

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Державний університет економіки і технологій
Кафедра Економіки та цифрового бізнесу
Спеціальність «051 Економіка»
Форма навчання Денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Галушко Каріни Владиславівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

на тему: **«Аналіз та прогнозування ринку праці».**

(повна назва теми)

Науковий керівник д.е.н., професор
(наук. ступінь, вчене звання)

(підпис)

Васильчак С.В.
(прізвище, ініціали)

Робота допущена до захисту в ЕК

Протокол засідання кафедри

від _____ р. № _____

Зав. кафедри _____
(підпис)

В.М. Радько, к.е.н., доцент
(ініціали, прізвище, наук. ступінь, вчене звання)

Кривий Ріг
2026

ЗАЯВА

Я, Галушко Каріна Владиславівна, засвідчую, що кваліфікаційна робота бакалавра на тему:

«Аналіз та прогнозування ринку праці»

написана мною самостійно. Вона є цілковито моєю працею, жоден розділ, пункт цієї роботи не був опрацьований третіми особами.

дата

підпис

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та
спорту України
29 березня 2012 року № 384

Форма № Н-9.01

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 051 Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

В. М. Радько

“30” березня 2026 року

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

Галушко Каріни Владиславівни

1. Тема роботи Аналіз та прогнозування ринку праці.

науковий керівник роботи ВАСИЛЬЧАК С. В.

затверджені наказом вищого навчального закладу від «23» березня 2026 р. № 193-ст (д/ф)
№ 194-ст (з/ф)

2. Строк подання здобувачем роботи 29.05.2026р.

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

Розділ 1 Теоретико-методичні засади аналізу та прогнозування ринку праці. У розділі розкрито економічну сутність та структуру ринку праці, систематизовано основні теоретичні підходи до його дослідження (класичний, неокласичний, кейнсіанський, інституціональний, теорія людського капіталу). Охарактеризовано методичний інструментарій діагностики, аналізу та прогнозування кон'юнктури ринку праці, визначено його нормативно-правове забезпечення. Виявлено ключові проблеми функціонування ринку праці в умовах трансформаційної економіки України.

Розділ 2 Економічний аналіз стану ринку праці дніпропетровської області. У розділі наведено соціально-економічну характеристику регіону, визначено його стратегічні пріоритети розвитку. Здійснено динамічний та структурно-факторний аналіз основних показників регіонального ринку праці (зайнятість, безробіття, заробітна плата, вакансії). Виявлено та оцінено ключові дисбаланси (структурний, демографічний, інституційний) та основні тенденції розвитку ринку праці в умовах воєнного стану.

Розділ 3 Прогнозування та напрями збалансування регіонального ринку праці. У розділі здійснено прогнозування основних індикаторів ринку праці на середньострокову перспективу. Розроблено комплекс заходів щодо удосконалення механізмів регулювання ринку праці в

регіоні. Обґрунтовано економічну ефективність запропонованих заходів (на прикладі пріоритетного з них).

Об'єкт дослідження – Процеси функціонування та розвитку регіонального ринку праці як складної соціально-економічної системи.

Предмет дослідження – Сукупність теоретико-методичних та прикладних аспектів аналізу, оцінки, прогнозування основних індикаторів та збалансування регіонального ринку праці (на матеріалах Дніпропетровської області).

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи – Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних положень, розробка та обґрунтування практичних рекомендацій щодо аналізу, прогнозування та збалансування регіонального ринку праці для підвищення ефективності його функціонування та забезпечення соціально-економічного розвитку території.

4. Дата видачі завдання 03.04.2026р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної бакалаврської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	до 17.04.2026р.	
2	Підготовка розділу 2	до 08.05.2026р.	
3	Підготовка розділу 3	до 25.05.2026р.	
4	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 29.05.2026р.	
5	Перевірка кваліфікаційної роботи на плагіат	03.06.2026р.	
6	Отримання відгуку від наукового керівника	04.06.2026р.	
7	Отримання зовнішньої рецензії	05.06.2026р.	
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	09.06.2026р.	
9	Допуск кафедрою кваліфікаційної роботи до захисту	12.06.2026р.	
10	Підготовка студента до захисту в ЕК	до 19.06.2026р.	

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

Завдання одержав здобувач _____ **ГАЛУШКО К. В.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Галушко К. В. Аналіз та прогнозування ринку праці (за матеріалами Дніпропетровської області / м. Дніпро). - Рукопис.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка. Державний університет економіки і технологій. Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти. Кривий Ріг, 2026.

У кваліфікаційній роботі бакалавра узагальнено теоретико-методичні засади аналізу та прогнозування ринку праці, розкрито його економічну сутність, структуру, функції та роль у забезпеченні соціально-економічного розвитку регіону. Систематизовано основні теоретичні підходи до дослідження ринку праці, зокрема класичний, неокласичний, кейнсіанський, інституціональний підходи та теорію людського капіталу. Окрему увагу приділено методичному інструментарію аналізу, прогнозування та оцінювання дисбалансів ринку праці в умовах трансформаційної економіки.

На основі статистичних, адміністративних та аналітичних даних здійснено комплексну оцінку передумов формування і динаміки ринку праці Дніпропетровської області у 2015-2024 рр. Проаналізовано демографічні, галузеві, освітньо-кваліфікаційні, інституційні та воєнно-міграційні чинники, що впливають на попит і пропозицію робочої сили. Досліджено динаміку зайнятості, безробіття, середньої заробітної плати, вакансій, навантаження на одну вакансію, внутрішнього переміщення населення, а також проведено порівняння показників Дніпропетровської області із загальноукраїнськими та міжрегіональними тенденціями.

