

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

Кафедра економіки та цифрового бізнесу

Спеціальність економіка

Форма навчання Заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**Мудранінець Марина Вікторівна***(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)*

на тему Оцінювання та аналіз дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці України

(повна назва теми)

за матеріалами _____

(повна назва бази дослідження)

науковий керівник Д.е.н., професор _____ Васильчас С.В.

(наук. ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ініціали)

Робота допущена до захисту в ЕК

Протокол засідання кафедри

від 09.06.2025р. № 12

Завідувач кафедри

*(підпис)**Наук. ступінь, вчене звання**Ініціали, прізвище*

ЗАТВЕРДЖЕНО

3

Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту
України

29 березня 2012 року № 384

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-ОСВІТИ
(повне найменування вищого навчального закладу)

Кафедра економіки та цифрового бізнесу

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність Економіка _____

ЗАТВЕРДЖУЮ



Завідувач кафедри _____ М. Радько

“07” квітня 2025
року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА ЗДОБУВАЧУ

Мудранінець Марини Вікторівни _____

1. Тема роботи: Оцінювання та аналіз дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці України

науковий керівник роботи Васильчак Світлана Василівна _____,

затверджені наказом вищого навчального закладу від «04» квітня 2025 р. № 224-ст (д/ф)
№ 151-ст

(з/ф)

2. Строк подання здобувачем роботи 31.05.2025р.

3. Зміст кваліфікаційної роботи бакалавра, об'єкт, предмет та мета дослідження:

Розділ 1 Теоретичні аспекти формування попиту і пропозиції на ринку праці

Розділ 2 Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці Дніпропетровської області

Розділ 3 Шляхи удосконалення взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці

Об'єкт дослідження – процеси формування та розвитку ринку праці на регіональному рівні.

Предмет дослідження – економічні відносини та механізми, що забезпечують узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, а також заходи щодо їх оптимізації в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра – комплексне вивчення особливостей функціонування ринку праці та механізмів врегулювання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на прикладі Дніпропетровської області із подальшою розробкою рекомендацій щодо його удосконалення.

4. Дата видачі завдання 04.04.2025р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	до 28.04.2025р.	
2	Підготовка розділу 2	до 16.05.2025р.	
3	Підготовка розділу 3	до 30.05.2025р.	
4	Реєстрація завершеної дипломної роботи	до 31.05.2025р.	
5	Отримання відгуку від наукового керівника	03-04.06.2025р.	
6	Отримання зовнішньої рецензії	05-06.06.2025р.	
7	Перевірка кваліфікаційної роботи на плагіат	02-09.06.2025р.	
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	03.06.2025р.	
9	Допуск кафедрою кваліфікаційної роботи до захисту	09.06.2025р.	
10	Підготовка студента до захисту в ЕК	до 17.06.2025р.	

Завдання підготував науковий керівник _____ **Васильчак С.В.**
 (підпис) (прізвище та ініціали)

Завдання одержав здобувач _____ **Мудранінець М.В.**
 (підпис) (прізвище та ініціали)

Примітки:

1. Форму призначено для видачі завдання здобувачу на виконання кваліфікаційної роботи бакалавра і контролю за ходом роботи з боку кафедри.
2. Розробляється керівником кваліфікаційної роботи. Видається кафедрою.
3. Формат бланка А4 (210×297 мм), 2 сторінки.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ	8
1.1. Сутність та структура ринку праці	8
1.2. Взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці	19
1.3. Причини виникнення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили	23
1.4. Механізми регулювання ринку праці: роль держави, роботодавців і профспілок	27
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	33
2.1. Соціально-економічна характеристика регіону	33
2.2. Стан та динаміка ринку праці Дніпропетровської області	36
2.3. Аналіз структури попиту на працівників за видами діяльності	41
2.4. Соціально-демографічний аналіз пропозиції робочої сили	46
2.5. Взаємодія між попитом і пропозицією на ринку праці регіону	52
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ	60
3.1. Розробка комплексної програми організаційно-технічних заходів щодо удосконалення об'єкта дослідження	60
3.2. Економічне обґрунтування доцільності впровадження запропонованих заходів	69
3.3. Очікувані результати та механізм контролю ефективності запропонованих рішень	75
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена складною економічною ситуацією, трансформаціями у структурі національної економіки та викликами, пов'язаними із впливом глобальних та регіональних факторів. У сучасних умовах ринок праці характеризується зростанням структурного безробіття, дефіцитом кадрів у певних професійних сегментах, а також невідповідністю між рівнем і напрямками підготовки працівників та реальними потребами роботодавців. Освіта часто не встигає за динамікою розвитку економіки, що призводить до надлишку спеціалістів у одних галузях і гострого браку – в інших. Відсутність системної взаємодії між ринком праці, закладами освіти та бізнесом поглиблює проблему дисбалансів. Зміни у попиті на професії також стимулюються цифровізацією, автоматизацією виробничих процесів та змінами у моделях споживання. У таких умовах надзвичайно важливим є проведення комплексного аналізу ситуації на ринку праці для розробки ефективних механізмів його регулювання. Своєчасне виявлення дисбалансів та впровадження відповідних заходів сприятиме стабілізації економічного розвитку країни, підвищенню зайнятості населення та зміцненню соціальної безпеки.

Ступінь розробленості проблеми та висвітлення її в літературі. Проблема дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці України є предметом активного вивчення як у нормативно-правовій базі, так і в численних наукових дослідженнях. Правове регулювання основних аспектів зайнятості населення визначено у Законі України «Про зайнятість населення» та Кодексі законів про працю України, які окреслюють права та обов'язки працівників і роботодавців, регулюють питання працевлаштування, професійної підготовки й перепідготовки, а також визначають механізми забезпечення зайнятості. Крім того, положення Закону України «Про охорону праці» встановлюють вимоги щодо безпеки та умов праці, що також впливає на якість пропозиції робочої сили. Аналіз статистичних даних і тенденцій

стабілізації на ринку праці подано у звітах Державної служби зайнятості та Міністерства соціальної політики України (2018 р.), що свідчить про часткове вирівнювання ситуації після кризових явищ. Дослідження Герчанівської С.В., Петренко Н.І. та Качмар О.В. визначають сутність основних понять ринку праці у соціально-економічній системі.

Наукові дослідження присвячені різним аспектам функціонування ринку праці. Зокрема, у працях Безтелесної Л.І. та Юрчик Г.М. проаналізовано макроекономічні закономірності розвитку національного ринку праці. Теоретичні основи ринку праці в контексті економічної системи розглянуто у роботах Волянської-Савчук Л.В. та Красовського В.О.. Значну увагу проблемі дефіциту робочої сили в Україні приділено у публікації Вовка Р. на платформі FINWAY, де відзначено зростання дисбалансів через міграційні процеси та демографічні зміни.

Методичні підходи до аналізу попиту та пропозиції на ринку праці висвітлено у працях Карпія О.П. та Качмаря С.А., які запропонували маркетингові методи вивчення ринку праці України. Теоретичне підґрунтя ринкової економіки й регуляторні механізми розглянуто у роботах Загороднюка О.В., Кубаха Т.Г. та у монографії Павлюк Т.І., яка присвячена теорії, методології та практиці функціонування ринку праці. Проблему структурної невідповідності на ринку праці через вивільнення працівників досліджено у статті Зоїдзе Д.Р.. Інституційні зміни на ринку праці також аналізуються у матеріалах щодо проекту нового Трудового кодексу, представлених Корженковою І. Сучасні тенденції і технологічні виклики на глобальному ринку праці досліджено у роботі Hötte K., Somers M., Theodorakopoulos A., де наголошено на впливі технологічних змін на структуру зайнятості.

Наявні наукові й нормативні джерела свідчать про глибоку теоретичну й емпіричну розробку проблеми ринку праці, однак потреба у комплексних дослідженнях на регіональному рівні, з урахуванням специфіки Дніпропетровської області.

Мета дослідження є комплексне вивчення особливостей функціонування ринку праці та механізмів врегулювання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на прикладі Дніпропетровської області із подальшою розробкою рекомендацій щодо його удосконалення.

Для досягнення мети необхідно вирішити декілька **завдань** :

- Визначити сутність та структуру ринку праці, розкрити основні підходи до його трактування та елементного складу.
- Дослідити взаємодію попиту та пропозиції на ринку праці, виявити основні чинники, що впливають на їх співвідношення.
- Проаналізувати причини виникнення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, визначити їх вплив на розвиток ринку праці.
- Описати механізми регулювання ринку праці, приділивши особливу увагу ролі держави, роботодавців і профспілок у забезпеченні його ефективного функціонування.
- Надати соціально-економічну характеристику Дніпропетровської області як основи для аналізу регіонального ринку праці.
- Оцінити стан та динаміку розвитку ринку праці регіону, визначити основні тенденції та особливості його функціонування.
- Провести аналіз структури попиту на працівників за видами економічної діяльності, виявити галузеві пріоритети.
- Виконати соціально-демографічний аналіз пропозиції робочої сили, з'ясувати основні характеристики трудових ресурсів регіону.
- Дослідити взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці Дніпропетровської області, виявити наявні дисбаланси та їх особливості.
- Розробити комплексну програму організаційно-технічних заходів щодо удосконалення функціонування об'єкта дослідження.
- Провести економічне обґрунтування доцільності впровадження запропонованих заходів.
- Визначити очікувані результати реалізації запропонованих рішень та розробити механізм контролю їх ефективності.

Об'єктом дослідження є процеси формування та розвитку ринку праці на регіональному рівні.

Предметом дослідження виступають економічні відносини та механізми, що забезпечують узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, а також заходи щодо їх оптимізації в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій.

У процесі дослідження використовуються такі **методи**: аналіз і синтез, порівняльний аналіз, метод узагальнення, індукція і дедукція, системний підхід, а також методи економічного прогнозування для обґрунтування запропонованих заходів щодо розвитку ринку праці.

Інформаційну базу дослідження складають нормативно-правові акти України, що регулюють сферу зайнятості та соціального захисту населення, офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Дніпропетровській області, матеріали Державної служби зайнятості, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, аналітичні звіти міжнародних організацій, офіційні веб-ресурси, а також результати власних аналітичних розрахунків та узагальнень.

Наукове значення. Наукове значення дослідження полягає у поглибленні теоретичних основ функціонування ринку праці, уточненні понятійного апарату щодо взаємодії попиту і пропозиції робочої сили, а також у розробці методичних підходів до аналізу дисбалансів на ринку праці регіону. Результати дослідження сприяють подальшому розвитку наукових уявлень про регіональні особливості ринку праці та можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях і розробках.

Практичне значення. Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій для вдосконалення регулювання ринку праці в Дніпропетровській області. Запропоновані організаційно-технічні заходи та механізми контролю їх ефективності можуть бути використані органами державної влади, місцевого самоврядування, службами зайнятості та роботодавцями для підвищення ефективності

функціонування регіонального ринку праці, зменшення рівня безробіття та забезпечення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили.

Апробація результатів.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Обсяг роботи 89 сторінок, з них основного тексту 82 сторінок. У роботі використано 9 таблиць та 11 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Сутність та структура ринку праці

Розглядаючи сутність поняття «ринок», варто звернутися до його історичного та наукового осмислення. Першу спробу дати наукове визначення ринку зробив французький економіст Антуан Курно, який вважав його простором вільної взаємодії покупців і продавців, де ціни мають тенденцію до швидкого вирівнювання. А. Пезеті також наголошував на територіальному аспекті ринку, трактуючи його як умовне місце зустрічі виробників і споживачів. Більш широке розуміння запропонував Джевонс, який підкреслював, що ринок – це не лише місце торгівлі, а й сукупність людей, об'єднаних діловими зв'язками. Згодом у науковій думці відбулося зрушення від просторового до функціонального трактування ринку. Так, Хейне Пол описує ринок як набір взаємозв'язків або процес конкурентних торгів. У сучасному розумінні ринок – це насамперед система економічних відносин, що регулює обмін ресурсами між суб'єктами. Український економіст С. В. Мочерний формулює ринок як сукупність продавців і покупців, що взаємодіють на основі попиту, пропозиції та механізму узгодження цін. Отже, ринок – це складна економічна система, яка поєднує соціальні, правові, просторові та цінові елементи[24, 281с.].

Структура ринку є складною та різноплановою(рис 1.1). Її можна поділити на кілька основних секторів, кожен з яких має свої особливості, механізми функціонування та вплив на загальну економічну систему.

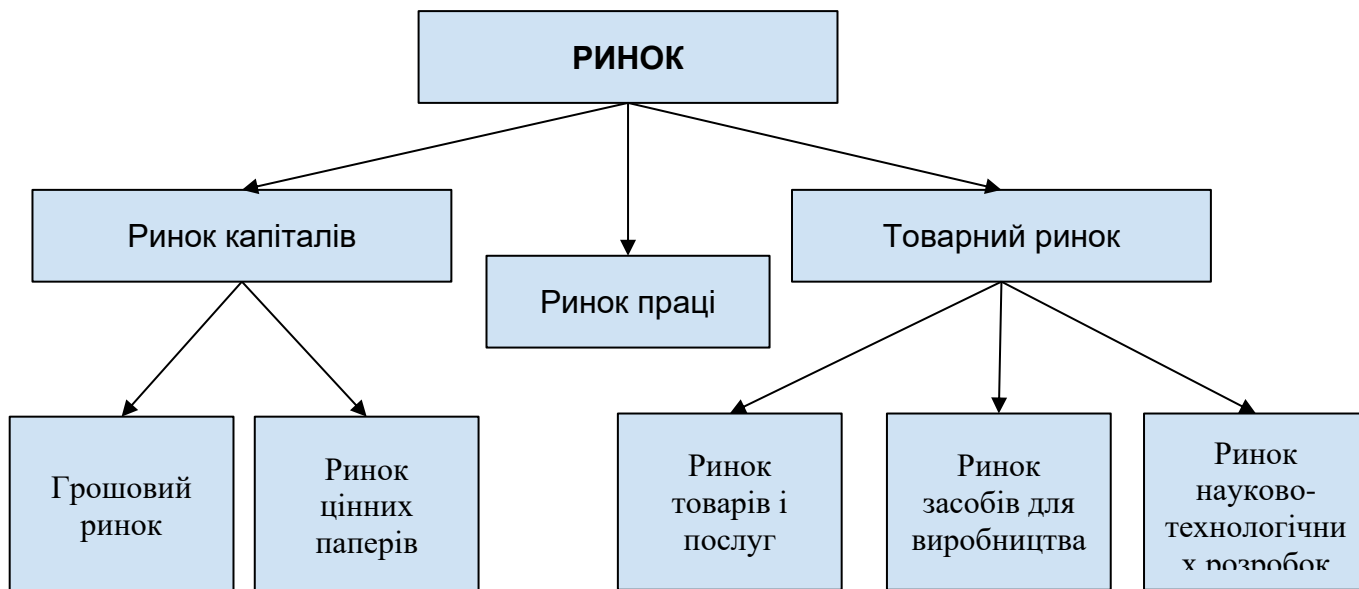


Рис 1.1. Структура ринку

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Одним із ключових сегментів є ринок капіталів. Ринок капіталу – це сукупність взаємопов’язаних сегментів фінансового простору, на яких формуються попит, пропозиція та ціни на фінансові інструменти. Основною функцією цього ринку є перерозподіл вільних коштів інвесторів до тих економічних суб’єктів, які мають потребу в капіталі для реалізації своїх проектів чи підтримки діяльності. До структури ринку капіталу входить, зокрема, ринок цінних паперів (фондовий ринок), а також ринки інших фінансових інструментів, за винятком інструментів грошового ринку. Особливістю сучасного ринку капіталу є наявність фінансових продуктів, базовим активом яких можуть бути енергетичні ресурси чи товарно-сировинні товари, що розширює можливості для інвестування. Ринок капіталу виконує важливу роль у розвитку економіки, оскільки сприяє мобілізації фінансових ресурсів і забезпеченню інвестиційної активності. Він діє як інфраструктурний майданчик для залучення та розміщення капіталу, формування справедливої вартості активів та управління ризиками[26, 211с.]. Ринок капіталів відіграє важливу роль у забезпеченні економічного зростання, оскільки дозволяє акумулювати вільні кошти і спрямовувати їх туди, де вони можуть приносити найбільшу користь[38].

Іншим важливим елементом є ринок товарів, що охоплює сферу обміну матеріальними благами та послугами. Ринок товарів – це сфера обігу товарів, яка визначається виходячи з можливості покупця (продавця) реально і без значних додаткових витрат придбати (продати) товар на найближчій стосовно будь-якої із сторін договору території[15]. Основною характеристикою цього ринку є доступність товару або послуги для покупця чи продавця без значних додаткових витрат, тобто можливість придбати або реалізувати продукцію на найближчій, зручно розташований території. Така доступність робить ринок товарів особливо чутливим до логістики, транспортних витрат і регіональних умов. До нього відносяться як ринки фізичних товарів (продукти харчування, одяг, техніка), так і ринки робіт та послуг (ремонт, освіта, медичне обслуговування). Важливу роль у функціонуванні ринку товарів відіграє конкуренція, яка стимулює покращення якості продукції та зниження цін. Цей ринок також підпорядковується впливу державного регулювання – через стандарти, податки, митні обмеження тощо. В сучасних умовах ринок товарів розширюється за рахунок електронної комерції, що забезпечує зручність і ширший вибір для споживача

Окрему й надзвичайно важливу позицію в структурі займає ринок праці. Поняття «ринок праці» завжди залишалося в центрі уваги як науковців, так і практиків з різних галузей – філософії, соціології, психології та економіки. Кожен із дослідників розглядав це явище крізь призму власних наукових підходів, цінностей і завдань дослідження. Саме тому існує багато різних, іноді навіть унікальних трактувань поняття ринку праці[10, 54с.]. Таке різноманіття є природним і свідчить про багатогранність цього соціально-економічного явища (таб 1.1.).

Таблиця 1.1

Трактування поняття “ринок праці”

№	Автор	Визначення
1	К. Маркс	– різновид товарного ринку, на якому об’єктом купівлі-продажу виступає робоча сила. [35, 21с.]

2	Еренберг Р. Дж., Р. С. Сміт	– це сегмент національної економіки, який забезпечує людей роботою і координує відносини у сфері праці. [35, 21с.]
3	Колот А. М.	– це сукупність соціально-трудоових відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, в які ступають працівники, надаючи трудові послуги і підприємці, купуючи та використовуючи їх.[5, 25с.]
4	Петюх В. М.	– це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників і встановлення розмірів компенсацій за використану робочу силу залежно від ряду факторів [5, 25с.]

У економічному контексті дефініція ринку праці диференціюється залежно від того, в межах яких аспектів він розглядається. (рис 1.2.).

