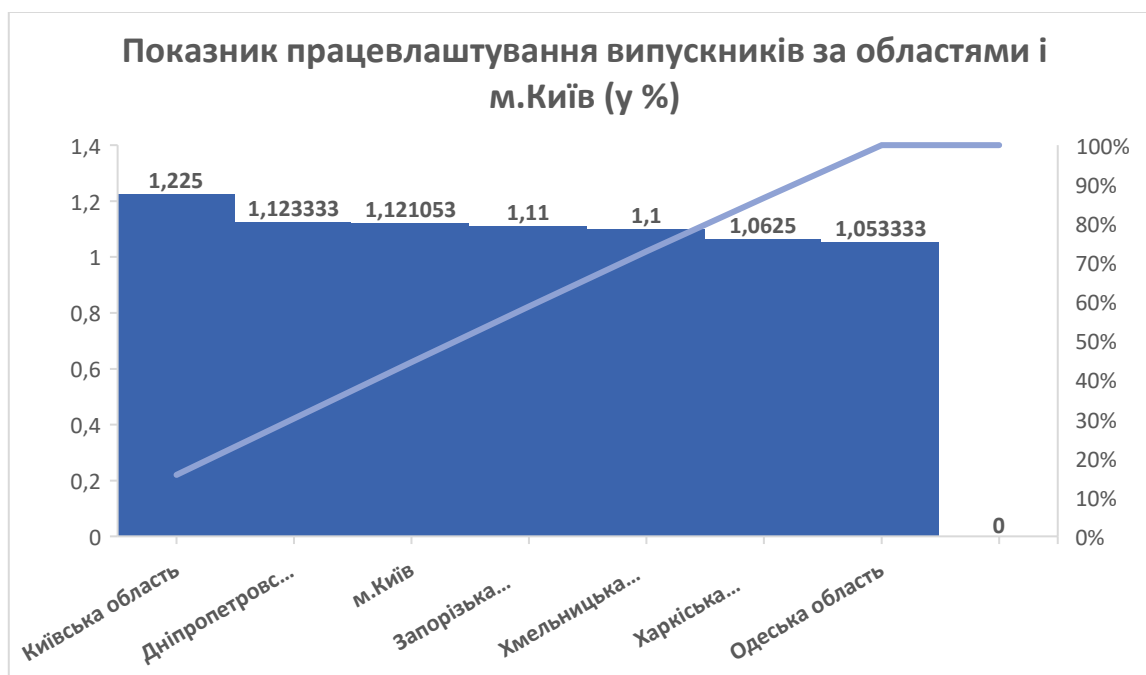


Рис. 2.1.2 Показник працевлаштування випусників за областями і м. Київ [4]

Відсоток працевлаштування за спеціальностями за державним та регіональним замовленням розподілився таким чином:

- Медицина (лікувальна справа), стоматологія та педіатрія (89,92%);
- Цивільний захист та пожежна безпека, правоохоронна діяльність (78,33%);
- Охорона здоров'я (крім медицини (лікувальної справи), стоматології та педіатрії) (67,37%);
- Право та міжнародне право (59,85%);
- Публічне управління та адміністрування (57,05 %);
- Освіта (49,40 %);
- Сільське господарство та ветеринарія (47,91 %);
- Інженерія (крім суднобудування) (47,86 %);
- Біологія, природничі науки та математика (крім фізики) (47,69 %);
- Транспорт (крім морського та внутрішнього водного) (47,20%);
- Економіка, сервіс, управління та адміністрування (47,07 %);
- Культура і мистецтво (крім дизайну, хореографії та образотворчого мистецтва) (45,28%);
- Гуманітарні науки (крім філології) (44,76 %);
- Будівництво та технології (крім архітектури) (44,61 %);
- Соціальна робота та соціальне забезпечення (43,89 %);
- Поведінкові науки, журналістика та міжнародні відносини (40,48 %);
- Суднобудування (38,35 %);
- Архітектура (28,73 %);
- Дизайн, хореографія та образотворче мистецтво (28,38 %);
- Інформатика та прикладна математика (крім інженерії програмного забезпечення) (26,17 %);
- Інженерія програмного забезпечення (19,17 %);
- Морський та внутрішній водний транспорт (10,65 %).

Відсоток працевлаштування випусників за спеціальностями за державним і регіональним замовленням простежено в табл. 2.1.3.

Таблиця 2.1.3

Показник працевлаштування випусників за спеціальностями за державним та регіональним замовленням

Укрупнені групи спеціальностей та деякі окремі спеціальності	Випуск за державним та регіональним замовленням	Закінчили наступне навчання	Продовжують наступне навчання	Питома вага випусників, які продовжили навчання	Зайняті Моніторингові особи (МО)	Відсоток зайнятих серед МО	Зайняті Моніторингові особи з адаптаційним періодом звільнення	Відсоток зайнятих серед МО з адаптаційним періодом звільнення	Зайняті, включаючи умовно зайнятих, серед МО	Відсоток зайнятих та умовно зайнятих МО	Зайняті відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти Спеціальні моніторингові особи	Відсоток зайнятих відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти СМО	Зайняті відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти Спеціальні моніторингові особи з адаптаційним періодом звільнення	Відсоток зайнятих відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти СМО з адаптаційним періодом звільнення
Медицина (лікувальна справа), стоматологія та педіатрія	3887	113	340	88,35%	2706	78,80%	2775	80,81%	3088	89,92%	2614	76,12%	2614	76,12%
Цивільний захист та пожежна безпека, правоохоронна діяльність	908	319	86	55,40%	377	74,95%	389	77,34%	394	78,33%	0	0,00%	0	0,00%
Охорона здоров'я (крім медицини (лікувальної справи), стоматології та педіатрії)	4173	831	798	60,96%	1480	58,18%	1548	60,85%	1714	67,37%	1232	48,43%	1232	48,43%
Право та міжнародне право	6192	3169	572	39,58%	1255	51,20%	1316	53,69%	1467	59,85%	0	0,00%	0	0,00%
Публічне управління та адміністрування	694	21	84	84,87%	293	49,75%	306	51,95%	336	57,05%	0	0,00%	0	0,00%
Освіта	19107	6999	1337	56,37%	4706	43,69%	4939	45,85%	5321	49,40%	2230	20,70%	2230	20,70%
Сільське господарство та ветеринарія	10853	4702	993	47,53%	2164	41,95%	2274	44,09%	2471	47,91%	0	0,00%	0	0,00%
Інженерія (крім	24883	9621	2826	49,98%	5164	41,52%	5410	43,50%	5952	47,86%	0	0,00%	0	0,00%

суднобудування)														
Біологія, природничі науки та математика (крім фізики)	7865	4042	730	39,33%	1242	40,16%	1310	42,35%	1475	47,69%	40	1,29%	40	1,29%
Транспорт (крім морського та внутрішнього водного)	5303	2185	457	50,18%	1117	41,98%	1172	44,04%	1256	47,20%	0	0,00%	0	0,00%
Економіка, сервіс, управління та адміністрування	33323	13722	2718	50,66%	6777	40,14%	7136	42,27%	7946	47,07%	0	0,00%	0	0,00%
Культура і мистецтво (крім дизайну, хореографії та образотворчого мистецтва)	4012	1596	393	50,42%	777	38,41%	841	41,57%	916	45,28%	34	1,68%	34	1,68%
Гуманітарні науки (крім філології)	2304	1100	288	39,76%	355	38,76%	372	40,61%	410	44,76%	24	2,62%	24	2,62%
Будівництво та технології (крім архітектури)	13570	5177	1309	52,20%	2686	37,92%	2843	40,13%	3160	44,61%	0	0,00%	0	0,00%
Соціальна робота та соціальне забезпечення	1541	490	135	59,44%	341	37,23%	369	40,28%	402	43,89%	0	0,00%	0	0,00%
Поведінкові науки, журналістика та міжнародні відносини	4867	1626	427	57,82%	929	33,01%	1002	35,61%	1139	40,48%	0	0,00%	0	0,00%
Фізика	1115	479	201	39,01%	149	34,25%	161	37,01%	176	40,46%	1	0,23%	1	0,23%
Суднобудування	233	71	29	57,08%	47	35,34%	47	35,34%	51	38,35%	0	0,00%	0	0,00%
Філологія	7020	3369	459	45,47%	773	24,22%	837	26,22%	970	30,39%	90	2,82%	90	2,82%
Архітектура	1116	457	102	49,91%	126	22,62%	135	24,24%	160	28,73%	0	0,00%	0	0,00%

Дизайн, хореографія та образотворче мистецтво	2309	660	169	64,10%	325	21,96%	357	24,12%	420	28,38%	18	1,22%	18	1,22%
Інформатика та прикладна математика (крім інженерії програмного забезпечення)	11944	5133	1668	43,06%	1137	22,11%	1189	23,12%	1346	26,17%	9	0,17%	9	0,17%
Інженерія програмного забезпечення	2389	1018	385	41,27%	149	15,11%	166	16,84%	189	19,17%	0	0,00%	0	0,00%
Морський та внутрішній водний транспорт	831	299	119	49,70%	36	8,72%	42	10,17%	44	10,65%	0	0,00%	0	0,00%

Трекер економіки під час війни дозволяє систематично відстежувати ринок праці, очікування бізнесу і громадян. За даними трьох агрегаторів (work.ua, robota.ua, Jooble), у березні 2024 року кількість нових вакансій на ринку праці продовжує поступово зростати [7], залишається на рівні ~80% від 2021 року (рис. 2.1.3).

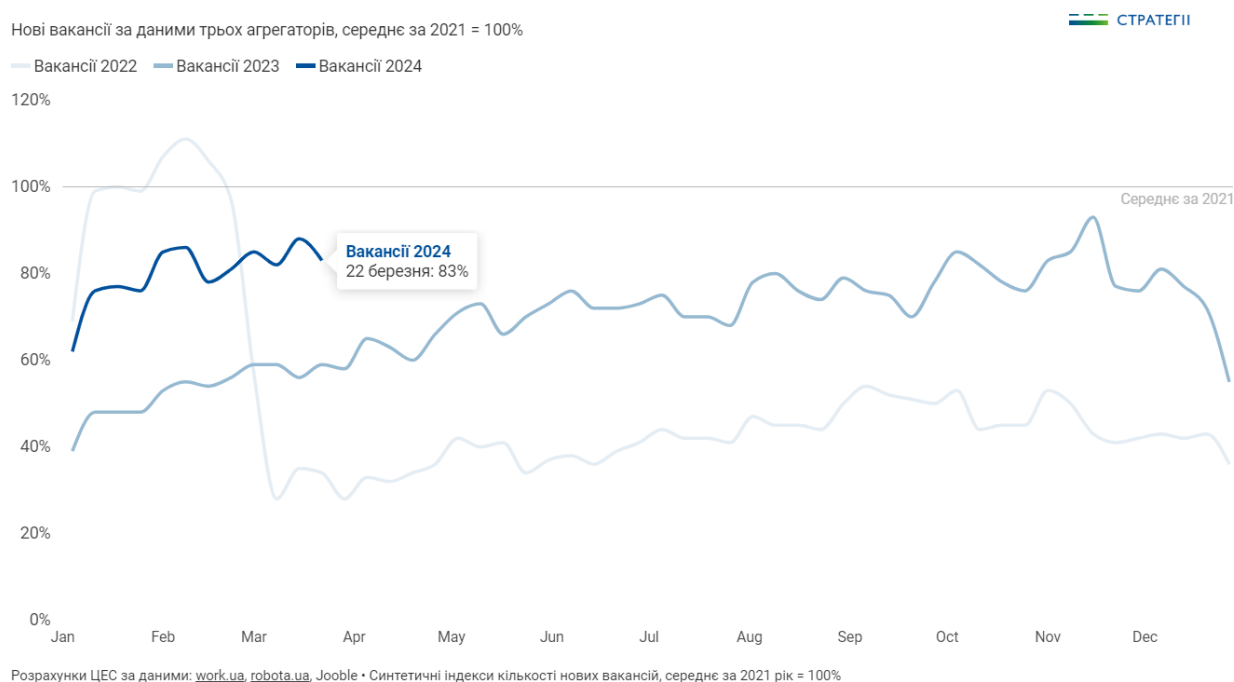


Рис. 2.1.3 Нові вакансії за даними трьох агрегаторів, середнє за 2021 = 100% [7]

За даними Центру економічної стратегії (аналіз агрегаторів work.ua, robota.ua), у 2024 році активність шукачів роботи на ринку праці залишається на стабільно низькому рівні [7] (рис. 2.1.4).

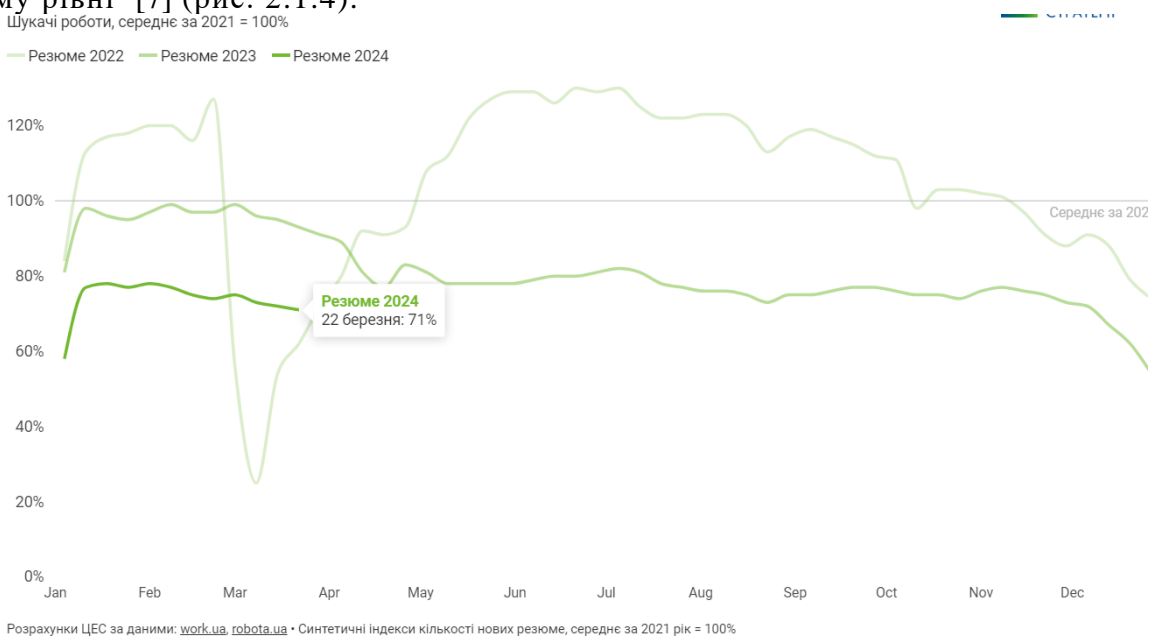


Рис. 2.1.4 Синтетичні індекси кількості нових резюме, середнє за 2021 рік = 100% [7]

За даними **Державної служби зайнятості** [2], протягом січня-листопада 2023 року роботодавці проінформували центри зайнятості про **наявність 315,1 тис. вакансій**. Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 18% вакансій пропонувався на підприємствах переробної промисловості; 16% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 13% – у сфері освіти; 9% – у сільському господарстві; 8% – у сфері охорони здоров'я; 8% – в державному управлінні й обороні; 7% – у сфері транспорту.

У професійному розрізі найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування: робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (19%); працівників сфери торгівлі та послуг (17%); представників найпростіших професій (15%); кваліфікованих робітників з інструментом (14%); професіоналів (11%); фахівців (11%); службовців та керівників (6%).

Станом на **1 грудня 2023 року** загальна кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, становила 61,3 тис. одиниць [2].

За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (21%), в оптовій та роздрібній торгівлі (16%), на транспорті та пошті (11%), у сфері освіти (9%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (8%), у державному управлінні та обороні (7%).

Станом на **1 грудня 2023 року** послуги Державної служби зайнятості отримували 95,4 тис. зареєстрованих безробітних [2]. За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 24,0 тис. осіб (або 25%), жінки – 71,4 тис. осіб (або 75%). За віковими групами: 23% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 30% – у віці від 35 до 44 років; 30% – у віці від 45 до 55 років; 17% – понад 55 років.

За освітою: 44% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36% – професійно-технічну, 20% – загальну середню освіту.

Найбільша **нестача вакансій** спостерігалася для представників таких професій: для 530 безробітних **менеджерів (управителів)** із збуту є 274 вакансії; для 526 безробітних **економістів** є 128 вакансій, для 0,7 тис. безробітних адміністраторів є 242 вакансії; для 1,0 тис. безробітних **спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування)** є 349 вакансій.

Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій [2]: **лікар**; швачка; електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; вантажник; слюсар-сантехнік; електрогазозварник; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; токар; **фармацевт**; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; **інспектор (пенітенціарна система)**; монтер колії; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; водій навантажувача; слюсар аварійно-відновлювальних робіт; поліцейський (за спеціалізаціями); фрезерувальник; машиніст екскаватора; складач поїздів; монтажник радіоелектронної апаратури та приладів; електрик дільниці; столяр; оператор верстатів з програмним керуванням; слюсар з ремонту рухомого складу; електрозварник ручного зварювання; електромеханік; **практичний психолог**; оператор котельні; **ерготерапевт**; закрійник; **лікар фізичної та реабілітаційної медицини**; **інженер-конструктор**; електрослюсар підземний; **інженер-електронік**; **фізичний терапевт**; електромонтер з експлуатації розподільних мереж; оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок; слюсар з контрольно-вимірвальних приладів та автоматики (електромеханіка).

2.2 Види навичок, пріоритети та оцінка кваліфікаційних розривів

За рішенням Європейської Комісії 2023 рік було проголошено **Європейським роком навичок (European Year of Skills)**, що має на меті надати новий імпульс навчанню протягом життя, підтримувати інновації та конкурентоспроможність, розширювати можливості людей і компаній робити свій внесок у «зелену» економіку та цифровізацію,

допомогти отримати необхідні навички для якісної роботи. Прогнозується, що Європейський рік навичок надасть новий імпульс для досягнення соціальних цілей ЄС до 2030 року: щонайменше 60% дорослого населення щороку проходитимуть навчання та щонайменше 78% – працевлаштовуватимуться. Ініціатива також допоможе досягти цілей «Цифрового компасу» до 2030 року: щонайменше 80% дорослого населення з базовими цифровими навичками та 20 мільйонів працевлаштованих ІКТ-спеціалістів в ЄС. Наразі понад три чверті компаній в ЄС зазначають, що мають труднощі з пошуком працівників з необхідними навичками, тоді як лише 37% дорослих проходять навчання на постійній основі. Індекс цифрової економіки та суспільства показує, що 4 із 10 дорослих і кожна третя людина, яка працює в Європі, не мають базових цифрових навичок. Також приблизно 77% компаній ЄС повідомляють про труднощі з пошуком працівників з необхідними навичками.

Навичка тлумачиться як схильність чи потреба діяти, вести себе певним чином; звичка; уміння, набуте вправами, досвідом; навик [8, с. 32].

Навичка – це дія, сформована шляхом повторення; характеризується високою мірою осягнення і відсутністю поелементної свідомої регуляції і контролю. Навички є складниками свідомої діяльності людини, які виконуються повністю автоматично. Якщо під дією розуміти частину діяльності, що має чітко поставлену свідому мету, то навичкою можна назвати автоматизований компонент дії. Уміння – це готовність до свідомих і точних дій, знання в дії; навички – це автоматизована ланка цієї діяльності.

Отже, навички – це автоматизовані вміння, які здійснюються без участі свідомості, але під її контролем. Процес формування навичок відбувається в кілька стадій, остання з яких стає динамічним стереотипом. Загальновідомо, що більшість навичок виробляються десь за чотирнадцять днів при щоденному повторенні.

Термін «soft skills» не новий, проте в основному був предметом досліджень у військовій сфері, психології, бізнесі, а останнім часом – в освіті, на ринку освітніх послуг.

Дослідження, проведені Гарвардським університетом, Фондом Карнегі та Науково-дослідним центром Стенфорда, прийшли до висновку, що 85% успішності в роботі відбувається завдяки добре розвиненим м'яким та людським навичкам, і лише 15% успіху в роботі – технічним навичкам та знанням (тверді навички) [24]. Ці статистичні дані були екстрапольовані з дослідження американського фізика, інженера і педагога Чарльза Ріборга Манна «A study of engineering education», опублікованого в 1918 році Фондом Карнегі [12]. У цьому дослідженні півтори тисячі інженерів письмово відповіли на питання анкети: «Які найважливіші чинники визначають ймовірний успіх чи невдачу в інженерії?» Також було проведено особисте інтерв'ю про найважливіші чинники, які визначають успіх чи невдачі, вимоги до професії інженера. Крім технічних знань і вмінь, респондентами були визначені такі особисті якості, як здоровий глузд, чесність, винахідливість, ініціативність, такт, ретельність, точність, ефективність і розуміння. Саме особисті якості вважалися опитаними в сім разів важливішими, ніж знання інженерної науки.

Проте, за даними Американського товариства з підготовки та розвитку (ASTD), американські роботодавці і досі витрачають $\frac{3}{4}$ на навчання твердим навичкам. Зокрема у звіті «State of the Industry: Increased Commitment to Workplace Learning», дані більш ніж 400 організацій усіх основних галузей свідчать про те, що навчання та розвиток мають вирішальне значення для зростання та збереження конкурентних переваг. За оцінками ASTD, американські організації витратили близько 171,5 мільярда доларів на L&D співробітників у 2010 році [18]. Лише 27,6% пішли на навчання м'яким навичкам.

Національна асоціація бізнес-освіти вважає, що м'які навички є критичними важливими для фахівця на сучасному робочому місці. М'які навички доповнюють важкі навички, також відомі як технічні навички, для продуктивної роботи на робочому місці та повсякденних компетенцій [14].

За переконанням National Soft Skills Association (NASSA), припущення про те, що м'які навички не ґрунтуються на знаннях і не можуть бути оцінені та навчені, призвели до

кризи освіти та навчання, з якою ми стикаємось сьогодні в наших школах та на робочих місцях [20].

Офіційно термін «soft skills» з'явився в 1972 році на конференції CONARC Soft Skills. Dr. Whitmore and John P. Fry представили три статті, що стосувалися аналізу навичок та процедур навчання. Dr. Whitmore представила доповідь, присвячену з'ясуванню того, як термін «soft skills» (у сферах командування, суперсвіту, консультування та керівництва) розуміється в різних школах CONARC.

Онлайн-тезаурус **DISCO, або Європейський словник навичок і компетентностей**, [17] на сьогодні охоплює понад 104 000 термінів і приблизно 36000 прикладних фраз для класифікації, опису та перекладу навичок та компетентностей в контексті Європейської кваліфікаційної рамки (Рекомендація EQF, 2008). Користувачам можна створювати, порівнювати, перекладати одинадцятьма європейськими мовами профілі компетентностей та описи результатів навчання, вимоги до вмінь і навичок у таких програмах, як особисте резюме, електронне портфоліо, оголошення про роботу. В онлайн-тезаурусі «навичка» тлумачиться як уміння застосовувати знання та використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем. В онлайн-тезаурусі навички описуються як *когнітивні*, пов'язані з використанням логіки, інтуїції та творчого мислення, або *практичні*, пов'язані із використанням методів, матеріалів, інструментів. У ресурсі звернено увагу на такі типи навичок: *особисті* (особисті якості, ставлення та здібності, наприклад, мотивація, лідерство, ініціативність, гнучкість, адаптованість), *основні* (загальні навички, ключові навички та ті навички, необхідні для успіху на ринку праці, наприклад, спілкування, вирішення проблем, робота в команді, основні навички ІТ тощо), *професійні* (спеціалізовані знання, що стосуються певної професії чи професійної групи).

Онлайн-тезаурус DISCO [17] вміщує дві функції: навігація та пошук термінів, фраз; профіль професії, профіль кваліфікації. Подається інформація про професію, завдання та обов'язки, необхідні професійні, соціальні, ключові навички та компетенції. Наприклад, спеціальні знання та вміння в галузі «освіта» вміщують загальні знання з освіти і професійної підготовки (визначення компетенцій, досвід викладацької роботи, коучинг, наставництво, педагогічна консультація тощо), медіаосвіти (дистанційне навчання, електронне навчання, зокрема веб-навчання і комп'ютеризоване навчання, ЗМІ дидактика, навчання за допомогою комп'ютера), професійної освіти (професійна освіта і підготовка (неперервна професійна освіта, початкова професійна освіта і навчання, професійна підготовка), самостійного навчання, ситуативного навчання.

Британська платформа інтернет-навчання SkillsYouNeed [20] пропонує ґрунтовний розподіл та ресурси для розвитку восьми необхідних для життя і кар'єри навичок:

1) *особисті навички* (їх 119), зокрема тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями, організацію харчування та ін.;

2) *міжособистісні*, тобто життєві навички, які використовуємо щодня для спілкування та взаємодії з іншими людьми (107), зокрема комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент та ін.);

3) *лідерські навички*, що особливо затребувані роботодавцями (81), зокрема стилі лідерства, етичне лідерство, управління проектами та ін.;

4) *навчальні навички* (64), зокрема наставництво, коучинг, менеджмент та організаційні здібності, встановлення контактів з людьми, які можуть вам допомогти та підтримати; встановлення цілей та визначення пріоритетів, навички читання, ревізійні навички, збору та аналізу даних, таких як опитування, інтерв'ю та фокус-групи;

5) *презентаційні навички* (23), зокрема презентації в інтерв'ю, представлення великим групам та конференціям, читання лекцій та семінарів, навички міжособистісного спілкування, проведення прес-конференцій, виступів;

6) *навички письма* (30), зокрема правопис, граматики, пунктуація, підготовка звіту, резюме, есе, прес-релізу, заяви на роботу та ін.;

7) *навички обчислення* (44), зокрема додавання, віднімання, дробу, відсотки, складання бюджету, розробка найкращих пропозицій щодо товарів і послуг та ін.;

8) *батьківські навички* (65), зокрема підготовка до батьківства, догляд за дитиною, розваги дітей та малюків, виховання підлітків, екологічне виховання батьків та ін.

У Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя [13], схваленої Європейським парламентом і Радою Європейського Союзу (17 січня 2018 року) такі навички, як: критичне мислення, аналітичне мислення, вирішення проблем, творчість, робота в команді, вміння спілкування і проводити переговори, прийняття рішень, саморегуляція, стійкість, емпатія, участь, повага до різноманітності, ураховуються в усіх восьми ключових компетентностях.