У роботі виявлено ключові дисбаланси регіонального ринку праці: кількісний, професійно-кваліфікаційний, територіальний, демографічний, інформаційний та інституційний. Обґрунтовано, що найбільш вагомим є структурний дисбаланс, який проявляється у невідповідності кваліфікації шукачів роботи потребам роботодавців, особливо у промисловості, логістиці, технічних спеціальностях, медицині та соціальній сфері

У третьому розділі здійснено сценарне прогнозування розвитку ринку праці Дніпропетровської області на 2025-2028 рр. за базовим, оптимістичним і песимістичним сценаріями. Запропоновано комплекс заходів щодо збалансування регіонального ринку праці, а також проведено оцінювання економічних втрат від збереження дисбалансів та очікуваного ефекту від реалізації запропонованих заходів. Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх використання при формуванні регіональної політики зайнятості, програм професійного навчання, інтеграції внутрішньо переміщених осіб та розвитку інституційного моніторингу ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, регіональний ринок праці, зайнятість, безробіття, заробітна плата, вакансії, дисбаланс, прогнозування, Дніпропетровська область, трудовий потенціал, регіональна політика зайнятості.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	13
1.1. Економічна сутність ринку праці та його структура в системі соціально-економічних відносин	13
1.2. Методичний інструментарій діагностики, аналізу та прогнозування кон'юнктури ринку праці	22
1.3. Проблеми функціонування ринку праці в умовах сьогодення та розвиток ринку праці в умовах трансформаційної економіки	29
Висновки до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	37
2.1. Передумови формування регіонального ринку праці.....	37
2.2. Динаміка, структура та дисбаланси ринку праці.....	47
Висновки до розділу 2	57
РОЗДІЛ 3. ПРОГНОЗУВАННЯ ТА НАПРЯМИ ЗБАЛАНСУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	59
3.1. Прогнозування розвитку ринку праці та комплекс заходів щодо його збалансування.....	59
3.2. Оцінювання економічних втрат від дисбалансів ринку праці та очікуваного ефекту від запропонованих заходів	63
Висновки до розділу 3	80
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що ринок праці є однією з ключових підсистем національної економіки, від стану якої залежать рівень зайнятості населення, ефективність використання трудового потенціалу, соціальна стабільність і темпи відновлення регіонального розвитку. В умовах трансформаційної економіки, воєнного стану, масштабних міграційних процесів, зміни структури попиту на робочу силу та посилення кадрового дефіциту особливого значення набуває поглиблений аналіз і прогнозування регіональних ринків праці.

Особливої актуальності зазначена проблематика набуває для Дніпропетровської області, яка є одним із провідних промислових, транспортно-логістичних і трудових регіонів України. Промислова спеціалізація області, значна концентрація підприємств, урбанізований характер розселення, близькість до зони бойових дій, прийом значної кількості внутрішньо переміщених осіб і зміна структури вакансій формують складні умови функціонування регіонального ринку праці [19; 20; 23; 25]. У таких умовах важливо не лише фіксувати поточний стан зайнятості та безробіття, а й визначати чинники дисбалансів, прогнозувати подальшу динаміку та обґрунтовувати практичні заходи щодо збалансування попиту і пропозиції робочої сили.

Ступінь розробленості проблеми. Теоретико-методологічні засади дослідження ринку праці розкрито у працях Е. М. Лібанової, О. А. Грішнєвої, А. М. Колота, Д. П. Богині, М. І. Долішнього, а також у працях зарубіжних науковців, які досліджували закономірності функціонування ринку праці, зайнятості, безробіття, людського капіталу та соціально-трудових відносин [1-4; 11; 12; 15; 16]. Вагомими для теми роботи є також праці С. В. Васильчак, у яких розглядаються питання трудового потенціалу, оплати праці та соціально-трудових відносин як складових ефективного використання людських ресурсів [5-7].

Водночас, попри значний науковий доробок, питання комплексного аналізу і прогнозування ринку праці Дніпропетровської області з урахуванням довоєнного, кризового та адаптаційного етапів розвитку потребують подальшого дослідження. Недостатньо розкритими залишаються проблеми кількісного та структурного узгодження попиту і пропозиції робочої сили, оцінювання втрат від дисбалансів ринку праці, а також обґрунтування регіональних заходів, спрямованих на зменшення напруженості та підвищення адаптивності ринку праці.

Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних положень і розроблення практичних рекомендацій щодо аналізу, прогнозування та збалансування регіонального ринку праці Дніпропетровської області.

Для досягнення поставленої мети у роботі визначено такі завдання:

- узагальнити теоретичні підходи до визначення економічної сутності, структури та функцій ринку праці;
- охарактеризувати методичний інструментарій діагностики, аналізу та прогнозування кон'юнктури ринку праці;
- визначити основні проблеми функціонування ринку праці в умовах трансформаційної економіки та воєнного стану;
- дослідити передумови формування регіонального ринку праці Дніпропетровської області;
- проаналізувати динаміку основних показників ринку праці області за 2015-2024 рр.;
- здійснити порівняння показників Дніпропетровської області із загальноукраїнськими та окремими міжрегіональними показниками;
- виявити та оцінити ключові дисбаланси регіонального ринку праці;
- побудувати сценарний прогноз основних індикаторів ринку праці на 2025-2028 рр.;
- розробити комплекс заходів щодо збалансування регіонального ринку праці;

- оцінити економічні втрати від збереження дисбалансів та очікуваний ефект від реалізації запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є процеси функціонування та розвитку регіонального ринку праці як складної соціально-економічної системи.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти аналізу, оцінювання, прогнозування і збалансування регіонального ринку праці Дніпропетровської області.

Методи дослідження. У процесі виконання роботи використано методи теоретичного узагальнення та систематизації - для розкриття сутності ринку праці; аналізу і синтезу - для визначення взаємозв'язків між елементами ринку праці; статистичного та порівняльного аналізу - для оцінювання динаміки зайнятості, безробіття, вакансій і заробітної плати; графічний метод - для візуалізації результатів дослідження; методи розрахунку відносних показників, індексів та темпів зростання - для кількісної оцінки тенденцій; метод сценарного прогнозування - для побудови прогнозу розвитку ринку праці; розрахунково-аналітичний метод - для оцінювання економічних втрат від дисбалансів та очікуваного ефекту запропонованих заходів.

Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, нормативно-правові акти України у сфері праці, зайнятості та соціального діалогу, офіційні дані Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Дніпропетровській області, Державної служби зайнятості України, Дніпропетровського обласного центру зайнятості, Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Стратегії регіонального розвитку Дніпропетровської області, а також аналітичні матеріали Національного інституту стратегічних досліджень, Міністерства економіки України, Організації Об'єднаних Націй, Пенсійного фонду України, порталу відкритих даних, Work.ua та інших відкритих інформаційних ресурсів [8-10; 13; 17-37].