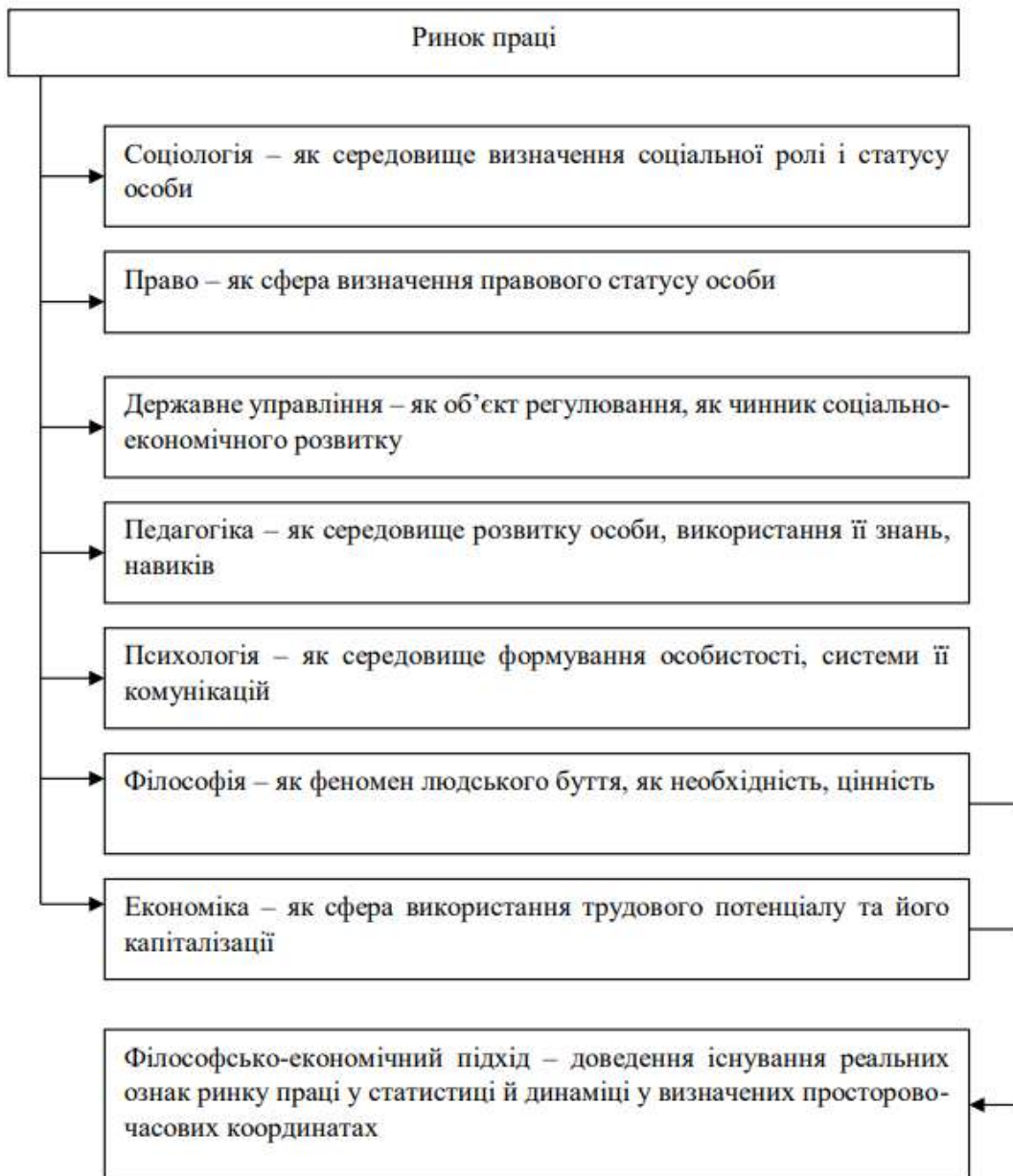


Рис 1.2. Міждисциплінарна парадигма визначення сутності ринку праці

Примітка. Джерело: ([5, 29с.]

Поняття «ринок праці» має різноманітні трактування, що залежать від наукових підходів, специфіки досліджуваної сфери, а також економічного контексту. Зазначена багатогранність відображає не тільки різноманітність функцій ринку праці, а й різні аспекти його взаємодії з іншими складовими економічної системи, такими як зайнятість, безробіття, трудова міграція, та соціальна політика. Науковці пропонують різні дефініції, що відображають як

економічні, так і соціальні, психологічні та організаційні вимірювання цього поняття. Таким чином, ринок праці – це складна економічна категорія, яка включає сукупність взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, державними та іншими соціальними інститутами, що визначають умови та процеси працевлаштування, формування заробітної плати та трудових відносин в економіці.

Після розгляду міждисциплінарної парадигми визначення сутності ринку праці доцільним є аналіз основних моделей, що слугують теоретико-методологічним підґрунтям для вивчення функціонування ринку праці в різних соціально-економічних умовах. Моделі ринку праці відображають спроби науковців систематизувати ключові закономірності, механізми та принципи, які визначають поведінку суб'єктів на ринку праці, структуру зайнятості, процеси формування заробітної плати та динаміку безробіття (таб 1.2).

Таблиця 1.2

Моделі ринку праці

Назва моделі	Теоретична основа	Ключові положення	Роль держави
Класична модель	Класична (неокласична) економічна теорія (А. Маршал, А. Пігу)	- Ринок саморегулюється через зміну ціни праці (зарплати) - Рівновага досягається шляхом конкуренції	Мінімальна, вважається шкідливою
Кейнсіанська модель	Теорія ефективного попиту (Дж. М. Кейнс)	- Зайнятість залежить від ефективного попиту - Причини безробіття – у зниженні споживчого та інвестиційного попиту	Активна участь: державне стимулювання попиту, інвестицій, субсидії
Інституціональна модель	Інституціоналізм, соціальна економіка	- Значення мають соціальні інститути: профспілки, законодавство, культура праці - Пріоритет – якість праці	Активна роль у створенні «гідної праці», захисту працівника
Дуальна модель	Теорія дуального ринку праці	- Існування двох сегментів ринку: "первинного" (стабільного) і	Помірна: регулювання умов праці у вторинному секторі

		"вторинного" (нестабільного)	
Модель гнучкої безпеки (flexicurity)	Скандинавська модель, елементи кейнсіанства та інституціоналізму	- Поєднання гнучкого ринку праці з високим рівнем соціального захисту	Висока: активна політика зайнятості, соціальні гарантії

Примітка. Джерело: (розроблено автором на основі [47, С. 71-73.]

Кожна з моделей сформована на основі відповідної теоретичної парадигми та відображає особливості соціально-економічного розвитку конкретних країн або регіонів. Їх практичне застосування демонструє, що ефективність функціонування ринку праці значною мірою залежить від здатності державної політики поєднувати елементи гнучкості та соціального захисту, враховувати інституційні особливості та виклики глобалізованої економіки. Відтак, ці моделі слугують основою для порівняльного аналізу та формування стратегій удосконалення національної політики зайнятості.

Ринок праці є однією з основних складових економічної системи, яка визначає баланс між попитом і пропозицією на робочу силу. Однак, для того щоб зрозуміти, як цей ринок функціонує, необхідно розглянути його структуру(рис 1.3.).

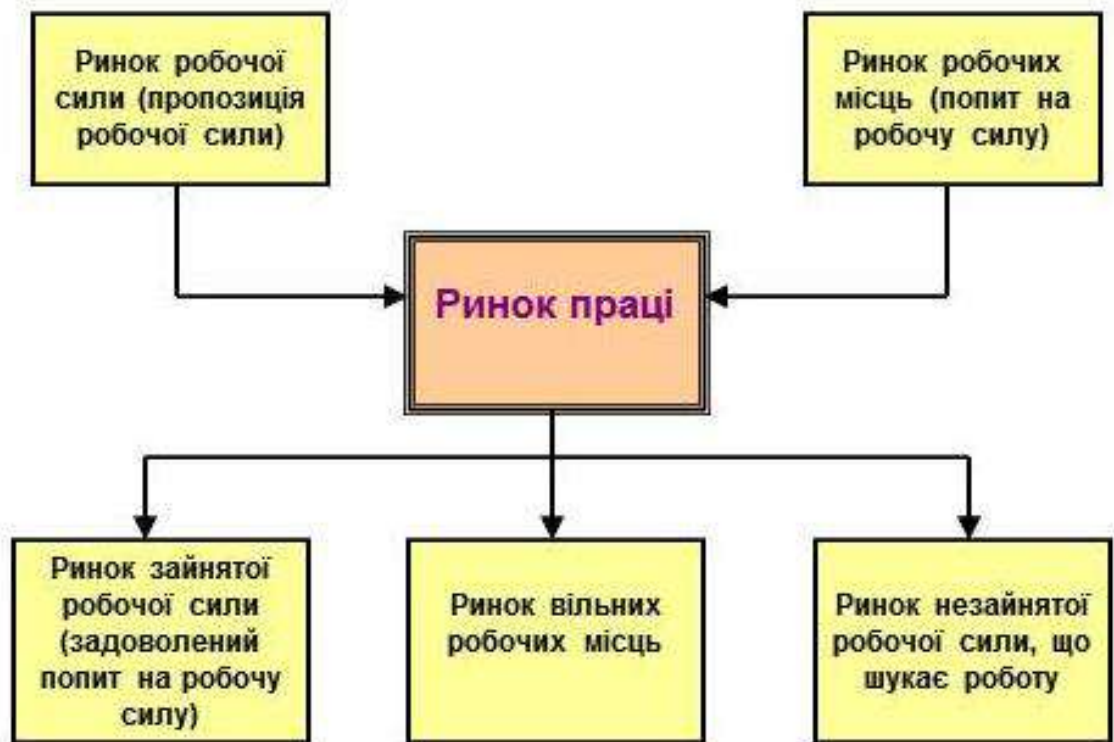


Рис 1.3 Структура ринку праці

Примітка. Джерело: ([39])

Ринок праці формується через взаємодію двох основних складових – ринку робочої сили та ринку робочих місць. Ринок робочої сили – це пропозиція праці, що надходить від осіб, які шукають роботу. Кожна людина, пропонуючи свої знання, навички та досвід, стає частиною цього ринку, прагнучи знайти найбільш вигідні умови праці.

З іншого боку, існує ринок робочих місць – сфера, де формуються пропозиції від роботодавців. Саме тут виникає попит на робочу силу, обумовлений потребами виробництва, сфери послуг та інших секторів економіки. Роботодавці шукають працівників, які б найкраще відповідали вимогам конкретної роботи.

Ці два ринки зустрічаються на центральній арені – ринку праці, де визначаються умови працевлаштування: рівень заробітної плати, умови праці, вимоги до кваліфікації працівників. В результаті цієї взаємодії виникають три основні наслідки :

1. Перший – це ринок зайнятої робочої сили, де попит і пропозиція знайшли баланс: працівники працевлаштовані, а роботодавці отримали необхідних фахівців.
2. Другий наслідок – це ринок вільних робочих місць, який утворюється тоді, коли попит на працівників перевищує пропозицію або коли пропозиція не відповідає вимогам роботодавців.
3. І третій – ринок незайнятої робочої сили, де залишаються ті, хто ще шукає роботу через нестачу відповідних вакансій або невідповідність своїх навичок вимогам ринку.

Структурні особливості ринку праці формують базис для організації його функціонування, окреслюючи основні напрями руху робочої сили та взаємодії між її пропозицією і попитом. Водночас сам по собі ринок праці не є самодостатньою системою – ключову роль у його динаміці відіграють суб'єкти, які активно впливають на всі процеси, що відбуваються в межах ринку(рис 1.4.).



Рис 1.4. Суб'єкти ринку праці

Примітка. Джерело: ([45])

Саме взаємодія цих суб'єктів – роботодавців, найманих працівників та державних інституцій – визначає характер і темпи розвитку зайнятості, рівень заробітної плати, рівновагу між попитом і пропозицією на робочу силу, а

також загальну ефективність використання трудових ресурсів у національній економіці.

Ринок праці є важливою складовою економічної системи, що визначається комплексом функцій, кожна з яких має своє значення та вплив на розвиток економіки та соціальної сфери [27, 184с.]:

- ціноутворювальна, яка полягає у формуванні оптимальної ціни за заданого попиту та пропозиції робочої сили певного обсягу та якості. Ця функція дозволяє ринку праці встановлювати конкурентоспроможні рівні заробітної плати, що відповідають умовам економіки і дозволяють утримувати баланс між попитом роботодавців на працю та пропозицією працівників.
- соціальна функція ринку праці зумовлює пріоритетність людського капіталу в суспільному виробництві. Завдяки цьому ринок праці сприяє досягненню оптимального рівня доходів громадян, що забезпечує їх економічну стабільність і сприяє відтворенню робочої сили, забезпечуючи її відповідність вимогам економіки.
- економічна функція передбачає оптимальне залучення, розподіл і використання робочої сили. Вона охоплює процеси перерозподілу ресурсів на ринку праці, що дозволяє регулювати рівень зайнятості та безробіття, сприяючи стабільному розвитку економічної системи.
- інформаційна функція ринку праці полягає в зборі та поширенні достовірної інформації про наявність вакантних робочих місць, пропозицію робочої сили, рівень зайнятості та безробіття, а також сформовану ціну робочої сили. Ця функція забезпечує прозорість і ефективність функціонування ринку праці, дозволяючи учасникам ринку ухвалювати обґрунтовані рішення.
- стимулююча функція ринку праці спрямована на пошук стимулів до високоінтенсивної праці, підвищення рівня кваліфікації працівників, а також активізацію конкуренції серед працівників за вигідніші робочі місця. Водночас ця функція стимулює роботодавців до поліпшення умов

праці та забезпечення кращих умов для залучення кваліфікованої робочої сили.

- регулювальна функція ринку праці зосереджується на досягненні рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили за допомогою ринкових методів і додаткового державного регулювання. Це сприяє стабільності на ринку праці і допомагає зменшити дисбаланс між доступною робочою силою і її потребами в економіці.
- посередницька функція ринку праці забезпечує налагодження взаємозв'язків між роботодавцями та найманими працівниками, виступаючи як посередник у процесі купівлі-продажу робочої сили і задоволення потреб обох сторін. Це сприяє більш ефективному функціонуванню ринку праці.
- відтворювальна функція регулює ринок праці відповідно до закону вартості, встановлюючи витрати праці на відтворення робочої сили та її суспільної корисності. Вона забезпечує постійну адаптацію робочої сили до змінюваних умов економічної ситуації та розвитку технологій.
- оздоровлювальна функція стимулює працівників до підвищення якості своєї робочої сили, що є важливим фактором у конкурентній боротьбі за кращі робочі місця. Це сприяє поліпшенню загального рівня кваліфікації робочої сили та її адаптації до нових вимог ринку.

Всі функції ринку праці перебувають у тісному взаємозв'язку і взаємозалежності, що дозволяє забезпечити оптимальне функціонування ринку праці та задоволення потреб економіки і суспільства.

Отже, ринок праці є складною соціально-економічною системою, що поєднує процеси пропозиції та попиту на робочу силу й забезпечує її розподіл відповідно до потреб економіки. Його сутність полягає не лише у механізмах найму та працевлаштування, а й у формуванні умов праці, визначенні рівня заробітної плати та регулюванні зайнятості населення. Структура ринку праці відображає різноманітність форм і видів зайнятості, взаємозв'язки між окремими сегментами та динаміку трудових процесів. Важливу роль у

функціонуванні ринку праці відіграють його суб'єкти, взаємодія яких визначає стан та розвиток ринку в цілому. Ефективне функціонування ринку праці є запорукою економічної стабільності, соціального добробуту та сталого розвитку суспільства.

1.2 Взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці

Ринок праці є складною соціально-економічною системою, в основі якої лежить взаємодія попиту та пропозиції на робочу силу. Попит на працю визначається потребами роботодавців у працівниках певної кваліфікації, тоді як пропозиція праці формується населенням, готовим запропонувати свої трудові послуги за відповідну винагороду. Співвідношення між цими двома чинниками безпосередньо впливає на рівень зайнятості, заробітної плати та загальну динаміку ринку праці. В умовах ринкової економіки саме механізм взаємодії попиту і пропозиції забезпечує встановлення рівноваги на ринку праці, визначає обсяги використання трудових ресурсів та спрямовує їхній перерозподіл відповідно до потреб економіки.

Попит на ринку праці є важливою економічною категорією, яка визначає потребу роботодавців у працівниках із певними навичками та кваліфікацією. Попит на ринку праці – це платоспроможна потреба роботодавців у працівниках з певними навичками та кваліфікацією, необхідних для виробництва товарів і надання послуг[48]. Він формується під впливом обсягу та структури суспільного виробництва, рівня продуктивності праці й технологічного розвитку підприємств[22].

Попит на робочу силу має як індивідуальний, так і сукупний характер. Індивідуальний попит відображає потребу окремого роботодавця у працівниках, що залежить від специфіки продукції, технологічного рівня виробництва та організації праці на підприємстві. Сукупний попит характеризує загальну потребу в робочій силі в масштабах національної

економіки. Він є індикатором рівня економічної активності та динаміки розвитку країни[40].

Особливістю попиту на працю є його похідний характер, оскільки він залежить від попиту на товари та послуги, що виробляються працівниками[40]. Зростання попиту на продукцію стимулює збільшення попиту на робочу силу відповідної кваліфікації. Також важливим чинником є вплив технологічних змін. Автоматизація та впровадження інновацій можуть скорочувати потребу в низькокваліфікованій праці й одночасно підвищувати попит на спеціалістів високого рівня. Економічні коливання безпосередньо впливають на попит на робочу силу: у періоди економічного зростання він підвищується, а під час криз зменшується[48]. Важливою характеристикою попиту є його гнучкість та мобільність. Сезонні зміни, регіональні особливості та глобальні тенденції вимагають від працівників адаптивності до змін ринку праці.

Таким чином, попит на робочу силу має складну структуру та динамічний характер, що потребує постійного аналізу для забезпечення ефективної політики зайнятості. Розуміння особливостей формування попиту на ринку праці дозволяє прогнозувати тенденції розвитку економіки та планувати підготовку трудових ресурсів відповідно до потреб ринку.

Отже, попит на ринку праці визначає потребу роботодавців у працівниках певної кваліфікації та спеціалізації, формуючи запит на трудові ресурси в економіці. Проте ефективне функціонування ринку праці можливе лише за умови взаємодії попиту та пропозиції. Відповіддю на потреби роботодавців виступає пропозиція робочої сили, яка відображає кількість працівників, готових і здатних запропонувати свої послуги за певного рівня заробітної плати та умов праці. Саме пропозиція праці є другим визначальним елементом ринку праці, що суттєво впливає на його рівновагу, структуру та динаміку розвитку.

Пропозиція на ринку праці – це кількість працівників, які готові надати свої трудові послуги роботодавцям за певного рівня заробітної плати та умов

праці. Вона відображає активність населення на ринку праці й залежить від демографічних, економічних, соціальних та інституційних чинників. Пропозиція праці є важливою складовою механізму ринкової взаємодії, що впливає на формування зайнятості, рівень заробітної плати та баланс між попитом і пропозицією робочої сили.

В Україні пропозицію на ринку праці формують кілька основних груп населення [30]:

- особи, які були звільнені з виробництва, організацій або установ унаслідок їх закриття, реорганізації чи скорочення штатів;
- випускники середніх шкіл, професійно-технічних училищ, закладів фахової передвищої та вищої освіти, які вперше виходять на ринок праці. Значну частину пропозиції також становлять безробітні особи, що активно шукають роботу;
- працівники, звільнені за порушення трудової дисципліни, а також особи, які відбули покарання у місцях позбавлення волі;
- демобілізовані солдати та військовослужбовці, що вийшли в запас, а також члени їхніх сімей, які шукають працевлаштування. До цієї категорії приєднуються жінки з малолітніми дітьми, які з різних причин прагнуть відновити чи розпочати трудову діяльність;
- пенсіонери, які бажають продовжити професійну діяльність через фінансові потреби або інші мотиви.

Таким чином, пропозиція на ринку праці є багатокomпонентною системою, що відображає соціальні процеси в суспільстві та динаміку економічного розвитку. Її аналіз є необхідною передумовою для розроблення ефективної державної політики зайнятості, прогнозування змін на ринку праці та забезпечення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили.

Описуючи сутність попиту і пропозиції на ринку праці, важливо звернути увагу на їхню взаємодію, яка визначає основні параметри функціонування ринку – рівень зайнятості, заробітну плату та динаміку розвитку трудових ресурсів. Для кращого розуміння цього процесу доцільно

розглянути модель сукупного ринку праці, що відображає співвідношення між сукупним попитом на працю (Π) та сукупною пропозицією праці (Π_r)(рис 1.5.).

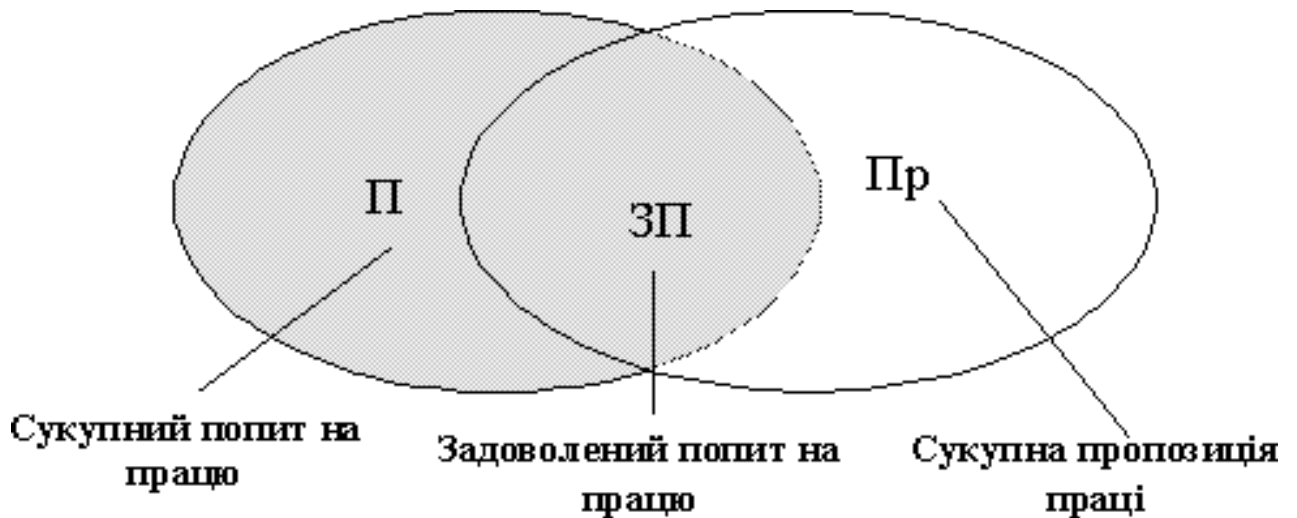


Рис 1.5 Сукупний ринок праці

Примітка. Джерело: ([44])

Рисунок 1.5 відображає концептуальну модель взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції на ринку праці. Сукупний попит на працю (Π) репрезентує загальну потребу роботодавців у працівниках певної кваліфікації, рівня освіти, професійних навичок та інших характеристик. Він формується під впливом економічного розвитку, технологічних змін, структури виробництва та інших факторів, що визначають потребу підприємств у робочій силі.

