

QUALIFICATION GAP IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF WAR: REGIONAL ASPECT

КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ РОЗРИВ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Lidiia HOROSHKOVA,

Doctor of Economic Sciences, Professor,

Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education SIHE

«University of Education Management» NAPS of Ukraine,

e-mail: goroshkova69@gmail.com;

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7142-4308>

Viktoriia SYDORENKO,

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education SIHE

«University of Education Management» NAPS of Ukraine,

e-mail: sidorenko34@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6626-4581>

Oleksandr GRYTSAN,

PhD,

Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education SIHE

«University of Education Management» NAPS of Ukraine,

e-mail: Sangog86@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0006-2771-1197>

Abstract. *The aim* of the article is оцінка впливу війни на стан регіональних ринків праці і кваліфікаційний розрив для професій, які потребують вищої освіти. *Methods.* У процесі проведення дослідження використані загальнонаукові (аналіз та синтез, індукція та дедукція, аналітичне групування) та спеціальні (абстрагування, моделювання, бенчмаркінгових досліджень і т. ін.) методи вивчення економічних явищ і процесів. *Results.* Було 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 в контексті наявності кваліфікаційного розрива. З урахуванням того, що запити

роботодавців перш за все формують ринок вакансій, було визначено професії (для осіб з вищою освітою) 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. Встановлено, що 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. Основними дослідженими факторами впливу на кваліфікаційний розрив були рівень працевлаштування випускників закладів вищої освіти, наявність внутрішньо переміщених осіб (і закладів освіти) ВПО, а також рівня оплати праці осіб з вищою освітою в регіонах. Отримані результати порівнянь свідчать про наявність стійкого кваліфікаційного розрива по певним професіям в кожній з проаналізованих груп. Доведено, що не дивлячись на початок війни, ситуація суттєво не змінилась. *Practical significance.* Результати мають практичні наслідки і можуть бути використані при формуванні заходів щодо подолання кваліфікаційного розриву на ринку праці осіб з вищою в умовах війни та з урахуванням потреб повоєнного відновлення країни. *Relevance/originality.* Новизна проведеного дослідження полягає в тому, що був проведений порівняльний аналіз впливу війни на стан кваліфікаційного розриву у різних областях України, що дозволило визначити як основні характеристики цього явища, так і фактори впливу. Крім того були з'ясовані як загальні тенденції, так і регіональні особливості цього явища. Проведений аналіз показав, що існує потенціал для подолання

кваліфікаційного розриву як в умовах війни, так і на етапі повоєнного відновлення країни.

Key words: кваліфікаційний розрив, ринок праці, зайнятість, безробіття, заробітна плата, особи з вищою освітою, диспропорції

JEL Classification: C 23, E 13, O 11, O 13

1. Introduction

Військова агресія рф проти України спричинила найбільшу економічну кризу, що матиме довготривалі наслідки для національного ринку праці. В умовах воєнного стану дефіцит кваліфікації досягає кризового рівня. Так, за оцінками Всесвітнього економічного форуму 2023 року, 50% населення світу потребує нових навичок, щоб задовольнити зміни попиту, спричинені новими технологіями. До 2030 року ця цифра, як очікується, може зрости до 90%. Це вимагає об'єднання зусиль та активізації всіх інституційних суб'єктів ринку праці, здійснення аналізу актуальних потреб у фахівцях у воєнний час та підготовки необхідних рекомендацій задля повоєнного відновлення країни. Кваліфікаційний розрив часто є наслідком швидких змін у технологіях, мінливих вимог ринку праці, неадекватних систем освіти та підготовки та інших факторів, які призводять до розриву між навичками, доступними на ринку праці, та навичками, затребуваними роботодавцями. В умовах війни диспропорції на ринку праці підсилюються, що дає підстави очікувати загострення проблеми кваліфікаційного розриву. Отже, існує необхідність пошуку шляхів і можливостей його подолання як в умовах війни, так і на етапі повоєнного відновлення України.

2. Theoretical Framework and Related Studies

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. Автори виявили, що значення невідповідності навичок для індивідуальних доходів значно варіюється залежно від використаної міри невідповідності (Perry A., 2014).