Soft skills (надпрофесійні, гнучкі або м'які навички) – це комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних, наскрізних навичок та мотиваційних характеристик фахівця у сфері комунікативної взаємодії, лідерства, емоційного інтелекту, планування своїм часом та кар'єрою, критичного мислення, роботі в команді тощо, які відповідають за успішну участь в робочому процесі, високу продуктивність, професійну комунікацію та не пов'язані з конкретною професійною сферою [21; 22].

Це характеристики потенційних якостей, властивостей, що дозволяють описати складники готовності персонала до ефективної праці в тій чи іншій ситуації на робочому місці в трудовому колективі.

Аналіз джерельної бази дослідження дає можливість подати узагальнювальну характеристику soft skills:

- набуті соціально-психологічні навички, які фахівець отримує шляхом неформальної та інформальної освіти та використовує для розвитку в професійній галузі;
- не мають сертифікації, важко відстежити, виміряти кількісними показниками, перевірити їх рівень розвитку, наочно продемонструвати;
- за їх розвиток відповідає права півкуля головного мозку, EQ – емоційний інтелект;
- мінливі та ситуативні, що залежать від конкретної спеціальності та підприємства зокрема;
- допомагають фахівцям знаходити оптимальні рішення в широкому спектрі завдань, які не описані в посадових обов'язках;
- передбачають постановку цілей, лідерство, мотивацію, емоційний інтелект, комунікацію, прийняття рішень, планування, управління конфліктами, критичне мислення, креативність, опірність стресам;
- особисті якості, які дають можливість ефективно й гармонійно взаємодіяти з іншими людьми, використовувати різні моделі поведінки;
- мають мало спільного із професійним знаннями, але натомість тісно пов'язані з характером людини;
- вбирають соціальні, інтелектуальні, комунікативні, вольові тощо компетенції.

Порівняльний аналіз hard skills (професійних, твердих навичок) як певних універсальних навичок, які потрібні фахівцеві, та soft skills (надпрофесійних, гнучких або м'яких навички) як комплексу неспеціалізованих, надпрофесійних, наскрізних навичок та мотиваційних характеристик фахівця подано в табл. 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Порівняльна характеристика «hard skills» і «soft skills»

Основні дескриптори	«hard skills»	«soft skills»
Основа	Компетентність	Компетенція
визначальна характеристика навички	прямі професійні навички, які можна отримати шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти,	набуті соціально-психологічні навички, які фахівець отримує шляхом неформальної та

	сертифікації, проходження різноманітних освітніх (освітньо-професійних) програм навчання	інформальної освіти та використовує для розвитку в професійній галузі
Змінність	незмінні, незалежні від закладу, компанії, людей, корпоративної культури	мінливі і ситуативні
сфера застосування	застосовуються у будь-якій індустрії, професії, будь-якому виді діяльності, описані в посадових обов'язках	мають мало спільного із професійним знаннями, допомагають фахівцям знаходити оптимальні рішення в широкому спектрі завдань, які не описані в посадових обов'язках
стилі мислення	за розвиток відповідає ліва півкуля головного мозку, інтелект, логіка, IQ - intelligence quotient	за розвиток відповідає права півкуля головного мозку, EQ – емоційний інтелект, емпатія
рівень сформованості, вимірюваності	можна сформуваності, виміряти рівень набуття, наочно продемонструвати	не мають сертифікації, важко відстежити, виміряти кількісними показниками, перевірити їх рівень розвитку, наочно продемонструвати
види компетентностей/компетенцій	фахові, технічні компетентності, зокрема керування авто, використання комп'ютерних програм, навичка сліпого друку, знання мови програмування	соціальні, комунікативні, інтелектуальні, вольові компетенції
досягнення результату	з меншими зусиллями та гарантованим результатом (за умови дотримання базових критеріїв, таких як мотивація, цілепокладання, здатність до навчання впродовж життя тощо)	із більшими зусиллями, досягнення потрібного рівня не гарантовано (межа компетенцій, глибока інтегрованість у структуру особистості)

Soft Skills включає компетенції, цінності, поведінкові індикатори та результати.

Компетенції (від лат. *competentia* – досягати, відповідати, прагнути) вживаються на позначення кола повноважень певної особи (чи організації), її прав і обов'язків у тій чи іншій сфері, які визначають можливості фахівця приймати рішення, організувати та контролювати їх виконання, добру обізнаність із чим-небудь. Компетенція стосується роботи та розкриває сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна. Традиційним визначенням компетенції є дія, поведінка чи продукція, яку людина повинна вміти демонструвати, здатність переносити знання і навички в нові ситуації в межах професійної діяльності, що охоплює організацію та планування робіт, інновації та відтворення видів робіт, включає ті якості, які необхідні людині в роботі. Основними складниками компетенції є: риса індивіда, характеристика індивіда, частина обізнаності, знання, навички, здібність, здатність, досвід, колективний досвід, стандарти поведінки, настанови, орієнтація, коло повноважень. На набуття тієї чи іншої компетенції впливає соціальне замовлення, рівень розвитку суспільства та її представників, конкретно-історичні цілі.

Цінності є типовим людським феноменом, яким позначаються предмети, речі, властивості і відношення в реальному світі, ідеї, норми, цілі й ідеали, явища природи і суспільні явища, спрямовані на соціальний прогрес і розвиток людської особистості.

Результати – це знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів.

Soft-skills сучасного фахівця включає такі складники: комунікативні навички, критичне мислення, навички self-менеджмента, або персонального менеджмента, професійну гнучкість та адаптивність, емоційний інтелект, лідерство та командну роботу, соціальну згуртованість та соціальну взаємодію.

Нова освітня парадигма вимагає від сучасного фахівця високого рівня узагальнення професійних знань, широкого спектру навичок і компетенцій, гнучкості й адаптивності для успішного виконання своїх професійних функцій, забезпечення всебічного і сталого розвитку освіти і науки України, соціальної єдності й подальшого розвитку демократичної культури. На сьогодні роботодавці та ключові стейкхолдери роблять акцент на підготовку кадрів, які володіють мультидисциплінарними компетенціями, мінімальною потребою в адаптації при працевлаштуванні, професійною мобільністю як здатністю фахівця адаптуватися в динамічних соціально-економічних і професійних умовах, успішно віднаходити або переключатися за необхідності на потрібні її форми, компетентно, творчо працювати, приймаючи нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції, уникаючи стереотипізації і шаблону. У сучасній економіці працівники повинні бути в змозі вирішувати складні проблеми в умовах постійної, швидко змінної команди [16].

2.3 Професійні запити та очікування роботодавців щодо підготовки конкурентоспроможних фахівців із вищою освітою

У дослідженні «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців» [5], проведеного науковцями Київського міжнародного інституту соціології, комплексно вивчалась проблема якості підготовки випускників українських ЗВО, навичок, яких їм бракує для успішної діяльності, та принципів прийому на роботу молодих фахівців вітчизняними та міжнародними компаніями. Було опитано представників 845 великих і середніх компаній-роботодавців та 1156 випускників із 232 закладів вищої освіти України. Близько чверті роботодавців (26%) вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників в українських ЗВО погіршилася, на думку 30% – що не змінилася, і 20% роботодавців впродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів. Найбільш важливими якостями працівників, яких, на думку роботодавців, бракує випускникам, є *практично-професійні навички* (теоретичні знання, які дає ЗВО, і їх практичне застосування в реальних умовах), уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. Для представників інженерно-технічних спеціальностей брак практичних знань і навичок часто є більш критичним, оскільки від таких навичок може залежати безпека і життя не тільки самого співробітника, але і його колег. Лишається розрив між теоретичними знаннями, які дає ЗВО, і їх практичним застосуванням у реальних умовах. Серйозною перешкодою в роботі стає відсутність або недостатній рівень володіння *soft skills*, зокрема комунікабельності, уміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль. Застаріле обладнання, відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, формальний підхід до проходження студентами практики – такими бачать експерти основні причини наявних проблем.

Випускники, порівняно із роботодавцями, помітно переоцінюють важливість знання іноземних мов (46 % випускників, усього 26% – роботодавці), брак практичних навичок відчувають лише 25 % випускників і 61 % роботодавців, брак уміння вирішувати проблемні ситуації 8% випускників і 38 % роботодавців [5].

Причиною відмінностей у поглядах на дефіцит навичок може бути те, що випускники не завжди адекватно оцінюють, яких саме компетенцій і на якому рівні від них очікує роботодавець.

На думку більшості респондентів (63% роботодавців і 75% випускників), найкращим показником ефективності роботи закладу вищої освіти є попит на випускників з боку вітчизняних і закордонних роботодавців, наявність реально працюючих програм співпраці

з роботодавцями у сфері підготовки персоналу (важливим цей показник назвали 42% роботодавців і 58% випускників), наявність програм співробітництва із закордонними університетами (28% роботодавців і 60% випускників), репутація закладу серед експертів в галузі освіти (33% роботодавців і 46% випускників) тощо.

У звіті «Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні: стан, тенденції та перспективи» [10] проаналізовано функціонування ринку праці в умовах війни, особливості наявних та перспективних потреб роботодавців у професіях та навичках, здійснено оцінювання рівня цифровізації економіки та потреб підприємств у цифрових навичках, досліджено особливості співпраці роботодавців із навчальними закладами та службою зайнятості.

В опитуванні взяли участь 33 056 економічно активних підприємств України, які без заборгованості сплатили податки у 3 кварталі 2023 року та мали у своєму складі найманих працівників.

За даними звіту [10, с.6] станом на січень 2023 року близько 26,5% підприємств повністю припинили свою діяльність, 50% – скоротили обсяги. За різними оцінками, у січні 2023 року понад 3 мільйони людей були безробітними, до 5 мільйонів – внутрішньо переміщеними особами, а понад 5 мільйонів виїхали з України.

Станом на жовтень 2023 року в галузевій структурі зайнятості понад 70% припадає на 7 основних секторів (Судаков, 2024), зокрема державного управління (20%), торгівлі (17%), переробної промисловості (12%), охорони здоров'я (9%), транспорту і логістики (7%), освіти (7%), сільського, лісового та рибного господарства (5%), науки і професійної діяльності (3%), інше (20%) (рис. 2.3.1).

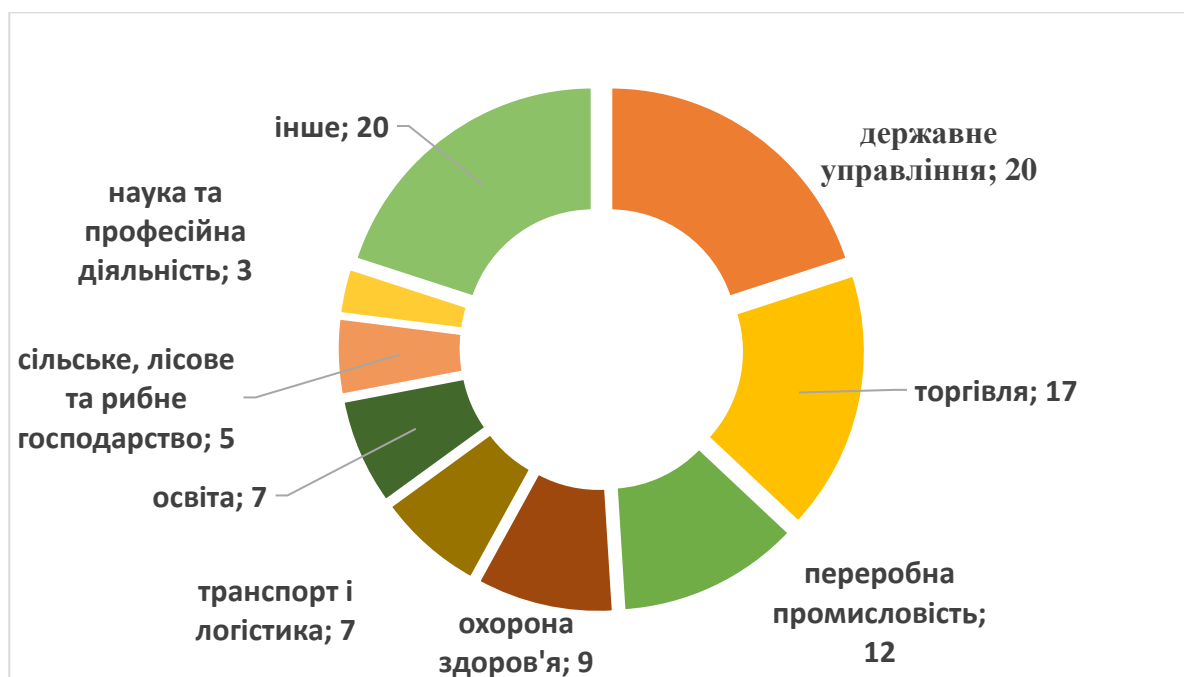


Рис. 2.3.1 Структура працівників за видами економічної діяльності, % [10, с.22]

Найважливішим для працівників усіх категорій і секторів економіки роботодавці відзначили такі навички [10]: відповідальне ставлення працівника до роботи; стресостійкість; навички роботи з клієнтами, тактовність, комунікативні навички; робота в команді, уважність, орієнтація на результат, уміння працювати з відповідним обладнанням, здатність до навчання та володіння державною мовою. У перспективі зростатиме значення навичок роботи з сучасним обладнанням, використання новітніх технологій і цифрових навичок. Особливо відзначаються навички роботи з даними та інтеграція в робочі процеси

систем штучного інтелекту. Перспективи євроінтеграції зумовлюють зростання затребуваності знання європейських норм і стандартів.

Для підприємств, що співпрацюють із закладами ПТО, найбільш поширеною формою співпраці є [10, с. 50]: організація виробничої практики (61%), підвищення кваліфікації працівників підприємства (33,7 %), організація кампаній з набору працівників (18 %), дуальна форма навчання (13,4 %), надання обладнання та іншої допомоги (5,8 %), участь у наглядових радах закладів освіти (3,6%), підготовка освітніх стандартів (2,6 %), розробка професійних стандартів (2,6 %). Найменша співпраця спостерігається серед підприємств м.Києва, Луганської, Київської, Херсонської, Харківської та Одеської областей. Основними причинами відсутності співпраці із закладами ПТО підприємства вказують відсутність такої потреби (86 %), заклади ПТО не готують працівників за актуальними для цих підприємств професіями (9%), заклади освіти не зацікавлені у співпраці (3%), неконструктивність праці через бюрократію (2%), негативний досвід співпраці (1 %) [10, с. 50].

У 2023 році Державна служба зайнятості України провела опитування роботодавців у 24 областях України та м. Київ. Вибірка опитування роботодавців України станом на 01.12.2023 року становить **33,05 тис. підприємств** [1]. Вибірку опитування роботодавців України за областями презентовано в табл. 2.3.1.

Таблиця 2.3.1

**Вибірка опитування роботодавців України за областями
(станом на 01.12.2023 року)**

Назва області	Кількість опитаних
Дніпропетровська	2671
Львівська	2546
Одеська	2394
Харківська	2130
Київська	1919
Вінницька	1786
Івано-Франківська	1688
Чернігівська	1514
Закарпатська	1474
Волинська	1394
Рівненська	1315
Полтавська	1265
Житомирська	1250
Сумська	1206
Черкаська	1195
Миколаївська	1129
Київ	1115
Хмельницька	1106
Кіровоградська	1060
Тернопільська	1011
Чернівецька	637
Запорізька	424
Херсонська	384
Донецька	280
Луганська	159

Кількість підприємств за розміром, які взяли участь в опитуванні, розподілено таким чином [1]: мікро (0-9) – 21,03 тис., малі (10-49) – 7,79 тис., середні (50-249) – 2,23 тис., великі (250+) – 2 тис. (рис. 2.3.2, 2.3.3).

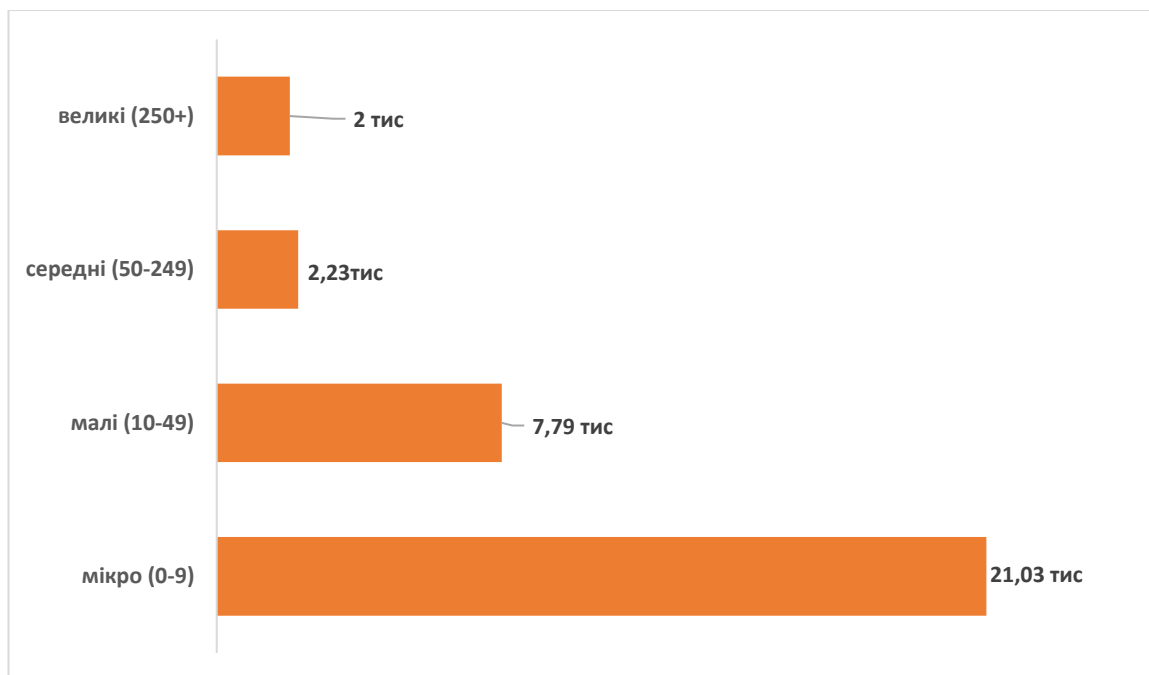


Рис. 2.3.2 Кількість підприємств у вибірці за розміром

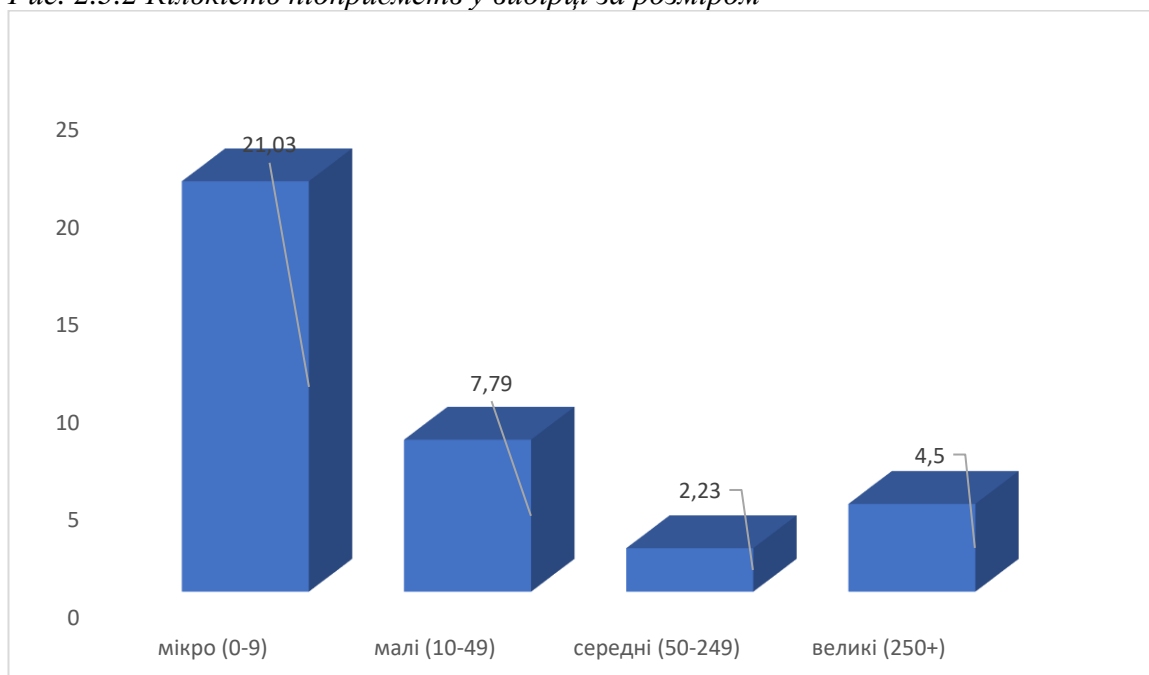


Рис.2.3.3 Кількість підприємств у вибірці за розміром

Роботодавці розподілили навички за коефіцієнтом важливості ключових і додаткових компетенцій таким чином [1]:

- *відповідальність* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 35 683,20, додаткових – 13 137,56),
- *уважність* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 31 755,82, додаткових – 13 727,38),
- *робота в команді* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 18 557,86, додаткових – 12 812,03),
- *робота з обладнанням* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 17 334,14, додаткових – 5 770,79),

- *стресостійкість* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 14 752,87, додаткових – 11 145,87),
- *робота з інструментом* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 13 739,06, додаткових – 4 632,04),
- *здатність до навчання* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 11 745,69, додаткових – 10554,63),
- *володіння комп'ютером* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 10 502,53, додаткових – 4 159,80),
- *робота з документами* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 9 734,36, додаткових – 4 908,07),
- *тактовність* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 8 437,32, додаткових – 8 485,21),
- *знання державної мови* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 8 311,80, додаткових – 3 965,46),
- *робота з клієнтами* (коефіцієнт важливості ключових компетенції складає 7 399,94, додаткових – 3 810,09).

Градацію навичок за коефіцієнтом важливості ключових і додаткових компетенцій (опитування роботодавців) [1] подано в табл. 2.3.2, рис. 2.3.4.

Таблиця 2.3.2

Градація навичок за коефіцієнтом важливості ключових і додаткових компетенцій (опитування роботодавців)

Компетенція	Коефіцієнт важливості додаткових компетенцій	Коефіцієнт важливості ключових компетенцій
Відповідальність	13 137,56	35 683,20
Уважність	13 727,38	31 755,82
Робота в команді	12 812,03	18 557,86
Робота з обладнанням	5 770,79	17 334,14
Стресостійкість	11 145,87	14 752,87
Робота з інструментом	4 632,04	13 739,06
Здатність до навчання	10 554,63	11 745,69
Володіння комп'ютером	4 159,80	10 502,53
Робота з документами	4 908,07	9 734,36
Тактовність	8 485,21	8 437,32
Знання державної мови	3 965,46	8 311,80
Робота з клієнтами	3 810,09	7 399,94

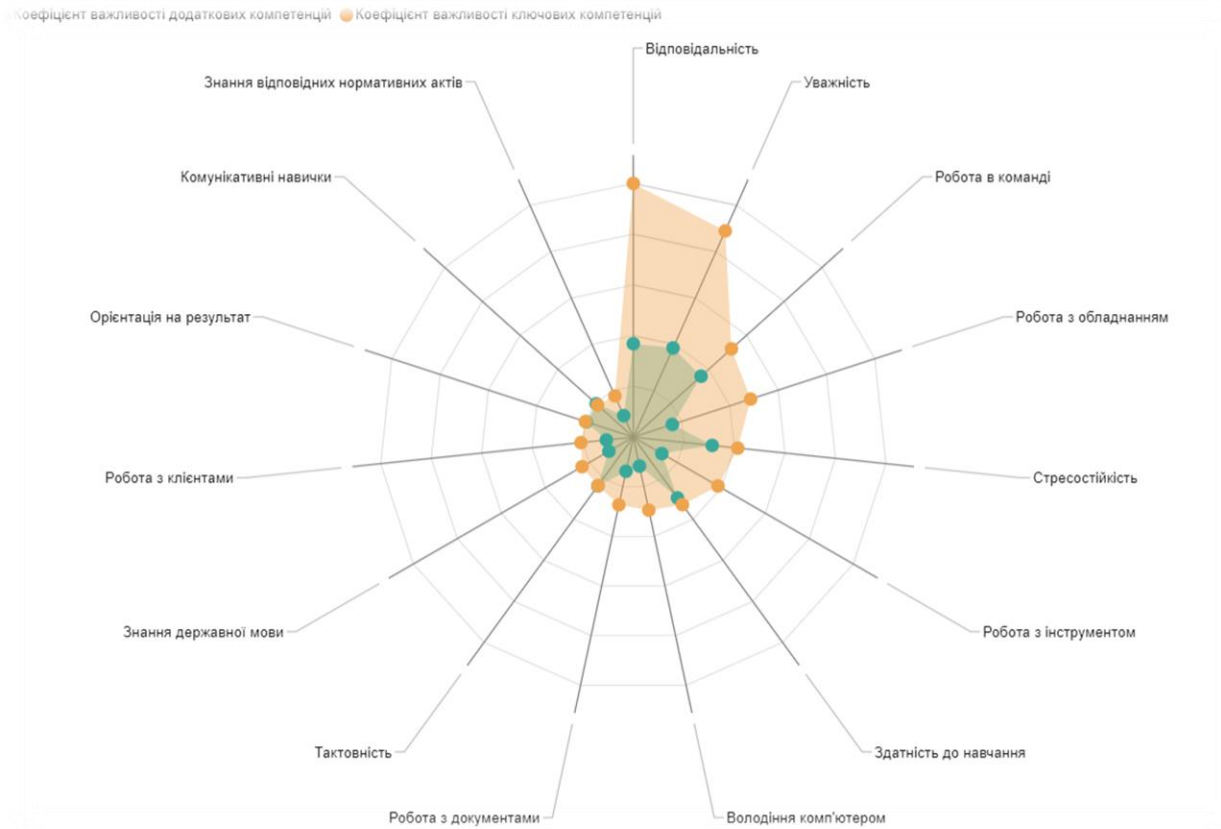


Рис. 2.3.4 Градація навичок за коефіцієнтом важливості ключових і додаткових компетенцій (опитування роботодавців) [1]

Запланований додатковий найом працівників у 2024 році на опитаних підприємствах становить 24 тис., із них 1,14% – очікуваний додатковий найом від наявної кількості працівників станом на 01 листопада 2023 року.