Науково-практичне значення одержаних результатів полягає в узагальненні теоретичних підходів до аналізу ринку праці, формуванні

комплексної статистично-аналітичної оцінки розвитку ринку праці Дніпропетровської області за 2015-2024 рр., виявленні основних дисбалансів, побудові сценарного прогнозу та розробленні системи заходів щодо підвищення збалансованості регіонального ринку праці.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання її результатів органами регіонального управління, службою зайнятості, територіальними громадами, закладами освіти та роботодавцями для обґрунтування заходів щодо професійної підготовки, перекваліфікації, інтеграції внутрішньо переміщених осіб, зменшення кадрового дефіциту та підвищення ефективності регулювання ринку праці.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі розкрито теоретико-методичні засади аналізу та прогнозування ринку праці. У другому розділі здійснено комплексний аналіз передумов, динаміки, структури та дисбалансів ринку праці Дніпропетровської області. У третьому розділі побудовано сценарний прогноз розвитку ринку праці та обґрунтовано комплекс заходів щодо його збалансування.

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків та списку використаних джерел. Робота містить 42 таблиці, 6 рисунків, аналітичні розрахунки та додатки з узагальненими показниками фінансової звітності підприємства.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність ринку праці та його структура в системі соціально-економічних відносин

Ринок праці є однією з ключових підсистем сучасної ринкової економіки, що забезпечує відтворення трудового потенціалу та ефективний розподіл робочої сили. В економічній науці існує багато підходів до трактування цього поняття. Узагальнюючи різні точки зору, можна стверджувати, що ринок праці - це сфера взаємодії покупців і продавців трудових послуг, де роботодавці формують попит на робочу силу, а наймані працівники - її пропозицію, а механізмом узгодження їхніх інтересів виступає заробітна плата [1]. Його функціонування передбачає взаємодію основних суб'єктів - роботодавців, які формують попит на робочу силу, та найманих працівників, які пропонують свою здатність до праці. Ефективність функціонування ринку праці безпосередньо впливає на темпи економічного зростання, рівень соціальної стабільності, зайнятість населення та якість життя в цілому.

Розуміння економічної сутності ринку праці потребує аналізу різних теоретичних підходів, що сформувалися в процесі розвитку економічної науки. У класичній політичній економії ринок праці розглядався як конкурентне середовище, в якому заробітна плата визначається співвідношенням попиту та пропозиції. Представники класичної школи, зокрема А. Сміт [4] і Д. Рікардо [34], заклали основи теорії трудової вартості, відповідно до якої праця виступає основним джерелом створення вартості. Подальший розвиток цих ідей отримав у К. Маркса [33], який розглядав робочу силу як специфічний товар, здатний створювати додаткову вартість

Узагальнення основних теоретичних підходів до дослідження ринку праці, що сформувалося в економічній науці, наведено в таблиці 1.1

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика теоретичних підходів до ринку праці*

Теоретичний підхід	Представники	Ключові положення	Обмеження
Класична політична економія	А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс	Праця - основне джерело вартості; ринок праці саморегулюється через попит і пропозицію	Не враховує інституційні фактори та недосконалість конкуренції.
Неокласичний підхід	А. Маршалл, А. Пігу	Заробітна плата = граничний продукт праці; рівного досягається автоматично	Не пояснює тривалість безробіття та сегмент ринку праці
Кейнсіанська теорія	Дж. М. Кейнс	Ринок праці не забезпечує повну зайнятість; необхідне державне регулювання	Обмежена застосування в умовах структурного безробіття
Інституційний підхід	Т. Веблен, Дж. Гелбрейт	Роль соціальних, правових та організаційних інститутів; сегментований характер ринку	Складність формалізації та кількісного вимірювання
Теорія людського капіталу	Г. Беккер, Т. Шульц	Працівник - носить знання і компетенції; інвестиції в освіту підвищують продуктивність	Не враховує повною мірою зовнішні шоки та структурні кризи

*Джерело: складено автором на основі [1, 2, 11].

Як свідчити дані таблиці 1.1, кожен із підходів відображає певний аспект функціонування ринку праці, однак жоден із ними не є вичерпним. Саме тому сучасні дослідження, як правило, обґрунтовуються на синтезі кількох підходів.

Узагальнюючи, можна зазначити, що класичні підходи трактують ринок праці як саморегульовану систему, що функціонує відповідно до загальних законів ринкової економіки.

У XX столітті неокласичний підхід суттєво розвинув теорію ринку праці, зокрема через введення концепції граничної продуктивності праці як визначального чинника формування попиту на робочу силу.

Згідно з цим підходом, рівновага на ринку праці досягається за умови, коли заробітна плата відповідає граничному продукту праці у грошовому вираженні. Водночас практика показала, що неокласична модель не здатна повною мірою

пояснити такі явища, як тривале безробіття, сегментація ринку праці та вплив інституційних факторів.

У відповідь на зазначені обмеження сформувалися альтернативні теоретичні підходи. Кейнсіанська теорія обґрунтовує необхідність державного втручання у функціонування ринку праці, оскільки він не завжди здатний забезпечити повну зайнятість через недостатній сукупний попит. Інституціональний підхід акцентує увагу на ролі соціальних, правових та організаційних факторів у формуванні ринку праці, підкреслюючи його сегментований характер і обмежену мобільність робочої сили між різними сегментами. Теорія людського капіталу, своєю чергою, розглядає працівника як носія знань, навичок і компетенцій, що формуються в процесі інвестування в освіту та професійний розвиток.

Розвиваючи мікроекономічний підхід, Г. Беккер та Т. Шульц обґрунтував теорію людського капіталу, відповідно до якої працівник є носієм знань, навичок і компетенцій, які формуються в процесі інвестування в освіту та професійний розвиток. Ця теорія дозволяє пояснити диференціацію заробітних плат залежно від рівня кваліфікації, а також обґрунтувати необхідність державних інвестицій у систему підготовки кадрів [4].

У контексті дослідження регіонального ринку праці важливим є уточнення співвідношення категорій «трудові ресурси», «персонал», «людський капітал» і «трудовий потенціал». У працях С. В. Васильчак трудовий потенціал розглядається не лише як кількісна сукупність працездатного населення, а як стратегічний ресурс розвитку, що охоплює знання, навички, професійні компетентності, мотивацію, здатність до адаптації та інноваційної діяльності [5; 7]. Для регіонального ринку праці такий підхід є особливо значущим, оскільки дозволяє оцінювати не тільки чисельність зайнятих і безробітних, але й якісну відповідність робочої сили потребам роботодавців.