У статті зазначено, що ключовими чинниками економічного та соціального розвитку є кваліфікація й 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 (Жук І.Л., 2014).

У дослідженні підкреслюється, 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 (Olson M.P., 2015).

У статті Carrelli P.H. зазначається, що надмірна освіта є стійким і навіть зростаючим явищем серед робочої сили США у контексті кваліфікації. (Carrelli P.H., 2015).

Проблеми попиту на кваліфікації та їх пропозиції приділялася велика увага. У статті досліджуються теоретичні та прикладні аспекти проблем невідповідності кваліфікацій сучасним вимогам ринку праці. Уточнено сутність основних понять, що характеризують кваліфікаційні невідповідності, та запропоновано їхню типологію. Вивчено взаємозв'язки між рівнем освіти та кваліфікаційними невідповідностями на підприємствах і їхній вплив на продуктивність. Визначено взаємозалежність соціально-економічного розвитку та відповідності кваліфікацій ринковим потребам (Ільїч Л.М., 2015).

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. У цій

статті розглянуто розрив між освітою та промисловістю, а також запропоновано підхід до його вирішення через концепцію навчальних фабрик (Lennart Bütha, 2017).

Державне лідерство у стимулюванні підготовки кадрів та узгодженні університетських програм з вимогами індустрії гарантуватиме успішний перехід до Індустрії 4.0 та забезпечить безперервне постачання кваліфікованих фахівців на ринок праці (İsmail Cem Sezera, 2024).

Штучний інтелект кардинально впливає на всі сектори ринку, тому виробничим компаніям необхідні нові підходи для швидкої підготовки до майбутніх викликів. Цифрова трансформація виробництва змушує працівників адаптувати свої робочі звички та потребує перегляду методів навчання і підготовки майбутніх фахівців (Pinar Bilge, 2019).

Імміграція має вплив по відношенню до мігрантів і розкриває відмінності між соціально-економічними групами, а також їх можливий зв'язок із занепокоєнням з приводу конкуренції на ринку праці. (Bernd Nauo, 2024).

Дискримінація на ринку праці пов'язана з якіснішою освітою, яка погоджується з ідеєю, що здобувачі освіти вкладають у навчання, аби підвищити свою продуктивність на ринку праці (Andy Dickersona, 2024).

Зменшення рівня безробіття підвищує ймовірність працевлаштування для робітників, що можна побачити при порівнянні ринків праці з різними показниками безробіття (Stefan Sacchi, 2024).

Ризик безробіття є неминучим через зміни на ринку праці, зумовлені автоматизацією та цифровізацією (Lucía Mejía Dorantes, 2024).

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 (Anne Marie Thake, 2024).

У статті (Inmaculada Garcia-Mainar, 2019) розглядається сигнальна функція надмірної освіти в Іспанії – країні з високим рівнем безробіття та

значною кількістю людей із надмірною кваліфікацією, де ринок праці характеризується сильною сегментацією.

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 (Irina Panovska, 2024).

У ході вибіркового дослідження автори з'ясували, що основним фактором гендерного розриву в оплаті праці в українському енергетичному секторі є нерівний доступ жінок і чоловіків до набуття необхідних для підвищення заробітної плати кваліфікаційних характеристик (Tyshchenko M., 2022).

Автори статті встановили, що негативні тенденції на глобальному та національному ринках призводять до зниження якості людського капіталу робочої сили та негативно впливають на структуру національного ринку праці (Yurchuk, N., 2021).

У дослідженні проаналізовано обсяги та особливості зовнішньої трудової міграції в Україні. Виявлено тенденцію до зростання кількості потенційних трудових мігрантів серед населення. Розглянуто вплив зовнішньої трудової міграції на ефективність функціонування ринку праці України та окреслено напрями, де можна координувати міграційні процеси задля збереження трудового потенціалу країни (Luhova, V., 2021).

Автори встановили, що зміни у структурі вакансій, характері роботи та професійних компетенціях робочої сили свідчать про те, що цифровізація економіки є складним процесом, який відкриває як нові можливості, так і виклики, зокрема стосовно зайнятості (Nazarova, G., 2024).