Мали проблеми з наймом в Україні 37,5% опитаних роботодавців. Серед перешкод із підбором працівників у 2023 році назвали (рис. 2.3.5):

- наявність / посилення дефіциту кадрів – 8 144,80 (26,7%);
- мобілізація (небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу) – 7 775,67 (25,5%);
- недостатня кваліфікація претендентів – 5 422,72 (17,8%);
- невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати – 4 107,15 (13,5%); відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи) – 1 858,92 (6,1%);
- труднощі, пов'язані із місцем розташування підприємств (загроза особистій безпеці через війну) – 1 533,82 (5%);
- завищені очікування претендентів щодо соціального пакету – 1095,16;
- інше – 378,76;
- зростання вартості рекрутингових послуг – 158,84.

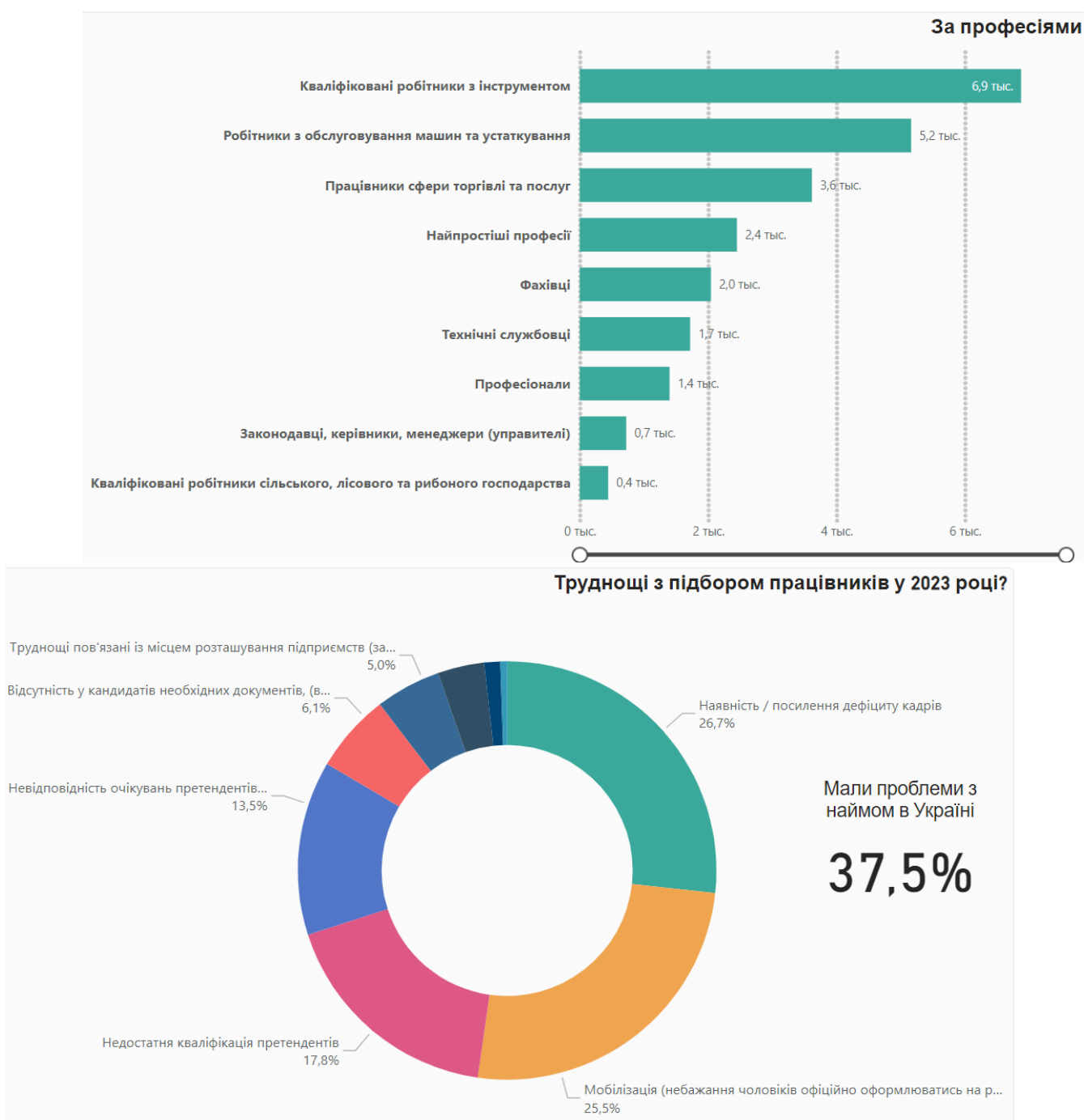


Рис. 2.3.5 Труднощі з підбором працівників у 2023 році [1]

На запитання «Чи очікуєте ви труднощі з підбором працівників у 2024 році?» роботодавці відповіли таким чином: однозначно ні – 4082 (12%), «скоріше ні» – 9785 (30%), «важко відповісти» – 14355 (43%), «скоріше так» – 3595 (11%), «однозначно так» – 1235 (4%) (див. табл. 2.3.3, рис. 2.3.6)

Таблиця 2.3.3

Очікування роботодавців з підбором працівників у 2024 році [1]

Варіанти відповідей	Чи очікуєте ви труднощі з підбором працівників у 2024 році?
Однозначно ні	4082
Скоріше ні	9785
Важко відповісти	14355
Скоріше так	3595

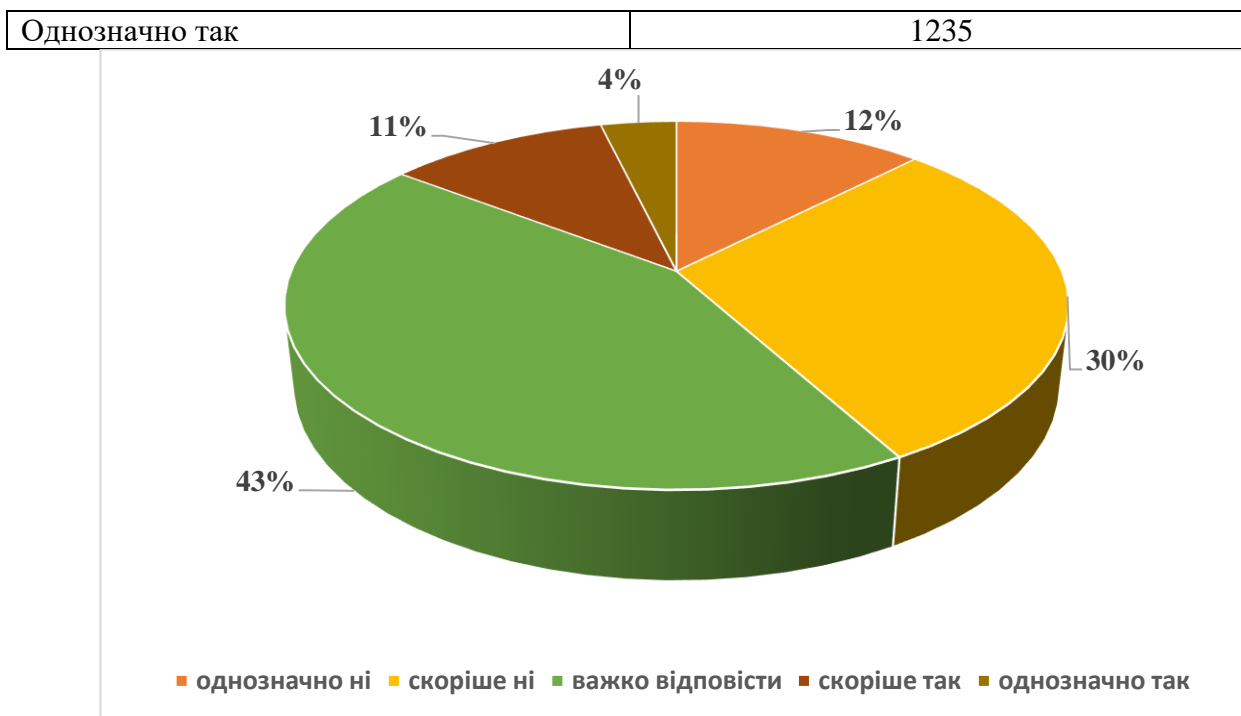


Рис. 2.3.6. Результати відповідей роботодавців на запитання «Чи очікуєте ви труднощі з підбором працівників у 2024 році?» (у %) [1]

2.4 Результати опитування здобувачів вищої освіти щодо навичок за обраними спеціальностями

На базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти у січні-червні 2024 року було проведено дослідження щодо оцінки потреб ринку праці у нових кваліфікаціях/навичках, визначення переліку професій/спеціальностей для розроблення необхідних освітніх програм, що забезпечать підготовку та підвищення кваліфікації здобувачів професійних кваліфікацій, педагогічних працівників, працюючого та незайнятого населення в рамках професій. В опитуванні взяло участь **1835 педагогів** професійної (професійно-технічної) освіти із **17 областей України та м. Київ**, зокрема старші майстри, майстри виробничого навчання, викладачі професійно-теоретичної підготовки, які проходили курси підвищення кваліфікації на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.

Респондентам було запропоновано зробити градацію навичок, які, на їхню думку, важливі для сучасного фахівця для якісного виконання професійних ролей і функцій (від найважливіших навичок до менш затребуваних), **обрати навички Soft skills (неспеціалізовані, надпрофесійні, наскрізні), які важливі для якісного виконання професійних завдань і не пов'язані з конкретною професійною сферою та яких замовники освітніх послуг хочуть набути на курсах підвищення кваліфікації:** критичне мислення, стресостійкість, аналітичне мислення, вирішення проблем, творчість, робота в команді, гнучкість і адаптивність, комунікація, саморегуляція, емпатія, повага до різноманітності, орієнтація на надання послуг іншим, емоційний інтелект, управління людьми, комплексне розв'язання проблем, здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення, робоча етика, управління часом, вирішення конфліктів.

Співвідношення навичок розподілено респондентами наступним чином (рис. 4, у %): критичне мислення (41,5 %), стресостійкість (41 %), творчість (33,8 %), лідерство та робота в команді (33,3 %), здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення (32,9 %), комплексне розв'язання проблем (31,4 %), комунікація, саморегуляція (29,2 %), вирішення конфліктів (26,4 %), гнучкість і адаптивність (26,4 %), управління часом (19,2 %), управління людьми

(19 %), робоча етика (18,3%), емоційний інтелект (18,1 %), орієнтація на надання послуг іншим (12,3 %), емпатія (6,3 %).

Оберіть навички soft skills (неспеціалізовані, надпрофесійні, наскрізні), які важливі для якісного виконання професійних завдань і не п...сферою та яких Ви хочете набути на курсах ПК:
1 835 відповідей

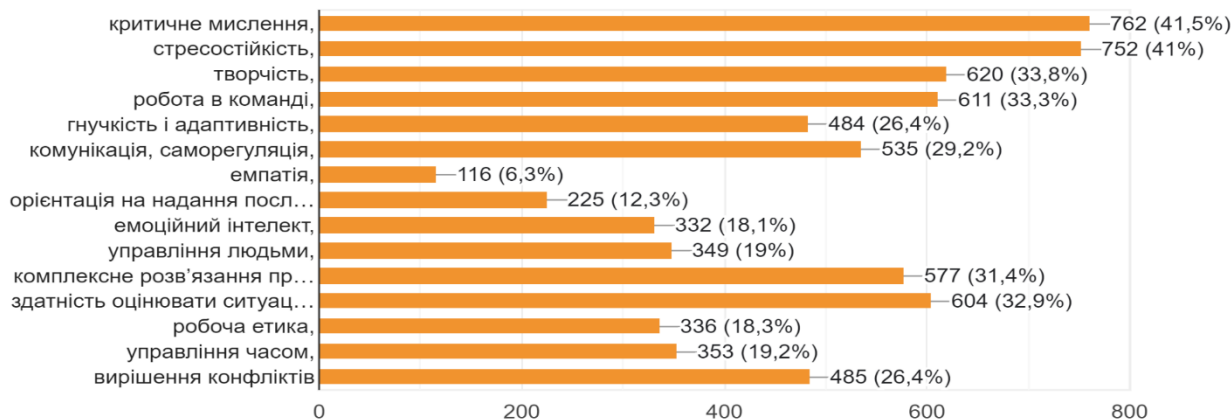


Рис 2.4.1 Градація навичок у професійній діяльності педагогів професійної (професійно-технічної) освіти (%)

Формами роботи для набуття навичок та їх удосконалення респонденти назвали самоосвіту, саморозвиток за індивідуальною освітньою програмою (траєкторією), тренінги, майстер-класи, виконання нових професійних завдань тощо.

У вересні-жовтні 2024 року проводилось опитування здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти «Навички Soft Skills для професійної діяльності» (режим доступу: <https://forms.gle/EQm64gPNYF9Vv6Kf7>). В опитуванні взяли участь 170 здобувачів вищої освіти, які навчаються на базі Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, зокрема зокрема ОП «Психологія», ОП «Педагогіка вищої школи», ОП «Управління навчальним закладом».

Стаж студентів, які брали участь в опитуванні, складає: до 10 років – 87 (51,2 %) , від 10 до 20 років – 29 (17,1 %), понад 20 років – 35 (20,6%), понад 30 років – 19 (11,2) (рис. 2.4.2).

2. Стаж Вашої педагогічної роботи в закладі освіти:

170 відповідей

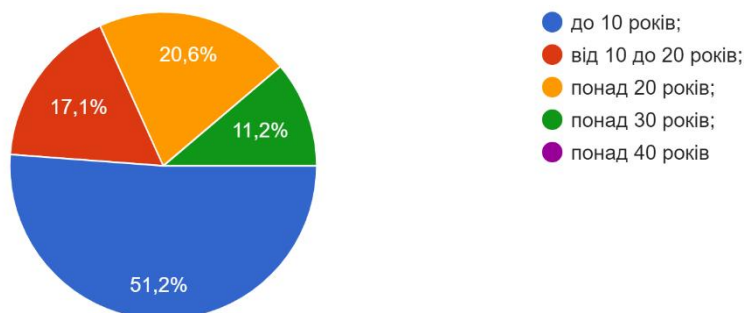


Рис. 2.4.2 Стаж роботи респондентів

Серед навичок soft skills (неспеціалізовані, надпрофесійні, наскрізні), які важливі для якісного виконання професійних завдань і не пов'язані з конкретною професійною сферою та яких здобувачі хочуть набути під час навчання, студенти обрали: здатність оцінювати ситуацію і приймати рішення (79,4 %), стресостійкість (75,3 %), критичне мислення (72,4 %), вирішення конфліктів (71,2 %), комплексне розв'язання проблем (66,5 %), лідерство та робота в команді (65,3 %), гнучкість і адаптивність (64,7 %), комунікація, саморегуляція (63,5 %), емоційний інтелект (59,4 %), робоча етика (55,3%), управління часом (54,1 %), орієнтація на надання послуг іншим (52,9 %), творчість (48,8 %), управління людьми (45,3 %), емпатія (37,1 %) (рис. 2.4.3, 2.4.4, 2.4.5).

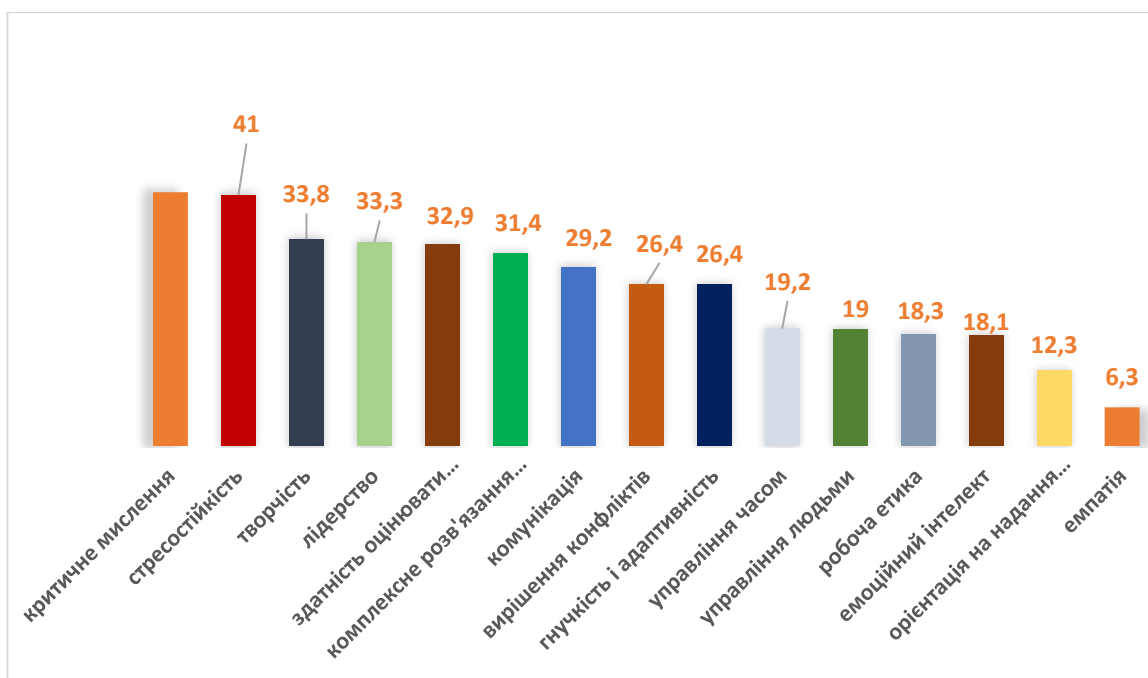


Рис. 2.4.3 Результати опитування здобувачів вищої освіти щодо навичок soft skills за обраними спеціальностями

3. Зробіть градацію навичок soft skills від найважливіших до менш затребуваних, які, на Вашу думку, необхідні для якісного виконання профес...хочете набути під час навчання в магістратурі: 170 відповідей

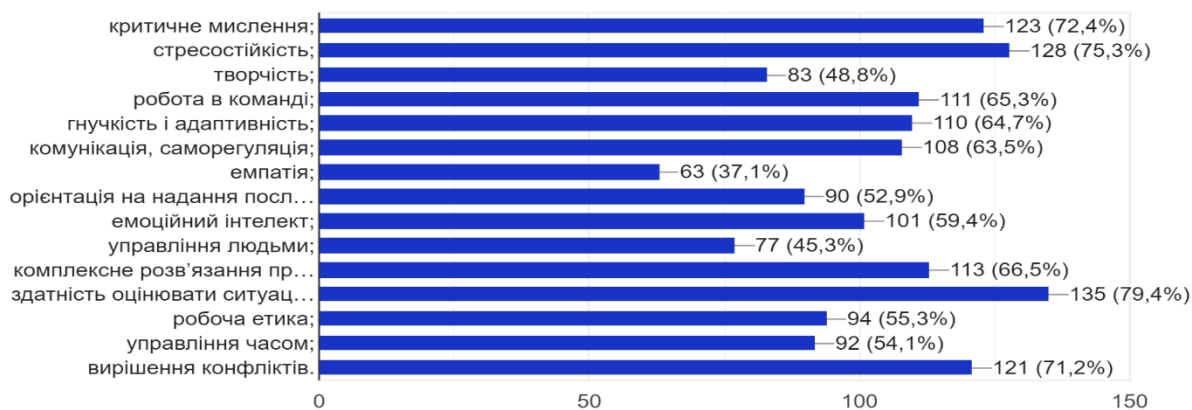


Рис 2.4.4. Градація навичок soft skills здобувачами освіти (%)

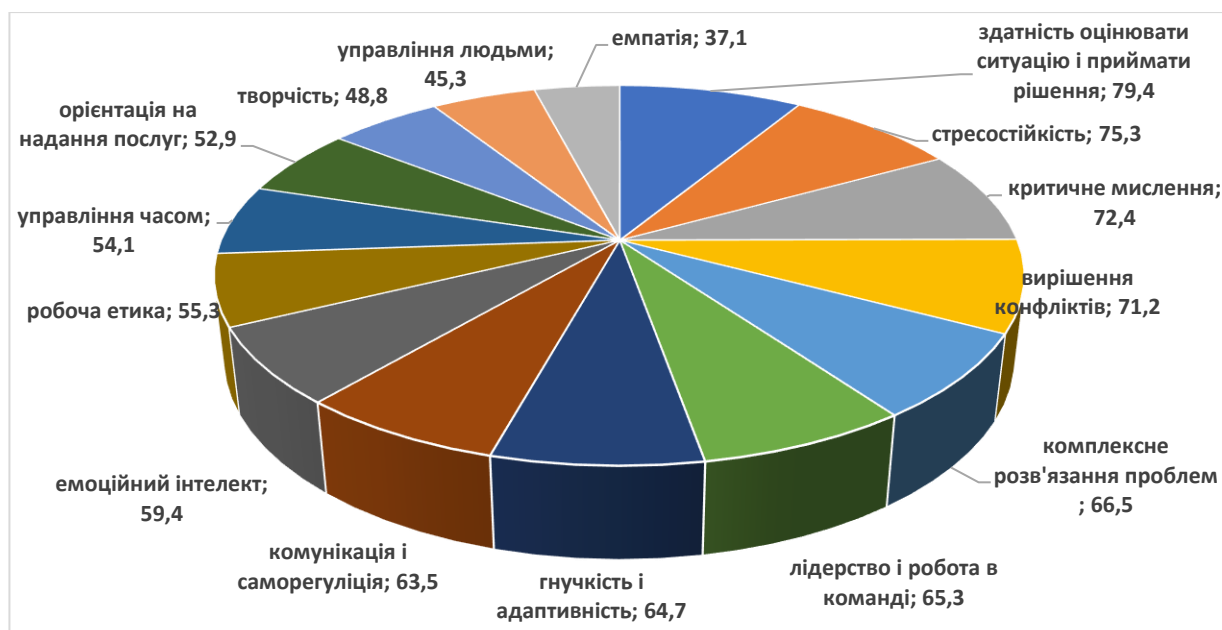


Рис. 2.4.5 Результати опитування здобувачів вищої освіти щодо навичок soft skills за обраними спеціальностями

Серед форм роботи для набуття навичок та їх удосконалення здобувачі назвали такі: інформальна освіта (самоосвіта, саморозвиток за індивідуальною освітньою програмою (траєкторією); тренінги; майстер-класи; курси підвищення кваліфікації; виконання нових професійних завдань; здобуття вищої освіти; стажування; обмін досвідом, інноваційними кейсами (рис. 2.4.6).

4. Назвіть форми роботи для набуття Вами навичок та їх удосконалення:

170 відповідей

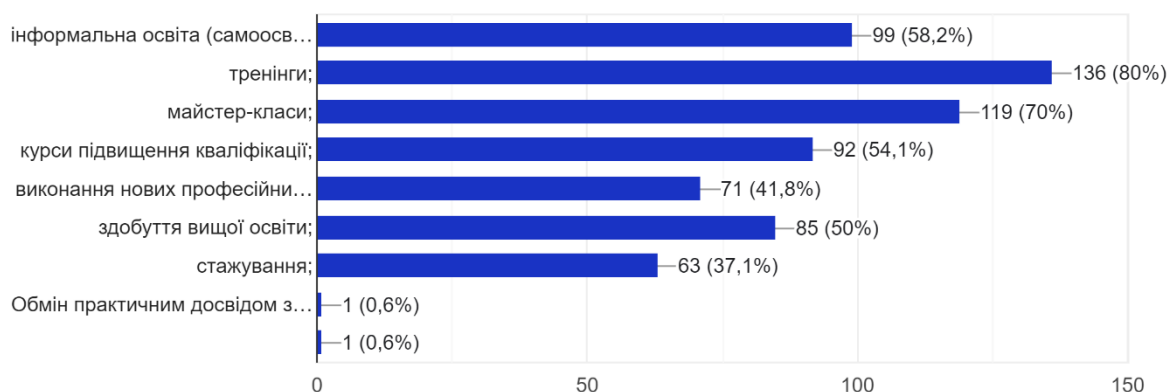


Рис. 2.4.6 Результати опитування здобувачів вищої освіти щодо форм роботи для набуття навичок та їх удосконалення (у %)

2.5 Чинники, що зумовлюють різницю у пропонованих і затребуваних навичках випускників ЗВО

Можна виділити низку **геопросторових, економічних й соціокультурних чинників**, які зумовлюють різницю у фактичних (пропонованих) і необхідних (затребуваних) навичках випускників ЗВО.

Геопросторові чинники. Близькість до кордону з країнами ЄС, де існують значно вищі соціальні стандарти життя та праці населення, породжує активний міграційний рух робочої сили. Наявність фізичних робочих місць та високий рівень доходів (оплати праці) мотивує до відтоку, перш за все, кваліфікованих кадрів з необхідними знаннями та навичками, покрити які на місцевому ринку праці та ринку освітніх послуг немає передумов.

Фаховий дисбаланс. Для ринку праці України характерна невідповідність між попитом на фахівців і програмами їх підготовки закладів вищої освіти. Війна значно поглибила цю невідповідність, спричинила наплив працівників з постраждалих регіонів. Більшість внутрішньо переміщених осіб, особливо люди середнього і старшого віку, мають фах і досвід роботи, що відповідав спеціалізації економіки інших регіонів держави (Півдня і Сходу України). Їхні фахові навички часто просто не затребувані на новому місці праці, оскільки тут немає виробництва відповідного профілю (металургія, морська навігація тощо), або ж кількість робочих місць на них невелика.

Особливості соціалізації працівників «цифрового покоління». Проведення великої кількості часу в соціальних мережах, дистанційної роботи, фрилансерської зайнятості, тощо, зумовлюють інакший підхід працівників 20-30 років до пошуку роботи. На відміну від старших осіб, такі працівники мають більш пізній початок трудового життя, швидше покладаються на допомогу батьків і мають довший період трудової соціалізації; вони не схильні довго працювати на одному місці, налаштовані на мобільність, різнобічний розвиток навичок, пошук кращих умов праці з більш вільним режимом дня. Відповідно, лояльність молодих працівників щодо конкретного підприємства, а також витривалість у виконанні роботи, є відносно нижчими.

Робота як самореалізація. Для працівників, особливо для внутрішньо переміщених осіб, отримання місця праці за фахом може бути життєвою цінністю. За можливості, вони до останнього відкладатимуть зайнятість «для виживання», натомість будуть шукати роботу «для душі», як основи відчуття психологічного комфорту, якого війна їх позбавила.

Розрив у навичках – «розрив в очікуваннях»: роботодавці, фактично, зустрічають на ринку праці «немісцевих» працівників («європейські» заробітчани та ВПО), орієнтованих на такі види роботи і такі рівні зарплати, які є дефіцитними або відсутніми. Ймовірно, саме через це (як працівники, так і роботодавці) не відчувають особливої нестачі суто професійних навичок. А невдачі з працевлаштуванням/неможливість заповнити кадрові позиції пов'язують із відсутністю мотивації до виконання конкретної роботи.