Окреме значення має наукове трактування оплати праці як економічного механізму узгодження інтересів працівника і роботодавця. С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк та Т. М. Полянчич підкреслюють, що заробітна плата є не лише джерелом

доходу працівника, а й елементом витрат підприємства, який впливає на мотивацію, продуктивність і конкурентоспроможність суб'єктів господарювання [6]. Тому в аналізі ринку праці Дніпропетровської області динаміка середньої заробітної плати розглядається не ізольовано, а у взаємозв'язку з попитом на працю, рівнем зайнятості та структурними дисбалансами.

Таким чином, сучасне розуміння ринку праці ґрунтується на поєднанні різних теоретичних підходів, серед яких особливого значення набуває інституціональний підхід, що найбільш повно враховує специфіку функціонування ринку праці в умовах трансформаційної економіки.

Більшість сучасних дослідників сходяться на думці, що ринок праці є багатоаспектним явищем, яке не зводиться лише до механізму купівлі-продажу робочої сили. Доцільним є використання визначення, запропонованого Е. М. Лібановою, відповідно до якого ринок праці - це система соціально-економічних відносин, що виникають між роботодавцями, найманими працівниками та державою з приводу умов найму, використання та оплати робочої сили, а також формування якості трудового потенціалу [1]. Таке трактування підкреслює, що на ринку праці формуються не лише економічні, але й соціально-трудова відносини, які охоплюють питання гідної праці, соціального захисту, професійного розвитку та соціального партнерства.

Для поглибленого розуміння сутності ринку праці необхідно розглянути його структуру, яка включає низку взаємопов'язаних елементів:

- попит на робочу силу - потреба роботодавців у працівниках відповідної кількості та кваліфікації, що визначається обсягами виробництва, технологічним рівнем, галузевою структурою економіки та інвестиційною активністю;
- пропозиція робочої сили - сукупність осіб, які мають здатність і бажання працювати за наймом, що формується під впливом демографічних, освітніх, міграційних і соціокультурних факторів;

- ціна робочої сили (заробітна плата) - грошова винагорода за виконану роботу, включаючи додаткові виплати, пільги та соціальні гарантії;
- інфраструктура ринку праці - сукупність інститутів та організацій, що забезпечують функціонування ринку праці, зокрема інформаційне забезпечення, посередництво у працевлаштуванні, професійну підготовку та соціальний захист безробітних. До неї належать державна служба зайнятості, кадрові агентства, рекрутингові платформи, освітні установи, профспілки та об'єднання роботодавців.

Взаємозв'язок між суб'єктами, об'єктами, елементами та функціями регіонального ринку унаочнено на рисунку 1.1.

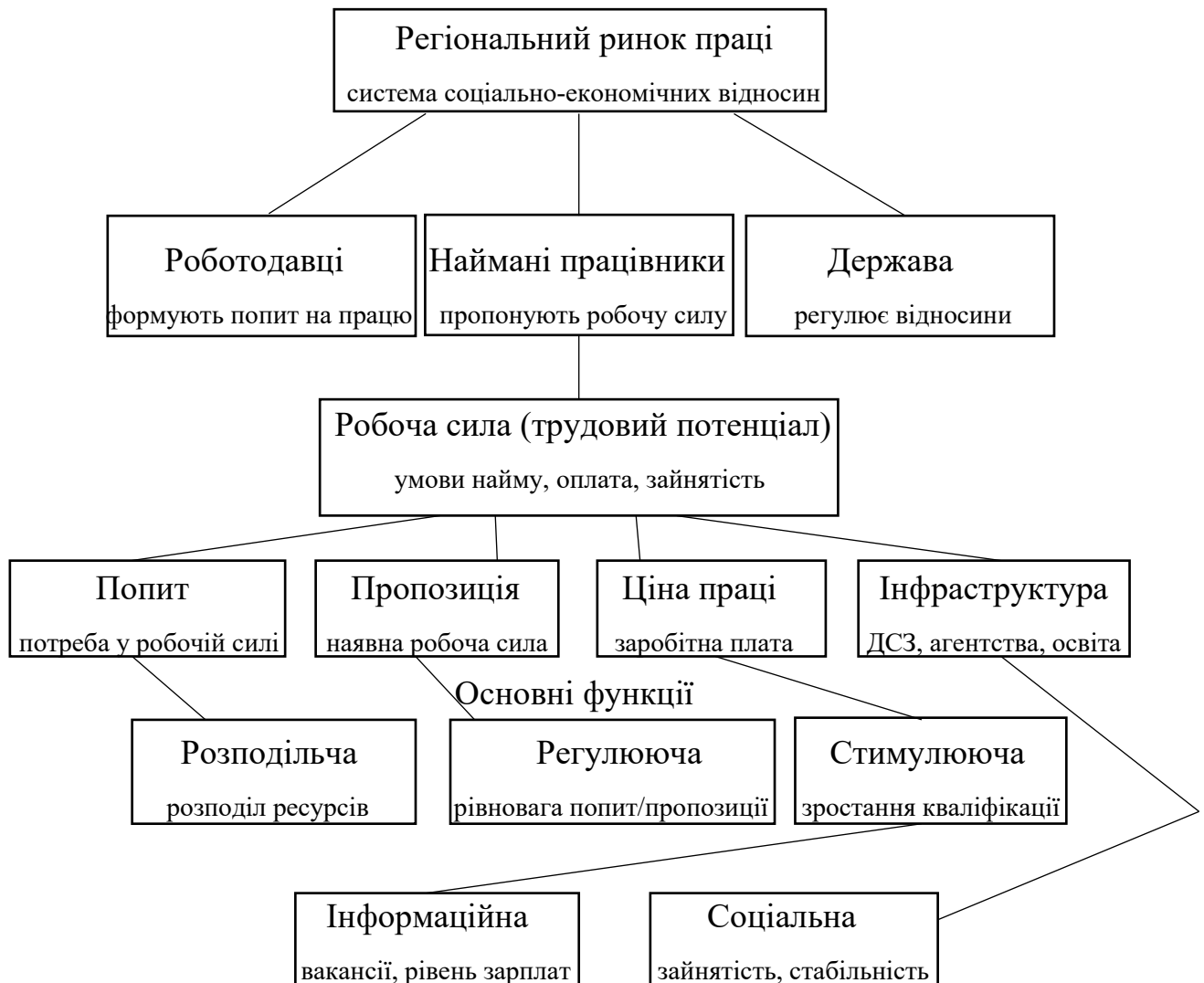


Рис. 1.1 Структура регіонального ринку праці*

*Джерело: складено автором на основі [1, 2, 11].