Сидоренко В.В. зазначає, що в Україні на сьогодні спостерігається структурний дисбаланс на ринку праці, коли кандидати на робочі місця не володіють професійними компетенціями та навичками, необхідними для роботодавців. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили є однією з

ключових проблем, що заважає ефективному функціонуванню та розвитку національного ринку праці (Сидоренко В.В., 2024).

У статті автори узагальнили причини неефективної взаємодії між ринками праці та освіти, а також окреслили шляхи подолання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів. Визначили можливі переваги та ризики, що виникають під впливом глобалізації, економіки знань і розвитку інформаційного суспільства на рівень зайнятості й безробіття та підкреслили необхідність державного регулювання ринку праці (Чорна, 2020).

Ільїч Л.М. розглядає взаємодію ринків праці та освіти як механізм координації дій усіх учасників ринкових відносин, що дозволяє збалансувати попит і пропозицію на кваліфіковану робочу силу, створює необхідні умови для відтворення людського капіталу та сприяє сталому соціально-економічному зростанню (Ільїч, 2017).

У дослідженні Кузнецової Н.Б. визначено роль технологій, освіти та навчання як основних чинників, що спричиняють виникнення розриву в навичках, а також сформульовано головні причини поглиблення цього розриву в глобальному контексті (Кузнецова Н.Б., 2021).

Невідповідність навичок виникає через дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, а кількісна оцінка цього розриву базується на аналізі механізмів, які спричиняють цю невідповідність. (Brun-Schammé A., 2021).

Автори створюють універсальну модель розриву навичок, яка може бути адаптована до будь-якої професії та надавати кількісні результати, що дозволяють оцінити відповідність працівника посаді та виявити наявні прогалини в навичках (McKenney M.J., 2019).

У статті представлено нову структуру для визначення ключових етапів кваліфікації робочої сили в системі, що вимагає певних змін, а також запропоновано інноваційний підхід до управління навичками працівників та розробки навчальних модулів, пов'язаних із цими етапами кваліфікації, за допомогою модульної системи (Slim Zidi, 2024).

Основний внесок цього дослідження полягає у розробці методів систематичного відображення навичок, досвіду та кваліфікацій, які роботодавці очікують від фахівців з обробки даних. Це створює керований даними шлях до працевлаштування, допомагаючи уникати розривів у навичках і невідповідностей у професії, що відіграє ключову роль в Індустрії 4.0 (Francesco Smaldone, 2022).

Дослідження зосереджується на впливі війни на ринок праці, зокрема на тому, що війна в Україні прискорила трансформації ринку, створила значну невизначеність у чинниках, що впливають на нього, та загострила дисбаланс між попитом і пропозицією, який вже до вторгнення вважався кризовим (Kulishov, V., 2024).

Serohina, N. зазначила, що рівень зайнятості є ключовим індикатором стану національної безпеки країни (Serohina, N., 2023).

Проблематиці дисбалансу ринку праці присвячена стаття (Васильєва О., Горошкова Л., Швидка С., 2023).

Не дивлячись на велику кількість публікації, доцільним буде провести порівняльний аналіз ситуації щодо впливу війни на регіональні ринки праці в контексті кваліфікаційного розриву.

3. Methods

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, в разі, якщо на ринку праці одночасно одні й ті самі посади є серед вакансій і серед безробітних свідчить про наявність такого дисбалансу і, таким чином, дає

можливість вести мову про кваліфікаційний розрив. Саме такий підхід використаний авторами дослідження.

У процесі проведення дослідження використані загальнонаукові (аналіз та синтез, індукція та дедукція, аналітичне групування) та спеціальні (абстрагування, моделювання, бенчмаркінгових досліджень і т. ін.) методи вивчення економічних явищ і процесів.

4. Results and discussion

На нашу думку, в разі, якщо професія попадає одночасно в категорію дефіцит вакансій і дефіцит кадрів і свідчить про наявність кваліфікаційного розриву. Задля того, щоб оцінити вплив початку війни на ситуацію щодо кваліфікаційного розриву професій, які передбачають наявність вищої освіти, нами було досліджено стан ринку праці впродовж 2021 – 2023 років. Отже, для аналізу були виділені три групи професій: «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)»; «Професіонали»; «Фахівці» відповідно до чинного Класифікатора професій України (ДК 003:2010), затвердженого Наказом Держспоживстандарту України 28.07.2010 № 327 в редакції станом на 16.01.2024 р. (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>).