Отже, ринкова економіка, виклики суспільства знань чітко визначають орієнтири модернізації освіти: необхідність урахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці та трансформування їх в інноваційні моделі підвищення кваліфікації і перепідготовки на засадах компетентнісного підходу; отримання фахівцями компетенцій, що користуються попитом у роботодавців і ключових стейкхолдерів; заповнення прогалів між потребами ринку праці та наявною пропозицією на ринку праці. Необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між ринком праці, роботодавцями і закладами вищої освіти; розроблення нових моделей синергії науки, освіти, виробництва і бізнесу на засадах державно-приватного партнерства, які б враховували нові освітні тенденції, види діяльності та інноваційний розвиток сегментів ринку праці, а також державне замовлення на підготовку фахівців відповідно до сучасних і перспективних потреб національного ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України.

Одним із важливим завдання функціонування економіки України в умовах війни і в часи повоєнного відновлення є **мінімізація безробіття, збереження людського капіталу, забезпечення ринку праці кваліфікованими працівниками**, котрі є цінним джерелом активного збереження і забезпечення функцій держави. Важливим аспектом реалізації означеного завдання є подолання **кваліфікаційного розриву** (skills gap) між ринком праці та системою надання освітніх послуг, що забезпечує підготовку висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців певної галузі. Стабілізація національного ринку праці, зростання зайнятості, перерозподіл робочої сили для післявоєнного відновлення економіки України зумовлюють розробку ефективних механізмів управління ринком праці в контексті підготовки фахівців, формування кваліфікаційних навичок, розвитку системи вищої освіти для мінімізації освітньо-професійних та регіональних дисбалансів.

Модернізація системи підготовки і перепідготовки висококваліфікованих працівників у взаємодії «освіта і бізнес», «заклад вищої освіти і ринок праці», «освітня програма і стейкхолдер» має базуватися на принципах нової парадигми інноваційного розвитку України з урахуванням внутрішніх проблем і потреб країни.

Список літератури до Розділу II

1. Вибірка опитування роботодавців України за областями. Державна служба зайнятості. URL: <https://t1p.de/n3q21>. Дата звернення: вересень 08, 2024.
2. Державна служба зайнятості. URL: <https://t1p.de/yhf2g>. Дата звернення: січ. 05, 2024.
3. Дослідження сфери освіти в Україні До більшої результативності, справедливості та ефективності: звіт Світового банку (2020). URL: <https://t1p.de/yvjh3>. Дата звернення: березень 19, 2024.
4. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. МОН України, 2024. 13 с. URL: <https://t1p.de/6aptc>
5. Кашин А., Польщикова Є., Сахно Ю. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. Київ. 24 с. URL: <https://t1p.de/083k5>
6. Ксімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір. 2017. Навички для сучасної України. Огляд. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IG. URL: <https://t1p.de/9jywk>
7. Самойлюк М. Трекер економіки України під час війни. *Центр економічної стратегії*. URL: <https://t1p.de/e901v> Дата звернення: березень 25, 2024.
8. Словник української мови: в 11 томах. Том 5, 1974. С. 32.
9. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <https://t1p.de/v4umv>. Дата звернення: січ. 05, 2024.
10. Судаков М. Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні: стан, тенденції та перспективи. Київ, 2024. 84 с. URL: <https://t1p.de/vzff9>
11. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України: стан, тенденції та перспективи. К.: Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України. 2023. 170 с.
12. A study of engineering education by charles riborg mann/ New York city. 576 Fifth Avenue. 1918. 189 p.
13. ANNEX to the Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning [Electronic resource]. URL: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/annex-recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>
14. Arkansas Department of Education Combined Research Report Of Business Leaders and College Professors on Preparedness of High School Graduates, January 2007. 75 p. URL: <https://t1p.de/62w4s>.

15. Armstrong M. Practice of human resource management. 8th ed. SPb .: Peter, 2004 . 832 p. P. 273.
16. Deming J. David. The Value of Soft Skills in the Labor Market. NBER Reporter. Number 4, 2017. URL:
17. DISCO. European Dictionary of Skills and Competences. URL: <https://t1p.de/tnx7y>.
18. Green Michael, McGill Erin. The 2011 State of the Industry: Increased Commitment to Workplace Learning / Learning Ecosystems by Daniel S. Christian, M.S.Ed. 11.02.2011. URL: <https://t1p.de/vugo2>
19. National Soft Skills Association (NASSA). URL: <https://www.nationalsoftskills.org/>
20. SkillsYouNeed. URL: <https://www.skillsyouneed.com/>
21. Sydorenko Viktoriia V. Dzhus Oksana V., Kozenko Roman V., Ivanenko Olena A. Zavadska Tetiana M. The Model of Soft Skills Development of a Teacher under the New Educational Paradigm: Competencies, Values, Behavioral Indicators, Results. Special Issue: Development of a Market Economy in the context of the Global Financial Crisis: Monograph. Volume 39-9, September 2021 // ISSN: 1133-3197. DOI: <https://doi.org/10.25115/eea.v39i9.5774>
22. Sydorenko V. Soft Skills as an educational trend and a necessary development component for a vocational lifelong education teacher. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. Volume 38, No 2. Accent Graphics Communications & Publishing, Canada, 2020. P. 127-134. <http://farplss.org/> ISSN 2708-0994.
23. The Soft Skills Disconnect. National Soft Skills Association. February 13, 2015. URL: <https://t1p.de/90148>
24. Training Systems Engineering of Training (Course Design) CON Reg 350-100-1 1 February 1968. URL: <https://stacks.stanford.edu/file/druid:tv440px2527/tv440px2527.pdf>

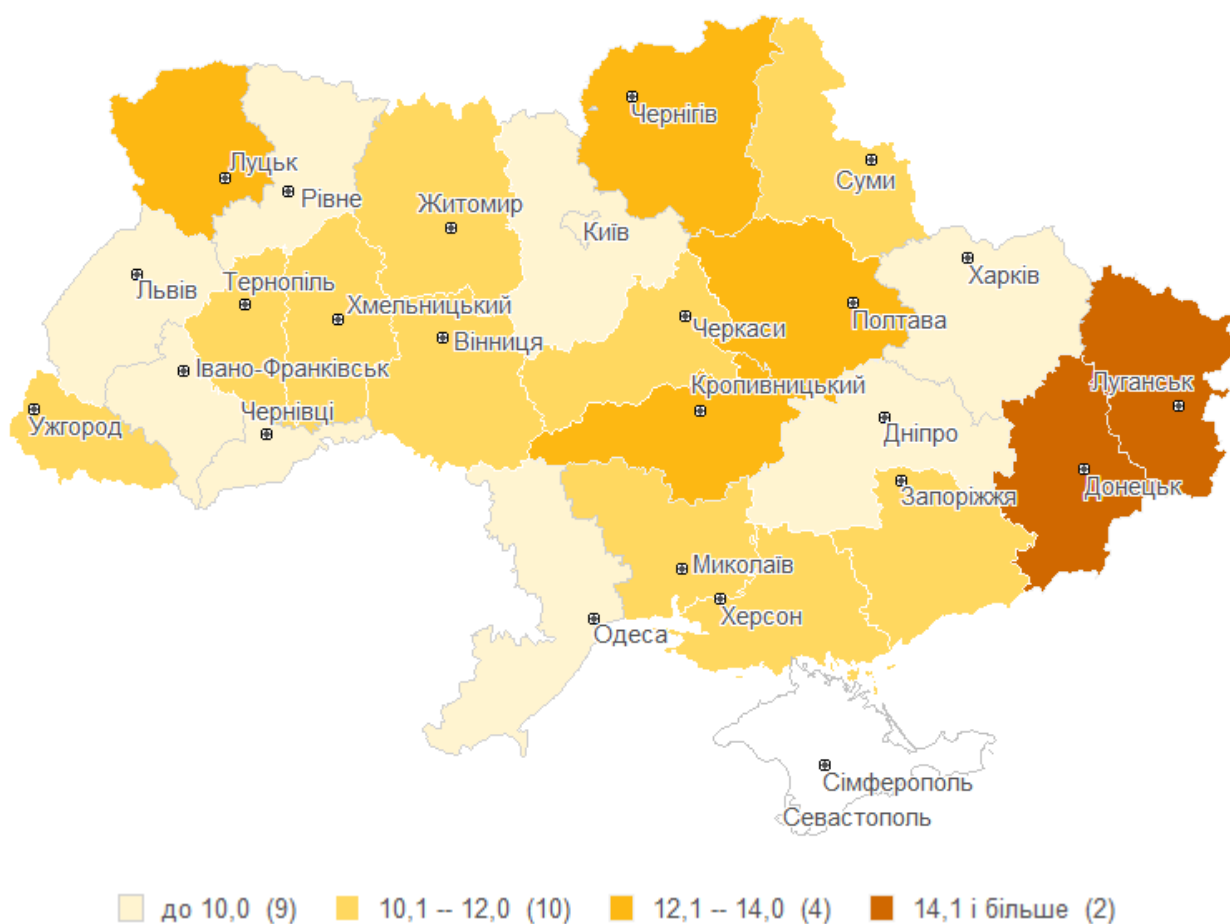
РОЗДІЛ III

ПОКАЗНИКИ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОЗРИВІВ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ЗАТРЕБУВАНІ ПРОФЕСІЇ, ДЕФІЦИТ ВАКАНСІЙ І ДЕФІЦИТ КАДРІВ

3.1 Загальна характеристика ринку праці України

Перше ніж здійснити аналіз ситуації на ринку праці в окремих областях України, проаналізуємо дані щодо безробіття, рівня оплати праці в регіонах. Для аналізу використана інформація з офіційних джерел, а саме Державної служби зайнятості України, Пенсійного фонду України, Головного управління статистики в Львівській області та ресурсів Рух ЧЕСНО та МінФін [1-12].

Офіційні дані щодо рівня безробіття у відсотках до робочої сили наявні в Україні за 2021 рік. Із початком війни росії проти України внаслідок відсутності офіційної статистики щодо чисельності робочої сили в регіонах аналогічні дані відсутні. Отже, останні оприлюднені дані наведені на рис. 3.1.1.



Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Рис. 3.1.1 Рівень безробіття населення віком 15-70 років (за МОП) у відсотках до робочої сили відповідного віку у 2021 [1]

Найбільшим був рівень безробіття на неокупованій частині Донецької та Луганської областей. Високим він був у Луцькій, Чернігівській, Полтавській та Кіровоградській областях. Області, на яких буде зосереджено подальший більш детальний аналіз:

Запорізька, Дніпропетровська, Одеська, Харківська, Хмельницька, Київська. Зауважимо, що Київська, Харківська, Дніпропетровська та Одеська області належали до областей з найменшим рівнем безробіття, у Запорізькій і Хмельницькій областях ситуація була гіршою.

Уже на початок повномасштабної війни в Україні була така категорія, як внутрішньо переміщені особи (ВПО). Проаналізуємо рівень безробіття серед осіб цієї категорії (рис. 3.1.2).

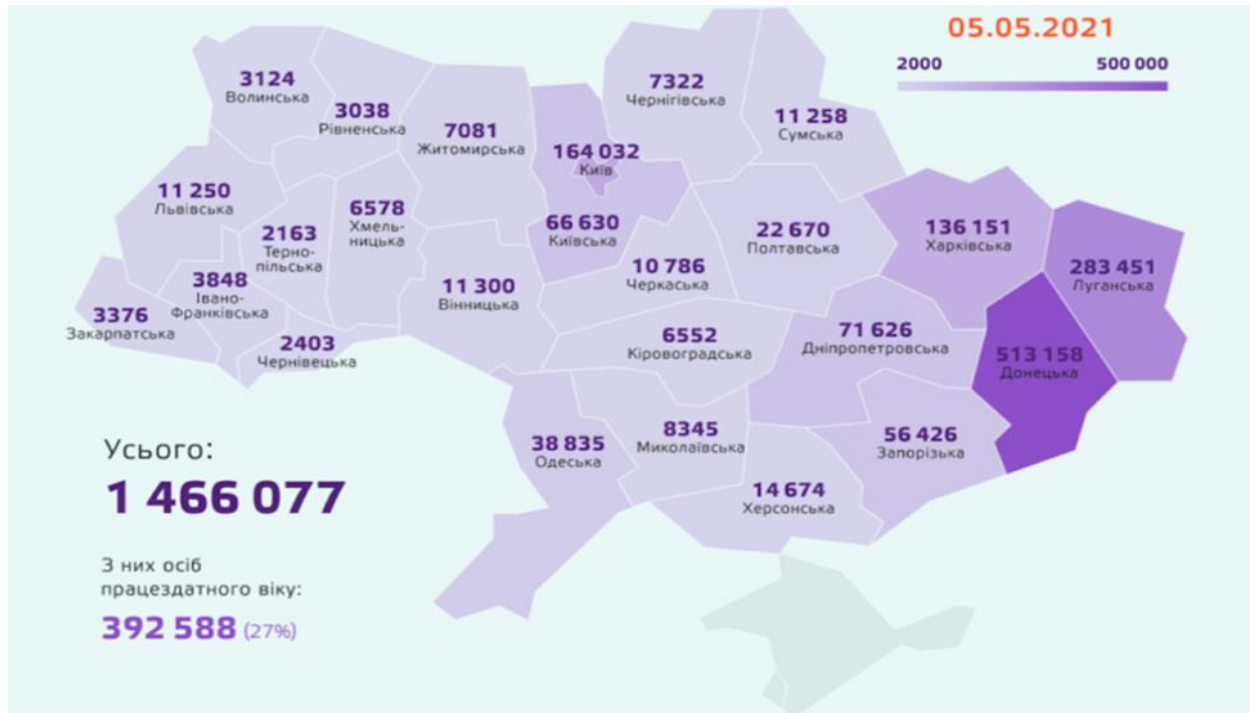


Рис. 3.1.2 ВПО станом на 05.05.2021 р. [10]

В останній довоєнний рік (станом на травень 2021 року) найбільша кількість ВПО була в Донецькій області. Отже, ті, хто переїхав з окупованих територій, більшою мірою залишились в області. Аналогічна ситуація і з Луганською областю. Як свідчать наведені на рис. 3.1.2 дані, частина ВПО переїхали у м. Київ. Далі по кількості ВПО йде Харківська область. Переїхали біженці і в сусідні області, а саме: Запорізьку і Дніпропетровську, частина ВПО обрали Одеську область.

Отже, серед областей, які далі будуть розглянуті більш детально, тільки Хмельницька область у 2021 році не мала такої кількості ВПО.

Далі, розглянемо ситуацію з ВПО через рік після початку війни (рис. 3.1.3). Як бачимо, ситуація кардинально змінилась, оскільки потоки ВПО були спрямовані і в Західні регіони України. Цілком зрозуміло, що ці особи вплинули на ситуацію на ринку праці територій, на які перемістились, оскільки 6% - потребували працевлаштування.

Оцінимо регіональні відмінності пріоритетів ВПО. Рівень впливу на місцевий ринок праці залежить від кількості ВПО працездатного віку. Саме такі дані щодо кількісних характеристик переміщень наведені на рис. 3.1.4.

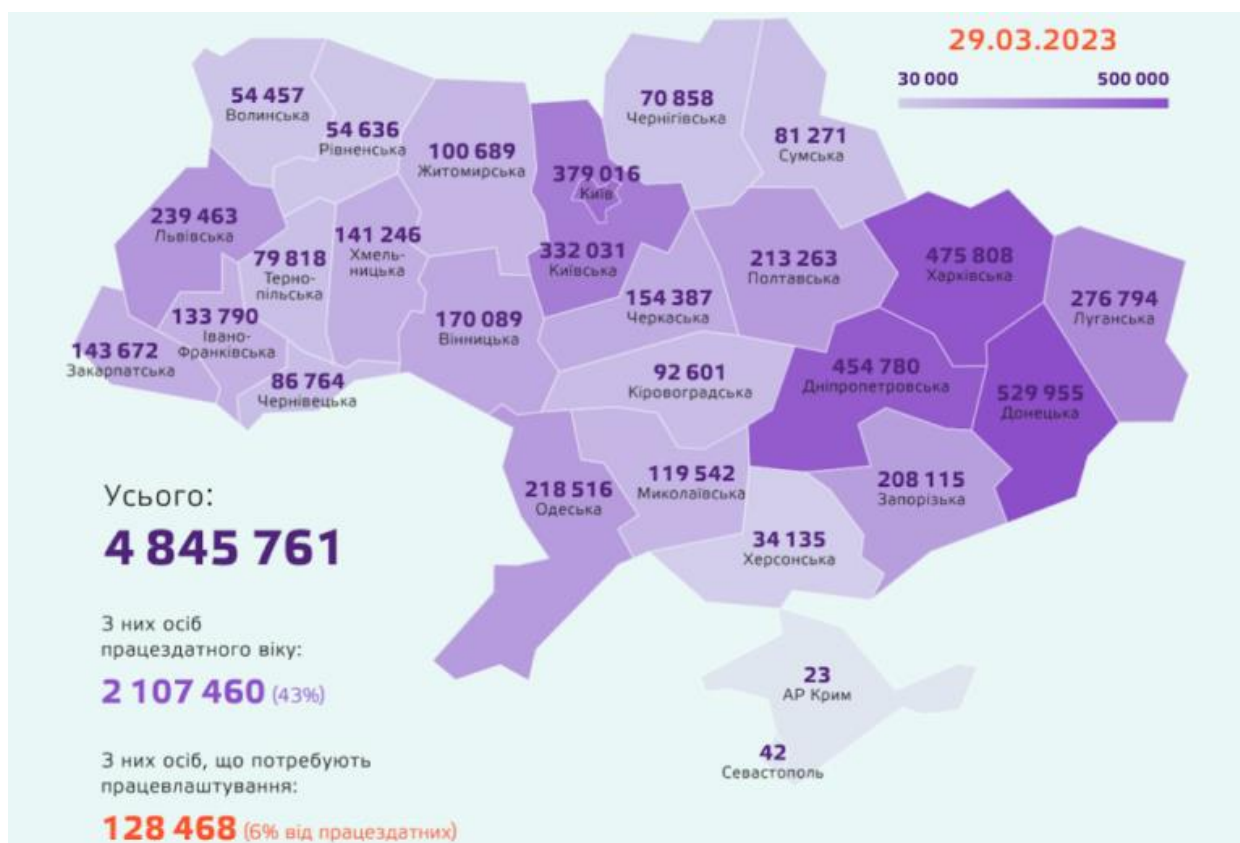


Рис. 3.1.3 ВПО станом на 29.03.2023 р. [10]

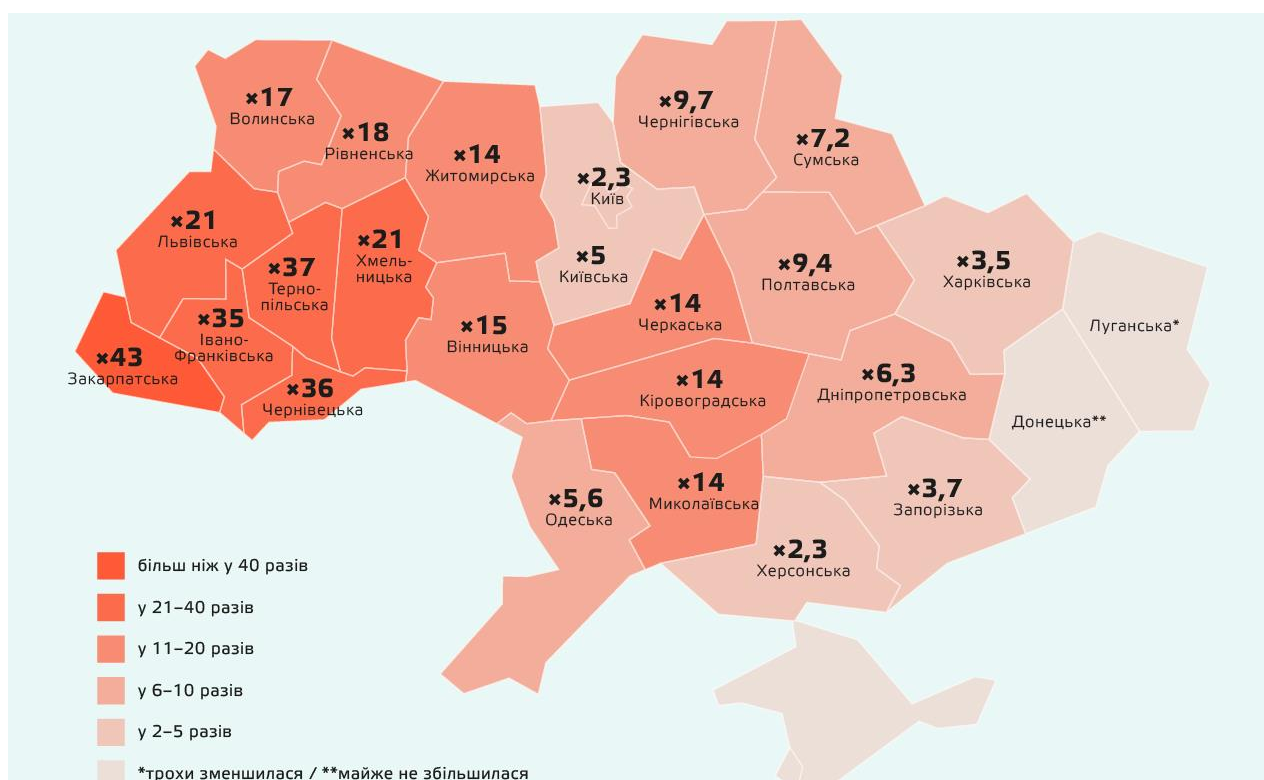


Рис. 3.1.4 Кількісне збільшення ВПО в порівнянні між 5.05.2021 роком і 29.03.2023 роком [10]

Наведені дані свідчать про суттєве додаткове навантаження саме на Західні регіони. Тим не менш, збільшення ВПО відбулось і в тих, областях, де такі особи з'явилися із 2014 року.

Далі звернемо уваги рівень працевлаштування ВПО впродовж першого року війни (рис. 3.1.5).

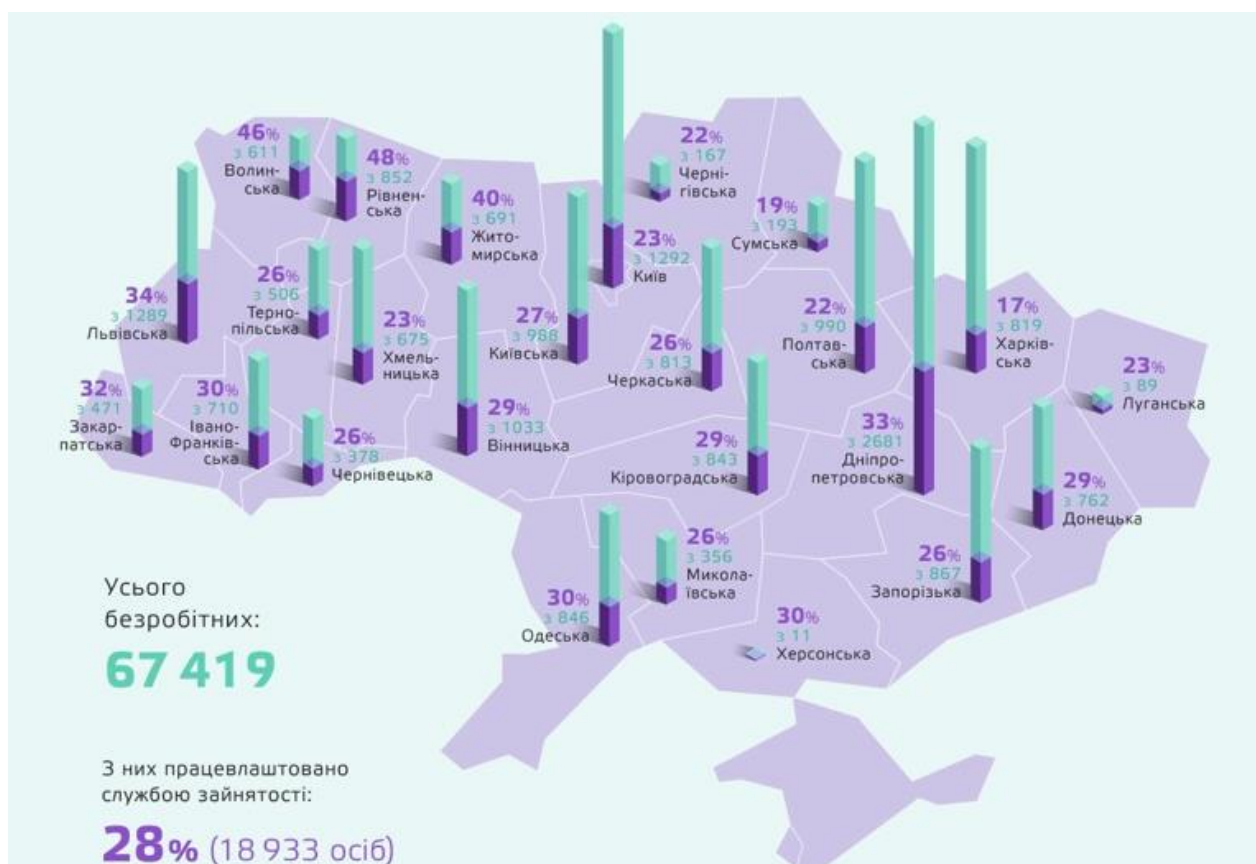


Рис. 3.1.5 Безробіття та працевлаштування серед ВПО впродовж 01.03.2022 – 31.03.2023 [10]

Зусиллями регіональних служб зайнятості було працевлаштовано в середньому 28% ВПО. Рівень працевлаштування у більшості аналізованих далі областей був нижчим за середній по Україні, зокрема: Київська область – 27%, м. Київ – 23%, Запорізька область – 26%, Хмельницька область – 23%. Більшим він був тільки в Одеській області – 30% та Дніпропетровській області – 33%.

Важливим фактором, на який звертає увагу той, хто шукає роботу, є рівень оплати праці. Отже, проаналізуємо довоєнні показники в регіональному розрізі.

На рис. 3.1.6 наведено дані щодо регіонального розподілу рівня номінальної заробітної плати в розрахунку на одного працюючого у 2021 році.

Щодо рівня заробітних плат, то Київська область, місто Київ та неокупована частина Донецької області характеризувались найвищим рівнем.