Як видно з рисунка 1.1, регіональний ринок праці є цільовою системою, в якій суб'єкти (роботодавці, наймані працівники та держава) взаємодіють з приводу об'єкта - робочої сили - через механізми запиту, пропозиції, ціноутворення та інфраструктурного забезпечення, реалізуючи при цьому комплекс економічних і соціальних функцій.

Крім того, ринок праці диференціюється за рядом ознак, зокрема:

- за територіальним критерієм (міжнародний, національний, регіональний та локальний);
- за професійно-кваліфікаційною ознакою (ринки праці окремих професій, галузей та кваліфікаційних груп);
- за формами зайнятості (формальний та неформальний сектори);
- за демографічними характеристиками (молодіжний, жіночий ринок праці, ринок праці осіб передпенсійного віку тощо).

Важливим аспектом дослідження ринку праці є визначення його функцій, які відображають роль даного інституту в економічній системі. До основних функцій ринку праці належать:

- розподільча, яка полягає у забезпеченні розподілу трудових ресурсів між галузями економіки, регіонами та видами діяльності відповідно до потреб виробництва; регулююча, що проявляється у встановленні рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили через механізм заробітної плати;
- стимулююча, яка спонукає працівників до підвищення кваліфікації, продуктивності праці та професійної мобільності;
- інформаційна, що забезпечує поширення інформації про наявні вакансії, рівень оплати праці та умови зайнятості;
- соціальна, спрямована на забезпечення зайнятості населення, зниження рівня безробіття та підтримання соціальної стабільності в суспільстві.

На регіональному ринку праці Дніпропетровської області в умовах воєнного часу особливого значення набувають розподільча та соціальна функції, перша - забезпечує перерозподіл робочої сили між підприємствами, що релокувалися із постраждалими регіонами, та місцевими роботодавцями, друга -

забезпечує інтеграцію внутрішньо переміщених осіб у регіональний ринок праці та збереженому соціальному забезпеченні. стабільність в умовах кадрового дефіциту.

Реалізація зазначених функцій на регіональному рівні має свої особливості, оскільки залежить від рівня економічного розвитку території, структури господарства та ефективності функціонування інституцій ринку праці.

Особливе значення для даного дослідження має регіональний рівень функціонування ринку праці. Саме на цьому рівні найбільш повно проявляються особливості попиту і пропозиції робочої сили, формуються локальні дисбаланси та визначаються напрями їх подолання. Як зазначає О. А. Грішнова, регіональні ринки праці суттєво відрізняються за рівнем безробіття, рівнем заробітної плати, професійною структурою зайнятості та міграційною активністю населення, що обумовлює необхідність врахування регіональної специфіки при формуванні державної політики зайнятості [2, с. 67-68].

Регіональний ринок праці формується під впливом специфічних економічних, демографічних та соціальних умов розвитку території. Як зазначає М. І. Долішній, регіональні відмінності у рівнях економічного розвитку, галузевій структурі господарства та інвестиційній привабливості безпосередньо впливають на формування попиту та пропозиції робочої сили, що обумовлює необхідність диференційованого підходу до регулювання зайнятості населення [3].

Ринок праці тісно пов'язаний з іншими сегментами економіки - товарним, фінансовим, інвестиційним ринками та ринком освітніх послуг. Цей взаємозв'язок має складний і часто нелінійний характер. З одного боку, кон'юнктура товарного ринку визначає потребу в робочій силі: зростання попиту на продукцію стимулює створення нових робочих місць, тоді як спад призводить до їх скорочення. З іншого боку, забезпеченість ринку праці кваліфікованими кадрами сприяє підвищенню продуктивності праці та якості продукції, що позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємств і регіону в цілому.

Важливою характеристикою сучасного ринку праці в Україні, яка має бути врахована при його дослідженні, є його трансформаційний характер. Він перебуває під впливом низки взаємопов'язаних тенденцій:

- демографічного старіння населення;
- масштабної зовнішньої трудової міграції;
- структурної перебудови економіки;
- розвитку сфери послуг та сфери послуг інформаційних технологій (ІТ);
- цифровізації та автоматизації;
- поширення нестандартних форм зайнятості (дистанційна робота, гіг-економіка, фриланс);
- а також значних регіональних диспропорцій у розвитку економіки та зайнятості.

Однією з ключових характеристик сучасного ринку праці є наявність різноманітних дисбалансів, які ускладнюють його ефективне функціонування. До основних видів дисбалансів належать:

- кількісний дисбаланс, що проявляється у невідповідності між кількістю вакансій та чисельністю безробітних;
- структурний дисбаланс, який виникає внаслідок невідповідності професійно-кваліфікаційної структури робочої сили потребам роботодавців;
- територіальний дисбаланс, пов'язаний із нерівномірністю розміщення робочих місць та трудових ресурсів між регіонами;
- інституційний дисбаланс, що обумовлений недосконалістю механізмів регулювання ринку праці та недостатньою ефективністю діяльності відповідних інституцій.

Наявність таких дисбалансів є особливо характерною для регіональних ринків праці, зокрема в умовах трансформаційної економіки України, що обумовлює необхідність їх комплексного аналізу та врахування при формуванні політики зайнятості.

Таким чином, на основі проведеного теоретичного аналізу можна зробити висновок, що ринок праці є складною багаторівневою системою соціально-економічних відносин, яка не зводиться виключно до механічного співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. У науковій літературі сформувалося кілька теоретичних підходів до його дослідження - неокласичний, кейнсіанський, інституціональний та теорія людського капіталу, кожен із яких має свої переваги та обмеження. Для цілей даної роботи доцільним є поєднання інституціонального підходу, який дозволяє врахувати регіональну специфіку та роль інститутів, із теорією людського капіталу, що пояснює якісні характеристики робочої сили.

Для цілей даного дослідження найбільш доцільним є поєднання інституційного підходу з теорією людського капіталу. Інституційний підхід дозволяє врахувати специфіку регіонального ринку праці Дніпропетровської області, зокрема, роль Державної служби зайнятості, профспілок, системи соціального партнерства, а також впливати на воєнний стан як інституційний шок. Теорія людського капіталу, у свій час, пояснює якісні характеристики робочої сили регіону - рівень кваліфікації, освітню структуру зайнятих і безробітних, а також потребу в перепідготовці внутрішньо переміщених осіб та ветеранів.