Сукупна пропозиція праці (Π_r), своєю чергою, характеризує загальну кількість осіб, які пропонують свої трудові послуги на ринку. Пропозиція праці формується під впливом демографічних процесів, рівня освіти, міграційних рухів, соціально-економічних умов та індивідуальних мотивацій населення до праці.

Ключовим елементом взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці є зона перетину Π та Π_r – задоволений попит на працю ($\text{З}\Pi$). Ця зона відображає ту частину працівників, яка знаходить робочі місця відповідно до своїх

професійних характеристик та очікувань, і ту частину попиту роботодавців, яка задовольняється реальною пропозицією робочої сили.

Водночас важливо відзначити, що не вся сукупна пропозиція праці знаходить відповідний попит, що призводить до виникнення безробіття. Так само частина сукупного попиту може залишатися незадоволеною через нестачу кваліфікованих кадрів. Таким чином, рисунок ілюструє не лише ідеальну точку перетину, а й можливі дисбаланси, що є характерними для реального ринку праці.

Отже, дана модель демонструє сутність процесу взаємодії між попитом і пропозицією на ринку праці, визначаючи основні зони відповідності та розбіжностей між очікуваннями роботодавців та можливостями працівників. Розуміння цих процесів є важливим для формування ефективної політики зайнятості, розробки програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також для забезпечення стабільного функціонування ринку праці.

1.3 Причини виникнення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили

Дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили є однією з ключових проблем, що впливають на ефективність функціонування ринку праці. Це явище може мати значні економічні, соціальні та політичні наслідки, впливаючи на рівень зайнятості, безробіття, доходи населення та загальний стан економіки. Причини виникнення такого дисбалансу є багатоаспектними і залежать від різноманітних факторів, серед яких важливу роль відіграють економічні зміни, демографічні процеси, технологічні інновації та державна політика.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції є результатом взаємодії різноманітних економічних, соціальних і політичних факторів, що відображають загальний стан ринку праці. Цей процес залежить від рівня

реальних доходів населення, ціни робочої сили, а також від змін у загальному економічному середовищі. Зокрема, зміни в оплаті праці відіграють ключову роль у визначенні рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили.

Відповідно до основних законів ринку, між рівнем заробітної плати та обсягом попиту на працю існує зворотна залежність: із підвищенням ціни праці попит на неї зменшується. Натомість між рівнем заробітної плати та пропозицією праці спостерігається пряма залежність: із зростанням оплати праці збільшується кількість осіб, готових пропонувати свою працю[4, 22с.].

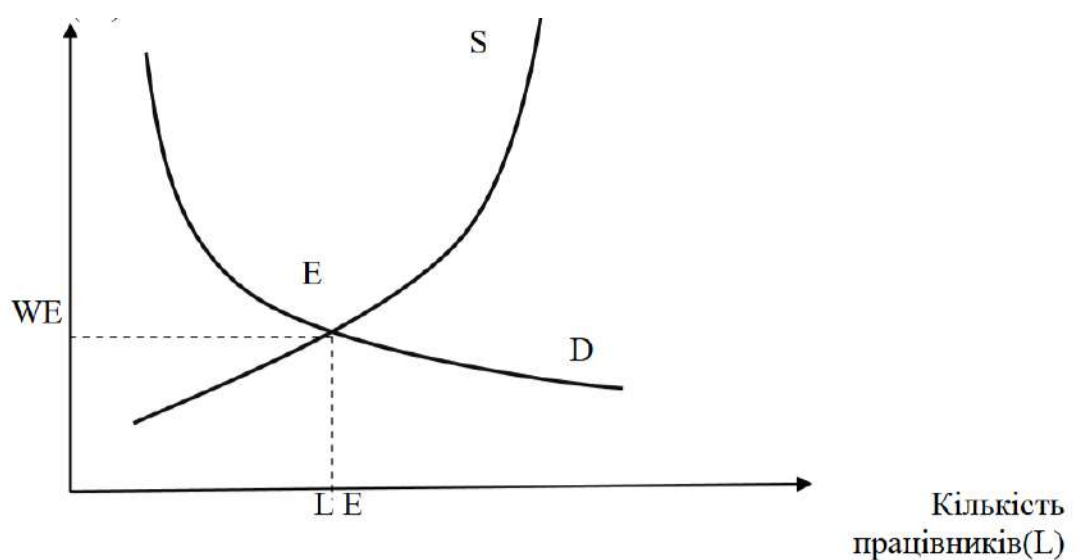


Рис 1.6. Попит і пропозиція на ринку праці

Примітка. Джерело: ([41, 54с.])

Як показано на рисунку 1.6, зниження рівня реальної заробітної плати сприяє збільшенню попиту на робочу силу з боку роботодавців, що, у свою чергу, веде до зростання рівня зайнятості. Це зростання попиту на робочу силу при зниженні її ціни пов'язано з економічними чинниками, такими як зниження витрат для підприємств і можливість залучити більшу кількість працівників за меншу плату.

З іншого боку, підвищення реальної заробітної плати призводить до збільшення пропозиції робочої сили. Люди стають більш зацікавленими у працевлаштуванні, оскільки вища заробітна плата підвищує їхній рівень життя і економічну стабільність. Таким чином, зміни в рівні заробітної плати

безпосередньо впливають на кількість осіб, готових брати участь у ринку праці. В результаті підвищення заробітної плати зростає не лише пропозиція робочої сили, а й конкуренція серед робітників за вакантні місця.

Ринок праці знаходиться в стані рівноваги, коли попит на робочу силу та її пропозиція зустрічаються на одній точці, що відповідає певному рівню оплати праці. Це рівноважне значення ціни робочої сили забезпечує оптимальне поєднання зайнятості та кількості робочих місць, а також мінімізує проблеми безробіття та дефіциту працівників. У разі, якщо ціна робочої сили перевищує рівноважну, виникає ситуація безробіття. Вищі заробітні плати можуть призвести до того, що кількість бажаючих працювати на такому рівні оплати перевищить кількість вакансій, що і призведе до незайнятих осіб на ринку праці.

З іншого боку, якщо ціна робочої сили знаходиться нижче рівноважного рівня, може виникнути дефіцит робочої сили. У таких умовах роботодавці можуть не мати достатньо працівників для заповнення всіх вакантних місць, оскільки люди не готові працювати за таку низьку заробітну плату. Це може створити додаткові труднощі для підприємств у забезпеченні належного рівня виробництва і надання послуг. Таким чином, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили є складним і динамічним процесом, який вимагає постійного регулювання для досягнення рівноваги на ринку праці.

Причини дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили є багатоаспектними і залежать не лише від коливань у рівні заробітної плати, але й від інших важливих факторів. Зокрема, демографічні процеси, технологічні інновації та державна політика мають значний вплив на структуру і доступність робочої сили. Взаємодія цих факторів визначає, чи зможе ринок праці задовольнити потреби економіки в необхідній кількості кваліфікованих працівників.

Демографічні процеси значною мірою впливають на пропозицію робочої сили. Зміни в рівні народжуваності, тривалості життя та міграційні потоки безпосередньо визначають чисельність і вікову структуру населення,

що, у свою чергу, впливає на доступність робочої сили для різних секторів економіки. Так, старіння населення призводить до дефіциту молодих фахівців, а еміграція працездатного населення в інші країни або регіони може створити суттєву нестачу робочої сили на місцевому ринку праці. В Україні, наприклад, на початок 2024 року чисельність робочої сили віком 15-70 років зменшилася більш ніж на чверть порівняно з 2021 роком. Зокрема, майже половина цього скорочення сталася через еміграцію, а близько 40% – через демографічні втрати та перехід населення до економічно неактивної категорії[49]. Це свідчить про те, що зменшення чисельності робочої сили може бути пов'язано як з внутрішніми демографічними змінами, так і з зовнішніми міграційними процесами.

Технологічні інновації, в свою чергу, є потужним драйвером змін на ринку праці[48]. Впровадження новітніх технологій може не лише створювати нові професії, але й робити деякі з існуючих застарілими. Зокрема, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та роботизація виробництва можуть значно зменшити попит на низькокваліфіковану працю, натомість створюючи нові можливості для працівників, які володіють сучасними технологічними навичками[53]. Ці зміни змушують робочу силу постійно адаптуватися до нових вимог ринку праці. У зв'язку з цим важливою є проблема невідповідності між кваліфікацією робочої сили та вимогами роботодавців, що може призвести до дисбалансу між попитом та пропозицією.

Державна політика також має вирішальний вплив на цей дисбаланс. Рішення у сфері освіти, професійної підготовки та інвестицій у науково-технічний розвиток можуть значною мірою вплинути на структуру робочої сили та її кваліфікацію. В Україні, наприклад, на державній службі спостерігається висока конкуренція за робочі місця – в середньому п'ять претендентів на одну вакансію[6]. Це зумовлено тим, що 70% випускників вищих навчальних закладів отримують вищу освіту, що не завжди відповідає потребам ринку праці, адже багато з них не отримують необхідних професійних навичок[7]. Відсутність ефективної системи прогнозування

майбутньої потреби в кваліфікованих фахівцях часто призводить до невідповідності між підготовкою кадрів і реальними вимогами ринку праці[25, 63с.].

Узагальнюючи, можна зазначити, що дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили є результатом складної взаємодії економічних, демографічних, технологічних та політичних факторів. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу, включаючи адаптацію освітніх систем до сучасних економічних умов, підтримку інноваційних технологій та активне управління міграційними процесами. Тільки таким чином можна забезпечити гармонійний розвиток ринку праці, що відповідає потребам економіки та забезпечує достатню кількість кваліфікованих працівників.

1.4 Механізми регулювання ринку праці: роль держави, роботодавців і профспілок

Механізми регулювання ринку праці забезпечують ефективний розподіл трудових ресурсів між різними секторами економіки. Збалансоване функціонування ринку праці залежить від ряду факторів, серед яких особливо важливими є взаємодія попиту і пропозиції робочої сили, державне регулювання, соціальні гарантії та економічні інструменти. Основним завданням механізмів регулювання є досягнення оптимального рівня зайнятості, зменшення безробіття, підвищення кваліфікації працівників і забезпечення їх соціальної захищеності.

Регулювання ринку праці передбачає використання різноманітних інструментів, таких як законодавчі акти, політика щодо мінімальної заробітної плати, програми професійної підготовки та перепідготовки, а також механізми стимулювання мобільності робочої сили. Ринок праці є динамічним і багатofакторним, що вимагає комплексного підходу для забезпечення його стабільності і адаптивності до змін в економічній ситуації, технологічному розвитку і демографічних процесах.

Роль держави в регулюванні ринку праці є багатогранною та визначальною для стабільного функціонування економічної системи. Держава реалізує свою політику через створення правових, економічних, соціальних та адміністративних механізмів, які спрямовані на забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили. Серед основних завдань державного регулювання варто відзначити гарантування прав працівників, стимулювання зайнятості, забезпечення соціальної захищеності та підтримку конкурентоспроможності підприємств. Одними з основних актів, що регулюють ці відносини в Україні, є Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення» та Закон України «Про охорону праці».

Кодекс законів про працю України (КЗпП) є фундаментальним правовим актом, який визначає основні принципи трудових відносин[28]. Він регулює права та обов'язки працівників і роботодавців, встановлює норми щодо укладання, виконання та припинення трудових договорів. КЗпП забезпечує трудову дисципліну, регулює умови праці, робочий час, відпочинок, оплату праці та соціальні гарантії для працівників[29]. Завдяки цьому законодавчому акту створюються правові умови для стабільності трудових відносин, забезпечується захист прав працівників і роботодавців. У свою чергу, це сприяє створенню передумов для стабільного функціонування ринку праці в країні.

Другим важливим законодавчим актом є Закон України «Про зайнятість населення», який визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики в галузі зайнятості. Цей закон спрямований на стимулювання працевлаштування, зниження рівня безробіття та забезпечення соціальної захищеності громадян. Він регулює механізми надання допомоги безробітним, організацію роботи центрів зайнятості, створення нових робочих місць і підтримку самозайнятості. Окрім того, закон визначає права та обов'язки державних органів, роботодавців і працівників, що сприяє покращенню ситуації на ринку праці та забезпеченню зайнятості громадян[1].

Немаловажним є Закон України «Про охорону праці», який встановлює вимоги до безпечних і здорових умов праці. Цей закон сприяє створенню належних умов для працівників, захищаючи їх від професійних захворювань та нещасних випадків на роботі. Забезпечення належних умов праці є одним із важливих аспектів державного регулювання ринку праці, оскільки високий рівень охорони праці сприяє підвищенню продуктивності праці та зменшенню соціальних витрат на лікування і компенсацію потерпілих від нещасних випадків на виробництві[2].

Таким чином, законодавчі акти, такі як Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення» та Закон України «Про охорону праці», відіграють важливу роль у регулюванні ринку праці, визначаючи основні правила та механізми взаємодії між працівниками, роботодавцями і державою. Вони сприяють створенню правових умов для стабільного функціонування ринку праці, захисту прав працівників і роботодавців, підвищення рівня зайнятості та покращення умов праці. Важливість ефективного регулювання ринку праці в Україні неможливо переоцінити, оскільки це сприяє не тільки економічному розвитку країни, але й забезпеченню соціальної стабільності та гармонії у суспільстві.

Регулювання ринку праці не обмежується лише законодавчими ініціативами з боку держави. Окрім встановлення правових рамок, ефективне функціонування цього ринку також залежить від активної участі інших важливих учасників, таких як роботодавці та профспілки.

Ринок праці є складною системою, в якій державні органи, роботодавці та профспілки виконують ключові ролі у забезпеченні ефективного функціонування та розвитку трудових відносин. У попередньому розгляді ми вже визначили важливість державного регулювання цього ринку, але не менш значущими є також внески роботодавців і профспілок, які є невід'ємними учасниками цього процесу.

Роль роботодавців полягає у формуванні умов праці, визначенні рівня оплати та забезпеченні зайнятості, що має безпосередній вплив на попит і

пропозицію робочої сили. Роботодавці, в першу чергу, є основними суб'єктами попиту на робочу силу. Вони визначають потребу в працівниках, встановлюють умови праці та рівень заробітної плати. Їх активна участь у формуванні ринку праці проявляється у кількох аспектах. По-перше, роботодавці створюють робочі місця, забезпечуючи зайнятість через пропонування вакансій, що відповідають актуальним потребам економіки. По-друге, вони встановлюють умови праці, включаючи робочий графік, заходи безпеки та комфорт на робочих місцях, що є необхідними для забезпечення здоров'я та ефективності працівників. І, по-третє, роботодавці визначають рівень оплати праці, враховуючи кваліфікацію працівника та економічні можливості підприємства. Таким чином, роботодавці безпосередньо впливають на основні параметри функціонування ринку праці, створюючи умови для зайнятості та економічного розвитку.

Профспілки, в свою чергу, виступають захисниками прав працівників, сприяючи забезпеченню справедливих умов праці, розв'язуючи конфлікти між працівниками і роботодавцями та виступаючи за вдосконалення трудових норм і стандартів. Крім того, профспілки активно беруть участь у колективних переговорах, укладаючи колективні договори, що регулюють умови праці, оплату праці та інші соціально-економічні питання. Однією з важливих функцій профспілок є сприяння розвитку соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та державними органами, що дозволяє досягти компромісу у вирішенні соціально-економічних проблем та підтримувати стабільність на ринку праці.

Ефективне регулювання ринку праці можливе лише за умови тісної співпраці між роботодавцями, профспілками та державними органами. Ця взаємодія дозволяє розвивати соціальне партнерство, забезпечувати стабільність трудових відносин та адаптуватися до змін на ринку праці. Спільна робота над вирішенням питань зайнятості, умов праці та соціального захисту працівників знижує кількість трудових конфліктів та покращує соціально-економічну ситуацію. Зокрема, у відповідь на виклики, такі як

технологічні інновації, демографічні зміни та глобалізація економіки, лише конструктивна взаємодія усіх учасників ринку праці може сприяти сталому розвитку та стабільному функціонуванню трудових відносин.

Таким чином, роботодавці та профспілки відіграють ключову роль у формуванні та регулюванні ринку праці. Їхня активна та конструктивна взаємодія з державними органами є запорукою стабільного розвитку трудових відносин, забезпечення соціального миру та економічного процвітання.

Механізми регулювання ринку праці становлять важливу складову ефективного функціонування економічної системи, оскільки забезпечують оптимізацію трудових відносин і сприяють підтриманню соціальної стабільності. У процесі регулювання ринку праці держава, роботодавці та професійні спілки відіграють взаємодоповнюючі ролі, спрямовані на забезпечення стабільності, справедливості та ефективності в сфері працевлаштування.

Держава здійснює визначальний вплив на регулювання ринку праці шляхом формування законодавчої та нормативної бази. Прийняття відповідних правових актів забезпечує захист прав працівників, сприяє розвитку системи соціального захисту, а також стимулює зайнятість населення. Державна політика у цій сфері орієнтована на зниження рівня безробіття, покращення умов праці та гарантування безпеки на робочих місцях.

Роботодавці виступають основними суб'єктами формування попиту на робочу силу. Їхня діяльність полягає у створенні робочих місць, визначенні умов праці та рівня оплати праці. Активна участь роботодавців у процесі регулювання ринку праці є необхідною передумовою для досягнення балансу між потребами економіки та пропозицією кваліфікованої робочої сили.

Профспілки, у свою чергу, забезпечують захист прав та інтересів працівників через участь у колективних переговорах і представництво трудових прав. Їхня діяльність сприяє не лише покращенню умов праці, а й

розвитку соціального діалогу між усіма учасниками ринку праці, що є запорукою стабільності у сфері трудових відносин.

Отже, ефективне регулювання ринку праці можливе лише за умови тісної взаємодії між державою, роботодавцями та профспілками. Комплексний підхід до регулювання трудових відносин дозволяє забезпечити належний рівень соціального захисту працівників, раціональне використання трудових ресурсів та сталий розвиток економіки. Саме координація дій цих трьох основних суб'єктів забезпечує формування справедливого, стабільного та ефективного ринку праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1 Соціально-економічна характеристика регіону

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку України особливого значення набуває дослідження регіональних особливостей, адже саме вони визначають динаміку загальнодержавних процесів. Дніпропетровська область, будучи одним із провідних промислових і урбанізованих регіонів країни, відіграє ключову роль у формуванні економічного потенціалу держави. Потужна промисловість, високо розвинена транспортна інфраструктура, науково-технічний та аграрний потенціал забезпечують області провідні позиції серед інших адміністративно-територіальних одиниць України.

Разом з тим, соціальна складова розвитку регіону не менш важлива – система освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, рівень зайнятості населення та якість життя в цілому є показниками соціальної стабільності й передумовами сталого розвитку. Дослідження соціально-економічної характеристики регіону дозволяє виявити сильні сторони та проблемні аспекти його розвитку, сформуванню цілісного уявлення про сучасний стан та перспективи.

Дніпропетровська область посідає одне з провідних місць серед регіонів України за рівнем урбанізації та соціального розвитку. Частка міського населення в області становить 83,4%, що робить її одним із найбільш урбанізованих регіонів країни. Значна частина цього населення (понад 76%) зосереджена у великих промислових центрах – Дніпрі, Кривому Розі та Кам'янському. Така структура заселення формує особливості соціальних процесів, зокрема в аспектах інфраструктурного забезпечення, мобільності населення та доступу до соціальних послуг [23].