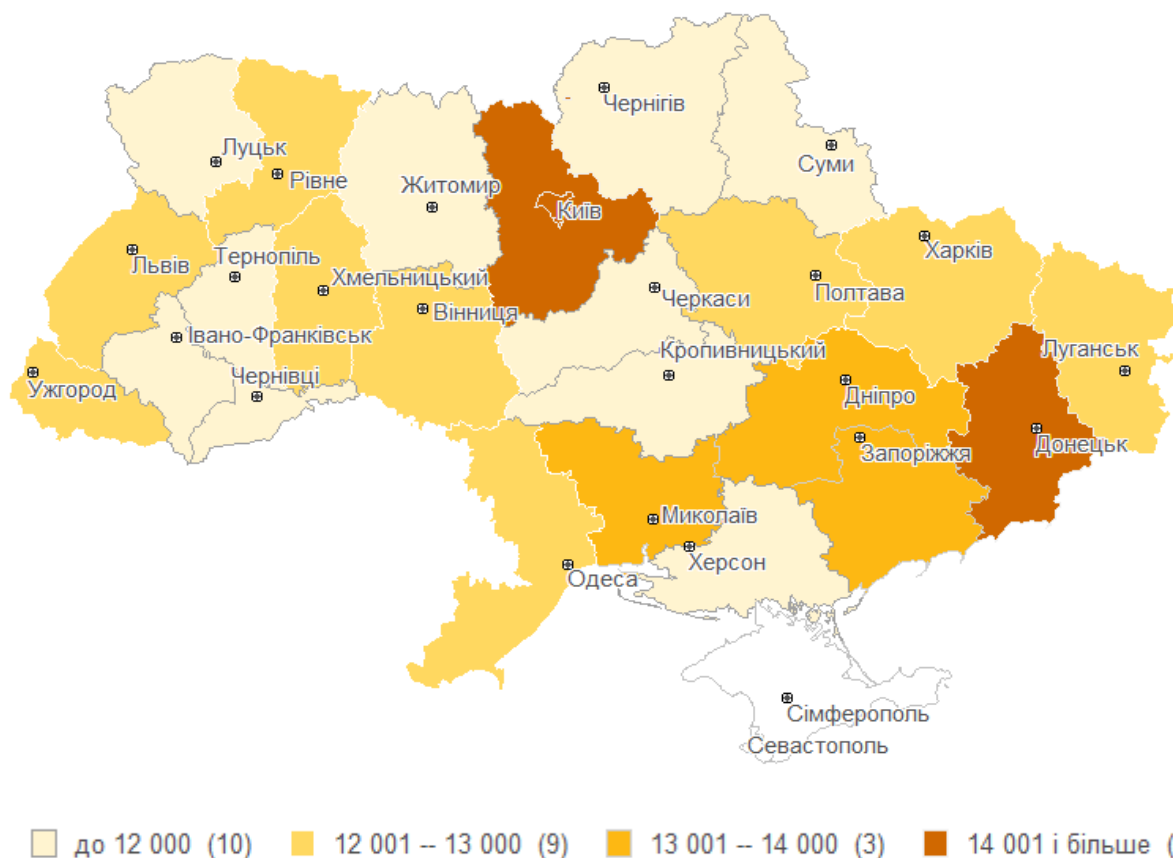


Рис. 3.1.6 Номінальна заробітна плата у розрахунку на одного штатного працівника, грн у 2021 [1]

Серед розглянутих областей (як по країні загалом), високий рівень заробітної плати був у Дніпропетровській та Запорізькій областях. Далі йшли Одеська, Харківська та Хмельницька області.

Дані щодо регіонального розподілу середніх зарплат у країні у 2020 та 2021 році наведено на рис. 3.1.7 та 3.1.8 відповідно.

За даними Пенсійного фонду України (ПФУ), середня зарплата в Україні впродовж 2021-2023 років становила: 12 993 грн (2021 рік); 13 376 грн (2022 р.); 13 423 грн (2023 р.).

У Києві на кінець 2021 року заробляли у середньому 26 759 гривень. В області – 17409 гривень.

Досить високі середні зарплати були в таких областях: Донецька – 15480 гривень на місяць; Запорізька – 14 510 гривень на місяць;

За даними на січень 2022 року, найвища середня зарплата була у м.Києві, вона становила 21 347 гривень на місяць. У мешканців області середній заробіток був нижчим – понад 15 152 гривень.

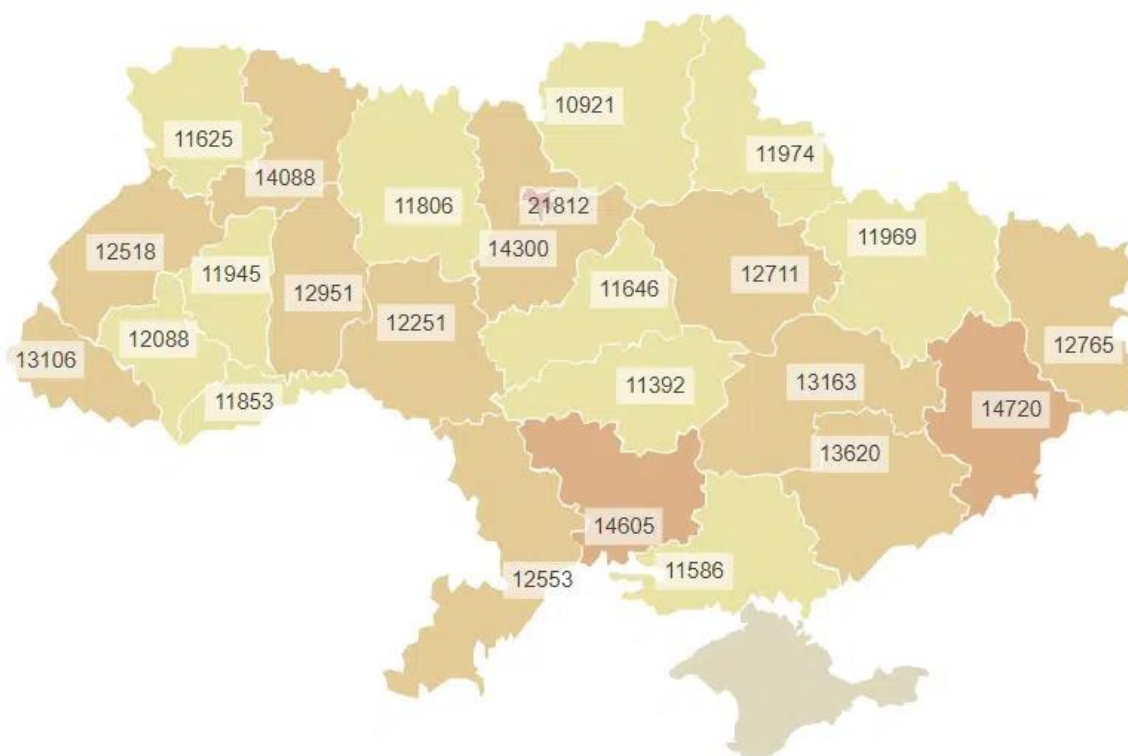


Рис. 3.1.7 Середня заробітна плата в Україні на грудень 2020 року [7]

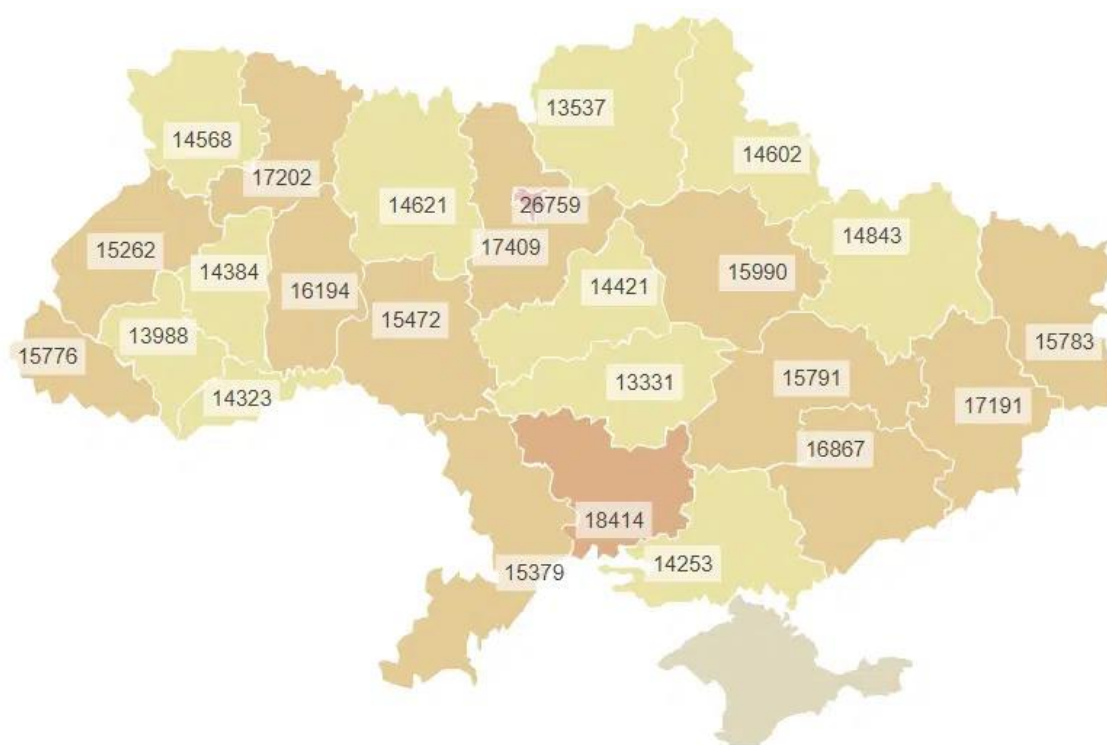


Рис. 3.1.8 Середня заробітна плата в Україні на грудень 2021 року [7]

Серед лідерів за розміром середніх заробітних плат у 2022 році були такі області: Миколаївська – 18414 грн. на місяць; Рівненська – 17 202 грн. на місяць; Донецька – 17191 грн. на місяць; Запорізька – 16887 грн. на місяць.

Отже, області, які є об'єктом нашого дослідження, характеризуються досить високими заробітними платами.

Наслідки військової агресії РФ в Україні послабили потенціал ринку праці: виникли бар'єри для вільного руху факторів виробництва, у т.ч. робочої сили; відбулись втрати виробничих потужностей та інфраструктури; внаслідок вимушеної міграції мають місце негативні тенденції у сфері зайнятості і доходів. Саме тому був проведений порівняльний аналіз ситуації щодо впливу війни на регіональні ринки праці в Україні, а саме порівняння ситуації в динаміці щодо прифронтових регіонів (частково окупованих) – Запорізької, Дніпропетровської, Одеської, Харківської областей, і тих, що знаходяться далеко від лінії зіткнення – Київської та Хмельницької областей та м. Київ. Результати дослідження наведені далі. Основними джерелами інформації для аналіз були офіційні данні Центрив зайнятості досліджених регіонів.

Для того, щоб оцінити вплив початку війни на ситуацію, нами було досліджено стан ринку праці впродовж 2021-2023 рр.

З початком повномасштабної війни у 2022 році активізувались процеси міграції населення в межах країни (між її регіонами) і увагу привернули до себе внутрішньо переміщені особи (ВПО). Але такі особи з'явилися ще у 2014 році. На рис. 3.1.9 наведені дані щодо динаміки чисельності ВПО в Україні впродовж 2014 -2022 років.

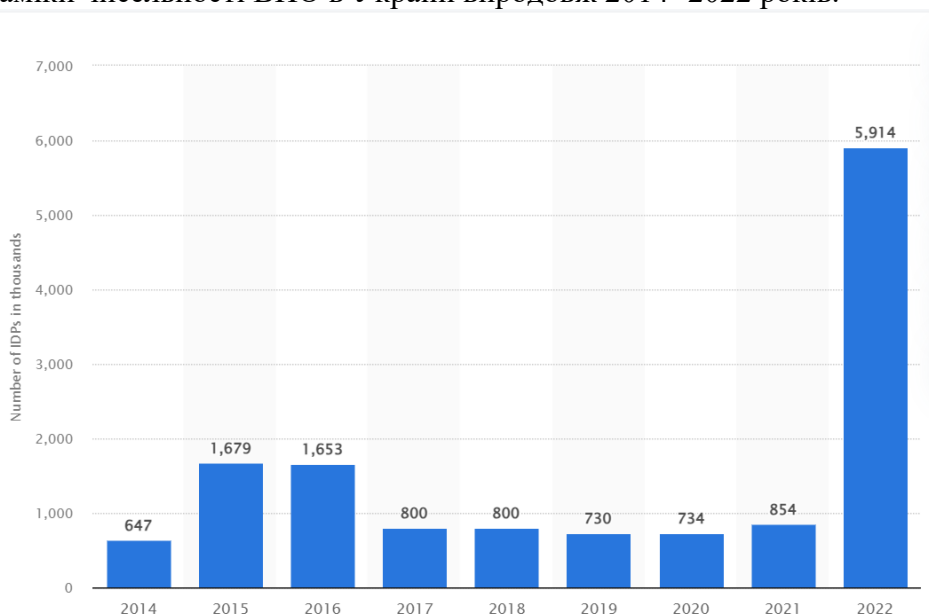


Рис. 3.1.9. Кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні з 2014 року по 2022 рік (млн осіб)

Як бачимо, чисельність ВПО суттєво зросла у 2015-2016 роках, що пов'язано із початком війни у 2014 році, окупацією АР Крим, частини Донецької та Луганської областей. Суттєво зросла чисельність ВПО в перший рік повномасштабної війни (рис. 3.1.10).

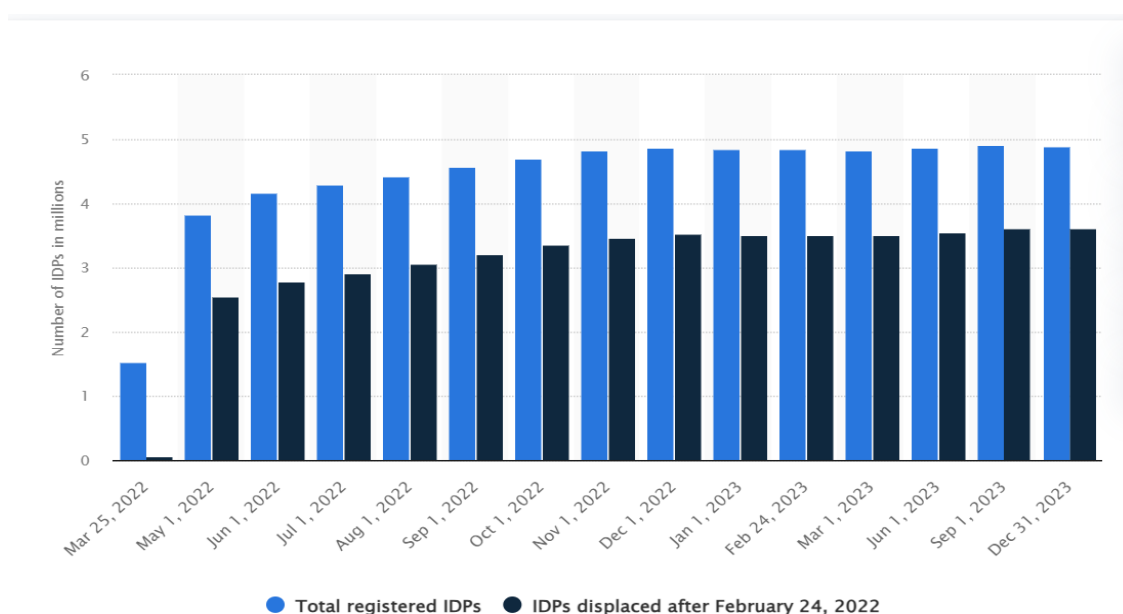


Рис. 3.1.10 Кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні з 25.03.2022 по 31.12.2023 року (млн осіб)

Якщо проаналізувати в регіональному розрізі ситуацію з ВПО (<https://www.chesno.org/post/5625/>) в останній довоєнний рік (станом на травень 2021 року), то найбільша кількість ВПО була у Донецькій області, отже ті, хто переїхав з окупованих територій, більшою мірою залишились в області (на неокупованій її частині). Майже така сама ситуація і з Луганською областю. Як свідчать дані, частина ВПО переїхали у м. Київ. Далі по кількості ВПО йде Харківська область. Переїхали біженці і в сусідні області, а саме: Запорізьку і Дніпропетровську, частина ВПО обрала Одеську область.

Якщо розглядати ситуацію з ВПО через рік після початку війни (2023 рік), то все кардинально змінилось, оскільки потоки ВПО були спрямовані і в Західні регіони України. Цілком зрозуміло, що ці особи вплинули на ситуацію на ринку праці територій, на які перемістились, оскільки 6% – потребували працевлаштування (рис. 3.1.11).

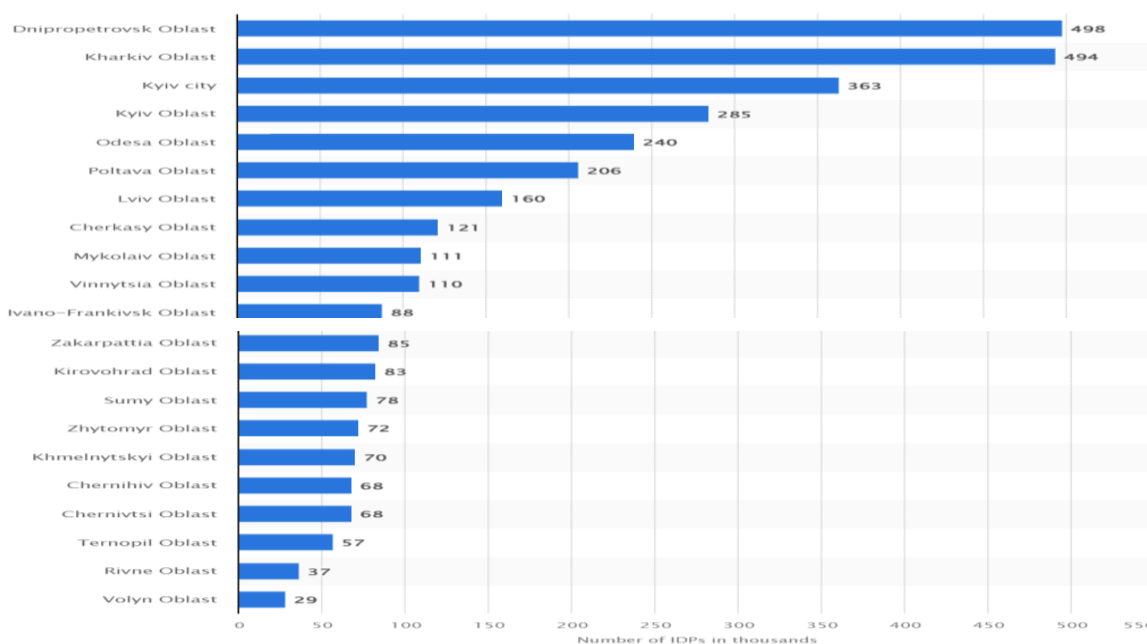


Рис. 3.1.11. Кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні в регіонах з березня 2022 по вересень 2023 року (млн осіб)

Додаткове навантаження на ринок праці Західних регіонів таке переміщення здійснило, але збільшення ВПО були в тих областях, де такі особи з'явилися з 2014 року.

Цікавими є також данні, які наводить у своїх звітах Міжнародна організація з міграції (МОМ), яка з початку війни проводить Загальні опитування населення. У період з 27 листопада по 27 грудня 2023 року Міжнародна організація з міграції (МОМ) провела 15-й раунд Загального опитування населення (GPS), високорепрезентативного оцінювання внутрішнього переміщення в Україні.

Опитування провели п'ятдесят експертів. Вони збирали данні в ході телефонних інтерв'ю з 20 000 випадково відібраними респондентами. Також були проведені повторні інтерв'ю з 1 517 ВПО та 1 541 особою, яка повернулася, і 2 002 мешканцями. Ними була використана методологія телефонного інтерв'ю за допомогою комп'ютера (CATI) і випадкового набору цифр (RDD).

Станом на кінець 2023 року Міжнародна організація з міграції (МОМ) встановила наявність приблизно 3,7 мільйона фактичних внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні. Щодо регіонів, то найбільша кількість ВПО проживала в Дніпропетровській області (474 тис., 13% від загальної кількості фактичних ВПО) та Харківській області (451 тис., 12%). У столиці, м. Київ (364 тис., 10%) та Київська область (326 тис., 9%) кількість була дещо меншою і вони посіли третє та четверте місця в загальному рейтингу за кількістю ВПО.

Міжнародна організація з міграції (МОМ) визначила рейтинги та так звані Топ-5 щодо областей, з яких переміщались ВПО, та областей, в які перемістились ВПО (табл. 3.1.1)

Таблиця 3.1.1

**Топ-5 областей, з яких переміщались та які приймали ВПО
(% від загальної кількості ВПО)**

Область, з якої переміщались	% of total IDPs	Область, яка приймала	% of total IDPs
Харківська	22%	Дніпропетровська	13%
Донецька	22%	Харківська	12%
Запорізька	12%	Місто Київ	10%
Херсонська	12%	Кіхівська	9%
Луганська	8%	Запорізька	6%
Інші області	24%	Інші області	50%

Як бачимо, основні області-лідери щодо кількості, осіб, з них перемістились, знаходились вздовж або поблизу лінії фронту, у т.ч. включали території, які раніше були окуповані рф. Так, найбільшу частку від загальної кількості ВПО (44% або близько 1 612 000 осіб), виїхали із двох областей: Донецької та Харківської. В той же час, Харківська область одночасно була другою за кількістю прийнятих ВПО (451 000 осіб, або 12% від загальної кількості ВПО) і третьою за кількістю осіб, які повернулись (564 000 осіб, або 13% від загальної кількості тих, хто повернувся на свої території).

Лідером серед областей, які прийняли найбільшу кількість ВПО, була Дніпропетровська область (13% від оціночної кількості ВПО). У м.Київ спрямували 10% ВПО, а в Київську область – 9%.

За даними МОМ, виділені п'ять областей, які приймали найбільшу кількість ВПО, були також тими областями, в які повернулась найбільша кількість громадян.

Зазначені дослідження МОМ проводитимуть періодично. Так, з березня 2022 року по січень 2024 року відділ даних та аналітики МОМ в Україні успішно провів вже 17 раундів загального опитування населення. Спочатку опитування проводилося кожні два місяці (R1-R12), потім опитування почали проводити щоквартально (R13 і далі). З червня 2024 року методологію опитування було додатково адаптовано для отримання щоквартальних репрезентативних даних на обласному рівні, що дозволяє проводити більш локалізований

аналіз. Отже означені дані і в подальшому можуть бути корисними при проведенні наукових досліджень ситуації щодо ВПО в Україні.

За офіційними даними Державної служби зайнятості України, зусиллями регіональних служб зайнятості було працевлаштовано у середньому 28% ВПО. Рівень працевлаштування у більшості аналізованих далі областях був нижчим за середній по Україні: Київська область – 27%, м. Київ – 23%, Запорізька область – 26%, Хмельницька область – 23%. Більшим він був тільки у Одеській області – 30% та Дніпропетровській області – 33%.

Важливим фактором, на який звертає увагу той, хто шукає роботу, є рівень оплати праці. Щодо рівня заробітних плат у 2021 році, то Київська область, місто Київ та неокупована частина Донецької області характеризувались найвищим рівнем. Високий рівень зарплати був також у Дніпропетровській та Запорізькій областях. Далій йшли Одеська, Харківська та Хмельницька області.

За даними за Пенсійного фонду України (ПФУ), середня зарплата в Україні впродовж 2021-2023 років становила: 12 993 грн (2021 рік); 13 376 грн (2022 р.); 13 423 грн (2023 р.) (index.minfin.com.ua).

У Києві на кінець 2021 року заробляли у середньому 26 759 гривень. В області – 17409 гривень.

Досить високі середні зарплати були у таких областях: Донецька – 15480 гривень на місяць; Запорізька – 14 510 гривень на місяць.

За даними на січень 2022 року найвища середня зарплата була у Києві, вона становила 21 347 гривень на місяць. У мешканців області середній зарбіток був нижчим – близько 15 152 гривень.

Серед лідерів за розміром середніх зарплат у 2022 році були такі області: Миколаївська – 18414 гривні на місяць; Рівненська – 17 202 гривні на місяць; Донецька – 17191 гривня на місяць; Запорізька – 16887 гривень на місяць.

За даними Пенсійного фонду у березні 2023 року середня зарплата в Україні становила 13 423,28 грн, у листопаді 2023 року - 14 518,38 грн. В Інфляційному звіті за квітень згідно з прогнозом НБУ у 2023 році середня номінальна зарплата зросте на 21,9% (https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q2.pdf?v=4), а у 2024 році на 19,2%. За підсумками року доходи населення за оцінками НБУ в номінальному вимірі збільшаться майже на 18%, а в реальному (з вирахуванням інфляції) – на близько 4% (<https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiya-zalishitsya-pomirnoyu-a-ekonomika-i-dali-vidnovlyuvatimetsya--inflyatsiyniy-zvit-nbu>)

Сайти з пошуку роботи також намагаються проводити аналітичні дослідження ситуації щодо ринку праці. Так, одним з лідерів сайтів з пошуку роботи Work.ua було проведено дослідження стану заробітних плат в Україні впродовж 2023 року, на основі даних щодо зарплат, пропонувананих роботодавцями у вакансіях на Work.ua з II кварталу 2022 року до II кварталу 2023 року з метою оцінити темпи зміни зарплат і порівняти показники оплати праці у 2022 та 2023 роках. За їх даними, медіани зарплат у географічному розрізі показали, що найбільше зростання відбулось у містах на заході (до +23%) та в центрі країни (до +17%). Отже роботодавці свідомо намагались «підтягнути» зарплати на заході до рівня півдня і сходу, де оплата праці була дещо вище, ніж в цілому по Україні.

Середня зарплата зростала в північних регіонах України: Суми (+9%), Житомир (+17%); на півдні: Одеса (+7%) та центральному сході: Дніпро (+14%).

За даними сайта, найстабільніше зростання зарплат з прифронтових регіонів спостерігається у Дніпропетровській області. Щодо Запоріжжя та Харкова, то зростання відбувалось, але не таке стабільне. У центральних регіонах України ситуація залишалась практично незмінною. Зарплати на півночі України майже для всіх категорій показували зростання рік до року. Щодо півдня України (м.Миколаїв та м.Одеса), то рівень зарплат

дещо стабілізувався у поступово почав зростати, але внаслідок обстрілів, відключень світла тенденція не була стабільною.

У містах на заході України, куди після повномасштабного вторгнення релокувалися багато бізнесів та переїхали працівники, тенденція на зростання зарплат була найбільш стійкою.