Дослідження було проведене в контексті 6 областей України (Дніпропетровській, Запорізькій, Київській, Одеській, Харківській, Хмельницькій) та м.Київ. Вибір областей був здійснений виходячи з таких міркувань. Серед них є ті, як з початком війни стали частково окупованими (Запорізька і Харківська), ті які є небезпечними, оскільки є близькими до лінії зіткнення (Дніпропетровська і Одеська) і ті, які надали «прихисток» біженцям, а саме Київська, Хмельницька області та м.Київ.

Аналіз показав, що 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.

Аналіз показав, що як до війни, так і з її початком у *Запорізькій області* найбільш популярними у групі керівників – головний бухгалтер, майстер, менеджер (управитель) зі збуту, менеджер (управитель), завідувач господарством. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував щодо професій: менеджер (управитель) зі збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), майстер, завідувач господарством, заступник директора, 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; інженер. 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, юристконсульт, то з початком війни – кардинальних змін – не відбулось.

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.

Аналіз показав, що як до війни, так і з її початком у *Київській 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, юристконсульт. 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; фармацевт, то з початком війни – кардинальних змін – не відбулось.

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.

Аналіз показав, що як до війни, так і з її початком у *м. Києві* 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), заступник начальника відділу, з початком війни – він практично не змінився.

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 років 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 рік), можна стверджувати що він існував для професій: вчитель 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 розрива).

Щодо фахівців, то найбільш популярними були професії: бухгалтер, фахівець, сестра медична (брат медичний), вихователь та інструктор з фізичної культури (особливість саме столиці). 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. Специфікою столиці також є 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 розрива (незадоволений попит).

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.

Аналіз показав, що 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.

Аналіз показав, що як до війни, так і з її початком у *Харківській 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, завідувач господарством, 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, інженер. 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 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 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.

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. Щодо кваліфікаційного розриву, то якщо до війни (2021 рік), можна стверджувати що він існував щодо професій: менеджер (управитель) із збуту, головний бухгалтер, менеджер (управитель), начальник відділу, завідувач складу, заступник начальника відділу, заступник директора, майстер, керівник гуртка. З початком війни – залишились довоєнні професій: головний бухгалтер, менеджер (управитель) із збуту, завідувач складу, менеджер (управитель). У 2022 - 2023 роках 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. 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 2022 – 2023 рр. році до цього переліку додалась професія фармацевт. Крім того, на ринку праці області саме у 2022-2023 році 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. 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. Виключенням є інспектор з кадрів, вакансії за цією професією були наявними у 2021 – 2022 році, у 2023 році – залишились безробітні, а вакансії – відсутні. Причина скоріш за все в тому, що серед внутрішньо переміщених осіб була суттєва кількість саме цих фахівців, отже вакансії були заповнені, але бажаючи знати таку роботу – залишились.

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

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. 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.

Однією з причин наявності кваліфікаційного розриву на регіональному ринку праці може бути невідповідність між спеціальностями (спеціалізаціями) освітніх програм, за якими готують магістрів у регіональних закладах освіти і потребами ринку праці та їх наступним працевлаштуванням.

Нами був проведений аналіз регіонального аспекта працевлаштування випускників за даними МОН України у 2022 та 2021 рр. (Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. МОН України, 2024. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/04/12/Zvit.z.Monitorynhu.pratsevashtuvannya.vypusknykiv.ZV.i.FPO-12.04.2024.pdf> та Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. МОН України, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevashtuvannya-2022-02-03.pdf>) у **Дніпропетровській, Запорізькій, Київській, Одеській, Харківській, Хмельницькій областях та м.Києва**. Результати аналізу наведені у табл. 1.