Соціальний портрет регіону тісно пов'язаний із його потужним промисловим і науковим потенціалом. Завдяки потужному промислового та аграрному потенціалу, регіон забезпечує значну частку внутрішнього валового продукту країни. У 2021 році Дніпропетровщина забезпечила 18,7% загальнодержавного обсягу реалізованої промислової продукції, що становило 671,2 млрд грн [11].

Розвинута індустріальна база забезпечує широкий спектр зайнятості населення, а наявність дослідницьких установ і вищих навчальних закладів сприяє формуванню інтелектуального середовища. Промисловий комплекс виступає основою економіки регіону. Структура промислового виробництва області свідчить про домінування переробної промисловості, яка забезпечує 56,5% від загального обсягу виробництва. Найбільшу частку в цьому секторі займають металургійне виробництво та металообробка (34,2%). Також вагомими є харчова промисловість (6,6%), виробництво гумових і пластмасових виробів (3,7%) і хімічна промисловість (3,6%) [11].

Добувна промисловість забезпечує 35,5% обсягу промислового виробництва. Область має значні природні ресурси, серед яких виділяються 100% усіх українських запасів марганцевої руди та 70% залізної руди. Це зумовлює стратегічне значення регіону у забезпеченні сировиною металургійного комплексу країни [21].

Енергетичний сектор представлений виробництвом електроенергії, газу та пари, що становить 6,8% у структурі промислового виробництва області. Цей сегмент забезпечує як власні потреби регіону, так і сприяє енергетичній безпеці держави [11].

Разом із цим сільське господарство продовжує залишатися важливим сектором регіональної економіки, що підсилює соціальну стабільність у сільських громадах. Хоча аграрний сектор відіграє другорядну роль порівняно з промисловістю, його значення для соціально-економічної стабільності області важко переоцінити. У 2020 році Дніпропетровська область посіла дев'яте місце в Україні за обсягом реалізованої продукції сільського

господарства, що склало 22,8 млрд грн, або 5,18% від загальноукраїнського показника [32]. Основними напрямками сільськогосподарської діяльності є вирощування ріпаку, соняшнику, ячменю, а також птахівництво й виробництво яєць. Високий рівень розвитку транспорту і зв'язку сприяє інтеграції соціальних процесів як у межах області, так і на міжрегіональному рівні [16].

Одним із ключових процесів, що формує сучасний соціальний ландшафт регіону, є децентралізація. Вона змінила підходи до управління фінансовими потоками та організації надання соціальних послуг. За результатами аналітичного звіту 2023 року, в Дніпропетровській області відзначається потреба у вдосконаленні системи соціального захисту, зокрема через активніше залучення недержавних організацій до процесу надання послуг. Водночас особливої уваги потребує впровадження ефективного моніторингу якості соціальної підтримки, що має забезпечити її доступність та результативність [31].

Регіон має розгалужену соціальну інфраструктуру. У межах області функціонують численні загальноосвітні та позашкільні заклади, що сприяють формуванню освіченого населення. Медична інфраструктура представлена широкою мережею лікарень, амбулаторій та інших закладів охорони здоров'я, які забезпечують надання як первинної, так і спеціалізованої медичної допомоги. Таке інституційне середовище створює передумови для соціальної стабільності та розвитку людського потенціалу.

Регіон активно бере участь у зовнішньоекономічних відносинах. Зокрема, у 2020 році експорт сільськогосподарської продукції становив \$367,6 млн, що склало близько 5% від загального експорту області. Основними товарами були зернові культури, м'ясо та їстівні субпродукти. Імпорт, у свою чергу, сягнув \$275,9 млн і включав рослинні жири та олії, молочні продукти й їстівні плоди [32].

Соціально-економічний портрет Дніпропетровської області свідчить про її вагомe значення в економічному розвитку України, зокрема завдяки

потужному промисловому комплексу, розвиненій аграрній сфері та активній зовнішньоекономічній діяльності. Високий рівень урбанізації, наявність розвиненої інфраструктури, освітньої й медичної мережі створюють потенційно сприятливі умови для формування конкурентоспроможного ринку праці.

Втім, незважаючи на потужну економічну базу, у регіоні спостерігається низка викликів, пов'язаних із невідповідністю між професійною структурою пропозиції робочої сили та реальними потребами ринку. Такий дисбаланс проявляється у дефіциті кадрів для окремих галузей, водночас із перенасиченням працівниками інших спеціальностей, що зумовлює зниження ефективності використання трудового потенціалу регіону.

У цьому контексті аналіз дисбалансу між попитом і пропозицією на регіональному ринку праці набуває особливої актуальності, адже саме він дозволяє визначити ключові проблеми працевлаштування, оцінити рівень професійно-кваліфікаційної відповідності та обґрунтувати шляхи оптимізації кадрового забезпечення стратегічно важливих секторів економіки.

2.2 Стан та динаміка ринку праці Дніпропетровської області

Упродовж 2022–2024 років ринок праці Дніпропетровської області пережив суттєві трансформації, обумовлені, з одного боку, військовими подіями, що вплинули на економічну ситуацію, а з іншого – поступовим економічним відновленням. Під час цього періоду спостерігалися як негативні, так і позитивні зміни, але загалом динаміка ринку праці характеризувалася поступовим відновленням, особливо у 2023–2024 роках.

Одним із найважливіших показників відновлення є рівень працевлаштування в Дніпропетровській області, який станом на листопад 2024 року досяг 92% у порівнянні з довоєнним періодом(рис 2.1).

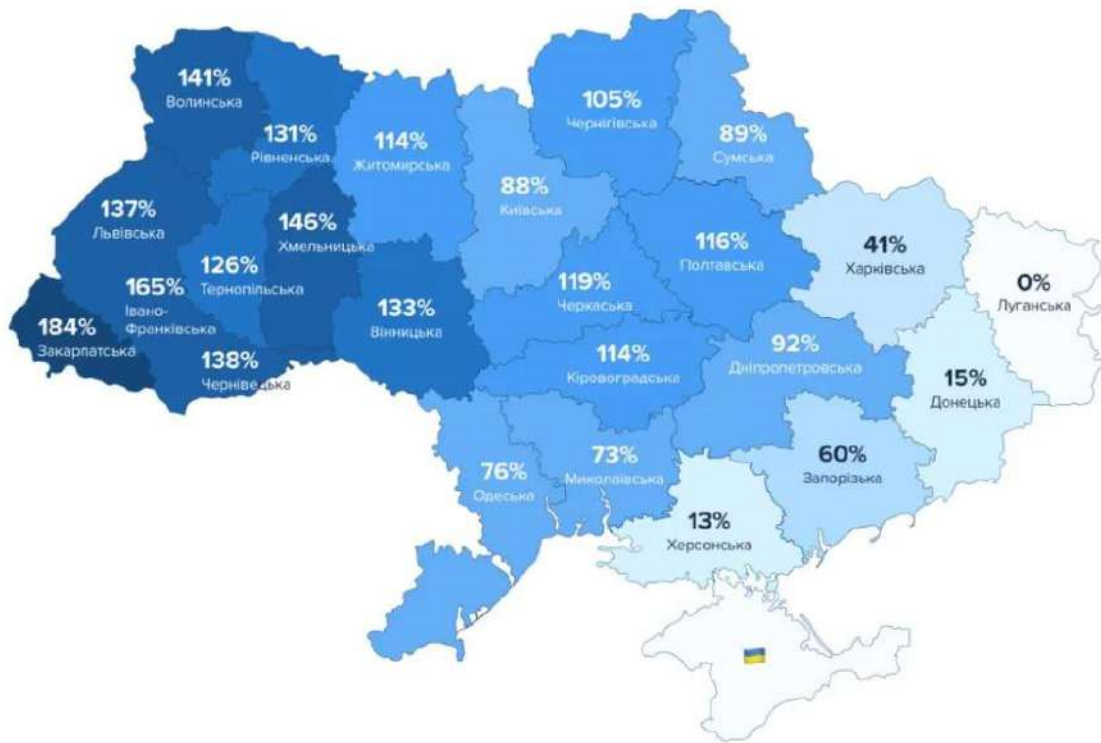


Рис 2.1. Рівень відновлення ринку праці в порівнянні з періодом до повномасштабного вторгнення

Примітка. Джерело: (розроблено автором [12])

Якщо порівнювати Дніпропетровську область з іншими регіонами України, то вона демонструє значно кращі результати щодо відновлення ринку праці. Наприклад, у південних та східних областях, таких як Запорізька (60%), Харківська (41%), Херсонська (13%), Луганська (0%), ситуація є набагато складнішою, що зумовлено збройними конфліктами, руйнуванням інфраструктури та відсутністю стабільних економічних умов. В той же час Дніпропетровська область показує значно вищі темпи відновлення та економічну стійкість. Цей факт свідчить про значну стабілізацію економіки, а також про успішну адаптацію підприємств до нових умов, що виникли після початку війни. В умовах невизначеності та зміни структури економічної діяльності, ринок праці продовжує зростати, створюючи можливості для

нових робочих місць у ряді ключових сфер, таких як інформаційні технології, медицина та логістика.

Згідно з даними платформи Work.ua, у жовтні 2024 року кількість вакансій у Дніпропетровській області перевищила 10 тисяч, що стало рекордним показником серед східних та центральних регіонів України.

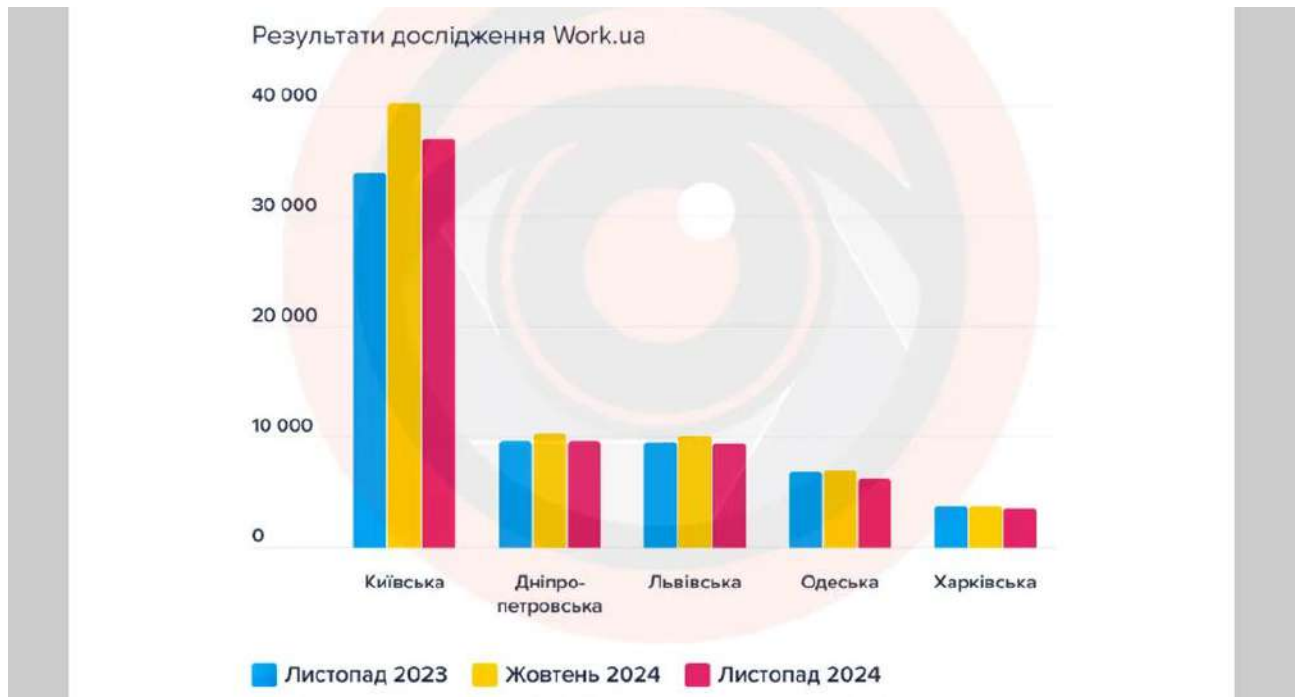


Рис 2.2 Рейтинг областей за кількістю вакансій

Примітка. Джерело: (розроблено автором на основі[12])

Цей результат також свідчить про високий попит на працівників у різних секторах економіки, і область потрапила до п'ятірки лідерів за кількістю відкритих вакансій. Порівняно з листопадом 2023 року, кількість вакансій залишалася стабільною, що є позитивною ознакою стабільності на ринку праці. Однак збереження високого рівня вакансій на таких показниках вказує на поступове, але стійке відновлення економічної активності в регіоні.

Важливу роль у зростанні кількості вакансій у жовтні-листопаді 2024 року зіграло сезонне пожвавлення, коли багато компаній активізують набір персоналу напередодні завершення року. Це характерна для ринку праці тенденція, коли компанії прагнуть забезпечити свою діяльність на останній квартал року. Водночас, в області спостерігається стійкий попит на робітничі

професії, а також на ІТ-фахівців, медичних працівників та логістів. Ці професії залишаються ключовими для регіону, з огляду на специфіку економіки та поточні потреби в інфраструктурному розвитку.

Ринок праці Дніпропетровської області на кінець 2024 року демонструє позитивну динаміку відновлення та високий рівень активності.

Одним із найважливіших індикаторів стану ринку праці є рівень зареєстрованого безробіття. Так, у період з січня по листопад 2022 року в області було зареєстровано 77,8 тисяч безробітних. Уже в 2023 році цей показник зменшився до 43,8 тисяч, що свідчить про активізацію економічної діяльності та появу нових можливостей працевлаштування [8].

Ще одним важливим маркером є кількість відкритих вакансій. Протягом 2023 року роботодавці Дніпропетровщини заявили 28,5 тисяч вакансій, що наближається до довоєнного рівня. Станом на січень 2024 року в області було доступно понад 6,5 тисяч робочих місць, а вже у квітні 2024 року ця цифра зросла до 9 231 вакансії [8; 42]. Найбільший попит спостерігається у сферах обслуговування, продажу, логістики, охорони здоров'я та серед представників робітничих спеціальностей.

Демографічні зміни на ринку праці також є значними. Через мобілізацію та релокацію частини населення відбувся дефіцит кадрів у будівництві, промисловості та низці інших галузей. Ці обставини спричинили зростання кількості жінок на посадах, які традиційно вважалися "чоловічими". Така трансформація свідчить про адаптацію структури робочої сили до нових умов функціонування економіки [50].

Середній рівень заробітної плати в Дніпропетровській області також демонструє позитивну динаміку. З початку 2023 року середня заробітна плата зросла на 14%, що перевищує середній національний показник зростання у 10%. Так, станом на липень 2023 року середня заробітна плата в регіоні становила близько 19 000 грн [8].

Попри значні негативні аспекти, такі як постійні обстріли, руйнування інфраструктури та соціальна напруга, ринок праці Дніпропетровської області

в 2025 році прогнозовано продовжить відновлюватися. Військові дії, безумовно, мали серйозний вплив на економічну ситуацію в регіоні, створюючи додаткові труднощі для розвитку промислових і аграрних секторів. Однак, незважаючи на ці виклики, спостерігається тенденція до відновлення зайнятості, що є результатом стабілізації економічної ситуації та позитивних прогнозів щодо розвитку окремих секторів економіки.

Прогнозоване зростання обсягу реалізованої промислової продукції на 4,9% порівняно з попереднім роком стане важливим фактором, що сприятиме відновленню ринку праці. Підвищений попит на промислову продукцію, зокрема в металургії, хімічній промисловості та машинобудуванні, дозволить стимулювати розвиток цих галузей і, відповідно, створювати нові робочі місця. Це стане можливим завдяки активізації інвестицій в модернізацію виробництва та впровадженню інноваційних технологій.

Незважаючи на значні виклики, зокрема на тлі руйнувань інфраструктури та безпекових загроз, які знижують рівень стабільності в регіоні, спостерігається підвищений попит на кваліфіковані кадри, особливо в сферах інформаційних технологій, охорони здоров'я та освіти. Це відкриває можливості для розвитку нових робочих місць, особливо у великих містах, таких як Дніпро та Кривий Ріг, де економічна активність зберігається на високому рівні.

Ринок праці в Дніпропетровській області у 2025 році буде характеризуватися не лише зростанням кількості вакансій, але й розвитком малого та середнього бізнесу, що також сприятиме створенню нових робочих місць. Інвестиції в інфраструктуру та відновлення виробництва, навіть у складних умовах, будуть стимулювати економічне зростання та стабілізацію ситуації на ринку праці. Всі ці фактори разом забезпечать поступове відновлення рівня зайнятості, що дозволить подолати наслідки економічних труднощів і покращити ситуацію на ринку праці, незважаючи на постійні обстріли та інші негативні чинники.

2.3 Аналіз структури попиту на працівників за видами діяльності

У сучасних умовах трансформації економіки України, що обумовлені як глобальними тенденціями, так і внутрішніми викликами, ефективне функціонування ринку праці набуває особливої ваги. Структура попиту на працівників за видами економічної діяльності є важливим індикатором соціально-економічного розвитку регіонів і країни загалом. Вона відображає потреби роботодавців, пріоритети економічного зростання, рівень розвитку галузей, технологічні зміни, а також гнучкість системи професійної підготовки.

Ринок праці є важливим індикатором соціально-економічного розвитку регіону, що відображає як загальну економічну ситуацію, так і специфіку структурних трансформацій у суспільстві. Попит на працівників, зокрема кількість заявлених роботодавцями вакансій, дозволяє оцінити активність підприємств, рівень інвестицій, розвиток галузей та загальну зайнятість населення. Дослідження динаміки цього показника у Дніпропетровській області за останні роки демонструє як періоди стабільності, так і глибоких криз, зумовлених зовнішніми факторами(таб 2.1).

Таблиця 2.1

Динаміка кількості вакансій у Дніпропетровській області

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік
Кількість вакансій	60 000	40 000	28 500	25 000
Абсолютне відхилення від попереднього року	–	-20 000	-11 500	3 500
Відносне відхилення від попереднього року (%)	–	-33,30%	-28,80%	-14%

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

У 2021 році ситуація на ринку праці області залишалася відносно стабільною. Протягом року до обласної служби зайнятості було подано понад 60 тисяч вакансій. Це свідчило про активну діяльність суб'єктів господарювання та наявність значного попиту на робочу силу в різних галузях, особливо у промисловості, будівництві та сфері послуг [46].

Різке зниження кількості вакансій відбулося у 2022 році. У зв'язку з початком повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України, економічна ситуація в регіоні значно ускладнилася. Кількість вакансій скоротилася до 40 тисяч, що на 33,3 % менше у порівнянні з попереднім роком. Це зниження є наслідком часткової зупинки підприємств, релокації бізнесу, падіння попиту на продукцію та загальної невизначеності на ринку [51].

У 2023 році тенденція до зменшення кількості вакансій продовжилася, і було зареєстровано лише 28,5 тисячі вакансій. Падіння порівняно з 2022 роком становило 11,5 тисячі вакансій або 28,8 %. Особливо помітним був дефіцит у галузях, що потребують кваліфікованих робітників – машинобудування, транспорту, логістики. Водночас зростав попит на працівників у сфері охорони здоров'я, торгівлі, оборонного виробництва [17; 52].

Попри ці негативні тенденції, у 2024 році (станом на березень) спостерігається часткове відновлення активності на ринку праці. За офіційними даними, роботодавці вже подали понад 9,2 тисячі вакансій, а загалом за рік приблизно 25 тис. Якщо така динаміка збережеться, до кінця року можна очікувати зростання кількості робочих місць до рівня, вищого за показники 2023 року. Це свідчить про адаптацію підприємств до нових умов, а також про поступове відновлення економічної активності в регіоні [42].

Таким чином, ринок праці Дніпропетровської області протягом 2021–2024 років зазнав серйозних трансформацій(рис 2.3.).