Проведений аналіз ситуації щодо ВПО в регіональному аспекті підтвердив раніше зроблені висновки щодо ситуації з працевлаштуванням випускників у 2022 році.

Ще одним фактором, який вплинува на регіональні особливості щодо на середнього рівня працевлаштування, є переміщення закладів вищої та фахової передвищої освіти через повномасштабне вторгнення.

З метою створення безпечного освітнього середовища для учасників освітнього процесу з Донецької, Луганської, Херсонської, окремих громад Запорізької та Харківської областей станом на 1 липня 2022 р. було переміщено 29 ЗВО державної, комунальної й приватної форм власності та 64 відокремлених структурних підрозділи (ВСП), а також 40 ЗФПВО (з урахуванням переміщення з 2014 р.). Зокрема, сім із дев'яти університетів, переміщених у 2014 р., знову були вимушені переїздити до безпечніших територій.

Переміщені ЗВО Донецької області:

Донецький національний технічний університет (ДонНТУ) – Покровськ (2014; з 2022 року - Луцьк).

Донбаська національна академія будівництва і архітектури (ДонНАБА) – Краматорськ, 2014 (з 2022 року – Івано-Франківськ).

Донецький юридичний інститут МВС України (ДЮІ) – Маріуполь, Кривий Ріг, 2014 (з 2022 року - Кропивницький, Кривий Ріг).

Горлівський інститут іноземних мов ДЗВО «Донбаський державний педагогічний університет» (ГІМ ДЗВО «ДДПУ») – Бахмут, 2014 (з 2022 - Дніпро).

Маріупольський державний університет (МДУ) – Київ (2022).

Донбаський державний педагогічний університет - Дніпро (2022).

Приазовський державний технічний університет - Дніпро (2022).

Донбаська державна машинобудівна академія - Тернопіль (2022).

Переміщені ЗВО Луганської області:

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (ЛНУ ім. Т. Шевченка) – Старобільськ, 2014 (з 2022 року - Полтава).

Луганський національний аграрний університет (ЛНАУ) – Старобільськ. Попередньо, був переміщений до Харкова (2014). З 2022 року - Дніпро.

Луганський державний медичний університет (ЛДМУ) – Рубіжне (2014), з 2022 року – Рівне.

Луганський державний університет внутрішніх справ імені Едуарда Дідоренка (ЛДУВС) – Северодонецьк (2014), попередньо був переміщений до Миколаєва. З 2022 року – Івано-Франківськ.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (СНУ ім. В.Даля) – Северодонецьк, 2014 (з 2022 року - Дніпро, Кам'янець-Подільський, Хмельницький).

Переміщені ЗВО Запорізької області:

Бердянський державний педагогічний університет - Запоріжжя (2022).

Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького - Запоріжжя (2022).

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного - Запоріжжя (2022).

Переміщені ЗВО Херсонської області:

Херсонська державна морська академія - Одеса (2022).

Херсонський державний аграрно-економічний університет - Кропивницький (2022).

Херсонський державний університет - Івано-Франківськ (2022).

Херсонський національний технічний університет - Хмельницький (2022).

Отже, співставлення кількості переміщених в контексті областей з даними щодо працевлаштування випускників (місто Київ, Дніпропетровська область, Черкаська область, Одеська область та Харківська область) свідчить про те, що на ринок праці Дніпропетровської та Одеської областей таке переміщення вплинуло негативно.

Водночас є ті області, яка наприклад Запорізька, яка прийняла велику кількість переміщених ЗВО, тим не менш на середній рівень працевлаштування випускників це не вплинуло. Аналогічна ситуація склалась і в контексті Західних областей України (Івано-Франківська, Хмельницька).

Отже, є всі підстави вважати, що більш впливовим для ринку праці є наявність ВПО, які створюють додаткову конкуренцію як місцевим шукачам роботи (безробітним), так і випускникам ЗВО. Можливо передбачити, що ситуація з працевлаштуванням у 2023 році була дещо кращою, оскільки процес релокації тільки розпочався у 2022 році.

З початку війни і до грудня 2023 року 7 820 українських компаній залишили регіон постійної реєстрації (840 підприємств релоковані в рамках урядової програми): 27 % з них виїхали з Києва, 11 % – з Дніпропетровської області, по 8 % – з Донецької та Одеської, 6 % – з Харківської.

В той же час 22 % від загальної кількості релокованих підприємств перемістилися до Києва, по 10 % компаній – до Харківської та Одеської областей. Частина підприємств релокувалась до інших регіонів або районів Запорізької області (з окупованої її частини).

Значна частина релокованих підприємств розмістилась у західних регіонах, що збільшило там імовірність працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб і місцевих фахівців.

Масштабна вимушена міграція працездатного населення за межі країни, мобілізація до лав ЗСУ, поглиблення освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці та нерівномірне його відновлення як у географічному, так і галузевому вимірі спричинили нестачу кваліфікованих кандидатів на працевлаштування на регіональних ринках праці.

Ще однією вагомою причиною зниження рівня працевлаштування може бути кваліфікаційних розрив.

В контексті областей, які привернули найбільшу увагу – Дніпропетровська і Одеська, зазначимо наступне.

Як до війни, так і з її початком у Дніпропетровській області найбільш популярними у групі керівників – менеджерів були професії: менеджер (управитель) зі збуту; головний бухгалтер та менеджер (управитель). Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував щодо професій: менеджер (управитель) із збуту; директор (начальник, інший керівник) підприємства; головний бухгалтер; менеджер (управитель); заступник директора; керуючий магазином; начальник відділу; менеджер (управитель) з постачання, то з початком війни – менеджер (управитель) із збуту; головний бухгалтер; менеджер (управитель); майстер; завідувач господарства; заступник директора; керуючий магазином. Тобто перелік практично не змінився.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель заклада загальної середньої освіти; економіст; інженер; інженер з охорони праці; фармацевт; юристконсульт; юрист; інспектор. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував для професій: вчитель закладу загальної середньої освіти; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); економіст; інженер; інженер з охорони праці, то з початком війни – вчитель закладу загальної середньої освіти; економіст; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); інженер; інженер з охорони праці; юристконсульт; фармацевт; юрист. Тобто знов таки кардинальних змін – не відбулось.

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), майстер виробничого навчання, інспектор з кадрів, інспектор, вихователь, мерчадайзер. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік),

можна стверджувати що він існував для професій: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь, то з початком війни – перелік практично не змінився.

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розрива по певним професіям в кожній з проаналізованих груп. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Крім того, причина невідповідності може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їх умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

Як до війни, так і з її початком у Одеській області найбільш популярними у групі керівників – головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач відділу. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував щодо професій: менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), завідувач складом, то з початком війни – він практично не змінився.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував для професій: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, інженер, у 2023 році до цього переліку додалися такі професії: вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти, вихователь закладу дошкільної освіти.

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував для професій: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь, то з початком війни – перелік практично не змінився.

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розрива по певним професіям в кожній з проаналізованих груп. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Крім того, причина невідповідності може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їх умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

Через війну ринок праці перебудовується, тож при виборі освіти необхідно перш за все відштовхуватись від запитів роботодавців.

Більшість аналітиків вважають, що найбільш затребуваними спеціальностей в Україні найближчим часом будуть такі.

1. Воєнні

Держава як сьогодні, так і на етапі повоєнного відновлення потребує кваліфікованих спеціалістів у військовій справі. Цей попит збережеться і після війни, адже мова не лише про професії, які потрібні на лінії фронту. Вища освіта в галузі знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» дає змогу працювати, наприклад, фахівцем з озброєння, розвідником, воєнним логістом, прикордонником, сапером, оператором дронів тощо.

Рівень працевлаштування по групі «Цивільний захист та пожежна безпека, правоохоронна діяльність» і у перший рік війни був високим, він становив 78,33%.

2. Медичні

Без медиків, які рятують наші життя та здоров'я, суспільству не обійтися в будь-які часи. Сьогодні особливий попит спостерігаємо на хірургів, реабілітологів, реаніматологів, протезистів. Міністерство охорони здоров'я запровадило професію протезиста-ортезиста,

оскільки запит на цих фахівців через війну значно виріс. Відповідні фахівці будуть потрібні і після війни в неменшій кількості.

Рівень працевлаштування по групі «Медицина (лікувальна справа), стоматологія та педіатрія» і у перший рік війни був високим, він становив 89,92%; «Охорона здоров'я (крім медицини (лікувальної справи), стоматології та педіатрії)» - 67,37%

3. Інформаційні технології

Без інформаційних технологій вже не уявити нашого повсякденного життя та й майбутнього. Зараз ІТ-фахівці допомагають у зборі та аналізі даних, забезпечують кібербезпеку, розробляють нові технології як для військових, так і цивільних потреб. Це стосується спеціальності 122 «Комп'ютерні науки».

Щодо показників 2022 року щодо працевлаштування, то вони низькі – на рівні 19,17%, але причина полягає в тому, що фахівці цієї галузі не є активними у офіційному працевлаштуванні, отже відсотки не відзеркалюють реальну ситуацію щодо потреби у цих фахівцях.

4. Будівельні

Для початку відбудови інфраструктури та зруйнованих будівель мають з'явитися відповідні креслення та архітектурні проєкти. Саме тому матимуть особливий попит професії інженер, архітектор, кошторисник, геодезист, менеджер з оцінки нерухомості тощо.

Рівень працевлаштування по групі «Будівництво та технології (крім архітектури)» у 2022 році становив 44,61%.

5. Аграрні

Аграрні спеціальності важливі для України зараз та після війни, тому що сільське господарство – це основа економіки країни. Після навчання буде можливість працювати агрономом, інспектором охорони довкілля, технологом, лаборантом, техніком-механіком або облаштувати власне фермерське або тепличне господарство.

Рівень працевлаштування по групі «Сільське господарство та ветеринарія» у 2022 році становив 47,91%.

6. Енергетичні

У повоєнній відбудові енергетики, техніки з обслуговування електромереж, а також експерти з відновлювальних джерел енергії будуть також доволі затребуваними. Уже сьогодні значно зростає запит на проєктувальників та монтажників сонячних електростанцій, енергетиків-екологів.

Рівень працевлаштування по групі «Інженерія (крім суднобудування)» становив 47,86%.

7. Транспортні

Війна вже змусила налагоджувати нові транспортні шляхи. Та після її завершення перевезень стане значно більше – для відбудови буде потреба у транспортній логістиці нового рівня, набиратиме обертів торгівля в межах країни, відновиться й авіасполучення. Отже, однозначно буде попит на логістів, митних брокерів, пілотів, авіатехніків тощо.

Рівень працевлаштування по групі «Транспорт (крім морського та внутрішнього водного)» у 2022 році становив 47,20%.

8. Психологічні

Через війну кількість людей, які потребують психологічної допомоги, стрімко зростає. Саме психологи допомагають долати стрес, розібратися в почуттях та емоціях, зменшити тривожність. У післявоєнну добу особливо потребуватимуть психологічної підтримки наші військові та ветерани, тож професія психолога однозначно буде затребуваною.

9. Соціальні

Також повоєнна відбудова потребуватиме більше фахівців галузі знань 23 «Соціальна робота», адже багато кому, зокрема ветеранам, самотнім літнім людям, дітям-сиротам, потрібна буде допомога в налагодженні життя. Уже зараз в Україні працює багато міжнародних фондів, які наймають спеціалістів із соціальною освітою на посади

координаторів проєктів, консультантів із соціальної адаптації. Попит на цих фахівців завжди буде й в державних установах.

Рівень працевлаштування по групі «Соціальна робота та соціальне забезпечення» у 2022 році становив 43,89%.

3.2 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Дніпропетровській області: професії і кваліфікації

У Дніпропетровській області як до війни, так і з її початком найбільш популярними у групі керівників-менеджерів були професії: менеджер (управитель) зі збуту; головний бухгалтер та менеджер (управитель). **Кваліфікаційного розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** менеджер (управитель) із збуту; директор (начальник, інший керівник) підприємства; головний бухгалтер; менеджер (управитель); заступник директора; керуючий магазином; начальник відділу; менеджер (управитель) з постачання, то з початком війни – менеджер (управитель) із збуту; головний бухгалтер; менеджер (управитель); майстер; завідувач господарства; заступник директора; керуючий магазином. Із початком війни перелік практично не змінився.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель закладу загальної середньої освіти; економіст; інженер; інженер з охорони праці; фармацевт; юристконсульт; юрист; інспектор. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** вчитель закладу загальної середньої освіти; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); економіст; інженер; інженер з охорони праці, то з початком війни – вчитель закладу загальної середньої освіти; економіст; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); інженер; інженер з охорони праці; юристконсульт; фармацевт; юрист. Із початком війни знов кардинальних змін не відбулось.

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), майстер виробничого навчання, інспектор з кадрів, інспектор, вихователь, мерчадайзер. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. Із початком війни перелік практично не змінився (табл. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1

Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці Дніпропетровської області

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Керівники, менеджери	Менеджер (управитель) зі збуту Директор (начальник) підприємства Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Заступник директора Керуючий магазином Начальник відділу Менеджер, заступник начальника відділу Директор фірми	Менеджер (управитель) зі збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Майстер Завідувач господарством Керуючий магазином Начальник відділу Менеджер (управитель) з постачання Заступник директора Завідувач складу	Менеджер (управитель) зі збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Майстер Завідувач господарством Заступник директора Начальник відділу Майстер дільниці Менеджер (управитель) з персоналу Головний інженер Завідувач складу Менеджер (управитель) з логістики

<p>Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)</p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Заступник директора</u> Майстер <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Начальник відділу Керуючий магазином Завідувач господарства Керівник гуртка Менеджер (управитель) з персоналу Заступник начальника відділу Менеджер (управитель) Завідувач складу Завідувач виробництва</p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Директор (начальник, інший керівник) підприємства <u>Головний бухгалтер</u> Начальник відділу <u>Керуючий магазином</u> Заступник директора <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Завідувач складу Заступник начальника відділу Менеджер (управитель) із надання кредитів <u>Майстер</u> Директор (керівник) малої торговельної фірми Менеджер (управитель) з персоналу Завідувач виробництва</p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Керуючий магазином</u> Начальник відділу Директор (начальник, інший керівник) підприємства Менеджер (управитель) із надання кредитів <u>Заступник директора</u> <u>Майстер</u> Завідувач господарства Завідувач складу Заступник начальника відділу Менеджер (управитель) з постачання Менеджер (управитель) з персоналу Начальник відділення</p>
<p>Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)</p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u> Директор (начальник, інший керівник) підприємства <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Заступник директора</u> Керуючий магазином Начальник відділу <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Заступник начальника відділу Директор (керівник) малої торговельної фірми Майстер Завідувач складу Завідувач господарства Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі Менеджер (управитель) з персоналу</p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Майстер</u> Завідувач господарства <u>Керуючий магазином</u> Начальник відділу <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Заступник директора Завідувач складу <u>Менеджер (управитель)</u> Керівник гуртка Менеджер (управитель) з персоналу Заступник начальника відділу Майстер дільниці</p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Майстер</u> <u>Завідувач господарства</u> <u>Заступник директора</u> <u>Керуючий магазином</u> Менеджер (управитель) з постачання Керівник гуртка Начальник відділу Майстер дільниці Менеджер (управитель) з персоналу Головний інженер Завідувач складу Менеджер (управитель) з логістики</p>
<p>Професіонали</p>	<p>Спеціаліст державної служби Економіст Інженер Вчитель заклади загальної середньої освіти Юристконсульт Юрист Спеціаліст з охорони праці Інспектор Інженер-конструктор Вихователь дошкільного заклади</p>	<p>Вчитель заклади загальної середньої освіти Економіст Спеціаліст державної служби Інженер Юристконсульт Фармацевт Юрист Інспектор Викладач заклади професійної (професійно-технічної) освіти Інженер-технолог</p>	<p>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Вчитель заклади загальної середньої освіти Економіст Інженер Інженер з охорони праці Фармацевт Юристконсульт Юрист Інспектор Практичний психолог</p>

		Фахівець з публічних закупівель Лікар загальної практики	
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Юрисконсульт Юрист <u>Інженер з охорони праці</u> Інспектор Інженер-конструктор Вихователь дошкільного навчального закладу Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) Інженер-технолог Економіст з фінансової роботи Прокурор Бібліотекар	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Вихователь закладу дошкільної освіти <u>Юрисконсульт</u> <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Юрист</u> Інспектор Інженер-конструктор <u>Фармацевт</u> Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) Інженер-технолог Економіст з фінансової роботи Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Вихователь закладу дошкільної освіти <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Юрисконсульт</u> Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти <u>Юрист</u> <u>Фармацевт</u> Бібліотекар Інспектор Консультант Інженер-технолог Інженер з проектно-кошторисної роботи
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Інженер з охорони праці</u> Вихователь дошкільного навчального закладу Юрисконсульт Лікар загальної практики-сімейний Лікар Інспектор Практичний психолог Провізор Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти Інженер-конструктор Юрист Інженер-технолог	<u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Інженер</u> <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Юрисконсульт</u> <u>Фармацевт</u> <u>Юрист</u> Інспектор Викладач закладу професійної (професійно-технічної) освіти Фахівець з публічних закупівель Інженер-технолог Лікар загальної практики-сімейний Лікар Інженер-конструктор Бібліотекар	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Фармацевт</u> Інспектор Юрисконсульт <u>Юрист</u> Практичний психолог Бібліотекар Викладач закладу професійної (професійно-технічної) освіти Вихователь закладу дошкільної освіти Психолог Інженер-конструктор
Фахівці	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Вихователь Представник торговий <u>Інспектор з кадрів</u>	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Майстер виробничого навчання <u>Інспектор з кадрів</u>	Бухгалтер Фахівець Майстер виробничого навчання Асистент вчителя Диспетчер <u>Інспектор з кадрів</u>

	Механік Диспетчер	Інспектор Вихователь Мерчадайзер	Інспектор Вихователь Мерчадайзер Технік Механік
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Вихователь Представник торговельний Інспектор з кадрів Механік Диспетчер Мерчендайзер Товарознавець Технік Інспектор кредитний Експедитор Сестра медична (брат медичний) стаціонару Агент торговельний	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Вихователь Представник торговельний Інспектор з кадрів Мерчендайзер Диспетчер Товарознавець Механік Інспектор кредитний Технік Агент торговельний Сестра медична (брат медичний) стаціонару Експедитор	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Вихователь Інспектор з кадрів Диспетчер Технік Мерчендайзер Представник торговельний Асистент вчителя Товарознавець Інспектор кредитний Технік-технолог Технік-лаборант Механік
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Вихователь Асистент вчителя Фармацевт Майстер виробничого навчання Представник торговельний Інспектор з кадрів Диспетчер Мерчендайзер Механік Електрик дільниці Диспетчер автомобільного транспорту Товарознавець	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Майстер виробничого навчання Інспектор з кадрів Диспетчер Вихователь Мерчендайзер Асистент вчителя Механік Технік Представник торговельний Електрик дільниці Експедитор Товарознавець	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Майстер виробничого навчання Асистент вчителя Диспетчер Інспектор з кадрів Вихователь Мерчендайзер Технік Механік Товарознавець Представник торговельний Лаборант (хімічні та фізичні дослідження) Секретар судового засідання

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розриву за певними професіями в кожній із проаналізованих груп. **Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.**

Показники кваліфікаційних розривів у Дніпропетровській області для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.2.2

Таблиця 3.2.2

Показники кваліфікаційних розривів у Дніпропетровській області

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-232	-129	-27
менеджер (управитель)	-126	-83	-26

головний бухгалтер	-171	-53	-19
заступник директора	-131	-36	-13
менеджер (управитель) з постачання	-82	-30	-10
начальник відділу	-127	-48	-20
керуючий магазином	-88	-61	-19
Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	-29	-20	-9
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-340	-104	-43
Економіст	-180	-105	-30
Фармацевт	-11	-13	17
Інженер	-107	-54	-14
інженер з охорони праці	-27	-18	3
Юрисконсульт	-56	-20	-2
Юрист	-41	-16	2
Фахівці			
Бухгалтер	-469	-282	-77
Фахівець	-329	-160	-99
сестра медична (брат медичний)	-73	-113	-5
Вихователь	-65	-59	-23

Причина кваліфікаційного розриву може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їх умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також залишається практично незмінний, дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

3.3 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Запорізькій області: професії і кваліфікації

Як до війни, так і з її початком у **Запорізькій області** найбільш популярними у групі керівників були професії: головний бухгалтер, майстер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач господарством. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), майстер, завідувач господарством, заступник директора. Із початком війни кваліфікаційний розрив практично не змінився.

Щодо професіоналів, то **найбільш популярними були професії:** спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); учитель закладу загальної середньої освіти,

економіст; інженер. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** вчитель закладу загальної середньої освіти; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); економіст; інженер; інженер з охорони праці, юристконсульт. Із початком війни кардинальних змін не відбулось.

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. Із початком війни перелік практично не змінився (табл. 3.3.1).

Таблиця 3.3.1

Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці Запорізької області

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Керівники, менеджери	Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Майстер Менеджер зі збуту Начальник відділу Головний економіст Завідувач господарством	Менеджер (управитель) зі збуту Головний бухгалтер Військовий Менеджер (управитель) Майстер дільниці Начальник відділу Заступник директора Завідувач господарством	Головний бухгалтер Майстер Менеджер (управитель) зі збуту Менеджер (управитель) Директор (начальник) підприємства Завідувач господарством Майстер
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Менеджер (управитель) зі збуту</u> Військовослужбовець Директор (начальник) підприємства <u>Головний бухгалтер</u> <u>Заступник директора</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Директор фірми Менеджер (управитель) з кредитування Заступник начальника відділу Майстер	<u>Менеджер (управитель) зі збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Керівник магазину Керівник (начальник) підприємства Військовослужбовець Менеджер (управитель) з постачання Начальник відділу Менеджер (управитель) з кредитування Завідувач господарством Майстер	<u>Менеджер (управитель) зі збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Директор (начальник) підприємства Начальник відділення поштового зв'язку <u>Заступник директора</u> Начальник відділу <u>Майстер</u> Заступник начальника відділу <u>Майстер дільниці</u> Головний інженер
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Менеджер (управитель) зі збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Майстер</u> Завідувач господарством <u>Заступник директора</u> Начальник відділу Головний інженер Менеджер (управитель) з персоналу	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель) зі збуту</u> Майстер Майстер дільниці <u>Менеджер (управитель)</u> Завідувач складом Заступник начальника відділу Начальник відділення поштового зв'язку	<u>Головний бухгалтер</u> Майстер Начальник відділу <u>Менеджер (управитель) зі збуту</u> <u>Заступник директора</u> <u>Майстер дільниці</u> Керівник магазину Завідувач господарством <u>Менеджер (управитель)</u>
Професіонали	Інженер з охорони праці Економіст Інженер-технолог Соціальний працівник Інженер-енергетик	Спеціаліст з державної служби (місцевого самоврядування) Інженер Економіст	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Економіст Інженер

	Фармацевт Вихователь Вчитель-реабілітолог	Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер-технолог Інженер з охорони праці	Нормувальник Інженер-технолог
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інженер</u> <u>Юристконсульт</u> <u>Вихователь</u> <u>Інженер-конструктор</u> Інженер-технолог <u>Вчитель початкових класів</u>	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інженер</u> Юристконсульт Фармацевт <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Інженер-технолог</u> Вихователь дошкільного закладу освіти Вчитель початкових класів Фахівець (маркетолог) Бібліотекар	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Вчитель загальноосвітнього закладу</u> Фармацевт <u>Інженер-технолог</u> <u>Інженер-конструктор</u> Вчитель початкових класів Вихователь дошкільного закладу освіти <u>Інспектор з охорони праці</u> <u>Юристконсульт</u> Бібліотекар
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Інженер з охорони праці <u>Вихователь</u> <u>Юристконсульт</u> <u>Вчитель початкових класів</u> Практичний психолог <u>Інженер-конструктор</u>	<u>Інженер</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> Економіст <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Інженер-технолог</u> Фармацевт Інженер-конструктор Юристконсульт Викладач (методист) Вихователь Практичний психолог	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інженер</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер-технолог</u> <u>Інженер-конструктор</u> <u>Юристконсульт</u> <u>Інспектор з охорони праці</u> Практичний психолог
Фахівці	<u>Бухгалтер</u> Медична сестра (медичний брат) <u>Фахівець</u> <u>Вихователь</u> Механік Фахівець з фізичної реабілітації <u>Сестра медична</u> Кошторисник	<u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> Сестра медична <u>Вихователь</u> Технолог Механік Майстер виробничого навчання	<u>Фахівець</u> Інспектор Соціальний працівник
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Фахівець Вихователь Представник торговий Механік Товарознавець Технік Фармацевт	<u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична</u> <u>Фахівець</u> <u>Вихователь</u> <u>Інспектор з кадрів</u> Диспетчер Товарознавець Мерчадайзер <u>Механік</u> Асистент вихователя	<u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Вихователь</u> Інспектор з кадрів Диспетчер Товарознавець Механік Асистент вчителя Мерчадайзер

Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Бухгалтер</u>	<u>Бухгалтер</u>	<u>Бухгалтер</u>
	<u>Сестра медична (брат медичний)</u> Вихователь Фахівець Асистент вчителя Інспектор з кадрів Механік Майстер виробничого навчання	<u>Сестра медична</u> <u>Фахівець</u> <u>Вихователь</u> <u>Інспектор з кадрів</u> Майстер виробничого навчання <u>Механік</u> Технік Асистент вчителя Лаборант (освіта) Сестра медична	<u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Фахівець</u> Інспектор з кадрів <u>Вихователь</u> Майстер виробничого навчання Асистент вчителя Технік Механік

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність **стійкого кваліфікаційного розриву за певними професіями в кожній з проаналізованих груп**. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Показники кваліфікаційних розривів у Запорізькій області для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.3.2.

Таблиця 3.3.2

Показники кваліфікаційних розривів у Запорізькій області

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-101	-120	-44
менеджер (управитель)	-39	-83	-48
головний бухгалтер	-107	-98	-61
заступник директора	-61	-38	-24
менеджер (управитель) з постачання	-28	-26	-10
начальник відділу	-45	-41	-15
керуючий магазином		-73	
Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	-86	-43	-24
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-218	-98	-54
Економіст	-51	-81	-45
Фармацевт	-2	-42	
Інженер	-82	-46	-25
інженер з охорони праці	-19	-22	-10
Юрисконсульт	-34	-30	-21
Юрист	-13	-19	

Фахівці			
Бухгалтер	-294	-353	-196
Фахівець	-52	-71	-52
сестра медична (брат медичний)	-96	-10	-46
Вихователь	-56	-34	-20

Причина кваліфікаційного розриву може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їх умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний, дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

3.4 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці в Одеській області: професії і кваліфікації

Як до війни, так і з її початком в **Одеській області** найбільш популярними у групі керівників є професії: головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач відділу. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував щодо професій: менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), завідувач складом.** Із початком війни кваліфікаційний розрив практично не змінився.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, інженер.** У 2023 році до цього переліку додалися такі професії: вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти, вихователь закладу дошкільної освіти.