Структура ринку праці є багатовимірною та включає такі ключові елементи, як попит, пропозиція, ціна робочої сили та інфраструктура (ДСЗ, агентства, освіта) а також передбачає диференціацію за різними критеріями (територіальним, професійним, демографічним тощо). Особливе значення для даного дослідження має регіональний рівень аналізу, оскільки саме він дає змогу врахувати специфічні соціально-економічні умови конкретної території, виявити локальні дисбаланси та запропонувати дієві механізми їх подолання.

Враховуючи, що сучасний ринок праці в Україні, зокрема на регіональному рівні, перебуває в стані глибокої трансформації під впливом демографічних, міграційних, технологічних та структурних змін, виникає

об'єктивна необхідність у його постійному моніторингу, аналізі та вдосконаленні механізмів регулювання.

1.2. Методичний інструментарій діагностики, аналізу та прогнозування кон'юнктури ринку праці

З огляду на теоретичні підходи, які розглядались у підрозділі 1.1, ефективне дослідження ринку праці неможливе без застосування науково-обґрунтованого методичного інструментарію, який дозволяє не лише фіксувати поточний стан, але й виявляти причинно-наслідкові зв'язки, прогнозувати зміни та обґрунтовувати управлінські рішення. Вибір конкретних методів і методик залежить від мети дослідження, наявної інформаційної бази, рівня аналізу (державного, регіонального чи локального) та поставлених завдань.

Важливою складовою методичного інструментарію є врахування вимог чинної нормативно-правової бази, яка регулює відносини у сфері зайнятості, праці та соціального захисту. Основоположним документом є Конституція України, яка гарантує право на працю, забороняє примусову працю та визначає основні засади трудових відносин [8]. Безпосередньо відносини у сфері зайнятості регулюються Законом України «Про зайнятість населення», який визначає правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення, повноваження державних органів у цій сфері, а також гарантії держави щодо реалізації права на працю [9], та Законом України «Про соціальний діалог в Україні», що забезпечує взаємодію сторін соціально-трудова відносин [10]. Крім того, дослідження ринку праці передбачає використання нормативних актів, що регулюють порядок збору, обробки та подання статистичної інформації, зокрема положень Державної служби статистики України щодо формування показників зайнятості та безробіття відповідно до стандартів Міжнародної організації праці (МОП) [14]. На регіональному рівні важливе значення мають обласні та міські програми зайнятості населення, стратегії

економічного розвитку, які визначають цільові орієнтири та пріоритетні напрями регулювання локальних ринків праці.

Методичний інструментарій аналізу ринку праці є різноманітним і може бути класифікований за кількома ознаками. За рівнем узагальнення виділяють загальнонаукові методи (аналіз, синтез, індукція, дедукція, абстрагування, узагальнення) та спеціальні економіко-статистичні методи. За характером дослідження розрізняють якісні та кількісні методи.

В аналізі ринку праці найбільш поширеними є такі основні групи методів.

Статистичні методи є базовими для кількісного аналізу ринку праці, вони включають метод абсолютних та відносних величин (розрахунок рівнів зайнятості, безробіття, економічної активності), метод рядів динаміки (аналіз змін показників у часі), метод групувань (виділення однорідних груп населення за демографічними, професійними, територіальними ознаками), метод індексів (вимірювання впливу окремих факторів на зміну результативних показників), метод вибірових обстежень (зокрема, обстеження домогосподарств з питань економічної активності населення, яке проводиться Держстатом України). Перевагами статистичних методів є можливість отримання кількісних оцінок, порівнянності даних у часі та просторі, виявлення стійких тенденцій. Водночас вони потребують репрезентативної та достовірної вихідної інформації, не завжди дозволяють розкрити причинно-наслідкові зв'язки та врахувати якісні характеристики явищ.

Важливість застосування економіко-статистичних методів у дослідженні ринку праці підкреслює А. М. Колот, який зазначає, що саме ці методи дозволяють здійснювати комплексну оцінку процесів зайнятості, безробіття та економічної активності населення, а також виявляти закономірності їх розвитку в динаміці [11].

Балансовий метод використовується для узгодження попиту та пропозиції робочої сили на певній території або в певному сегменті ринку праці. Він передбачає побудову балансу трудових ресурсів, який відображає чисельність та структуру населення у розрізі джерел формування пропозиції робочої сили та

напрямів її використання. Балансовий метод дозволяє виявити дефіцит або надлишок робочої сили, оцінити масштаби міграційних процесів та обґрунтувати регіональні програми зайнятості. Його обмеженням є складність отримання оперативної інформації та необхідність врахування неформальної зайнятості.

Використання балансового методу у дослідженні ринку праці є важливим інструментом узгодження попиту і пропозиції робочої сили. Як зазначає Д. П. Богиня, баланс трудових ресурсів дозволяє не лише оцінити наявний стан використання робочої сили, але й визначити потенційні резерви її залучення [12].

Метод порівняльного аналізу передбачає зіставлення показників ринку праці в різних територіальних одиницях (регіонах, містах, районах), у різних часових періодах, між різними соціально-демографічними групами населення. Порівняння дозволяє виявляти регіональні диспропорції, оцінювати ефективність політики зайнятості, визначати проблемні сегменти ринку праці. Однак для коректних висновків необхідно забезпечити порівнянність даних за методологією розрахунку, джерелами інформації та часовими періодами [1].

Графічний метод використовується для візуалізації результатів аналізу, наочного представлення динаміки показників (лінійні графіки, стовпчикові діаграми), структури зайнятості (кругові діаграми), територіальних відмінностей (картограми). Він не дає кількісних оцінок, але значно полегшує сприйняття інформації, виявлення тенденцій та аномалій [2].

Прогнозування є невід'ємною складовою комплексного дослідження ринку праці, що дозволяє передбачити зміни основних індикаторів (рівня зайнятості та безробіття, чисельності економічно активного населення, навантаження на вакансії тощо) на коротко- та середньострокову перспективу.

Найбільш поширеними методами прогнозування є такі:

- Метод екстраполяції трендів ґрунтується на припущенні, що виявлені в минулому тенденції зберігатимуться і в майбутньому. Він передбачає побудову динамічних рядів показників, визначення основної тенденції (тренду) за допомогою аналітичного вирівнювання (лінійна, поліноміальна, логарифмічна, експоненціальна функції) та продовження тренду на

прогнозований період. Перевагами методу є відносна простота розрахунків, наочність та можливість застосування в стандартних комп'ютерних програмах (наприклад, MS Excel). Однак екстраполяція дає досить надійні результати лише для короткострокових прогнозів (1-2 роки) за умови стабільності економічної ситуації. В умовах трансформаційних зрушень, військових та економічних криз її точність значно знижується, що особливо актуально для економіки України, яка характеризується нестабільністю та структурними змінами [1].