Таблиця 1. Аналіз регіонального аспекта середнього значення показника працевлаштування у 2021 та 2022 роках

Регіон	Середнє значення показника працевлаштування	
	У 2021 році	У 2022 році
Київська область	1,200	1,225
місто Київ	1,138	1,121
Дніпропетровська область	1,131	1,123
Запорізька область	1,100	1,110
Одеська область	1,100	1,053
Харківська область	1,096	1,063
Хмельницька область	1,067	1,100

Серед тих регіонів, де знизився рівень працевлаштування належать: місто Київ, Дніпропетровська область, Одеська область та Харківська область. Пояснити означені тенденції можливо тим, що з початком війни окрім регіональних закладів освіти, в цих областях з'явилися і переміщені заклади (м. Київ та Дніпропетровська область).

Зниження працевлаштування у Харківській та Одеській областях можна пояснити тим, що випускники віддали перевагу більш безпечним регіонам щодо свого працевлаштування або продовження навчання.

З урахуванням міграційних процесів, які підсилювались з початком війни, нами були проаналізовані регіональні особливості ситуація з внутрішньо переміщеними особами (ВПО).

Якщо проаналізувати у 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 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.

За офіційними даними Державної служби зайнятості України (<https://dcz.gov.ua/>), 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%.

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

В той же час 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 (Хмельницька).

Отже є усі 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.

Ще одним фактором, який впливає на рівень працевлаштування, але не є причиною кваліфікаційного розриву, є рівень зарплат. Щодо рівня заробітних плат у 2021 році, то Київська область, місто Київ та неокупована частина Донецької області характеризувались найвищим рівнем (http://db.ukrcensus.gov.ua/dw_maps/index_maps.asp?kd_rozd=010201&kd_pkz=02). 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 (<https://www.pfu.gov.ua/2158510-pokaznyk-serednoyi-zarobitnoyi-platy-za-2023-rik/>). 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 (<https://www.work.ua/articles/analytics/3121/>), на основі даних щодо зарплат, пропонуваніх 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 (Миколаїв та 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.

5. Conclusion

Було 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.

З урахуванням того, що запити роботодавців перш за все формують ринок вакансій, було визначено професії (для осіб з вищою освітою) 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.

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.

З метою визначення причин виникнення розриву та регіональних особливостей, нами були проаналізовані дані щодо підготовки фахівців з вищою освітою в регіонах України та їх подальшого працевлаштування.

Як показав проведений аналіз, серед факторів впливу на рівень кваліфікаційного розриви для професій, що передбачають наявність вищої освіти є наявність ВПО та релокованих закладів вищої освіти.

Як фактор впливу, особливої уваги заслужив аналіз рівня оплати праці та його впливу на дисбаланс на ринку праці. Як відомо, 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. В той же час досить часто шукачі роботи її не знаходять не тому, що у них відсутні необхідні роботодавцю навички, а тому, що рівень оплати праці не відповідає їх очікуванням. 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.

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.

References:

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>

Жук І.Л. Методологічні підходи до вимірювання невідповідності кваліфікації. *Економіка та держава*. 2014. № 7. С. 41–44.

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>

Cappelli P.H. Skill Gaps, Skill Shortages, and Skill Mismatches: Evidence and Arguments for the United States. ILR Review. 2015. 68 (2). P. 251–290. URL: <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>

Ільїч Л.М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання. *Демографія та соціальна економіка*, 2015. № 3 (25). С. 173-184.

Lennart Bütha, Vikrant Bhakarb, Nitesh Sihagb, Gerrit Posselta, Stefan Böhmea, Kuldip Singh Sangwanb, Christoph Herrmann. (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>

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>

Pinar Bilge and Mustafa Severengiz. (2019). Analysis of industrial engineering qualification for the job market. *Procedia Manufacturing*. 33. 725 – 731. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.04.091>

Bernd Hayo, Duncan H.W. (2024). Roth The perceived impact of immigration on native workers' labour market outcomes. *European Journal of Political Economy*. 85. 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2024.102610>

Andy Dickersona, Anita Ratcliffeb, Bertha Rohenkohl, Nicolas Van de Sijpe. (2024). Anticipated labour marketdiscrimination andeducational

achievement. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 222. 375–393.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.04.014>

Stefan Sacchi, Robin Samuel. (2024). Variation in unemployment scarring across labor markets. A comparative factorial survey experiment using real vacancies. *Research in Social Stratification and Mobility*. 93. 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100959>