Щодо фахівців, то найбільш популярними в Одеській області були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. Із початком війни перелік практично не змінився (табл. 3.4.1).

Таблиця 3.4.1

Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці Одеської області

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Керівники, менеджери	Головний бухгалтер Завідувач складу Директор (начальник, інший керівник) підприємства Менеджер (управитель) Завідувач господарства Головний інженер Начальник відділення	Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Завідувач складу Начальник відділу Завідувач господарства Начальник відділення	Завідувач господарства Головний бухгалтер Менеджер (управитель) із збуту Менеджер (управитель) Завідувач складу

Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</u> <u>Заступник директора</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Заступник начальника відділу</u> Завідувач господарства <u>Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами</u> <u>Головний економіст</u> <u>Менеджер (управитель) з питань регіонального розвитку</u> <u>Менеджер (управитель) з персоналу</u> Керуючий магазином Начальник відділення	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Начальник відділу</u> Заступник начальника відділу Директор (начальник, інший керівник) підприємства Заступник директора <u>Завідувач складу</u> Менеджер (управитель) із надання кредитів Завідувач господарства Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами Керуючий магазином Головний економіст Менеджер (управитель) з персоналу <u>Начальник відділення</u>	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Заступник директора</u> Завідувач господарства Керуючий магазином <u>Заступник начальника відділу</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Начальник відділення</u> Менеджер (управитель) із надання кредитів Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами Менеджер (управитель) з персоналу Директор (начальник, інший керівник) підприємства <u>Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст</u>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Завідувач господарства</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Начальник відділу</u> Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Заступник директора</u> Начальник відділення <u>Заступник начальника відділу</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> Керівник гуртка <u>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</u> Начальник відділення зв'язку Майстер	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Завідувач господарства</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Начальник відділення</u> Заступник директора Керівник гуртка <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> Заступник начальника відділу Майстер Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст Головний інженер <u>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</u> Начальник відділення зв'язку Майстер дільниці	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Завідувач господарства</u> <u>Начальник відділення</u> <u>Завідувач складу</u> Керівник гуртка <u>Заступник директора</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Майстер Майстер дільниці <u>Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст</u> Заступник начальника відділу Начальник відділення зв'язку Головний інженер Головний економіст
Професіонали	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Економіст Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Вчитель закладу загальної середньої освіти
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u>	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u>	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u>

	<p><u>Юрисконсульт</u> Юрист Інженер Агроном <u>Бібліотекар</u> Інспектор Вихователь дошкільного навчального закладу Соціальний працівник Прокурор Фахівець із соціальної роботи Інженер з охорони праці Інженер-землепорядник</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Юрист</u> Вихователь закладу дошкільної освіти <u>Інженер</u> <u>Юрисконсульт</u> Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти Фармацевт Бібліотекар Інспектор Старший оперуповноважений в особливо важливих справах Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Агроном</u></p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> <u>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</u> Інженер <u>Юрист</u> <u>Юрисконсульт</u> Фармацевт Бібліотекар Викладач закладу вищої освіти Фахівець із соціальної допомоги вдома Практичний психолог Інженер з охорони праці Фахівець з питань зайнятості (хедхантер)</p>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти Інженер Агроном Інженер з охорони праці <u>Вихователь дошкільного навчального закладу</u> <u>Бібліотекар</u> Державний виконавець Педагог соціальний <u>Юрисконсульт</u> Практичний психолог Лікар загальної практики-сімейний лікар Фахівець із соціальної роботи Психолог</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Інженер з охорони праці</u> Практичний психолог Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти <u>Юрист</u> Лікар загальної практики-сімейний лікар Психолог Фахівець з публічних закупівель <u>Юрисконсульт</u> Бібліотекар <u>Агроном</u> Педагог соціальний Фахівець з питань зайнятості (хедхантер)</p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</u> <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> Інженер з охорони праці <u>Юрисконсульт</u> <u>Юрист</u> Практичний психолог Фахівець з публічних закупівель Психолог Бібліотекар Лікар загальної практики-сімейний лікар Педагог-організатор Фахівець із соціальної роботи</p>
Фахівці	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Асистент вчителя</p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Вихователь</u></p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Вихователь</u></p>
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Представник торговельний</p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Вихователь</u> <u>Представник торговельний</u></p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Вихователь</u> <u>Інспектор з кадрів</u> Мерчендайзер</p>

	Помічник члена комісії Інспектор прикордонної служби <u>Вихователь</u> Інспектор з кадрів Мерчендайзер <u>Фармацевт</u> Електрик дільниці Механік Технік <u>Диспетчер</u> Експедитор	Інспектор прикордонної служби Мерчендайзер Інспектор з кадрів Помічник члена комісії Експедитор Електрик дільниці Товарознавець <u>Механік</u> Технік <u>Диспетчер</u>	Представник торговельний Помічник члена комісії <u>Диспетчер</u> Технік-лаборант <u>Технік</u> <u>Асистент вчителя</u> Лаборант (освіта) Товарознавець Інспектор прикордонної служби
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Фахівець</u> <u>Вихователь</u> Електрик дільниці Асистент вчителя Інспектор з кадрів Механік <u>Диспетчер</u> <u>Фармацевт</u> Асистент вихователя дошкільного навчального закладу <u>Сестра медична (брат медичний) з дітичного харчування</u> <u>Сестра медична (брат медичний) стаціонару</u> Технік-електрик	<u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Фахівець</u> Асистент вчителя <u>Вихователь</u> Електрик дільниці Інспектор з кадрів <u>Сестра медична (брат медичний) з дітичного харчування</u> <u>Механік</u> <u>Диспетчер</u> Лаборант (медицина) Технік-лаборант Електромеханік <u>Сестра медична (брат медичний) стаціонару</u> Секретар судового засідання Асистент вихователя закладу дошкільної освіти	<u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Асистент вчителя</u> <u>Вихователь</u> <u>Фахівець</u> <u>Інспектор з кадрів</u> Електрик дільниці Асистент вихователя закладу дошкільної освіти <u>Диспетчер</u> Механік <u>Сестра медична (брат медичний) стаціонару</u> Технік-лаборант <u>Технік</u> Логопед <u>Сестра медична (брат медичний) з дітичного харчування</u> Лаборант (медицина)

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розриву за певними професіям у кожній з проаналізованих груп. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Показники кваліфікаційних розривів в Одеській області для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.4.2.

Таблиця 3.4.2

Показники кваліфікаційних розривів в Одеській області

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-37	-46	-10
менеджер (управитель)	-39	-54	-11
головний бухгалтер	-84	-41	-11
заступник директора	-37	-23	-14
менеджер (управитель) з постачання			
начальник відділу	-7	-12	-12

Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	-26	5	-17
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-198	-45	-17
Економіст	-73	-48	
Фармацевт	-12		
Інженер	-19	-17	-4
інженер з охорони праці	-6	-10	2
Юрисконсульт	-19	-7	-5
Юрист		-11	-1
Фахівці			
Бухгалтер	-214	-165	-66
Фахівець	-97	-96	-21
сестра медична (брат медичний)	-56	-60	-5
Вихователь	-21	-32	-21

Причина кваліфікаційних розривів може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їх умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний, дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

3.5 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Харківській області: професії і кваліфікації

У Харківській області як до війни, так і з її початком **найбільш популярними у групі керівників** – головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач відділу.

Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 р.) можна стверджувати, що він існував щодо професій: менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), завідувач складом, завідувач господарством, то з початком війни – **кваліфікаційний розрив практично не змінився.**

Щодо професіоналів, то **найбільш популярними були професії:** спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, інженер. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 р.), можна стверджувати що він існував для професій: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, інженер у 2023 році до цього переліку додалась професія *фармацевта*.

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. **Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 р.), можна стверджувати що він існував для професій:** бухгалтер, фахівець, сестра

медична (брат медичний), вихователь, то з початком війни – перелік практично не змінився (табл. 3.5.1).

Таблиця 3.5.1

**Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці
Харківської області**

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Керівники, менеджери	<p>Менеджер (управитель) із збуту</p> <p>Менеджер (управитель)</p> <p>Головний бухгалтер</p> <p>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</p> <p>Заступник директора</p> <p>Начальник відділу</p> <p>Завідувач господарства</p> <p>Майстер</p> <p>Менеджер (управитель) з постачання</p> <p>Завідувач складу</p> <p>Головний інженер</p> <p>Директор (керівник) малої торговельної фірми</p> <p>Староста</p> <p>Керівник гуртка</p> <p>Заступник начальника відділу</p>	<p>Менеджер (управитель) із збуту</p> <p>Головний бухгалтер</p> <p>Завідувач господарства</p> <p>Начальник відділу</p> <p>Менеджер (управитель)</p> <p>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</p> <p>Майстер</p> <p>Заступник директора</p> <p>Головний інженер</p> <p>Менеджер (управитель) з постачання</p> <p>Завідувач складу</p> <p>Виконавець робіт</p> <p>Головний державний інспектор</p> <p>Заступник начальника відділу</p> <p>Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст</p>	<p>Менеджер (управитель) із збуту</p> <p>Головний бухгалтер</p> <p>Завідувач господарства</p> <p>Менеджер (управитель)</p> <p>Начальник відділу</p> <p>Завідувач складу</p> <p>Майстер</p> <p>Керівник гуртка</p> <p>Начальник відділу поштового зв'язку</p> <p>Менеджер (управитель) з постачання</p> <p>Менеджер (управитель) з персоналу</p> <p>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</p> <p>Заступник директора</p> <p>Заступник начальника відділу</p>
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u></p> <p><u>Менеджер (управитель)</u></p> <p><u>Головний бухгалтер</u></p> <p>Завідувач складу</p> <p>Начальник відділу</p> <p><u>Заступник директора</u></p> <p>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</p> <p><u>Заступник начальника відділу</u></p> <p><u>Завідувач господарства</u></p> <p>Керуючий магазином</p> <p><u>Менеджер (управитель) з постачання</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами</u></p> <p>Командир відділення</p> <p><u>Менеджер (управитель) з персоналу</u></p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u></p> <p><u>Завідувач складу</u></p> <p><u>Менеджер (управитель)</u></p> <p><u>Головний бухгалтер</u></p> <p><u>Начальник відділу</u></p> <p>Заступник директора</p> <p>Завідувач господарства</p> <p>Керуючий магазином</p> <p><u>Менеджер (управитель) з постачання</u></p> <p>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</p> <p><u>Заступник начальника відділу</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі</u></p> <p><u>Майстер</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) з персоналу</u></p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u></p> <p>Завідувач складу</p> <p><u>Менеджер (управитель)</u></p> <p><u>Головний бухгалтер</u></p> <p><u>Начальник відділу</u></p> <p><u>Завідувач господарства</u></p> <p><u>Заступник директора</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) з постачання</u></p> <p><u>Заступник начальника відділу</u></p> <p>Керуючий магазином</p> <p>Директор (начальник, інший керівник) підприємства</p> <p><u>Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами</u></p> <p>Начальник відділення</p> <p>Виконавець робіт</p> <p><u>Начальник відділу поштового зв'язку</u></p>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u></p> <p>Головний бухгалтер</p> <p>Керівник гуртка</p> <p><u>Завідувач господарства</u></p>	<p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u></p> <p><u>Головний бухгалтер</u></p> <p>Завідувач господарства</p> <p>Заступник директора</p>	<p><u>Головний бухгалтер</u></p> <p><u>Менеджер (управитель) із збуту</u></p> <p>Керівник гуртка</p> <p><u>Завідувач господарства</u></p>

	<p>Майстер <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Заступник директора</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Менеджер (управитель) з логістики</u> <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Завідувач складу <u>Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі</u> <u>Заступник начальника відділу</u> Головний інженер Староста</p>	<p><u>Майстер</u> Керівник гуртка <u>Менеджер (управитель)</u> Головний інженер <u>Заступник начальника відділу</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> <u>Менеджер (управитель) з логістики</u> Майстер дільниці <u>Начальник відділу</u> <u>Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі</u></p>	<p><u>Заступник директора</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Майстер <u>Начальник відділу</u> Завідувач складу <u>Начальник відділу поштового зв'язку</u> Головний інженер Майстер дільниці <u>Заступник начальника відділу</u> <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти</p>
Професіонали	<p>Вчитель закладу середньої освіти Провізор Спеціаліст державної служби Інженер Економіст Інженер з охорони праці Практичний психолог Фахівець з публічних закупівель</p>	<p>Фармацевт Вчитель закладу середньої освіти Інженер-технолог Спеціаліст державної служби Економіст Інженер з охорони праці Практичний психолог Інспектор (пенітенціарної служби)</p>	<p>Спеціаліст державної служби Інженер з охорони праці Фахівець з публічних закупівель Фармацевт Юрист Економіст Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер</p>
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інспектор</u> Юрист Юрисконсульт Інженер-технолог Викладач закладу вищої освіти Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) Соціальний працівник <u>Агроном</u> Інженер-конструктор Інженер з охорони праці Методист</p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інженер</u> <u>Юрисконсульт</u> Інспектор Інженер-технолог Фармацевт Викладач закладу вищої освіти <u>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</u> Соціальний працівник <u>Інженер-конструктор</u> Юрист Вихователь закладу дошкільної освіти Інженер з охорони праці</p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Вихователь закладу дошкільної освіти <u>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</u> Соціальний працівник <u>Бібліотекар</u> Інспектор Фахівець з питань зайнятості (хедхантер) Інженер-технолог Інженер з охорони праці Юрист <u>Юрисконсульт</u> <u>Фармацевт</u></p>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<p>Вчитель закладу загальної середньої освіти Провізор <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Інженер</u> <u>Економіст</u> Інженер з охорони праці Практичний психолог</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Фармацевт <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Інженер з охорони праці</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Фармацевт</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Інженер з охорони праці</p>

	<p>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти Фармацевт Фахівець з публічних закупівель Інженер-конструктор Керівник музичний <u>Агроном</u> <u>Інспектор</u> (пенітенціарна система) Бібліотекар</p>	<p>Практичний психолог Інженер-технолог Інспектор (пенітенціарна система) <u>Юрисконсульт</u> <u>Інженер-конструктор</u> <u>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</u> Агроном Фахівець з публічних закупівель Юрист</p>	<p><u>Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</u> Фахівець з публічних закупівель <u>Юрисконсульт</u> Викладач закладу фахової передвищої освіти <u>Бібліотекар</u> Інспектор (пенітенціарна система) Практичний психолог Соціальний працівник Інженер-технолог</p>
Фахівці	<p>Бухгалтер Сестра медична Вихователь Фахівець Асистент вчителя Майстер виробничого навчання Асистент фармацевта</p>	<p>Бухгалтер Технолог Сестра медична Майстер виробничого навчання Інспектор з кадрів Фахівець Механік Вихователь</p>	<p>Бухгалтер Сестра медична Фахівець Вихователь Інспектор з кадрів Майстер виробничого навчання</p>
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<p>Бухгалтер <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Помічник члена комісії Представник торговельний Вихователь Диспетчер <u>Інспектор з кадрів</u> <u>Експедитор</u> Агент торговельний <u>Механік</u> Лаборант (освіта) <u>Фармацевт</u> Мерчендайзер Товарознавець</p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Представник торговельний <u>Вихователь</u> Мерчендайзер Інспектор з кадрів <u>Експедитор</u> Диспетчер <u>Механік</u> Асистент вчителя Лаборант (освіта) Товарознавець Помічник члена комісії Агент торговельний</p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фахівець</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Вихователь</u> Помічник члена комісії <u>Інспектор з кадрів</u> <u>Диспетчер</u> Представник торговельний Асистент вчителя Мерчендайзер <u>Лаборант (освіта)</u> Технік-лаборант Товарознавець Експедитор <u>Сестра медична (брат медичний) стаціонару</u></p>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Фармацевт</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Вихователь Фахівець Асистент вчителя Майстер виробничого навчання Асистент фармацевта <u>Інспектор з кадрів</u> <u>Механік</u> Електромеханік Диспетчер <u>Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування</u> Електрик дільниці <u>Експедитор</u></p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> Асистент фармацевта <u>Фахівець</u> Асистент вчителя <u>Вихователь</u> Майстер виробничого навчання <u>Інспектор з кадрів</u> Електромеханік <u>Механік</u> Електрик дільниці Технік-лаборант Технік <u>Експедитор</u> <u>Сестра медична (брат медичний) стаціонару</u></p>	<p><u>Бухгалтер</u> <u>Сестра медична (брат медичний)</u> <u>Фахівець</u> Асистент вчителя Асистент фармацевта <u>Інспектор з кадрів</u> <u>Вихователь</u> <u>Сестра медична (брат медичний) стаціонару</u> <u>Диспетчер</u> <u>Лаборант (освіта)</u> Електромеханік Лаборант (хімічні та фізичні дослідження) Механік Майстер виробничого навчання Секретар судового засідання</p>

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розриву по певним професіям в кожній з проаналізованих груп. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Показники кваліфікаційних розривів у Харківській області для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.5.2

Таблиця 3.5.2

Показники кваліфікаційних розривів у Харківській області

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-201	-151	-43
менеджер (управитель)	-101	-57	-39
головний бухгалтер	-133	-52	-18
заступник директора	-88	-37	-14
менеджер (управитель) з постачання	-32	-35	-12
начальник відділу	-115	-49	-13
Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	-40	-91	-37
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-368	-114	-22
Економіст	-80	-90	-27
Фармацевт	62	-19	1
Інженер	-69	-48	-16
інженер з охорони праці	-13	-16	-3
Юрисконсульт		-22	0
Юрист		-19	
Фахівці			
Бухгалтер	-300	-282	-64
Фахівець	-180	-112	-40
сестра медична (брат медичний)	-51	-98	-29
Вихователь	-28	-35	-14

Причина кваліфікаційних розривів у Харківській області може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їм умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась

і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний, дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив у контексті цих професій.

3.6 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Хмельницькій області: професії і кваліфікації

Ситуація на ринку праці у Хмельницькій області **відрізняється від інших розглянутих областей.**

Як до війни, так і з її початком у Хмельницькій області найбільш популярними у групі керівників: головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач відділу. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** менеджер (управитель) із збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), начальник відділу, завідувач складу, заступник начальника відділу, заступник директора, майстер, керівник гуртка. Із початком війни – залишились довоєнні професії: головний бухгалтер, менеджер (управитель) із збуту, завідувач складу, менеджер (управитель). У 2022-2023 рр. з'явився попит на професію начальник відділу поштового зв'язку, з одночасним наявним певної кількості безробітних.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, інженер. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, інженер. У 2022-2023 рр. році до цього переліку додалась професія фармацевт.

Крім того, на ринку праці області саме у 2022-2023 рр. **виникло безробіття в контексті таких професій,** як: вихователь закладу дошкільної освіти, вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти. З урахуванням того, що до війни його не існувало, є підстави вважати, що його створили внутрішньо переміщені особи (нові заклади – не відкривались, а переїхали саме ці фахівці).

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь, інспектор з кадрів. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь, то з початком війни – перелік практично не змінився. Виключенням є інспектор з кадрів, вакансії за цією професією були наявними у 2021-2022 рр., у 2023 році – залишились безробітні, а вакансії – відсутні. Причина скоріш за все полягає в тому, що серед внутрішньо переміщених осіб була суттєва кількість саме цих фахівців, отже, вакансії були заповнені, але бажаючи знати таку роботу – залишились (табл. 3.6.1).

Таблиця 3.6.1

Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці Хмельницької області

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
------------------	----------	----------	----------

Керівники, менеджери	Менеджер зі збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Начальник відділу Завідувач складом Заступник начальника	Менеджер (управитель) Головний бухгалтер Майстер Завідувач складом Керівник гуртка Заступник директора Начальник відділення поштового зв'язку	Завідувач складу Менеджер (управитель) Головний бухгалтер Керівник гуртка Начальник відділу поштового зв'язку Завідувач господарства Директор (начальник, інший керівник) підприємства Майстер Заступник директора Майстер цеху Головний державний інспектор Головний інженер
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Керівник гуртка</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Заступник директора</u> <u>Завідувач складу</u> Староста <u>Майстер</u> Директор (начальник, інший керівник) підприємства Начальник відділу Завідувач господарства Виконавець робіт Головний інженер Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст Менеджер (управитель) з постачання	Військовослужбовець <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Начальник відділу поштового зв'язку</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Заступник директора</u> <u>Начальник відділу</u> Менеджер (управитель) із надання кредитів Директор (начальник, інший керівник) підприємства Керуючий магазином Заступник начальника відділу Завідувач клубу <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> Командир відділення	<u>Начальник відділу поштового зв'язку</u> Командир відділення <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Головний бухгалтер</u> Менеджер (управитель) із надання кредитів Начальник відділення Заступник директора Начальник відділення зв'язку Керуючий магазином Командир взводу Начальник відділу Заступник начальника відділу Керівник гуртка
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Заступник начальника відділу</u> <u>Керівник гуртка</u> <u>Заступник директора</u> <u>Майстер</u> Завідувач господарства Начальник відділу поштового зв'язку Староста Виконавець робіт Менеджер (управитель) з постачання Головний інженер	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Майстер <u>Завідувач складу</u> Керівник гуртка <u>Менеджер (управитель) з постачання</u> <u>Начальник відділу поштового зв'язку</u> Завідувач господарства <u>Заступник директора</u> Головний інженер Майстер цеху <u>Начальник відділу</u> Начальник відділення Начальник зміни (промисловість)	<u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Завідувач складу</u> <u>Начальник відділу поштового зв'язку</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Завідувач господарства <u>Заступник директора</u> Майстер Майстер дільниці Керівник гуртка Менеджер (управитель) з постачання Майстер цеху Головний інженер Виконавець робіт Завідувач клубу
Професіонали	Спеціаліст державної служби Інспектор Вчитель закладу загальної середньої освіти	Вчитель закладу загальної середньої освіти Фармацевт	Вчитель закладу загальної середньої освіти Спеціаліст державної служби

	<p>Інженер Економіст Фахівець з публічних закупівель Лікар-стоматолог Юрист</p>	<p>Спеціаліст державної служби Викладач закладу вищої освіти Інженер Фахівець із закупівель</p>	<p>Економіст Фармацевт Юрист Інженер з охорони праці Фахівець із закупівель Артист оркестра</p>
<p>Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)</p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Агроном</u> <u>Інженер</u> <u>Фахівець з публічних закупівель</u> <u>Юрист</u> Викладач (методи навчання) Бібліотекар <u>Бухгалтер (з дипломом магістра)</u> Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти Юрисконсульт <u>Лікар-стоматолог</u> <u>Провізор</u> <u>Інженер з охорони праці</u></p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> Вихователь закладу дошкільної освіти Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти <u>Юрист</u> <u>Фармацевт</u> Бібліотекар <u>Інженер</u> Юрисконсульт Інженер-землепорядник <u>Викладач закладу вищої освіти</u> <u>Агроном</u> Соціальний працівник Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог)</p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Вихователь закладу дошкільної освіти Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти <u>Економіст</u> <u>Юрист</u> <u>Бібліотекар</u> <u>Фармацевт</u> <u>Інженер</u> Соціальний працівник <u>Юрисконсульт</u> Практичний психолог <u>Інженер-технолог</u> <u>Психолог</u> Агроном</p>
<p>Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)</p>	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Інспектор</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Викладач закладу вищої освіти <u>Інженер</u> <u>Економіст</u> <u>Фахівець з публічних закупівель</u> <u>Лікар-стоматолог</u> <u>Юрист</u> <u>Інженер з охорони праці</u> <u>Агроном</u> Державний кадастровий реєстратор <u>Бухгалтер (з дипломом магістра)</u> Лікар ветеринарної медицини <u>Провізор</u></p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інспектор</u> <u>Фармацевт</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Викладач закладу вищої освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Фахівець з публічних закупівель Бухгалтер (з дипломом магістра) Інженер з охорони праці <u>Агроном</u> Інженер-технолог Лікар ветеринарної медицини <u>Юрист</u> Викладач (методи навчання)</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Інспектор (пенітенціарна система) <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Фармацевт</u> <u>Юрист</u> Інженер з охорони праці Фахівець з публічних закупівель Артист оркестру (духового, естрадного, народних інструментів, симфонічного та ін.) <u>Інженер</u> <u>Психолог</u> <u>Інженер-технолог</u> <u>Бібліотекар</u> <u>Юрисконсульт</u> Інженер-електронік</p>
<p>Фахівці</p>	<p>Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Вихователь Фармацевт Фахівець Асистент вчителя</p>	<p>Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Вихователь Фахівець Асистент вчителя Асистент фармацевта</p>	<p>Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Асистент вчителя Вихователь Фахівець Диспетчер</p>

	Технік Механік	Асистент вихователя Механік	Технік-лаборант Інспектор Асистент фармацевта
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Фахівець Вихователь Асистент вчителя Фармацевт Технолог Технік-лаборант Асистент вихователя дошкільного навчального закладу Електрик дільниці Інспектор з кадрів Представник торговельний Механік Агент торговельний Фельдшер	Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Фахівець Вихователь Представник торговельний Інспектор з кадрів Механік Фельдшер Агент торговельний Помічник члена комісії Технік-землевпорядник Товарознавець Мерчендайзер Диспетчер Технік-лаборант	Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Фахівець Вихователь Асистент вчителя Технік-лаборант Інспектор з кадрів Фельдшер Диспетчер Помічник члена комісії Асистент вихователя закладу дошкільної освіти Сестра медична (брат медичний) поліклініки Експедитор Механік Сестра медична (брат медичний) зі стоматології
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Вихователь Фармацевт Фахівець Асистент вчителя Електрик дільниці Механік Технолог Фельдшер Експедитор Асистент вихователя дошкільного навчального закладу Технік-лаборант Агент торговельний Інспектор з кадрів	Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Вихователь Фахівець Асистент вчителя Асистент фармацевта Електрик дільниці Механік Технолог Асистент вихователя закладу дошкільної освіти Експедитор Технік-лаборант Інспектор з кадрів Електрик цеху Інструктор з фізкультури	Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Асистент вчителя Вихователь Фахівець Диспетчер Інспектор Технік-лаборант Асистент фармацевта Асистент вихователя закладу дошкільної освіти Електрик дільниці Експедитор Технолог Електрик цеху Механік

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розрива по певним професіям в кожній з проаналізованих груп. Із початком війни ситуація в регіоні дещо змінилась в порівнянні з довоєнним періодом.