- Методи економіко-математичного моделювання дозволяють встановити кількісні залежності між показниками ринку праці та факторами, що на них впливають. До них належать кореляційно-регресійний аналіз, який використовується для визначення тісноти зв'язку між результативним показником (наприклад, рівнем безробіття) та факторними ознаками (обсягом виробництва, рівнем інвестицій, часткою промисловості тощо); методи багатовимірної аналізу (кластерний, факторний), які дозволяють згрупувати регіони за однорідними ознаками функціонування ринку праці або зменшити кількість факторів; імітаційні моделі, що відтворюють поведінку ринку праці при зміні певних умов. Перевагою моделювання є можливість врахувати складні взаємозв'язки та отримати кількісну оцінку впливу окремих факторів. Його обмеженнями є потреба у великому обсязі достовірних даних, складність формалізації якісних змінних (наприклад, ефективність програм зайнятості), а також висока чутливість до зміни вихідних передумов [2].

- Багатофакторні та евристичні (експертні) методи застосовуються у випадках, коли статистичної інформації недостатньо або вона не відображає якісних змін (наприклад, появи нових професій, змін у професійно-кваліфікаційній структурі під впливом технологічних зрушень). Вони ґрунтуються на узагальненні думок кваліфікованих експертів - фахівців регіональних служб зайнятості, кадрових агентств, представників бізнесу та науковців. Поширеними є метод Дельфі (багатоетапне анонімне опитування експертів з уточненням позицій), метод сценаріїв (побудова альтернативних траєкторій розвитку), метод «дерева цілей» (визначення пріоритетних напрямів

регулювання). Головною перевагою експертних методів є здатність враховувати неформалізовану інформацію та інноваційні тенденції, недоліком є суб'єктивність оцінок, складність організації та верифікації результатів.

Порівняльну характеристику основних методів прогнозування ринку праці за ключовими критеріями систематизовано в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика методів прогнозування ринку праці*

Метод	Інформаційна база	Горизонт прогнозу	Переваги	Обмеження	Інструменти
Екстраполяція трендів	Часові ряди статистичних показників	Короткостроковий (1-2 роки)	Наочність, доступність	Низька точність в умовах криз	MS Excel (Тренд, Прогноз)
Кореляційно-регресійний аналіз	Панелі та часові дані	Коротко- та середньостроковий	Кількісна оцінка факторів	Потребує великого масиву даних	MS Excel, SPSS, STATA
Кластерний / факторний аналіз	Багатовимірні статистичні дані	Середньостроковий	Групування регіонів, факторів зменшення	Складність інтерпретації	SPSS
Метод сценаріїв	Експертні оцінки + статистика	Середньо-довгостроковий	Врахування якісних змін	Суб'єктивність	-
Метод Дельфі	Думки експертів	Довгостроковий	Неформалізована інформація	Організаційна складність	-

*Джерело: складено автором на основі [1, 2, 11, 12].

Як свідчити дані таблиці 1.2, методи прогнозування суттєво різняться за вимогами до інформаційної бази та складності застосування. В умовах обмеженості регіональної статистики Дніпропетровської області, зумовленої припиненням низки офіційних обстежень у зв'язку з військовим станом, пріоритет надається методам, які не потребують великих масивів даних і водночас забезпечують достатню точність короткострокового прогнозу.

Для цілей даного дослідження, з урахуванням доступності статистичної інформації на регіональному рівні (Дніпропетровська область / м. Дніпро) та потреби у кількісній оцінці тенденцій, найбільш доцільним є застосування методу екстраполяції трендів. Цей метод дозволяє на основі динамічних рядів за 5-7 років отримати обґрунтований короткостроковий прогноз основних індикаторів ринку праці, зокрема рівня зайнятості та безробіття, навантаження

на вакансії. Для поглибленого аналізу взаємозв'язків може бути використаний кореляційний аналіз.

Достовірність та повнота аналізу ринку праці безпосередньо залежать від якості інформаційної бази. Основними джерелами інформації є:

- офіційна статистична звітність Державної служби статистики України [13], зокрема дані щодо економічної активності населення (результати щоквартальних вибірових обстежень домогосподарств), показники зареєстрованого безробіття, дані про попит на робочу силу (наявні вакансії), структуру зайнятості за видами економічної діяльності та професійними групами, рівень заробітної плати;
- регіональна статистика, що публікується Головним управлінням статистики у Дніпропетровській області, яка містить аналогічні показники в розрізі територій (міста, райони, громади);
- адміністративні дані Державного центру зайнятості [23] (кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій, дані про учасників активних програм зайнятості, професійне навчання);
- звіти, стратегії та програми Дніпропетровської обласної державної адміністрації / міської ради у сфері економічного розвитку та зайнятості населення;
- аналітичні звіти рекрутингових компаній та дослідницьких центрів щодо стану регіонального ринку праці.

Основним обмеженням використання офіційної статистики є певне запізнення публікації даних (3-6 місяців), а також неповне охоплення неформальної зайнятості та внутрішньої трудової міграції. У даному дослідженні для забезпечення достовірності результатів передбачається використання даних Держстату та обласного управління статистики за останні 5-7 років (період, достатній для виявлення стійких тенденцій), доповнених інформацією Державного центру зайнятості.

Сучасне дослідження ринку праці неможливе без застосування комп'ютерних програм, які дозволяють автоматизувати розрахунки, візуалізувати дані, проводити складні статистичні обчислення та моделювання.

Найбільш доступним та поширеним інструментом є табличний процесор MS Excel (або його безкоштовні аналоги, наприклад LibreOffice Calc). Його функціонал дозволяє виконувати весь спектр необхідних дій для аналізу ринку праці на регіональному рівні:

- введення та впорядкування статистичних даних;
- розрахунок абсолютних та відносних показників (темпи зростання, питома вага, структура);
- побудова динамічних рядів та їх графічна візуалізація (лінійні графіки, гістограми, кругові діаграми);
- розрахунок описових статистик (середнє значення, медіана, стандартне відхилення, коефіцієнт варіації);
- побудова трендів та екстраполяція (додавання лінії тренду на графік, розрахунок прогнозних значень за рівнянням тренду, використання функцій Forecast та Trend); кореляційний аналіз (функція Correl). Для даного дослідження саме MS Excel є основним інструментом, оскільки він не вимагає спеціальних навичок програмування, його результати легко інтерпретувати та представляти у вигляді таблиць і графіків.