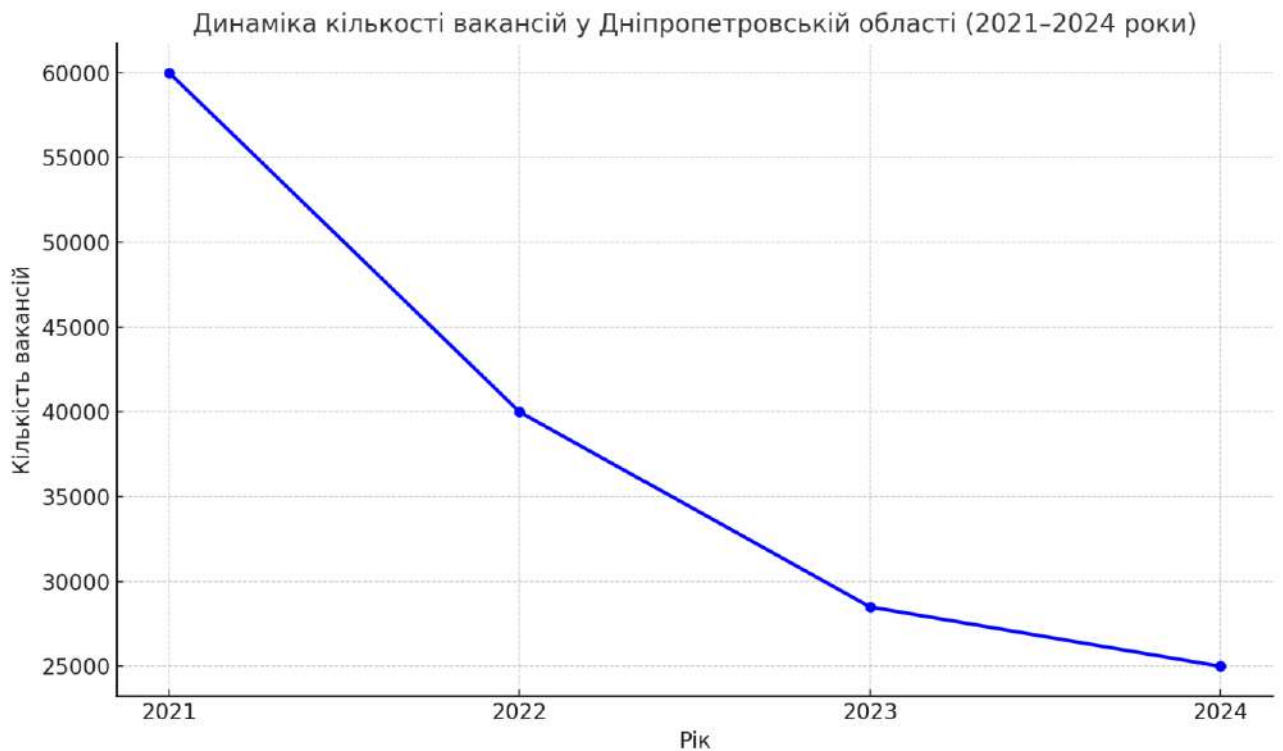


Рис 2.3 Динаміка кількості вакансій у Дніпропетровській області за 2021-2024рр.

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Після періоду стабільності (2021), область пережила два роки падіння попиту на працівників (2022–2023) через війну, однак вже у 2024 році виявляється поступове відновлення.

Ринок праці є важливим індикатором соціально-економічної стабільності регіону. У випадку Дніпропетровської області, яка традиційно має розвинений промисловий сектор, вивчення динаміки структури попиту на працівників дозволяє виявити ключові напрями трансформації економіки та соціальної сфери. Аналіз структури поданих вакансій за 2021–2024 роки демонструє відносну сталість основних професійних груп, з незначними зсувами, що відображають адаптацію до зовнішніх викликів, зокрема наслідків війни, релокації бізнесу та демографічних змін(таб 2.2.).

Аналіз структури поданих вакансій за 2021–2024 роки

Професійна група	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік
Професіонали	21 600 (36%)	14 400 (36%)	10 800 (36%)	9 775 (39%)
Кваліфіковані робітники з інструментом	12 600 (21%)	8 400 (21%)	6 000 (21%)	5 775 (23%)
Робітники з обслуговування устаткування	10 800 (18%)	7 200 (18%)	5 400 (18%)	4 775 (19%)
Працівники сфери послуг	6 600 (11%)	4 400 (11%)	3 300 (11%)	2 775 (11%)
Найпростіші професії	8 400 (14%)	5 600 (14%)	4 500 (14%)	3 900 (16%)
Всього вакансій	60 000	40 000	30 000	25 000

Примінка. Джерело : (Розроблено автором на основі [3; 13 ; 18; 33])

Аналіз динаміки засвідчує, що професіонали залишаються найбільш затребуваною категорією на ринку праці, що свідчить про високу потребу в інженерах, лікарях, педагогах, ІТ-спеціалістах та бухгалтерях. У 2024 році їхня частка зросла до 39%, що може вказувати на загострення дефіциту кадрів з вищою освітою або на структурні зрушення в бік інтелектуально-ємних сфері.

Кваліфіковані робітники з інструментом зберігають стабільну частку попиту, з незначним підвищенням до 23% у 2024 році. Ця група охоплює слюсарів, зварювальників, електриків та інші технічні спеціальності, необхідні для функціонування індустріального потенціалу регіону.

Робітники з обслуговування устаткування - переважно водії, котельники, оператори машин - також демонструють стабільний попит. Їхня частка трохи зросла в 2024 році, що, можливо, пов'язано з розвитком логістики, транспорту та необхідністю забезпечення безперервної роботи підприємств.

Працівники сфери послуг (продавці, кухарі, охоронники, швачки) складають близько 11% вакансій щороку. Це свідчить про певну сталість у

секторах торгівлі, харчування та обслуговування, попри загальні соціально-економічні труднощі.

Натомість найпростіші професії (прибиральники, вантажники, підсобні робітники) демонструють деяке зростання попиту - з 14% до 16% у 2024 році. Ця тенденція може свідчити про скорочення пропозиції некваліфікованої праці внаслідок міграції чи демографічних змін.

Основними центрами зайнятості в регіоні залишаються великі промислові міста – Дніпро, Кривий Ріг та Павлоград. Кожне з цих міст формує унікальну структуру попиту відповідно до економічної спеціалізації, соціальної структури населення та рівня урбанізації(рис 2.4).

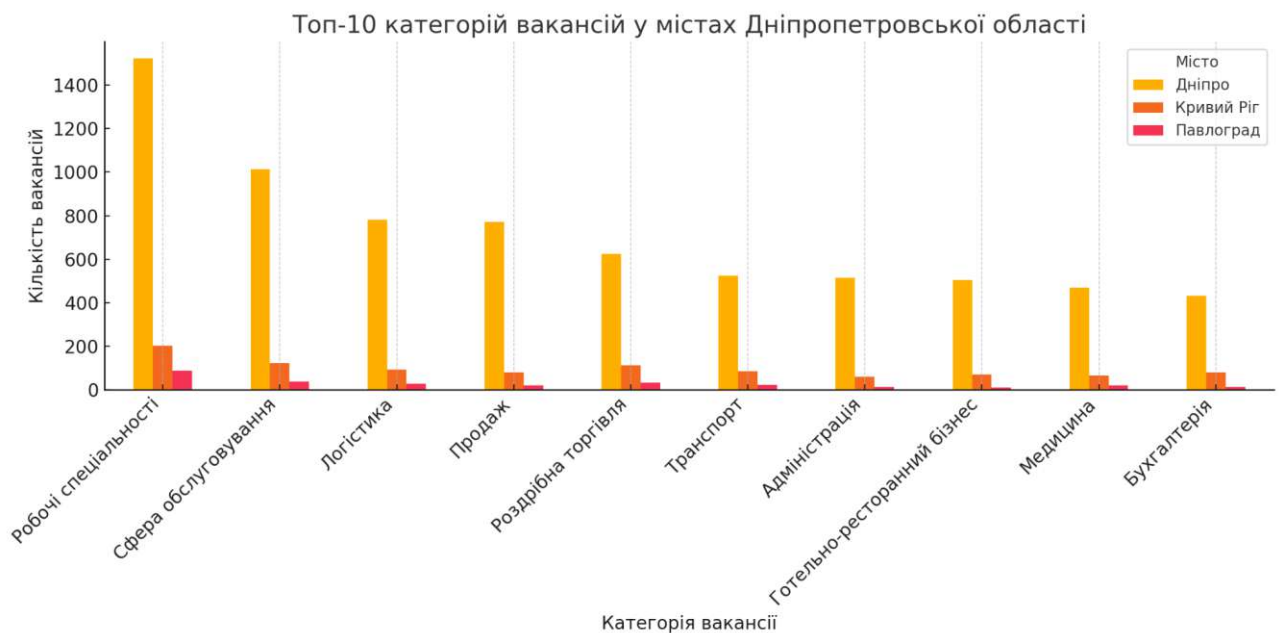


Рис 2.4 Топ-10 категорій вакансій у містах Дніпропетровської області

Примітка. Джерело : (розроблено автором на основі [34])

Найвищий рівень попиту на працівників зафіксовано у місті Дніпро – понад 6 217 актуальних вакансій, що становить абсолютну більшість від загальної кількості вакансій в області. Структура попиту тут є найбільш диверсифікованою: лідирують робочі спеціальності та виробництво (1 523 вакансії), сфера обслуговування (1 014), логістика та ЗЕД (782), а також

продаж і закупівля (772). Це свідчить про комплексний розвиток економіки міста, де поєднуються як традиційні промислові галузі, так і сучасні послуги та ІТ-сектор (216 вакансій).

У Кривому Розі рівень попиту нижчий – 828 актуальних вакансій. Основну частину ринку праці складають робочі спеціальності та виробництво (201 вакансія), роздрібна торгівля (113), логістика (93), транспорт (85) та продаж (80). Це свідчить про збереження індустріального профілю міста, де домінують гірничо-металургійна промисловість та супутні галузі.

Павлоград, що є меншим за чисельністю населення та економічною потужністю, має 234 активні вакансії. Переважають вакансії в таких сферах як робочі спеціальності (88), сфера обслуговування (38), роздрібна торгівля (32) та будівництво (27). ІТ-сектор та наукоємні професії тут представлені слабо – лише 5 вакансій.

Таким чином, ринок праці Дніпропетровської області демонструє ознаки адаптації до нових умов. Зменшення загальної кількості вакансій свідчить про вплив кризових явищ, проте структурні показники залишаються достатньо стабільними. У майбутньому це створює передумови для більш гнучкого планування підготовки кадрів та розвитку професійної освіти відповідно до запитів ринку.

2.4. Соціально-демографічний аналіз пропозиції робочої сили

Ринок праці Дніпропетровської області, як одного з провідних промислових центрів України, демонструє комплексну та багатогранну картину соціально-демографічних процесів, що впливають на формування пропозиції робочої сили. Аналіз основних показників дозволяє окреслити ключові риси економічно активного населення регіону, його територіальну структуру, рівень участі в економічній діяльності та особливості безробіття.

Станом на 2021 рік кількість економічно активного населення області у віці 15 років і старше становила 1 482,9 тис. осіб. Цей показник свідчить про

високий потенціал людських ресурсів регіону, який є одним із найбільших серед областей України. Водночас важливо враховувати розподіл населення за місцем проживання: на початку 2020 року чисельність міського населення складала 2 668 тис. осіб, що становить 84% від загальної чисельності населення області, тоді як у сільській місцевості проживало лише 507 тис. осіб (16%). Такий дисбаланс засвідчує концентрацію трудового ресурсу у великих промислових центрах, передусім у Дніпрі, Кривому Розі, Кам'янському, Павлограді[19; 20].

Рівень участі населення у робочій силі вказує на рівень залученості до економічної активності. У 2021 році рівень зайнятості осіб віком 15 років і старше становив 50,9%. Це свідчить про наявність певного резерву робочої сили, який за відповідних умов може бути активізований. Варто також врахувати гендерний вимір активності: в області зберігається тенденція до нижчого рівня участі жінок у ринку праці порівняно з чоловіками. Згідно з аналітичними даними, 76% осіб, які перебувають на обліку як безробітні, – жінки. Це вказує на необхідність впровадження комплексної гендерної політики на ринку праці[19; 20].

Коефіцієнт безробіття в регіоні є ще одним показником, що характеризує рівень ефективності використання робочої сили. У 2021 році він становив 8,9%, що відповідає середньому рівню по країні, але свідчить про наявність структурних проблем у зайнятості[19]. Зокрема, спостерігається невідповідність між професійно-кваліфікаційним складом безробітних і потребами роботодавців, а також територіальні диспропорції – зосередження попиту на працю в окремих містах при водночас недостатній кількості робочих місць у малих населених пунктах.

Робоча сила Дніпропетровської області є складною і багатовимірною системою, структура якої відображає загальні демографічні та економічні тенденції регіону. Її поділ за віковими групами дає можливість глибше зрозуміти механізми функціонування регіонального ринку праці та визначити основні напрями розвитку політики зайнятості.

Робоча сила області поділяється на три основні вікові категорії: молодь (15–24 роки), особи середнього віку (25–49 років) та особи передпенсійного віку (50–64 роки)(таб 2.3.).

Таблиця 2.3

Структура вікових груп та основні сфери зайнятості на ринку праці

Вікова група	Частка у робочій силі (%)	Основні сфери зайнятості
Молодь (15–24 роки)	15%	Послуги, ІТ, роздрібна торгівля
Середній вік (25–49)	55%	Промисловість, фінанси, управління, будівництво
Передпенсійний вік	30%	Освіта, охорона здоров'я, державне управління

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Найбільшу частку становлять особи середнього віку (55 %), що обумовлено їхнім активним залученням до трудової діяльності, наявністю професійного досвіду та високим рівнем кваліфікації. Молодь займає лише 15 % ринку праці, що може свідчити як про міграційні процеси, так і про тенденцію до продовження освіти задля підвищення конкурентоспроможності. Особи передпенсійного віку складають 30 % робочої сили, активно залучаючись до діяльності у сферах, де досвід та фахова стабільність мають особливу цінність.

Аналіз статевого складу економічно активного населення показує переважання жінок. Це явище можна пояснити особливостями зайнятості у традиційно "фемінізованих" секторах економіки, таких як освіта, охорона здоров'я та роздрібна торгівля. Натомість у галузях, пов'язаних із важкою промисловістю та будівництвом, переважають чоловіки, що відповідає загальносвітовим тенденціям гендерного розподілу праці.

Вікові групи демонструють суттєві відмінності у розподілі за галузями зайнятості. Молодь активніше працює в сферах, що потребують оволодіння

новими навичками та високого рівня адаптації до технологічних змін, зокрема в інформаційних технологіях та сфері послуг. Особи середнього віку є основною рушійною силою промисловості, фінансового сектору, управління та будівництва, оскільки вони поєднують професійний досвід із високою працездатністю. Особи передпенсійного віку найчастіше працюють у державному управлінні та системі освіти, де особливо цінується життєвий досвід, професійна стабільність та знання.

Однак, при аналізі сучасного стану робочої сили Дніпропетровської області, важливо враховувати не лише її вікові та статеві характеристики, а й міграційні процеси, які суттєво впливають на динаміку трудового потенціалу регіону. Міграційні явища, зокрема внутрішня переміщеність населення та трудова міграція за кордон, істотно змінюють структуру пропозиції робочої сили у різних містах та сферах діяльності.

Одним із важливих аспектів є внутрішня міграція, зокрема переміщення внутрішньо переміщених осіб (ВПО) до Дніпропетровської області. Внаслідок збройного конфлікту на сході України та загальної нестабільності в ряді регіонів, область стала одним із основних центрів прийому ВПО з Донецької, Луганської, а також частково Харківської областей. Ці міграційні потоки сприяли приросту населення в окремих містах регіону, зокрема у Дніпрі, Кривому Розі та Павлограді. При цьому спостерігається певна нерівномірність інтеграції переселенців у ринок праці: у сферах, де бракує кадрів, наприклад у сфері послуг, торгівлі та освіти, ВПО частіше знаходять роботу. Натомість у промисловості чи високотехнологічних галузях інтеграція відбувається повільніше через специфічні кваліфікаційні вимоги.

Паралельно з внутрішньою міграцією тривають активні процеси зовнішньої трудової міграції. Значна частина економічно активного населення області виїжджає на роботу за кордон, переважно до Польщі, Німеччини, Чехії та інших країн Європейського Союзу. Основними причинами трудової міграції є пошук вищої оплати праці, кращих умов праці та соціального захисту. Відтік кваліфікованої робочої сили негативно позначається на певних

секторах економіки області, насамперед у будівництві, сільському господарстві та деяких галузях промисловості, що призводить до дефіциту кадрів та збільшення навантаження на наявних працівників.

Міграційні процеси, які останніми роками активно впливають на демографічну ситуацію в Дніпропетровській області, істотно змінюють структуру та динаміку регіонального ринку праці. Приплив внутрішньо переміщених осіб, а також відтік робочої сили за кордон формують нові виклики для місцевої економіки, зокрема, у сфері зайнятості. Водночас ці процеси створюють умови для появи нових потреб у професійному навчанні, перекваліфікації кадрів та адаптації вразливих груп населення до ринку праці. У такій ситуації надзвичайно важливим є аналіз реальної пропозиції робочої сили в області.

У цьому контексті особливого значення набуває вивчення пропозиції на ринку праці Дніпропетровської області у січні–березні 2025 року, з урахуванням кількісних показників, структури безробітного населення, напрямів професійного навчання та пріоритетних сфер працевлаштування.

У першому кварталі 2025 року ринок праці Дніпропетровської області продемонстрував активну динаміку щодо надання послуг шукачам роботи. За даними обласної служби зайнятості, послугами з працевлаштування скористалися 18,4 тис. осіб. Серед них переважали жінки (14,2 тис. осіб), молодь (4,1 тис. осіб), люди з інвалідністю (0,8 тис. осіб) та внутрішньо переміщені особи (5,0 тис. осіб)[43].

За сприяння служби зайнятості було забезпечено працевлаштування 6,6 тис. осіб. Із них 5,2 тис. становили безробітні, які знайшли роботу завдяки реалізації компенсаційних програм для роботодавців. Також було працевлаштовано 0,6 тис. внутрішньо переміщених осіб із компенсацією витрат на оплату праці роботодавцям, а у 25 випадках надано компенсацію за облаштування робочого місця для людей з інвалідністю[43].

Структура пропозиції праці в області відображає наявність певних пріоритетних професій і спеціальностей. Найбільший попит спостерігався на

електрогазозварників, водіїв навантажувачів, машиністів кранів, операторів котелень, а також офісних службовців, переважно в сфері бухгалтерії. Окрім того, в сфері медицини користуються попитом медсестри, екстрені медичні техніки та спеціалісти з технологій медичної діагностики та лікування.

Суттєвим напрямом підтримки ринку праці стали тимчасові роботи. Зокрема, 422 особи були залучені до громадських робіт, а 884 особи взяли участь у проєктах “Армії відновлення”, виконуючи завдання з догляду за людьми похилого віку, супроводу маломобільних громадян, розбору завалів, забезпечення життєдіяльності постраждалого населення тощо[43].

Окремої уваги заслуговують заходи з професійного навчання. У січні-березні 2025 року навчання пройшли 0,8 тис. безробітних, зокрема за найбільш затребуваними спеціальностями. Крім того, для осіб віком понад 45 років, ВПО та людей з інвалідністю було видано 791 ваучер на навчання на загальну суму близько 3,9 млн гривень[43].

Найбільш затребуваними професіями серед безробітних, які пройшли професійне навчання або отримали ваучери на навчання, були електрогазозварники, оператори котельні, токарі, трактористи та охоронники.

Також зберігається високий попит на електромонтерів з ремонту та обслуговування електроустаткування, кухарів, а серед фахових спеціальностей – на медсестер, екстрених медичних техніків, фахівців соціальної роботи та психологів(таб 2.4.).

Пропозиція за основними видами професійної діяльності

Професійна діяльність	Приклади професій	Пріоритет
Промисловість і будівництво	Електрогазозварник, токар, тракторист, електромонтер	Дуже високий попит
Транспорт і логістика	Водій навантажувача	Високий попит
Енергетика і технічне обслуговування	Оператор котельні	Стабільний попит
Охорона	Охоронник	Високий попит
Охорона здоров'я та соціальні послуги	Медсестра, екстрений медичний технік, соціальний працівник, психолог	Підвищений попит
Громадське харчування	Кухар	Помірний попит
Адміністративна та офісна діяльність	Офісний службовець (бухгалтерія)	Середній попит

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Така структура попиту обумовлена як розвитком будівельного сектору та промисловості, так і потребами у сфері охорони здоров'я та соціальної підтримки населення в умовах воєнного стану.

Таким чином, пропозиція на ринку праці Дніпропетровської області характеризується широким залученням соціально вразливих категорій населення, активною державною підтримкою працевлаштування та орієнтацією на розвиток професійних навичок відповідно до реальних потреб економіки регіону.