Lucía Mejía Dorantes, Heather Allen. (2024). A review of the future transport labour market: An EU approach. *European Transport Studies* 1. 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.ets.2024.100007>

Anne Marie Thake. (2024). Chapter 13 Transitioning to a green economy - the impact on the labor market and workforce skills. *Greening Our Economy for a Sustainable Future. A volume in Science of Sustainable Systems*. 163-175.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-443-23603-7.00013-3>

Inmaculada Garcia-Mainar, Victor M. Montuenga. (2019). The signalling role of over-education and qualifications mismatch. *Journal of Policy Modeling*. Vol. 41, Issue 1, January–February 2019, 99-119.
<https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2019.02.015>

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

Tyshchenko M., Verba, D., Garashchenko, S., & Verkhovod I. (2022). FACTORS OF THE GENDER WAGE GAP AT UKRAINIAN ENERGY ENTERPRISES. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 6(41), 512–520. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v6i41.251518>

Yurchuk, N., Leshchuk, H., Tkachenko, O., Kotenok, A., & Chervyakova D. (2021). LABOR MARKET OF UKRAINE IN CONDITIONS OF SYSTEM CRISIS. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 1(36), 496–503. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v1i36.228108>

Luhova, V., Hutorov, A., Yarmolenko, J., Ivashchenko, T., Gutorov, O., & Bakun, Y. (2021). EXTERNAL LABOR MIGRATION AND ITS CONSEQUENCES FOR THE LABOR MARKET OF UKRAINE. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 5(40), 514–523.
<https://doi.org/10.18371/fcaptp.v5i40.245209>

Nazarova, G., Honcharova, S., Achkasova, O., Nazarov, N., Semenchenko, A., & Khomenko, P. (2024). IMPACT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY ON TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET: OPPORTUNITIES AND THREATS. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 3(56), 459–473.
<https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.56.2024.4391>

Сидоренко В.В. Кваліфікаційний розрив (skills gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. *Вісник післядипломної освіти*. Випуск 28(57). Серія «Педагогічні науки». 2024. С. 191-211.
[https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28\(57\)-191-211](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211)

Чорна Н., Чорний Р. Ринок праці України – сучасні виклики. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. РОЗДІЛ II. Економіка й управління національним господарством. 1, 2020. С. 64-73. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-01-64-73>

Ільїч Л.М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69–74.

Кузнецова Н.Б. Розрив у навичках (skills gap) як глобальна проблема розвитку людського капіталу: сутність, причини виникнення та шляхи подолання. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2021. № 2 (31). С. 20-34.

Brun-Schammé A., Rey M. A new approach to skills mismatch. *OECD Productivity Working Papers*. 24. 2021. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e9563c2a-en>

McKenney M.J., Handley H.A. Identifying and Quantifying Personnel Skill Gaps. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*. 2019. 63 (1). P. 332–336. URL: <https://doi.org/10.1177/1071181319631078>

Slim Zidi, Rachel Campos Sabioni¹, Hamza Bouzekri. (2024). Towards a Modular Approach for Workforce Qualification in Reconfigurable Manufacturing Systems. *Procedia Computer Science*. 232. 2551–2559. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.02.073>

Francesco Smaldone, Adelaide Ippolito, Jelena Lager, Marco Pellicano. (2022). Employability skills: Profiling data scientists in the digital labour market. *European Management Journal*. Vol. 40, Issue 5, 671-684. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.05.005>

Kulishov, V.; Herasymenko, Y.; Furs, O.; Pakhomov, I. (2024). Labour Market of Ukraine and Meeting Post-War Workforce Supply Market Demands. *Economics Ecology Socium*. 8, 27-39. <https://doi.org/10.61954/2616-7107/2024.8.3-3>

Serohina, N. (2023). Employment of the population under martial law as an integral component of ensuring national security. *Law and public administration*, 2, 171-186. <https://doi.org/10.32840/pdu.2023.2.26>

Васильєва О.О., Горошкова Л.А., Швидка С.П. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету*. 2023. Вип. 57. С. 99-109.