Показники кваліфікаційних розривів у Хмельницькій області для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.6.2

Таблиця 3.6.2

Показники кваліфікаційних розривів у Хмельницькій області

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-54	-33	-9

менеджер (управитель)	-43	-25	-17
головний бухгалтер	-97	-18	-5
заступник директора	-40	-15	1
менеджер (управитель) з постачання	-14	-8	-2
начальник відділу		-10	
начальник відділу поштового зв'язку	-41	-36	-9
Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	-141	-41	-47
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-270	-46	-31
Економіст	-47	-28	-7
Фармацевт	-4	-4	
Інженер	-12	-11	1
інженер з охорони праці	-17	-2	-1
Юрисконсульт			-2
Юрист	-37	-11	-3
Фахівці			
Бухгалтер	-238	-121	-39
Фахівець	-44	-26	-11
сестра медична (брат медичний)	-70	-44	-33
Вихователь	-48	-26	-11

Причина кваліфікаційних розривів може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їх умови праці їх не задовольняють. Скоріш за все саме така ситуація склалась з професією – начальник відділу поштового зв'язку.

Але, як бачимо, на ситуацію з деякими професіями і в Хмельницькій області початок війни суттєво не вплинув. Отже, саме в контексті них є кваліфікаційний розрив.

3.7 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у Київській області: професії і кваліфікації

Як до війни, так і з її початком у **Київській області найбільш популярними у групі керівників є:** головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач відділу. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій:** менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), завідувач складом. Із початком війни показники кваліфікаційного розриву практично не змінились.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст,

юристконсульт. Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій: вчитель закладу загальної середньої освіти; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); економіст; фармацевт. Із початком війни кардинальних змін не відбулось.

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. **Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.)** існував для професій: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. Із початком війни показники кваліфікаційного розриву практично не змінилися (табл. 3.7.1).

Таблиця 3.7.1

Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці Київської області

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Керівники, менеджери	Менеджер (управитель) із збуту Менеджер (управитель) Директор (начальник, інший керівник) підприємства Головний бухгалтер Заступник директора Начальник відділу Завідувач складу Менеджер (управитель) з персоналу Головний інженер Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст	Військовослужбовець Менеджер (управитель) із збуту Менеджер (управитель) Головний бухгалтер Начальник відділу Заступник директора Завідувач складу	Менеджер (управитель) із збуту Менеджер (управитель) Головний бухгалтер Завідувач господарства Начальник відділу Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст Менеджер (управитель) з постачання Менеджер (управитель) з логістики Майстер Завідувач складу
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	Менеджер (управитель) із збуту Головний бухгалтер Начальник відділу Менеджер (управитель) Заступник директора Директор (начальник, інший керівник) підприємства Завідувач складу Заступник начальника відділу Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст Військовослужбовець	Менеджер (управитель) із збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Начальник відділу Заступник директора Директор (начальник, інший керівник) підприємства Завідувач складу Заступник начальника відділу Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст Керуючий магазином	Менеджер (управитель) із збуту Менеджер (управитель) Головний бухгалтер Начальник відділу Директор (начальник, інший керівник) підприємства Заступник директора Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст Керуючий магазином Завідувач складу Менеджер (управитель) з персоналу
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	Менеджер (управитель) із збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Начальник відділу поштового зв'язку Майстер Завідувач складу Керівник гуртка Начальник відділу Завідувач господарства Заступник директора Менеджер (управитель) з постачання Головний інженер	Менеджер (управитель) із збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Начальник відділу Завідувач складу Начальник відділу поштового зв'язку Заступник директора Майстер Завідувач господарства Керівник гуртка	Менеджер (управитель) із збуту Головний бухгалтер Менеджер (управитель) Керівник гуртка Завідувач господарства Завідувач складу Майстер Начальник відділу Менеджер (управитель) з постачання Головний інженер

Професіонали	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Економіст Інженер Юрист Юрисконсульт Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер з охорони праці Фахівець з публічних закупівель Агроном Консультант	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Економіст Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер Юрисконсульт Юрист Фахівець з публічних закупівель	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Економіст Юрисконсульт Вчитель закладу загальної середньої освіти Вихователь закладу дошкільної освіти Інженер Консультант Юрист Фахівець з публічних закупівель Інженер з охорони праці
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> Економіст <u>Інженер</u> <u>Юрист</u> Вчитель закладу загальної середньої освіти Відповідальний працівник банку (філії банку, іншої фінансової установи) <u>Юрисконсульт</u> Старший оперуповноважений в особливо важливих справах Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) Інспектор	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Інженер</u> <u>Юрист</u> <u>Юрисконсульт</u> <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> Старший оперуповноважений в особливо важливих справах <u>Фармацевт</u> Відповідальний працівник банку (філії банку, іншої фінансової установи)	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> Інженер Юрист <u>Юрисконсульт</u> Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти <u>Фармацевт</u> <u>Економіст з фінансової роботи</u>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> Вчитель закладу загальної середньої освіти Доцент Викладач закладу вищої освіти Вихователь дошкільного навчального закладу <u>Інженер</u> <u>Економіст</u> Інспектор (пенітенціарна система) Лікар загальної практики-сімейний Лікар Інженер з охорони праці <u>Юрист</u> <u>Юрисконсульт</u>	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> <u>Економіст</u> Лікар загальної практики-сімейний Лікар <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> Інженер <u>Юрисконсульт</u> <u>Фармацевт</u> Інженер з охорони праці <u>Юрист</u>	<u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Доцент закладу вищої освіти <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> <u>Економіст</u> <u>Фармацевт</u> Лікар загальної практики-сімейний Лікар Інспектор (пенітенціарна система) <u>Юрисконсульт</u> Викладач закладу вищої освіти
Фахівці	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Диспетчер	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Інспектор з кадрів	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Асистент вчителя

	Інспектор з кадрів Вихователь Асистент вчителя Представник торговельний Механік Електрик дільниці	Асистент вчителя Механік Диспетчер	Інспектор з кадрів Диспетчер Асистент вихователя закладу дошкільної освіти Представник торговельний Технік-лаборант Електрик дільниці
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Представник торговельний Товарознавець Диспетчер Вихователь Інспектор з кадрів Технік-землепорядник Експедитор	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Представник торговельний Мерчендайзер Товарознавець Диспетчер Вихователь Інспектор з кадрів Експедитор	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Вихователь Диспетчер Інспектор з кадрів Представник торговельний Мерчендайзер Товарознавець Асистент вчителя
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Електрик дільниці Вихователь Фармацевт Фельдшер з медицини невідкладних станів Асистент вчителя Інспектор з кадрів Сестра медична (брат медичний) стаціонару Тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.) Механік	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Асистент вчителя Електрик дільниці Інспектор з кадрів Тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.) Фельдшер Механік Вихователь	Бухгалтер Фахівець Сестра медична (брат медичний) Асистент вчителя Електрик дільниці Асистент вихователя закладу дошкільної освіти Інспектор з кадрів Тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.) Асистент фармацевта Вихователь

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність у Київській області стійкого кваліфікаційного розриву за певними професіями в кожній із проаналізованих груп. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Показники кваліфікаційних розривів у Київській області для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.7.2.

Таблиця 3.7.2

Показники кваліфікаційних розривів у Київській області

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-113	-110	-18
менеджер (управитель)	-58	-63	-24
головний бухгалтер	-157	-62	-16
заступник директора	-78	-48	

менеджер (управитель) з постачання	-22		-3
начальник відділу	-106		-16
Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	-45	-23	33
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-282	-77	-32
Економіст	-73	-70	-16
Фармацевт	-9	-20	-61
Інженер	-32	-31	
інженер з охорони праці	-7	-10	
Юрисконсульт	-36	-17	-5
Юрист	-34	-21	
Фахівці			
Бухгалтер	-257	-272	-52
Фахівець	-167	-267	-42
сестра медична (брат медичний)	-38	-68	-15
Вихователь	-23	-25	-9

Причина кваліфікаційних розривів у Київській області може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їм умови праці їх не задовольняють. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний, дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

3.8 Показники кваліфікаційних розривів на ринку праці у м.Києві: професії і кваліфікації

Як до війни, так і з її початком у м. Києві найбільш популярними у групі керівників є професії: головний бухгалтер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач відділу. Кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував щодо професій: менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), заступник начальника відділу. Із початком війни показники кваліфікаційного розриву практично не змінилися.

Щодо професіоналів, то найбільш популярними були професії: вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, вихователь, інженер. Особливість саме ринку праці м. Київ полягає в тому, що впродовж 2021-2022 рр. популярною також була професія спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), але у 2023 році попит на неї був повністю задоволений.

Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 р.), можна стверджувати що він існував для професій: учитель закладу загальної середньої освіти; вихователь закладу дошкільної освіти; економіст; інженер, то з початком війни – кардинальних змін – не відбулось, окрім професії спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування). За цією професією залишились тільки безробітні, вакансії у 2023 році були повністю заповнені. Це дає підстави для висновку, що з початком війни в столицю відбулась міграція саме таких фахівців, але кількість робочих місць у 2023 році для усіх виявилась недостатньою, отже, залишилось безробіття (без кваліфікаційного розриву).

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь та інструктор з фізичної культури (особливість саме столиці). У цій групі професій кваліфікаційний розрив до війни (2021 р.) існував для професій: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь. З початком війни перелік професій практично не змінився. Специфікою столиці також є те, що впродовж трьох років наявність вакансій для професії сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування без наявності безробітних. Це свідчить про відсутність по цій професії кваліфікаційного розриву (незадоволений попит) (табл. 3.8.1).

Таблиця 3.8.1

Найбільш популярні професії, дефіцит вакансій та дефіцит кадрів на ринку праці у м.Київ

Перелік професій	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Керівники, менеджери	Менеджер (управитель) Начальник відділу Заступник начальника відділу Майстер Керівник гуртка	Начальник відділу Заступник начальника відділу Менеджер (управитель) з персоналу Майстер	Начальник відділу Заступник начальника відділу Майстер Керівник гуртка Майстер дільниці Завідувач господарством
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	Директор (начальник, інший керівник) підприємства <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Начальник відділу</u> Заступник директора <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель) з персоналу</u> Заступник начальника відділу Головний економіст Керуючий магазином	<u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Менеджер (управитель)</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Головний бухгалтер</u> Директор (начальник, інший керівник) підприємства Заступник директора <u>Менеджер (управитель) з персоналу</u> <u>Заступник начальника відділу</u> Керуючий магазином Менеджер (управитель) з маркетингу	<u>Менеджер (управитель)</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> Начальник відділу <u>Головний бухгалтер</u> Директор (начальник, інший керівник) підприємства Менеджер (управитель) з персоналу Заступник директора Керуючий магазином Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності <u>Заступник начальника відділу</u>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<u>Менеджер (управитель)</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Начальник відділу</u> <u>Головний бухгалтер</u> Керівник гуртка	<u>Менеджер (управитель)</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> <u>Головний бухгалтер</u> Керівник гуртка <u>Начальник відділу</u>	<u>Менеджер (управитель)</u> <u>Головний бухгалтер</u> <u>Менеджер (управитель) із збуту</u> Керівник гуртка Начальник відділу

	<p>Майстер Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі <u>Менеджер (управитель) з персоналу</u> <u>Менеджер (управитель)</u> Заступник начальника відділу Майстер дільниці Заступник директора Завідувач господарства Виконавець робіт</p>	<p><u>Заступник начальника відділу</u> Майстер Керівник структурного підрозділу -Головний спеціаліст Завідувач господарства <u>Менеджер (управитель) з персоналу</u></p>	<p><u>Заступник начальника відділу</u> Майстер Головний державний інспектор Завідувач господарства Заступник директора</p>
Професіонали	<p>Вчитель закладу загальної середньої освіти Фармацевт Вихователь закладу дошкільної освіти Практичний психолог Керівник музичний Інженер</p>	<p>Вчитель закладу загальної середньої освіти Інженер Економіст Вихователь закладу дошкільної освіти Фармацевт Практичний психолог Вчитель початкових класів</p>	<p>Вчитель закладу загальної середньої освіти Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) Інженер Лікар загальної практики (сімейний) Керівник музичний Вихователь закладу дошкільної освіти</p>
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	<p><u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> <u>Юрисконсульт</u> Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) <u>Юрист</u> Відповідальний працівник банку (філії банку, іншої фінансової установи) Консультант <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Старший оперуповноважений в особливо важливих справах</p>	<p><u>Економіст</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> <u>Інженер</u> <u>Юрисконсульт</u> Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) <u>Юрист</u> Консультант Старший оперуповноважений в особливо важливих справах Відповідальний працівник банку (філії банку, іншої фінансової установи) <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u></p>	<p>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування) <u>Економіст</u> <u>Інженер</u> Юрисконсульт Юрист <u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог) Консультант <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> Відповідальний працівник банку (філії банку, іншої фінансової установи)</p>
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіт</u> <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> Вихователь дошкільного навчального закладу <u>Інженер</u> <u>Економіст</u> Провізор Керівник музичний Лікар загальної практики- сімейний лікар Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Вихователь закладу дошкільної освіти <u>Інженер</u> Фармацевт <u>Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)</u> Керівник музичний <u>Економіст</u> Лікар загальної практики-сімейний лікар Практичний психолог</p>	<p><u>Вчитель закладу загальної середньої освіти</u> Фармацевт <u>Вихователь закладу дошкільної освіти</u> <u>Інженер</u> Практичний психолог <u>Економіст</u> Лікар загальної практики- сімейний лікар Вчитель спеціалізованого закладу загальної середньої освіти</p>

	Юрисконсульт Практичний психолог консультант Юрист Інспектор Помічник начальника чергової частини	Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти	Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти Керівник музичний
Фахівці	Сестра медична (брат медичний) Асистент вчителя Бухгалтер Інструктор з фізичної культури Електрик дільниці Вихователь Асистент фармацевта	Сестра медична (брат медичний) Бухгалтер Вихователь Інструктор з фізичної культури Електрик дільниці Асистент вчителя	Сестра медична (брат медичний) Вихователь Бухгалтер Інструктор з фізичної культури Електромеханік дільниці Електрик дільниці
Дефіцит вакансій (найбільша кількість безробітних)	Фахівець Бухгалтер Представник торговельний Помічник керівника підприємства (установи, організації) Інспектор з кадрів Мерчендайзер Товарознавець Експедитор Сестра медична (брат медичний) Вихователь	Фахівець Бухгалтер Мерчендайзер Інспектор з кадрів Сестра медична (брат медичний) Представник торговельний Помічник керівника підприємства (установи, організації) Диспетчер Вихователь Товарознавець	Фахівець Бухгалтер Сестра медична (брат медичний) Інспектор з кадрів Мерчендайзер Вихователь Помічник керівника підприємства (установи, організації) Диспетчер Товарознавець Представник торговельний
Дефіцит кадрів (найбільша кількість вакансій)	Фахівець Сестра медична (брат медичний) Бухгалтер Вихователь Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування Фармацевт Інструктор з фізкультури Технік Асистент вчителя Електрик дільниці Інспектор з кадрів Інспектор кредитний Електромеханік дільниці Механік Представник торговельний	Фахівець Сестра медична (брат медичний) Бухгалтер Вихователь Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування Асистент вчителя Інструктор з фізкультури Електрик дільниці Інспектор з кадрів Асистент фармацевта	Фахівець Сестра медична (брат медичний) Бухгалтер Вихователь Сестра медична (брат медичний) з дієтичного харчування Асистент вчителя Електромеханік Інспектор з кадрів Інструктор з фізкультури Електрик дільниці

Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розриву за певними професіями в кожній з проаналізованих груп. Не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась.

Показники кваліфікаційних розривів у м. Київ для основних груп осіб, які мають вищу освіту, а саме: керівників, менеджерів та службовців; професіоналів і фахівців, простежується в табл. 3.8.2.

Таблиця 3.8.2

Показники кваліфікаційних розривів у м. Київ

Назва професії	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)
----------------	--

	На 01.01.2022	На 01.01.2023	На 01.01.2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери			
менеджер (управитель) із збуту	-219	-130	-25
менеджер (управитель)	-150	-124	-28
головний бухгалтер	-140	-63	-9
заступник директора	-195		-18
менеджер (управитель) з постачання			
начальник відділу		-76	
Професіонали			
вчитель закладу загальної середньої освіти	126	276	23
спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	-149	-70	
Економіст	-121	-87	-25
Фармацевт	0	69	7
Інженер	-21	-60	-3
інженер з охорони праці			
Юрисконсульт	-65		
Юрист	-59		
Фахівці			
Бухгалтер	-253	-297	-53
Фахівець	-353	-262	-88
сестра медична (брат медичний)	282	92	27
Вихователь	101	-10	0

Причина кваліфікаційних розривів у Київській області може полягати в тому, що не тільки претенденти на посаду не відповідають запитам роботодавців, а й запропоновані їм умови праці. Але той факт, що з початком війни ситуація не змінилась і те, що перелік професій в кожній групі також практично незмінний, дає підстави зробити висновок, що наявний саме кваліфікаційний розрив в контексті цих професій.

Узагальнюючи отримані результати аналізу по досліджених областях України можна визначити в кожній групі – керівники, менеджери; професіонали та фахівці ті професії, щодо яких незалежно від регіональних особливостей існує кваліфікаційний розрив.

Кваліфікаційний розрив простежується в групі керівників – менеджерів наявний за професіями: менеджер (управитель) із збуту; головний бухгалтер; менеджер (управитель); заступник директора; начальник відділу; менеджер (управитель) з постачання.

Кваліфікаційний розрив є в групі професіоналів: вчитель закладу загальної середньої освіти; спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування); економіст; інженер; інженер з охорони праці, юрисконсульт; фармацевт; юрист.

Кваліфікаційний розрив простежується у групі фахівців: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь.

Список літератури до Розділу IV

1. Запорізький обласний центр зайнятості. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/>
2. Дніпропетровський обласний центр зайнятості. URL: <https://dnp.dcz.gov.ua/>
3. Київський міський центр зайнятості. URL: <https://kie.dcz.gov.ua/>
4. Київський обласний центра зайнятості. URL: <https://kir.dcz.gov.ua/>
5. Одеський обласний центр зайнятості. URL: <https://ode.dcz.gov.ua/>
6. Харківський обласний центр зайнятості. URL: <https://kha.dcz.gov.ua/>
7. Хмельницький обласний центр зайнятості. URL: <https://khm.dcz.gov.ua/>

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз ринку праці показав, що війна суттєво вплинула на ринок праці загалом і має певні особливості в контексті регіонів України.

До традиційних тенденцій довоєнного періоду додалися ті, що викликані окупацією територій країни, а саме: трудова міграція, суттєве збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, мобілізація та ін.

Все це створило додаткові дисбаланси на ринку праці, необхідність подолання яких ускладненню тим, що війна триває.

Економіка країни адаптувалась до нових реалій, але не вирішними залишаються проблеми зайнятості та безробіття в країні та її регіонах. Так, за оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у січні 2024 р. показник безробіття становив 17 %. Станом на 1.01 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості (ДСЗ), становила 96,1 тис. осіб. Серед них більше 40% – це особи, які мають вищу освіту. Саме аналізу ситуації на ринку праці для осіб з вищою освітою було присвячене дослідження.

Була проаналізована ситуація в контексті таких груп: керівники, менеджери та службовці; професіонали; фахівці. Проведений аналіз показав, що наявні як загальні тенденції, так і відмінності щодо розглянутих регіонів. В дослідження проаналізована ситуація у таких областях: Запорізька, Харківська, Дніпропетровська, Одеська, Хмельницька, Київська та м. Київ. Отже, серед них є прифронтові області, зокрема в яких частина території є окупованою, а також ті, які знаходять подалі від лінії фронту, а також столичний регіон.

Щодо загальної ситуації, то збільшення попиту на робочу силу у 2023 році спостерігалось у Київській, Дніпропетровській, Одеській і Харківській областях. Кількість вакансій у 2023 році збільшилась у Запорізькій області. Порівняно з довоєнними показниками суттєво зросла кількість вакансій у Хмельницькій області. Лідерами залишаються Київська, Дніпропетровська, Одеська та Харківська області.

Узагальнюючи отримані результати, зазначимо основні тенденції та здійснимо їх порівняння.

Загалом щодо частки безробітних з вищою освітою, то на рівні середньому по країні вона була в Запорізькій і Одеській областях (43%), Хмельницькій та Харківській (45%), Дніпропетровській (50%). В інших областях вона була більшою: Київська область – 68%, м.Київ – 80%. Упродовж 2021 – 2023 років частка знижувалась у Запорізькій, Дніпропетровській, Харківській областях та м.Київ. Натомість зростала тільки у Хмельницькій області.

Щодо керівників, менеджерів та службовців, то впродовж досліджуваного періоду частка безробітних в загальній структурі в усіх областях та м. Києві – знижувалась. Виключенням була тільки Хмельницька область, де частка безробітних цієї категорії – зростала. Загальний рівень безробіття становив 10-12% в більшості областей, виключенням є м. Київ та Київська область, де частка становила 30% і 18% відповідно.

Щодо безробіття серед фахівців, то їх частка незначно зростала у Хмельницькій області (на рівні 8-10%), Одеській області (10-11%), в інших областях коливалась біля таких показників: Запорізька, Дніпропетровська, Харківська області – 9-10%, Київська область – 10-12%, м.Київ – 17-18%.

Щодо частки вакансій для керівників, менеджерів та службовців, то впродовж досліджуваного періоду їх частка в загальній структурі вакансій в більшості проаналізованих областей була на рівні 5 – 7%, у Запорізькій області вона зростала, в Хмельницькій, Дніпропетровській областях та м. Київ – знизилась. Практично незмінною залишалась у Харківській, Київській та Одеській областях.

Щодо професіоналів, то зростання частки вакансій в загальній структурі, то зростання спостерігалось у Запорізькій, Дніпропетровській, Харківській, Київській об Зниження – у Хмельницькій та Одеській областях.

Щодо фахівців, то зростання частки вакансій в загальній структурі спостерігалось у Запорізькій області, м. Київ та Київській області. Варто зазначити, що величина частки була найбільшою у м. Києві, у Київській області – трішечки нижче (18%). По інших областях ситуація практично не змінювалась і частка становила приблизно 10%.

Щодо працевлаштування керівників, менеджерів та службовців, то впродовж досліджуваного періоду їх частка в загальній структурі, то у низці областей в перший рік війни (2022 рік), ця частка зросла в порівнянні з 2021 роком: м.Київ (12-18%), Київська (19-20%), Одеська (12-18%), Запорізька та Харківська (6-7%) області. Знизилась – у Хмельницькій та Дніпропетровській областях. На другий рік війни в досліджених регіонах України спостерігалось зниження частки працевлаштування.

Щодо працевлаштування професіоналів та фахівців, то в наступних областях були практично однакові тенденції, відбувалось зростання частки, а саме у Запорізькій (8-11%), Хмельницькій (6-8%), Харківській (9-10%). Практично незмінною залишалась частка в Дніпропетровській області (8%) та м. Києві (23% – професіонали, 16% – фахівці). Різними є тенденції до часток для першого та другого років війни для таких областей: Київська (зростання до 39% і зниження до 10% - професіонали; зниження до 8% і зростання до 16% - фахівці); Одеська (зростання з 5 до 15% – професіонали; зниження з 11 до 9% і зростання до 14% – фахівці).

Порівняння заробітних плат аналізованих категорій осіб з вищою освітою також показав наявність регіональних особливостей.

Так, зарплата керівників, менеджерів та службовців впродовж років зростала і в 2023 році була найвищою у Хмельницькій області, найменшою – у Київській області. У всіх областях вона є вищою за загальний середній рівень по області.

Зарплата професіоналів у 2022 році була вищою за середню у Хмельницькій, Дніпропетровській Харківській, Одеській областях і м. Києві. У Запорізькій і Київській областях – нижчою за середній рівень. У 2023 році стала більшою за середній рівень у Запорізькій області, залишилась вищою за середній рівень у Харківській, Одеській областях та м.Києві. Знизилась нижче середнього по області рівня у Хмельницькій області і залишилась нижчою за середній рівень у Київській області.

Зарплата фахівців була в більшості областей нижчою за середній по області рівень, а саме Запорізькій, Хмельницькій, Дніпропетровській, Київській. Виключенням є м. Київ, де вона завжди була вище середнього рівні, у 2023 році вона стала вище середнього рівня у Харківській та Одеській областях.

Основними чинниками впливу на попит і пропозицію на ринку праці осіб з вищою освітою були такі.

З початком війни з категорії «шукачі» роботи в категорію «працевлаштовані» перейшли ті, хто не знаходив роботи відповідно до своїх вимог, але з початком війни вирішив погодитись на таку роботу, оскільки розумів, що є реальна загроза тривалого безробіття. Це знизило кількість вакантних пропозицій на ринку праці.

Позитивний ефекти для ринку праці був відчутний після того, як бізнес з окупованих територій або небезпечних територій релокувався у безпечні міста. Так, із початку війни і до грудня 2023 року 7 820 українських компаній залишили регіон постійної реєстрації (840 підприємств релоковані в рамках урядової програми): 27 % з них виїхали з м.Києва, 11 % – із Дніпропетровської області, по 8 % – із Донецької та Одеської, 6 % – із Харківської. Водночас 22 % від загальної кількості релокованих підприємств перемістилися до м.Києва, по 10 % компаній – до Харківської та Одеської областей. Частина підприємств релокувалась до інших регіонів або районів Запорізької області (з окупованої її частини).

Значна частина релокованих підприємств розмістилась у західних регіонах, що збільшило там імовірність працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб і місцевих фахівців.

Масштабна вимушена міграція працездатного населення за межі країни, мобілізація до лав ЗСУ, поглиблення освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці та нерівномірне його відновлення як у географічному, так і галузевому вимірі спричинили нестачу кваліфікованих кандидатів на працевлаштування на регіональних ринках праці.

Але офіційна статистика неспроможна повністю відтворити ситуацію на ринку праці, оскільки відсутні дані про осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Крім того, частина безробітного населення не реєструвалася в службах зайнятості.

Отже, повномасштабна агресія РФ проти України негативно вплинула на функціонування ринку праці України в цілому та його регіональних сегментах зокрема. Але проведений аналіз показав, що існує потенціал для подолання диспропорцій на ринку праці в контексті осіб з вищою освітою. Однією з таких можливостей, окрім розглянутих, є подолання кваліфікаційних розривів. Саме це питання потребує додаткових наукових досліджень.