2.5 Взаємодія між попитом і пропозицією на ринку праці регіону

Ринок праці є однією з ключових складових економічної системи будь-якого регіону, оскільки він визначає баланс між потребами економіки в трудових ресурсах та можливостями їх надання з боку населення. Взаємодія

між попитом і пропозицією на ринку праці безпосередньо впливає на рівень зайнятості, заробітну плату, а також на економічну стабільність і розвиток регіону в цілому.

Попит на працівників обумовлений потребами підприємств і організацій у робочій силі, яка відповідає специфічним вимогам виробничих процесів. Пропозиція праці, в свою чергу, залежить від соціальних і економічних чинників, зокрема від рівня освіти, кваліфікації робочої сили, демографічної ситуації та міграційних процесів.

Незбалансованість між попитом і пропозицією на ринку праці може призвести до безробіття або дефіциту необхідних кваліфікацій, що суттєво впливає на економічний розвиток регіону.

Ринок праці Дніпропетровської області зазнав суттєвих змін під впливом воєнних дій, мобілізаційних процесів, внутрішньої міграції та трансформації економіки. Попри зниження рівня безробіття та зростання кількості вакансій, спостерігається стійкий дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу (таб 2.5).

Таблиця 2.5

Ключові показники дисбалансу ринку праці Дніпропетровської області у 2023–2024 роках

Показник	Значення	Коментар
Кількість вакансій (березень 2024)	9 231	Дніпропетровська область входить до трійки лідерів за кількістю вакансій в Україні.
Кількість зареєстрованих безробітних (2023)	43 800 осіб	Зниження з 77,8 тис. у 2022 році; частково через міграцію та мобілізацію.
Кількість працевлаштованих (2023)	34 531 особа	На 14 тис. менше, ніж у 2021 році.

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Ринок праці Дніпропетровської області у 2023–2024 роках зазнав суттєвих трансформацій, зумовлених як зовнішніми викликами (збройна

агресія, мобілізація, міграційні потоки), так і внутрішніми факторами (структурні зрушення в економіці, дефіцит кваліфікованих кадрів, перенасичення ринку праці окремими професіями). У цьому контексті особливо актуальним постає питання глибини дисбалансу між попитом і пропозицією на робочу силу, який став однією з визначальних проблем регіонального соціально-економічного розвитку.

У Дніпропетровській області, як і в інших регіонах України, спостерігається явний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією. Цей дисбаланс зумовлений низкою факторів, серед яких – економічні труднощі, війна, міграція кадрів та зміни в структурі ринку праці. Проте, у листопаді 2024 року ринок праці відновився на 92% порівняно з довоєнним періодом, зберігаючи стабільний рівень пропозиції вакансій, що перевищував 10 тисяч. Проте кількісне зростання не супроводжується якісним балансом між професійним профілем кандидатів та вимогами роботодавців. Однак конкуренція серед шукачів роботи залишалася значною та деякі галузі стикаються з профіцитом кадрів, в той час як інші відчувають суттєвий дефіцит фахівців. Проте така кількість вакансій, у поєднанні з обмеженою пропозицією відповідних кадрів, не є ознакою стабільності — навпаки, вона демонструє наявність суттєвого дефіциту робочої сили у ключових сферах економіки. Високий попит на працівників на тлі труднощів з їх заповненням свідчить про порушену рівновагу на ринку праці та про неузгодженість між освітньо-кваліфікаційною структурою наявних кадрів і реальними запитами ринку [12]. Цей феномен впливає на ефективність функціонування ринку праці, тому вивчення таких процесів є необхідним для розробки ефективних політик у сфері зайнятості.

У 2023 році кількість зареєстрованих безробітних в області становила 43,8 тис. осіб. Цей показник суттєво знизився в порівнянні з 2022 роком, коли він сягав 77,8 тис. Проте таке зменшення слід інтерпретувати обережно, оскільки воно не обов'язково свідчить про покращення ситуації на ринку праці. Значною мірою скорочення офіційної кількості безробітних є наслідком

масової трудової міграції, евакуації населення із зони бойових дій, а також мобілізаційних процесів, що зменшили обсяги формально зареєстрованої пропозиції праці. Відтак, фактичний рівень безробіття може бути вищим, ніж це фіксується в офіційній статистиці.

Показовим є й інший важливий індикатор — кількість осіб, які були працевлаштовані протягом 2023 року. За відповідний період роботу отримали 34 531 особа, що на 14 тис. менше, ніж у 2021 році. Це свідчить про зниження ефективності механізмів працевлаштування, а також про наявні бар'єри між шукачами роботи та роботодавцями. Таке зменшення числа працевлаштованих за умови наявності значної кількості вакансій свідчить про якісний дисбаланс на ринку праці — тобто не лише про диспропорцію між кількістю вільних робочих місць і безробітними, а насамперед про невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня працівників вимогам сучасного ринку.

Таким чином, дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці в Дніпропетровській області не є тимчасовим або ситуативним явищем. Йдеться про глибоку структурну проблему, що вимагає системного вирішення на державному та регіональному рівнях. Насамперед необхідно реформувати систему професійно-технічної освіти, орієнтуючи її на підготовку кадрів для сфер з найвищим попитом (будівництво, логістика, охорона здоров'я, енергетика). Окрім цього, слід посилити співпрацю між службами зайнятості, бізнесом та освітніми установами для узгодження потреб ринку з можливостями підготовки фахівців. Особливої уваги потребує інтеграція внутрішньо переміщених осіб, які можуть як загострювати конкуренцію за робочі місця, так і частково компенсувати дефіцит робочої сили за умови їх адаптації та перенавчання.

У підсумку, наявні статистичні показники чітко демонструють, що проблема дисбалансу на ринку праці в Дніпропетровській області є багатовимірною та серйозною. Її подолання вимагає не лише точкових рішень,

а комплексної, скоординованої політики в сфері зайнятості, освіти та соціального захисту.

Однією з галузей, де спостерігається надлишок робочої сили, є менеджмент та спеціалізовані управлінські посади. Внаслідок економічної нестабільності та релокації підприємств, попит на менеджерів середньої та вищої ланки знизився. Це призвело до того, що 55% компаній у Дніпропетровській області заявляють про надлишок фахівців у цих сферах [14] Крім того, в інформаційних технологіях відчувається надмірна пропозиція кваліфікованих кадрів, що зумовлено великим числом випускників технічних спеціальностей і високою конкуренцією серед них. Тому, хоча ця галузь продовжує зростати, конкуренція за вакансії залишається надмірною.

З іншого боку, значна частина економічних секторів в Дніпропетровській області відчуває брак кваліфікованих кадрів. Однією з найбільших проблем є дефіцит кадрів у сфері будівництва, що стало результатом руйнувань інфраструктури та складнощів з відновленням після бойових дій. Нестача робітників, таких як монтажники, електрики, водії та виконроби, гальмує процеси відновлення об'єктів[9]. Також значну проблему становить дефіцит кадрів у галузі торгівлі та обслуговування, де відчувається бракування працівників у таких професіях, як продавці, кухарі, офіціанти та водії [36].

Іншою галуззю, що стикається з серйозним дефіцитом, є транспорт і логістика. Високий попит на водіїв для міжнародних перевезень створює труднощі для забезпечення транспортних компаній кваліфікованими кадрами [36]. Нарешті, на ринку праці також відчувається нестача спеціалістів у сільському господарстві, де зокрема бракує агрономів, механіків та зварювальників [37].

Дисбаланс між попитом і пропозицією кадрів на ринку праці Дніпропетровської області є однією з найбільш актуальних соціально-економічних проблем, з якими стикаються підприємства, державні органи та самі мешканці регіону. Цей дисбаланс має кілька причин, пов'язаних як з

внутрішніми економічними факторами, так і з зовнішніми впливами. Розуміння цих причин є необхідним для розробки ефективних стратегій, спрямованих на врегулювання ринку праці та зменшення його дисбалансу.

Перша причина, яка сприяє дисбалансу між попитом і пропозицією кадрів, полягає у структурних змінах економіки Дніпропетровської області. Регіон традиційно спеціалізується на важкій промисловості, зокрема металургії та машинобудуванні. Однак за останні роки ці галузі переживають значні труднощі, зокрема через зменшення попиту на продукцію та реструктуризацію підприємств. Як результат, деякі підприємства скорочують кількість робочих місць, що призводить до надлишку кваліфікованих працівників у цих секторах. Водночас зростає попит на спеціалістів у таких галузях, як інформаційні технології, логістика, охорона здоров'я, де досі існує нестача кадрів. Відповідно, на ринку праці виникає розрив між наявною робочою силою та потребами підприємств.

Другою важливою причиною є наслідки військового конфлікту в Україні. Масова міграція населення, мобілізація та евакуація з небезпечних зон значно змінили демографічну ситуацію в регіоні. Це призвело до скорочення чисельності робочої сили в деяких галузях, зокрема в будівництві, транспорті та комунальному секторі. Крім того, багато кваліфікованих спеціалістів були змушені переїхати до інших регіонів чи навіть за кордон у пошуках безпечних умов для життя і роботи. Нестача кадрів у цих сферах знижує ефективність багатьох підприємств і гальмує відновлення інфраструктури регіону.

Третя причина дисбалансу полягає в недостатній відповідності системи освіти вимогам ринку праці. Вища та професійно-технічна освіта в Україні не завжди відповідає реальним потребам роботодавців, що призводить до того, що багато випускників не можуть знайти роботу за спеціальністю або працюють за заниженими ставками. Оскільки традиційні спеціальності, такі як інженерія чи медицина, не завжди відповідають новітнім технологічним вимогам, попит на фахівців з такими знаннями стає обмеженим, в той час як

для нових, зокрема ІТ-професій, кількість підготовлених кадрів виявляється недостатньою.

Міграція кадрів також є важливим фактором, що впливає на ринок праці Дніпропетровської області. Українці все більше шукають можливості працювати за кордоном, де умови праці та заробітна плата часто є значно вищими. Це, в свою чергу, зменшує кількість доступних робітників у деяких секторах, зокрема у сільському господарстві та будівництві, де попит на робочу силу традиційно високий. Таким чином, зростаюча міграція робочої сили призводить до дефіциту кадрів у цих важливих галузях.

Не менш важливою є проблема невідповідності між рівнем зарплат і рівнем кваліфікації. У деяких галузях, таких як сільське господарство та комунальна сфера, працівники отримують низькі заробітні плати, що робить ці професії менш привабливими для молоді та кваліфікованих спеціалістів. Водночас в таких швидко зростаючих секторах, як ІТ, маркетинг чи фінанси, зарплати є значно вищими, що призводить до відтоку робочої сили з традиційних секторів економіки в більш перспективні.

Значну роль у зміні структури ринку праці відіграє внутрішнє переміщення населення. Дніпропетровська область прийняла понад 393 тис. внутрішньо переміщених осіб (ВПО), що створило додаткове навантаження на соціальні служби та систему зайнятості. Частина ВПО змогла інтегруватися на локальний ринок праці, проте більшість потребує перекваліфікації або адаптації до нових умов. Це створює конкуренцію за робочі місця на рівні початкової кваліфікації та загострює соціальну напругу.

Всі ці фактори в комплексі створюють ситуацію, коли на ринку праці Дніпропетровської області виникає розрив між попитом та пропозицією кадрів. Тому для вирішення цієї проблеми необхідно проводити комплексну політику, яка включатиме вдосконалення освітніх програм, адаптацію системи професійної підготовки до актуальних потреб ринку праці, стимулювання мобільності кадрів та розвитку інфраструктури для залучення фахівців. Лише

за умови реалізації цих заходів можна досягти більш збалансованого ринку праці, що буде сприяти стабільному економічному розвитку регіону.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

3.1 Розробка комплексної програми організаційно-технічних заходів щодо удосконалення об'єкта дослідження

У сучасних умовах глобалізації та стрімкого розвитку технологій ринок праці зазнає постійних трансформацій. З огляду на це, виникає необхідність у створенні ефективних механізмів забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили. Ідея програми "Smart-ринок праці 2025" полягає у формуванні гнучкої системи моніторингу та прогнозування змін на ринку праці з використанням цифрових технологій і залученням ключових стейкхолдерів: роботодавців, освітніх установ і державних органів.

Основна концепція програми базується на розумінні ринку праці як динамічного середовища, де потреби роботодавців і можливості працівників постійно змінюються під впливом економічних, соціальних та технологічних чинників. Традиційні інструменти аналізу та прогнозування виявляються недостатньо ефективними в умовах сучасних викликів, що зумовлює необхідність запровадження інноваційних підходів. Програма "Smart-ринок праці 2025" передбачає використання великих даних, аналітики на основі штучного інтелекту та інтегрованих електронних платформ для забезпечення безперервного збору, обробки та аналізу інформації про тенденції на ринку праці.

Функціонування програми має бути спрямоване на створення умов для оперативного виявлення змін у попиті на професії та кваліфікації, а також на прогнозування потреб роботодавців у середньостроковій і довгостроковій перспективах. Це дозволить своєчасно коригувати освітні програми, орієнтувати шукачів роботи на актуальні напрямки професійної діяльності, а

також стимулювати перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб економіки.

Особливе значення у межах програми має набувати активна взаємодія між усіма учасниками ринку праці. Роботодавці повинні мати можливість оперативно повідомляти про свої потреби у фахівцях, а навчальні заклади – адаптувати свої навчальні плани відповідно до отриманих даних. Державні органи, своєю чергою, мають координувати ці процеси, забезпечуючи нормативно-правову підтримку і стимулюючи участь усіх сторін у розбудові ефективної системи ринку праці.

Таким чином, реалізація ідеї "Smart-ринок праці 2025" має сприяти зниженню рівня безробіття, підвищенню якості кадрового потенціалу та формуванню більш адаптивної і конкурентоспроможної економіки. Інтеграція цифрових рішень і активна співпраця між державою, бізнесом та освітою стануть запорукою побудови сучасної моделі ринку праці, яка відповідатиме викликам XXI століття.

Для досягнення поставлених цілей програма передбачає впровадження низки організаційно-технічних компонентів, кожен з яких виконує важливу функцію у забезпеченні збалансованої взаємодії між попитом і пропозицією на ринку праці(рис 3.1). Кожен із запропонованих компонентів відіграє важливу роль у формуванні цілісного механізму взаємодії між усіма учасниками процесу – роботодавцями, працівниками, освітніми закладами та державними структурами.



Рис 3.1 Основні компоненти програми
(розроблено автором)

Ключовим елементом програми є електронна платформа для швидкого обміну інформацією між роботодавцями, працівниками і навчальними закладами. Її завдання полягає у створенні єдиного інтегрованого середовища, яке дозволить оперативно оновлювати дані про наявні вакансії, вимоги до компетенцій, можливості професійного навчання та перепідготовки. Така платформа стане інструментом для прозорості комунікації та сприятиме зменшенню інформаційного розриву між пропозицією та попитом на ринку праці.

Другим важливим компонентом є аналітичний модуль прогнозування потреб ринку праці, який базується на використанні технологій обробки великих даних (big data) та штучного інтелекту. Цей модуль дозволить здійснювати глибокий аналіз тенденцій розвитку ринку, виявляти зміну

структури попиту на професії та кваліфікації, прогнозувати майбутні потреби економіки. Завдяки аналітичному модулю освітні установи зможуть оперативного адаптувати свої навчальні програми, а роботодавці – планувати кадрову політику відповідно до реальних викликів і можливостей.

Не менш важливим є створення системи перепідготовки кадрів за "запитом ринку". Така система має передбачати гнучкі та адаптивні механізми організації професійного навчання і підвищення кваліфікації відповідно до актуальних потреб роботодавців. Модель перепідготовки повинна орієнтуватися на індивідуальні траєкторії професійного розвитку працівників, що сприятиме їхній конкурентоспроможності на динамічному ринку праці.

Ще одним важливим аспектом є впровадження механізмів підтримки мобільності робочої сили, як регіональної, так і професійної. Регіональна мобільність забезпечить більш рівномірний розподіл робочої сили відповідно до потреб різних регіонів, а професійна мобільність дозволить працівникам швидко адаптуватися до змін економічної кон'юнктури, опановуючи нові професії або спеціалізації. Для цього необхідно створити сприятливі умови як на законодавчому рівні, так і через системи підтримки й стимулювання мобільності.

Останнім, але не менш важливим компонентом є розробка системи публічних звітів та рекомендацій для роботодавців і освітніх установ. Регулярне інформування про стан і тенденції розвитку ринку праці дозволить усім зацікавленим сторонам ухвалювати обґрунтовані рішення, планувати діяльність та розробляти стратегії розвитку. Публічні звіти сприятимуть також підвищенню прозорості ринку праці та забезпеченню соціального діалогу.

Таким чином, інтеграція зазначених компонентів у рамках програми "Smart-ринок праці 2025" створить міцну основу для формування ефективної, сучасної та адаптивної системи управління ринком праці, що відповідатиме вимогам економіки знань і сприятиме підвищенню добробуту суспільства.

Для успішного впровадження програми необхідно чітко визначити послідовність дій, механізми координації учасників і етапи реалізації, що забезпечать її комплексний характер і максимальну ефективність (таб 3.1.).

Таблиця 3.1

Етапи реалізації програми

№	Етап	Тривалість	Основні заходи
1	Підготовчий етап	3–6 місяців	<ul style="list-style-type: none"> - Аналіз існуючих проблем на ринку праці (дефіцити кадрів, незатребувані професії). - Опитування роботодавців, освітніх закладів, центрів зайнятості. - Формування робочої групи (економісти, HR-фахівці, IT-розробники, представники влади).
2	Розробка концепції та інфраструктури	6–9 місяців	<ul style="list-style-type: none"> - Створення технічного завдання для платформи. - Розробка аналітичної моделі прогнозування потреб у робочій силі. - Проектування функціоналу для роботодавців, шукачів роботи, навчальних закладів.
3	Пілотне тестування	6 місяців	<ul style="list-style-type: none"> - Запуск програми в 2–3 регіонах. - Збір зворотного зв'язку від користувачів. - Оцінка точності прогнозів і швидкості взаємодії.
4	Масштабування і інтеграція	12 місяців	<ul style="list-style-type: none"> - Масове розгортання платформи по всій країні. - Інтеграція з державними інформаційними системами зайнятості. - Навчання персоналу державних установ роботі з системою.
5	Постійний моніторинг і оновлення	Постійно	<ul style="list-style-type: none"> - Оновлення алгоритмів прогнозування відповідно до нових тенденцій. - Проведення щорічних аналітичних форумів. - Внесення змін до навчальних планів університетів і профтехосвіти.

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Першим і надзвичайно важливим кроком у реалізації програми "Smart-ринок праці 2025" є підготовчий етап, який закладає аналітичну та організаційну основу для подальших дій. Його метою є всебічне вивчення поточного стану ринку праці, виявлення структурних дисбалансів, а також

створення ефективного механізму координації між основними зацікавленими сторонами.

На цьому етапі передбачається здійснення глибокого аналізу існуючих проблем ринку праці, зокрема ідентифікація дефіцитів кадрів у певних галузях економіки, виявлення незатребуваних або надлишкових професій та кваліфікацій, оцінка регіональних диспропорцій зайнятості. Аналіз має ґрунтуватися як на статистичних даних, так і на якісних дослідженнях поточних тенденцій.

Важливим компонентом підготовчого етапу є проведення опитувань роботодавців, представників освітніх закладів та центрів зайнятості. Метою опитувань є отримання актуальної інформації про реальні потреби бізнесу у кадрах, рівень відповідності освітніх програм вимогам ринку праці, а також про основні бар'єри для працевлаштування та професійного розвитку громадян.

Крім того, на підготовчому етапі здійснюється формування робочої групи, до складу якої мають увійти фахівці з економіки праці, HR-експерти, IT-розробники, представники органів державної влади, профспілок та роботодавців. Робоча група відповідатиме за стратегічне планування, координацію діяльності, розробку технічних завдань для IT-інфраструктури та методичне супроводження проєкту на всіх наступних етапах.

Таким чином, підготовчий етап є важливим для забезпечення об'єктивності подальших рішень, формування реалістичних цілей програми та створення ефективного інституційного середовища для її успішного впровадження.

Після завершення підготовчого етапу наступним логічним кроком є розробка й апробація технічної та організаційної інфраструктури програми "Smart-ринок праці 2025". Цей етап має на меті створення базових інструментів для забезпечення оперативного обміну інформацією між ключовими учасниками ринку праці та формування системи прогнозування і реагування на зміни в його структурі.

У межах другого етапу здійснюється розробка електронної платформи, яка об'єднуватиме роботодавців, працівників, освітні установи та державні органи. Платформа повинна передбачати можливість швидкого розміщення та оновлення вакансій і резюме, подання інформації про актуальні та перспективні освітні програми, а також інтеграцію з державними базами даних зайнятості.

Ключовою складовою є також створення аналітичного модуля, що використовуватиме методи обробки великих даних (Big Data) і технології штучного інтелекту для прогнозування змін у структурі попиту і пропозиції на ринку праці. Модуль має забезпечувати формування прогнозів на коротко- та середньострокову перспективу, з урахуванням технологічних трендів, регіональних особливостей та демографічних змін.

Паралельно проводиться тестування окремих функціональних елементів платформи на обмеженій вибірці регіонів і галузей. Мета тестування – виявлення можливих технічних недоліків, оцінка зручності використання інструментів для кінцевих користувачів та аналіз ефективності алгоритмів прогнозування.

Успішна реалізація другого етапу забезпечить створення надійної основи для подальшого масштабування програми на національному рівні та стане запорукою ефективного функціонування всієї системи у довгостроковій перспективі.

Після успішного тестування технічної інфраструктури і уточнення функціональних механізмів на обмежених вибірках, програма "Smart-ринок праці 2025" переходить до етапу масштабування та широкомасштабного впровадження. На цьому етапі завдання полягає в поширенні розроблених рішень на всю територію країни та в інтеграції їх у постійні процеси регулювання ринку праці.

Першочергово здійснюється повномасштабне розгортання електронної платформи в усіх регіонах із урахуванням специфічних особливостей локальних ринків праці. Важливим напрямом є забезпечення рівного доступу

до інструментів платформи як для великих компаній і престижних закладів освіти, так і для малого бізнесу, місцевих громад і професійних училищ.

Наступним кроком є активізація роботи системи перепідготовки кадрів за принципом "запиту ринку". У співпраці з освітніми установами й центрами професійного розвитку формуються гнучкі програми підвищення кваліфікації та перепідготовки, що оперативно відповідають на потреби ринку, виявлені аналітичним модулем.

Паралельно реалізуються механізми стимулювання мобільності робочої сили. Зокрема, розробляються інструменти підтримки для осіб, готових до професійної перекваліфікації або регіонального переміщення задля працевлаштування у секторах з підвищеним попитом.

Важливим напрямом роботи третього етапу є також регулярна публікація відкритих аналітичних звітів і рекомендацій для всіх учасників ринку праці. Такі звіти сприятимуть підвищенню прозорості процесів, допомагатимуть адаптувати стратегії кадрової політики роботодавців і коригувати освітні програми відповідно до реальних потреб економіки.

Таким чином, третій етап є кульмінаційною фазою програми, спрямованою на досягнення її основної мети – створення адаптивного, цифрового та ефективного механізму балансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Реалізація програми "Smart-ринок праці 2025" вибудовується у послідовну логіку етапів, кожен з яких спрямований на досягнення конкретних проміжних і стратегічних цілей. Підготовчий етап закладає аналітичну основу та формує координаційний ресурс для реалізації проекту. Другий етап, присвячений розробці та тестуванню технічної і організаційної інфраструктури, створює надійний функціональний каркас для подальшої роботи. Третій етап забезпечує масштабування інноваційних рішень та їх інтеграцію в національну систему ринку праці, сприяючи гнучкості, прозорості й ефективності кадрових процесів.

У своїй цілісності запропонована послідовність етапів дозволяє здійснити системне перезавантаження підходів до регулювання ринку праці на основі даних і технологій, відкриваючи нові можливості для розвитку економіки знань і підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Після повноцінного запуску та масштабування програми "Smart-ринок праці 2025" критично важливим стає забезпечення безперервного моніторингу її ефективності та гнучкого оновлення відповідно до змін у соціально-економічному середовищі. Постійна адаптація є необхідною умовою для збереження актуальності та результативності функціонування програми в умовах швидких технологічних і ринкових трансформацій.

Насамперед передбачається регулярне оновлення алгоритмів прогнозування. Зміни у технологіях, структурі економіки, міжнародній кон'юнктурі та поведінкових моделях працівників вимагають постійного корегування аналітичних моделей, що лежать в основі системи. Використання новітніх підходів у сфері машинного навчання та обробки великих даних дозволить оперативно враховувати нові тенденції та забезпечувати точність прогнозів.

Важливим інструментом підтримки діалогу між усіма учасниками ринку праці стане щорічне проведення аналітичних форумів. На цих заходах обговорюватимуться результати реалізації програми, актуальні проблеми ринку праці, тенденції та інновації. Форум стане платформою для формування пропозицій щодо подальшого удосконалення інструментів управління ринком праці.

Крім того, одним із системних механізмів адаптації стане внесення змін до навчальних планів університетів та закладів професійної освіти. На основі результатів прогнозування та аналізу динаміки ринку праці здійснюватиметься регулярне корегування освітніх програм, що сприятиме підготовці випускників із навичками, затребуваними на момент їхнього виходу на ринок праці.

Таким чином, постійний моніторинг і гнучке оновлення програми забезпечать її стійкість до викликів майбутнього і дозволять підтримувати високий рівень релевантності між освітою, навичками працівників і реальними потребами економіки.

3.2 Економічне обґрунтування доцільності впровадження запропонованих заходів

Стан сучасного ринку праці в Україні є одним із ключових факторів, що визначають динаміку економічного зростання, конкурентоспроможність національного господарства та соціальну стабільність у державі. Проте аналіз актуальних тенденцій свідчить про наявність системних проблем, що ускладнюють ефективне функціонування механізмів формування та розподілу трудових ресурсів.

Однією з головних проблем є дисбаланс між випускниками закладів вищої освіти (ЗВО) і професійно-технічних училищ (ПТУ) та реальними потребами національного ринку праці. Щорічно тисячі випускників здобувають спеціальності, що не мають достатнього попиту з боку роботодавців, водночас у низці галузей відчувається хронічний дефіцит кваліфікованих фахівців, зокрема у сфері виробництва, ІТ, логістики, медицини та технічного обслуговування. Така ситуація призводить до надлишкової пропозиції кадрів у окремих секторах та критичного браку у стратегічно важливих напрямках, що суттєво обмежує потенціал економічного розвитку.

Додатковим чинником, що посилює диспропорції на ринку праці, є застарілість освітніх програм, які часто не відповідають сучасним вимогам роботодавців та не враховують стрімких змін у технологічному середовищі. Освітні установи, не маючи доступу до актуальних прогнозів та даних про динаміку попиту на професії, не спроможні своєчасно адаптувати навчальні

плани до нових реалій. Це знижує конкурентоспроможність випускників і спричиняє додаткові витрати на їхнє перенавчання або перекваліфікацію.

Високий рівень регіонального безробіття також залишається критичним викликом. Нерівномірний розвиток регіонів, концентрація економічної активності у великих містах та відсутність належної інфраструктури для професійної мобільності населення призводять до того, що значна частина працездатного населення у малих містах і сільських територіях залишається без можливостей для працевлаштування. Це не лише поглиблює соціальну нерівність, але й зменшує обсяги внутрішнього споживання, що негативно впливає на загальний економічний баланс.

Ще одним вагомим аспектом є значна трудова міграція, яка набула масового характеру. Трудові ресурси, особливо молодь та висококваліфіковані спеціалісти, залишають країну у пошуках кращих умов праці, вищої заробітної плати та соціального захисту. Втрата людського капіталу призводить до зменшення продуктивності праці, сповільнення інноваційних процесів і ослаблення внутрішнього ринку. В довгостроковій перспективі така тенденція поглиблює демографічну кризу та ставить під загрозу фінансову стабільність системи соціального забезпечення.

У сукупності зазначені проблеми обумовлюють прямі економічні втрати, зокрема зниження темпів зростання валового внутрішнього продукту, низький рівень загальної продуктивності праці та збільшення державних витрат на соціальну підтримку безробітних і малозабезпечених верств населення. У такому контексті реформування та модернізація ринку праці, з урахуванням цифрових технологій і системного підходу до взаємодії між освітою, бізнесом і державною політикою, є не лише актуальним завданням, а й ключовою умовою забезпечення сталого розвитку країни.

В умовах вищезазначених викликів модернізація ринку праці в Україні потребує не лише концептуального перегляду підходів до його регулювання, а й комплексної інвестиційної програми, здатної забезпечити реальні

інституційні та технологічні зміни. Сучасні тенденції світового розвитку, зокрема цифровізація економіки, активне впровадження інтелектуальних систем і аналітики великих даних, створюють передумови для ефективного трансформування механізмів взаємодії між учасниками ринку праці – державою, бізнесом, освітніми установами та громадянами.

У цьому контексті запропонована програма "Smart-ринок праці 2025" виступає як інструмент цільової інвестиційної ініціативи, спрямованої на оптимізацію балансу попиту і пропозиції робочої сили шляхом впровадження інноваційних рішень. Програма включає низку організаційно-технічних заходів, орієнтованих на створення цифрової екосистеми управління трудовими ресурсами, підвищення прозорості та прогнозованості ринку праці, а також посилення адаптивності освітньої системи до вимог економіки.

Загальний обсяг інвестицій, необхідний для реалізації програми протягом двох років, становить орієнтовно 170 млн гривень, що є відносно помірною сумою з огляду на масштаб запропонованих перетворень і потенційний соціально-економічний ефект(таб 3.2.).

Таблиця 3.2

Орієнтовні інвестиції в програму

Категорія	Обсяг витрат (грн)	Коментар
Розробка платформи та аналітичної системи	80 млн	ІТ-розробка, big data, AI
Формування команди, аналітика, опитування	15 млн	Робочі групи, експерти
Пілотні проєкти в регіонах	25 млн	Тестування, адаптація
Масштабування та навчання персоналу	40 млн	Національне впровадження
Комунікаційна кампанія, звіти, форуми	10 млн	Інформування, зв'язок з бізнесом
Разом	170 млн грн	Прогноз на 2 роки

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Основна стаття – розробка цифрової платформи та аналітичної системи (80 млн грн), що забезпечить обробку даних ринку праці з використанням big data та штучного інтелекту. Формування команди, аналітика та опитування (15 млн грн) сприятимуть збиранню актуальної інформації та підготовці експертів. Пілотні проекти у регіонах (25 млн грн) дозволять протестувати систему в реальних умовах і внести необхідні корективи. Масштабування програми та навчання персоналу (40 млн грн) забезпечить ефективне впровадження на національному рівні. Комунікаційна кампанія та звітність (10 млн грн) спрямовані на інформування суспільства і підтримку діалогу між стейкхолдерами. Уся структура орієнтована на створення сучасного, гнучкого і прозорого ринку праці. Програма поєднує технологічні рішення та соціальні механізми. Вона сприяє кращому узгодженню між освітою та потребами економіки. Очікується зменшення безробіття, міграції та витрат на соціальну підтримку. Це стратегічний крок до модернізації трудового потенціалу країни.

Очікувані економічні вигоди від впровадження програми «Smart-ринок праці 2025» є вагомими як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі. Упродовж перших трьох років реалізації очікується зниження рівня безробіття на 1–2%, що прямо сприятиме збільшенню валового внутрішнього продукту на 6–12 млрд грн щорічно. Завдяки тіснішій координації між системою освіти та потребами ринку праці передбачається скорочення державних витрат на підготовку фахівців за неактуальними спеціальностями до 1,5 млрд грн на рік, що є проявом ефективнішого використання бюджетних коштів.

Крім того, зменшення навантаження на систему соціального забезпечення (на 0,5–1 млрд грн щороку) є ще одним важливим прямим економічним результатом. У середньо- та довгостроковій перспективі передбачається також зростання продуктивності праці, що може забезпечити

приріст ВВП на рівні 1–1,5%, спричинений точнішим підбором кадрів, відповідним до сучасних економічних викликів.

Серед непрямих ефектів варто відзначити зниження темпів зовнішньої трудової міграції: завдяки створенню актуальних можливостей на внутрішньому ринку передбачається утримання 20–30 тис. фахівців щороку, що зберігатиме людський капітал у межах країни. Нарешті, формування прозорої, прогнозованої системи взаємодії між освітою, бізнесом і державою створює сприятливе середовище для інвестицій, оскільки інвестори отримують доступ до надійної інформації про кадрову ситуацію та перспективи розвитку галузей. Таким чином, програма має потенціал стати каталізатором не лише для реформування ринку праці, а й для загального економічного зростання України.

Очікувані економічні вигоди, пов'язані з реалізацією програми «Smart-риннок праці 2025», не лише підкреслюють її актуальність, а й формують підґрунтя для оцінки загальної ефективності та доцільності інвестування в подібні ініціативи. Позитивні зрушення у сфері зайнятості, оптимізація освітніх витрат, зниження соціального навантаження на бюджет, а також зростання продуктивності праці створюють вагомий макроекономічний ефект, який переходить у площину фінансової рентабельності проєкту.

Вартість реалізації програми орієнтовно становить 170 млн грн, однак очікуваний економічний ефект протягом перших трьох років оцінюється на рівні 30–40 млрд грн, що вказує на винятково високий коефіцієнт ефективності інвестицій (ROI). За попередніми розрахунками, окупність проєкту можлива вже протягом першого року масштабного запуску, що є рідкісним показником для соціально спрямованих державних ініціатив.

Загальний показник рентабельності перевищує 2000%, що свідчить не лише про значну фінансову доцільність проєкту, а й про його соціально-економічну ефективність у розв'язанні системних проблем ринку праці. У такому контексті програма виступає не витратною, а інвестиційною

ініціативою, яка здатна забезпечити суттєву віддачу для економіки держави та добробуту громадян.

Окрім безпосередніх економічних вигід, впровадження програми трансформації ринку праці передбачає низку важливих додаткових переваг, що мають довгострокове значення для національного розвитку.

Передусім, реалізація інноваційної цифрової платформи потребує залучення кваліфікованих фахівців, що сприятиме створенню нових робочих місць у сфері ІТ. Це, у свою чергу, посилює внутрішній потенціал цифрової економіки, стимулює розвиток суміжних галузей та сприяє утриманню талановитих спеціалістів в Україні.

Другий важливий аспект полягає у зміцненні довіри бізнесу до державних політик зайнятості. Прозорі механізми збору та аналізу даних, можливість прогнозування тенденцій та ефективного залучення роботодавців до процесів прийняття рішень створюють передумови для якісно нового рівня взаємодії між державою та приватним сектором. Такий підхід знижує ризики інституційної недовіри й відкриває шлях до активнішої участі бізнесу у формуванні кадрової політики.

Нарешті, впровадження програми сприятиме формуванню гнучкої та адаптивної моделі ринку праці, яка здатна оперативно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики – зокрема, пов'язані з воєнним станом, трудовою еміграцією чи масштабною цифровізацією. У таких умовах адаптивність системи є ключовою ознакою її життєздатності, забезпечуючи стабільність зайнятості, безперервність освітньо-професійних траєкторій та стійкість економічного розвитку в умовах нестабільності.

Програма "Smart-ринок праці 2025" має високу економічну доцільність і значний мультиплікативний ефект. Її реалізація дозволить не лише вирішити існуючі проблеми на ринку праці, а й сформувавши інноваційний підхід до управління трудовими ресурсами, підвищити ефективність державних витрат і зменшити соціальну напругу.

3.3 Очікувані результати та механізм контролю ефективності запропонованих рішень

Реалізація програми передбачає досягнення глибоких якісних та кількісних трансформацій у структурі та функціонуванні національного ринку праці, що дозволить не лише розв'язати поточні виклики, а й закласти підґрунтя для його сталого розвитку в майбутньому.

У короткостроковій перспективі одним із провідних кількісних індикаторів ефективності стане зменшення рівня безробіття – насамперед серед молоді, внутрішньо переміщених осіб та інших соціально вразливих категорій. Цьому сприятиме точніше узгодження між професійною підготовкою випускників освітніх закладів і реальними потребами ринку. Передбачається, що завдяки сучасним інструментам аналізу попиту, зокрема із залученням технологій штучного інтелекту та обробки великих даних, освіта зможе оперативніше реагувати на зміни економічного середовища, забезпечуючи релевантну підготовку кадрів.

У середньостроковій перспективі програма закладає передумови для формування гнучкої, адаптивної моделі ринку праці, здатної швидко реагувати на кризові ситуації – такі як війна, масова міграція чи динаміка цифровізації. Одним із визначальних якісних результатів стане трансформація взаємодії між системою освіти та роботодавцями: передбачається суттєве розширення участі бізнесу в ухваленні освітньо-професійних рішень. Це сприятиме підвищенню актуальності змісту навчання, адаптації програм до сучасних вимог, а отже – зниженню рівня структурного безробіття.

Також очікується скорочення кількості так званих «втрачених років» – періоду, який випускники змушені витратити на перенавчання чи пошук першого місця роботи через невідповідність отриманої освіти реальним запитам ринку. Запобігти цьому дозволить не лише підвищення релевантності освітніх програм, а й впровадження інноваційних механізмів профорієнтації та прогнозування потреб у компетенціях.

Центральне місце серед інструментів, які забезпечать досягнення цих змін, займає запуск цифрової платформи нового покоління. Вона передбачає створення повного екосередовища для громадян, бізнесу та держави. Зокрема, громадяни отримають доступ до сервісів з прогнозування попиту на професії, підбору навчальних маршрутів і пошуку роботи; роботодавці – аналітичні інструменти для планування кадрових потреб та участі у формуванні змісту освіти; держава – інтелектуальні модулі моніторингу, верифікації даних та прийняття стратегічних рішень на основі доказів.

Загалом, очікувані результати реалізації програми охоплюють не лише формальні показники на кшталт кількості працевлаштованих чи оновлених програм, а й створення нової моделі взаємодії між ключовими акторами ринку праці. Саме така модель – партнерська, гнучка, прогнозована – є запорукою сталого економічного зростання та підвищення якості людського капіталу в Україні.

Ефективне функціонування програми "Smart-ринок праці 2025" передбачає запровадження багаторівневої системи моніторингу та оцінювання результатів її реалізації. Відповідно до сучасних управлінських підходів, моніторинг буде здійснюватися на основі чітко визначених індикаторів ефективності (Key Performance Indicators, KPI), що дозволить своєчасно виявляти проблеми та коригувати програму відповідно до реальних потреб ринку праці(таб 3.3.).

**Основні KPI для моніторингу ефективності програми "Smart-
ринок праці 2025"**

№	Показник (KPI)	Опис / Значення	Періодичність оцінки
1	Рівень зайнятості населення	Зростання відсотка працевлаштованого населення	Щорічно
2	Скорочення соціальних витрат	Зменшення витрат на допомогу з безробіття	Щорічно
3	Кількість активних користувачів платформи	Число зареєстрованих і активних користувачів	Квартально
4	Час закриття вакансій через платформу	Середній час від подачі заявки до найму	Квартально
5	Точність прогнозів потреб ринку праці	Відповідність прогнозів реальним тенденціям	Щорічно
6	Частка навчальних програм, оновлених за рекомендаціями	Відсоток університетів і профтехосвіти з оновленими програмами	Щорічно
7	Ступінь задоволеності користувачів платформою	Результати опитувань роботодавців, освітніх установ, працівників	Щорічно
8	Кількість учасників щорічних аналітичних форумів	Рівень залучення стейкхолдерів до оцінки програми	Щорічно
9	Кількість виявлених і виправлених системних недоліків	Оцінка ефективності процесу коригування програми	Щорічно

Примітка. Джерело: (розроблено автором)

Ключові показники ефективності включатимуть зростання рівня зайнятості населення, скорочення соціальних витрат на безробіття, збільшення кількості користувачів електронної платформи, а також швидкість і точність задоволення попиту роботодавців на необхідні кадри. Окремо планується відстеження динаміки відповідності освітніх програм актуальним вимогам ринку праці.

Моніторинг здійснюватиметься через регулярний збір та аналіз даних безпосередньо через платформу за допомогою інструментів реального часу (real-time аналітики). Це забезпечить оперативність виявлення тенденцій і дозволить вчасно реагувати на зміну ситуації на ринку праці.

Щороку буде проводитися незалежний аудит результатів роботи програми із залученням зовнішніх експертів. Підсумки аудиту результати будуть оприлюднювати у формі публічних звітів, що забезпечить прозорість і підвищить довіру до системи з боку суспільства.

Крім кількісних показників, важливу роль у контролі ефективності відіграватиме якісний аналіз через опитування основних стейкхолдерів – роботодавців, освітніх закладів та громадян. Їхня оцінка роботи платформи допоможе глибше зрозуміти реальні потреби та рівень задоволеності впровадженими змінами.

Окрему увагу буде приділено механізмам звітування перед урядом і громадськістю. Для цього планується щорічне проведення аналітичних форумів, публікація відкритих звітів і рекомендацій для удосконалення роботи програми.

Нарешті, гнучкість управління програмою буде забезпечена можливістю оперативного коригування її компонентів залежно від висновків моніторингу й аудиту. Такий підхід гарантує, що програма залишатиметься релевантною та адаптивною до змінних умов ринку праці.

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження сутності та структури ринку праці встановлено, що український ринок праці характеризується високою складністю взаємозв'язків між суб'єктами та значним впливом зовнішніх соціально-економічних чинників. З'ясовано, що його основними елементами є попит на робочу силу, пропозиція трудових ресурсів, умови праці, рівень оплати праці та інституційні механізми регулювання, причому найбільший вплив на ефективність його функціонування здійснює адаптивність освітньої системи та державної політики зайнятості.

Аналіз взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці показав, що основними чинниками їх дисбалансу є структурні зміни в економіці, низький рівень відповідності професійної підготовки вимогам роботодавців, а також нерівномірність регіонального розвитку. Виявлено, що найбільший попит зосереджено у сферах інформаційних технологій, будівництва та транспорту, тоді як пропозиція переважно формується за застарілими професіями, неактуальними для сучасної економіки.

Причинами виникнення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили встановлено такі фактори, як технологічна трансформація виробництва, що спричиняє зменшення потреби у некваліфікованій праці, демографічні тенденції старіння населення, а також міграція кваліфікованих кадрів за кордон. Ці явища суттєво гальмують розвиток національного ринку праці та ускладнюють формування збалансованої структури зайнятості.

Оцінка механізмів регулювання ринку праці дозволила встановити, що існуюча державна політика недостатньо ефективно реагує на виклики ринку, а роль профспілок у забезпеченні інтересів працівників є обмеженою. Разом з тим, позитивним чинником є зростання активності роботодавців у формуванні корпоративних систем підвищення кваліфікації працівників та впровадження елементів дуальної освіти.

У процесі дослідження дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці України на прикладі Дніпропетровської області було виявлено, що регіон, незважаючи на наслідки воєнних дій, демонструє відносно високу стійкість економіки та поступове відновлення ринку праці. Станом на листопад 2024 року рівень працевлаштування в області досяг 92% від довоєнного показника, що є одним із найкращих результатів серед регіонів України. Для порівняння, рівень відновлення у Харківській області становить лише 41%, у Херсонській — 13%, а в Луганській області ринок праці практично повністю зруйнований.

Аналіз динаміки вакансій показав, що кількість пропозицій працевлаштування у Дніпропетровській області перевищила 10 тисяч у жовтні 2024 року, що дозволило регіону увійти до п'ятірки лідерів за кількістю відкритих вакансій серед усіх областей України. У той же час у 2022 році через військові дії кількість вакансій скоротилася на 33,3% у порівнянні з 2021 роком, а у 2023 році — ще на 28,8%.

Соціально-демографічний аналіз пропозиції робочої сили засвідчив, що найбільшу частку економічно активного населення області складають особи віком 25–49 років (55%), тоді як молодь (15–24 років) представлена лише 15%. Це вказує на обмежений резерв молодих кадрів для регіональної економіки. Також зафіксовано гендерну нерівність: жінки складають 76% від загальної кількості зареєстрованих безробітних.

Структурний аналіз попиту на працівників показав, що найбільш затребуваними є спеціалісти інженерних спеціальностей, ІТ-фахівці, працівники будівництва, сфери обслуговування та медицини. Частка професіоналів у структурі вакансій у 2024 році становила 39%, що на 3% більше у порівнянні з 2021 роком. Натомість попит на працівників найпростіших професій також виріс і становив 16%, що свідчить про збільшення потреби у некваліфікованій праці внаслідок зміни економічних реалій.

Рівень безробіття в області також поступово знижувався: з 77,8 тисяч осіб у 2022 році до 43,8 тисяч у 2023 році. Це є наслідком активізації економічної діяльності та відновлення бізнесу. Середній рівень заробітної плати в регіоні у 2023 році виріс на 14% і досяг приблизно 19 000 гривень, що перевищує середній приріст по Україні.

Оцінка взаємодії попиту і пропозиції виявила наявність серйозного дисбалансу: з одного боку, існує дефіцит працівників у галузях будівництва, транспорту, логістики та охорони здоров'я; з іншого боку — надлишок управлінців, юристів та ІТ-спеціалістів початкового рівня. За даними Дніпропетровського інвестиційного агентства, понад 55% компаній регіону заявляють про надлишок кандидатів на управлінські посади.

Міграційні процеси, пов'язані з внутрішнім переміщенням осіб та трудовою міграцією за кордон, також суттєво вплинули на структуру пропозиції робочої сили, спричинивши дефіцит кадрів у традиційних промислових секторах.

Програма "Smart-ринок праці 2025" є стратегічною ініціативою, спрямованою на трансформацію ринку праці в умовах швидких технологічних змін і глобалізації. Вона передбачає створення інтегрованої системи моніторингу, прогнозування та адаптації до потреб ринку праці з використанням цифрових технологій, великих даних і штучного інтелекту. Ключовими компонентами програми є електронна платформа для обміну інформацією між роботодавцями, працівниками та освітніми установами, аналітичний модуль прогнозування потреб ринку, система перепідготовки кадрів та підтримка мобільності робочої сили.

Завдяки цій програмі, ринок праці стане більш адаптивним до змін, що відбуваються в економіці, що дозволить знизити рівень безробіття, підвищити якість кадрового потенціалу і забезпечити відповідність освіти актуальним вимогам роботодавців. Програма також передбачає активну співпрацю між державою, бізнесом і освітніми установами для забезпечення ефективного функціонування цієї системи.

Реалізація програми здійснюватиметься через кілька етапів: підготовчий етап, розробка концепції та інфраструктури, пілотне тестування, масштабування та постійний моніторинг. Кожен етап програми передбачає конкретні заходи, які сприятимуть досягненню поставлених цілей і забезпеченню її сталого розвитку. Постійний моніторинг і гнучке оновлення алгоритмів прогнозування є основою для адаптації програми до нових економічних і соціальних реалій, що дозволить забезпечити її ефективність у довгостроковій перспективі.

Програма "Smart-ринок праці 2025" є важливим кроком у модернізації ринку праці України, орієнтуючись на створення сучасної цифрової інфраструктури для ефективного управління трудовими ресурсами. Впровадження інноваційних рішень, таких як аналіз великих даних і використання штучного інтелекту, дозволить знизити рівень безробіття на 1–2% у перші три роки, що сприятиме збільшенню ВВП на 6–12 млрд грн щорічно. Програма передбачає скорочення державних витрат на підготовку фахівців за неактуальними спеціальностями до 1,5 млрд грн на рік, а також зменшення витрат на соціальну підтримку безробітних і малозабезпечених верств населення на 0,5–1 млрд грн щорічно.

Загальний обсяг інвестицій в реалізацію програми становить 170 млн грн, з яких 80 млн грн будуть спрямовані на розробку цифрової платформи та аналітичної системи. Прогнозується, що після впровадження програми зменшення темпів трудової міграції дозволить утримати 20–30 тис. висококваліфікованих спеціалістів щорічно, що дозволить зберегти людський капітал у країні. Окрім цього, програма сприятиме формуванню прозорої системи взаємодії між державою, бізнесом і освітою, що підвищить довіру до державних політик і стимулюватиме інвестиції в економіку.

Очікуваний економічний ефект протягом перших трьох років реалізації програми оцінюється на рівні 30–40 млрд грн, що забезпечить коефіцієнт ефективності інвестицій (ROI) понад 2000%. Крім того, зростання продуктивності праці на 1–1,5% додатково збільшить валовий внутрішній

продукт, що підкреслює значний макроекономічний вплив цієї ініціативи. У середньо- та довгостроковій перспективі програма стане основою для стабільного розвитку ринку праці та сприятиме економічному зростанню країни в умовах сучасних глобальних викликів.

Реалізація програми "Smart-ринок праці 2025" спрямована на створення ефективного та адаптивного ринку праці, який зможе оперативного реагувати на виклики економіки та соціальні потреби. Короткострокові цілі включають зниження рівня безробіття, особливо серед молоді та соціально вразливих груп. Це досягатиметься шляхом точнішого узгодження навчальних програм з вимогами ринку праці, зокрема за допомогою новітніх технологій, таких як штучний інтелект та аналіз великих даних. У середньостроковій перспективі програма дозволить створити більш гнучку модель ринку праці, яка швидко адаптуватиметься до кризових ситуацій, таких як війна чи масова міграція.

Особливу увагу буде приділено покращенню взаємодії між освітою та роботодавцями, що дозволить підвищити актуальність навчальних програм та знизити рівень структурного безробіття. Зниження кількості "втрачених років" для випускників забезпечить оперативне включення їх до трудового ринку. Запуск цифрової платформи нового покоління стане важливим інструментом для цього процесу, надаючи доступ до прогнозів попиту на професії, підбору навчальних маршрутів та пошуку роботи.

Ключовими індикаторами ефективності програми стануть підвищення рівня зайнятості, скорочення соціальних витрат та покращення відповідності навчальних програм вимогам ринку. Програма передбачає створення системи моніторингу на основі чітко визначених показників КРІ, що дозволить оперативного реагувати на зміни на ринку праці. Регулярний збір та аналіз даних через платформу забезпечить швидку корекцію програми. Публічні звіти та щорічні аналітичні форуми підвищать прозорість і довіру до програми.

Ці заходи сприятимуть сталому розвитку ринку праці, підвищенню якості людського капіталу та забезпеченню економічного зростання України.

Гнучкість управління та можливість коригування програми відповідно до результатів моніторингу забезпечать її ефективність і адаптивність до змінних умов.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
2. Закон України «Про охорону праці». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
3. Аналітична довідка про стан ринку праці у Дніпропетровській області за 2024 рік. Дніпропетровський обласний центр зайнятості. Дніпро, 2024. 18 с. URL : <https://dnp.dcz.gov.ua>.
4. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці. Статистика України, 2012. №1(56). С. 22-27.
5. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. Економіка і організація управління, 2019. №1 (33). С. 21-32.
6. Вовк Р. Дисбаланс на ринку праці: дефіцит робочої сили в Україні. FINWAY, 2025. URL : [Дисбаланс на ринку праці в Україні: дефіцит кадрів](#)
7. Вперше з 2013 року в Україні почалась стабілізація на ринку праці – Держслужба зайнятості. Міністерство соціальної політики, 2018. URL : [Міністерство соціальної політики України.](#)
8. Вплив воєнних дій на ринок праці у Дніпрі: думка експертів Jooble. Dnepr.express. 2024. URL : <https://dnepr.express/ua/post/vpliv-voyennih-dij-na-rinok-praci-u-dnipri-dumka-ekspertiv-jooble>
9. Вплив військових дій на ринок праці у Дніпропетровську: думка експертів. Головне. 2024, URL : <https://glavnoe.dp.ua/articles/vplyv-voiennykh-dii-na-rynok-pratsi-u-dnipri-dumka-ekspertiv-jooble>

10. Герчанівська С. В., Петренко Н. І., Качмар О. В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*, 2021. № (7-8). С. 53-59.
11. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. Промислове виробництво у 2021 році. URL : https://dp.ukrstat.gov.ua/stat_info/prom/prom_rik/2021/prom_rik_2021.html
12. Голуб М. Ринок праці та середня зарплата: яка ситуація з роботою у Дніпропетровській області – дослідження. *Informator*, 2024. URL : <https://dp.informator.ua/uk/rinok-praci-ta-serednya-zarplata-yaka-situaciya-z-robotoyu-u-dnipropetrovskiy-oblasti-doslidzhennya>
13. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. Статистичні показники. URL : <https://dniprostat.gov.ua>
14. Дніпропетровське інвестиційне агентство. Дисбаланс ринку праці: дефіцит робочої сили., 2024. URL : <https://dia.dp.gov.ua/doslidzhennya-rinku-praci-ukra%D1%97ni/?utm>
15. Державна податкова служба України, Лист "Про направлення методичних рекомендацій щодо алгоритму визначення звичайної ціни продукції (товарів) при здійсненні зовнішньоекономічних операцій" від 24.07.2012. Ринок товарів (робіт, послуг). URL : <https://ips.ligazakon.net/document/TM045026>
16. Дніпропетровська обласна державна адміністрація. Паспорт області. URL : <https://adm.dp.gov.ua/pro-oblast/dnipropetrovshina/pasport-oblasti>
17. Дніпропетровський обласний центр зайнятості. Рейтинг професій, які були затребуваними у 2023 році. URL : <https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/reutyng-profesiy-yaki-buly-zatrebuвану-на-dnipropetrovshchyni-u-2023-roci>
18. Державна служба зайнятості України. Офіційний портал. Вакансії та аналітика. URL : <https://www.dcz.gov.ua>
19. Державна служба статистики України. Ринок праці. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

20. Дніпропетровська обласна служба зайнятості. Ситуація на ринку праці та діяльність служби зайнятості у 2021 році. URL : https://dnp.dcz.gov.ua/sites/dnp/files/infofiles/05_sytuaciyat_400_2023_0.pdf
21. Інститут економіки промисловості НАН України. Природно-ресурсний потенціал Дніпропетровської області. URL : <https://ief.org.ua/potential/dniproregion>
22. Елементи ринку праці. Студентська бібліотека. URL : [7.3. Елементи ринку праці - Бібліотека VukLib.net](#)
23. Експертний портал. Соціальні характеристики Дніпропетровської області. URL : <https://www.experts.in.ua/regions/detail.php?ID=4316>
24. Загороднюк О. В. Теоретична сутність ринку, його функції та структурні складові. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр, 2009. С. 279-288.
25. Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. Проблеми економіки, 2013. №2. С. 59-65.
26. Кубах Т. Г. Сутність ринку капіталу як економічної категорії. Економіка і регіон, 2008. № 4 (19). С. 209-212.
27. Карпій О. П., Качмар С. А. Маркетинговий аналіз попиту та пропозиції на ринку праці України. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку, 2021. №2(6). С. 181-192
28. Корженкова І. Проєкт нового Трудового кодексу, що викликає занепокоєння та що не так з чинним? Центр суспільний дій, 2025. URL : [Проєкт нового Трудового кодексу, що викликає занепокоєння та що не так з чинним ? - Центр Спільних Дій](#)
29. Кодекс України № 322-VIII від 10.12.1971 Кодекс законів про працю України. URL : https://zakononline.com.ua/documents/show/169906_169906

- 30.Модерний С. В., Довбенко М. В. Економічна теорія. URL : [Попит і пропозиція на ринку праці та їх регулювання. - Економічна теорія - Підручники для вузів онлайн](#)
- 31.МБФ «Українська фундація громадського здоров'я». Аналіз системи надання соціальних послуг у Дніпропетровській області, 2023. URL : <https://childrights.org.ua/wp-content/uploads/2024/08/zvit-dnipropetrovska-oblast.pdf>
- 32.Міністерство аграрної політики та продовольства України. Зовнішня торгівля аграрною продукцією у 2020 році. URL : <https://minagro.gov.ua/news/export-import-agro-2020>
- 33.Найпопулярніші професії ринку праці Дніпропетровщини. Дніпропетровський обласний центр зайнятості, 2023. URL : <https://dnp.dcz.gov.ua/publikaciya/naypopulyarnishi-profesiyi-rynku-praci-dnipropetrovshchyny>
- 34.Офіційний сайт Work.Ua. URL : <https://www.work.ua/jobs/by-region/?grouped=1>
- 35.Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика. : монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2021. 212 с.
- 36.Приріст вакансій: дефіцит спеціалістів, яким сьогодні є ринок праці на Дніпропетровщині. Opentv.media, 2024. URL : <https://opentv.media/ua/pririst-vakansij-defitsit-spetsialistiv-yakim-sogodni-ye-rinok-pratsi-na-dnipropetrovshhini?utm>
- 37.Ринок праці агро: найбільше дефіцитних спеціальностей та як змінився рівень доходу. Агропортал, 2024. URL : <https://agroportal.ua/publishing/infografika/rinok-praci-agro-naybilsh-deficitni-specialnosti-ta-yak-zminivsya-riven-dohodu?utm>
- 38.Ринок капіталів, його структура та інфраструктура. Студентська бібліотека. URL : [2.7.3. Ринок капіталів, його структура та інфраструктура. - Бібліотека BukLib.net](#)

- 39.Ринок праці. Всеосвіта. URL : <https://vseosvita.ua/library/embed/000kkz-9eb6.docx.html>
- 40.Ринок праці: поняття, елементи та функції. ОсвітаUA, 2011. URL : [Ринок праці: поняття, елементи та функції. Реферат – Освіта.UA](#)
- 41.Ромашко І. Є. Взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці. Сучасні тенденції розвитку економіки та держави: матеріали V Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції : 28–29 квітня 2020 р. відп. ред. Р.В. Манн; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2020. С. 52-54.
- 42.Ринок праці Дніпропетровщини: скільки вакансій пропонують шукачам роботи. Krivbass.city. URL : <https://krivbass.city/news/view/rinok-pratsi-dnipropetrovshhini-skilki-vakansij-proponuyut-poshukacham-roboti>
- 43.Ринок праці. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області. URL : <https://nmc-pto.dp.ua/?plus=other&name=rinpr&title=%D0%E8%ED%EE%EA%20%E F%F0%E0%F6%B3>
- 44.Структура та моделі ринку праці. URL : <https://studfile.net/preview/7075068/page:2/>
- 45.Фединець Н.І., Миронов Ю.Б., Гонська М.Р. Соціологія ринку. Кафедра менеджменту Львівського торговельно-економічного університету. URL : <https://kerivnyk.info/sociologia-rynku5>
- 46.Центр зайнятості Дніпропетровської області. Рейтинг професій, які були затребуваними у 2021 році. URL : <https://dnp.dcz.gov.ua>
- 47.Швець В. Я., Єфремова Н. Ф., Галаганов В. О. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення. Економіка та держава, 2015. №2. С. 70-74.
- 48.Що таке ринок праці. HURMA, 2023. URL : [Що таке ринок праці його особливості стан тенденції](#)
- 49.Яценко Л. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень,

2024. URL : [Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року | Національний інститут стратегічних досліджень](#)
50. Як за літо змінився ринок праці Дніпропетровщини. OpenTV.media. – 2023. URL : <https://opentv.media/ua/jak-za-lito-zminivsja-rinok-praci-dnipropetrovshhini>
51. Як працює ринок праці під час війни: інтерв'ю з експертками Дніпропетровського центру зайнятості. Суспільне Новини. URL : <https://suspilne.media/dnipro/439152-ak-pracue-rinok-praci-pid-cas-vijni>
52. Які професії є найбільш затребуваними на ринку праці Дніпропетровщини. Дніпропетровський обласний центр зайнятості, 2024. URL : <https://dnp.dcz.gov.ua/publikaciya/yaki-profesiyi-ye-naybilsh-zatrebuvanymy-na-rynku-praci-dnipropetrovshchyny-0>
53. Hötte K., Somers M., Theodorakopoulos A. Technology and jobs: A systematic literature review. Technological Forecasting and Social Change, 2023. URL : [\[2204.01296\] Technology and jobs: A systematic literature review](#)

ЗГОДА здобувача(чки) вищої освіти

Державного університету економіки і технологій про
перевірку кваліфікаційної роботи на прояви
академічного плагіату
та розміщення в Репозитарії Університету

Я, Мудранінець Марина Вікторівна

(ПП),

підтримую політику Державного університету економіки і технологій
з академічної доброчесності і відкритого доступу. Засвідчую, що

кваліфікаційна бакалаврська (магістерська) робота

на тему Оцінювання та аналіз дисбалансу між попитом та

пропозицією на ринку праці України

(назва роботи повністю) виконана самостійно та не містить академічного плагіату. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Державного університету економіки і технологій ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення норм академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Також я поінформований(на), що відповідно до «Положення про Репозитарій (електронну базу даних) Державного університету економіки і технологій» зазначена робота буде розміщена в Електронному архіві Університету (Репозитарії ДУЕТ). З умовами такого розміщення ознайомлений(на).

Дата 10.06.25р. підпис

Мудранінець М. В.
ініціали, прізвище (власноруч)