Для більш глибокого аналізу можуть застосовуватися також спеціалізовані статистичні пакети (SPSS, STATA, R), які дозволяють здійснювати факторний, кластерний та регресійний аналіз, перевіряти статистичні гіпотези. Однак для рівня бакалаврського дослідження та з урахуванням доступності даних їх використання не є обов'язковим. Геоінформаційні системи (QGIS, ArcGIS) можуть бути корисними для аналізу просторових аспектів ринку праці (диференціація адміністративних районів за рівнем безробіття, доступність робочих місць), однак у даній роботі їх використання не передбачається.

Отже, проведений аналіз методичного інструментарію дослідження ринку праці дозволяє зробити висновок, що його ефективне вивчення потребує

комплексного поєднання різних методів і підходів. Застосування статистичних, аналітичних та прогнозних методів у поєднанні з використанням сучасних інформаційних технологій забезпечує можливість отримання достовірних результатів, виявлення тенденцій розвитку та обґрунтування управлінських рішень. Обраний у даній роботі методичний підхід, зокрема використання методів статистичного аналізу та екстраполяції трендів, відповідає поставленій меті дослідження та дозволяє здійснити якісну оцінку стану і перспектив розвитку регіонального ринку праці.

1.3. Проблеми функціонування ринку праці в умовах сьогодення та розвиток ринку праці в умовах трансформаційної економіки

Трансформаційні процеси в національній економіці України, що тривають понад три десятиліття, супроводжуються глибокими структурними змінами, які безпосередньо впливають на стан та динаміку ринку праці. Перехід від адміністративно-командної до ринкової моделі господарювання, а в останні роки - адаптація до викликів, пов'язаних з військовою агресією, пандемією, цифровізацією та євроінтеграцією, створили низку системних проблем функціонування ринку праці, рішення яких є необхідною передумовою забезпечення економічної стабільності та розвитку. Як зазначає Е. М. Лібанова, трансформаційні процеси в Україні мають яскраво виражений регіональний вимір, що проявляється в значній диференціації рівнів безробіття, заробітної плати та економічної активності населення [1].

Однією з головних проблем сучасного ринку праці в Україні є глибокий структурний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, який проявляється як на професійно-кваліфікаційному, так і на територіальному рівнях. Попит на робочу силу зосереджений переважно в сфері послуг, ІТ, логістиці та будівництві, тоді як значна частина пропозиції формується за рахунок осіб із технічною, інженерною та робітничою освітою, які втратили роботу внаслідок закриття або реструктуризації промислових підприємств.

Водночас стрімкий розвиток цифрових технологій зумовлює зростання потреби у фахівцях з новими, часто міждисциплінарними компетенціями, що формуються повільніше, ніж зникають традиційні робочі місця [8, с. 112]. У результаті формується ситуація, за якої одночасно існують вакантні робочі місця та безробіття, що знижує ефективність використання трудового потенціалу та стримує економічне зростання.

Відкриття ринків праці країн Європейського Союзу для громадян України спричинило один із найпотужніших міграційних потоків у сучасній історії. За оцінками фахівців, за межами України на постійній або тимчасовій основі перебуває від 3 до 7 мільйонів громадян, значна частина з яких - особи працездатного віку з високим або середнім рівнем кваліфікації. Це призводить до дефіциту кадрів на внутрішньому ринку праці, особливо в таких професіях, як водії, будівельники, медсестри, викладачі, та створює загрозу «вимивання» трудового потенціалу регіонів. Крім того, масштабна міграція посилює демографічну кризу, оскільки виїжджають переважно молоді люди віком 20-40 років, що призводить до старіння населення та скорочення пропозиції робочої сили в довгостроковій перспективі [1, с. 89]. У довгостроковій перспективі це може призвести до структурного дефіциту робочої сили та обмеження потенціалу економічного відновлення країни.

Незважаючи на певне скорочення в останні роки, частка неформальної зайнятості в Україні залишається високою - за даними Держстату, вона становить близько 20-25% від загальної кількості зайнятих, а в окремих регіонах (особливо західних та сільських) сягає 40% і більше. Попри те, що неформальна зайнятість виконує функцію адаптаційного механізму на ринку праці, дозволяючи людям виживати в умовах відсутності офіційних робочих місць, вона має низку негативних наслідків. З іншого боку, вона супроводжується відсутністю соціальних гарантій (лікарняних, відпусток, пенсійних нарахунків), низьким рівнем оплати праці, відсутністю захисту прав працівників, а також ненадходженням податків до бюджетів усіх рівнів. Окремі дослідники, зокрема О. В. Шаульська, зазначають, що неформальна зайнятість фактично

«законсервує» низьку продуктивність праці, оскільки ні працівник, ні роботодавець не зацікавлені в інвестиціях у людський капітал за відсутності тривалих та офіційних трудових відносин [18].

Рівень безробіття, заробітна плата та економічна активність населення суттєво відрізняються між регіонами України. Промислово розвинені регіони (Дніпропетровська, Запорізька, Донецька області) традиційно мали нижчий рівень безробіття, але високу залежність від кон'юнктури на світових ринках сировини. Аграрні та західні регіони характеризувалися вищим безробіттям і нижчими зарплатами, що стимулювало трудову міграцію. В умовах воєнного стану регіональні диспропорції загострилися ще більше: одні території втратили значну частину робочих місць через бойові дії чи окупацію, на інших (відносно безпечних) спостерігається приплив внутрішніх переселенців, що створює додаткове навантаження на локальні ринки праці [2, с. 71-73]. Це ускладнює формування єдиної ефективної державної політики зайнятості та потребує врахування регіональної специфіки при розробці економічного механізму регулювання ринку праці.

Чинні інституційні механізми регулювання ринку праці в Україні характеризуються недостатньою ефективністю та обмеженою адаптивністю до сучасних умов функціонування ринку праці. Державна служба зайнятості, попри певне реформування, залишається досить бюрократизованою, а пропоновані нею програми професійного навчання та працевлаштування не завжди відповідають реальним потребам ринку. Крім того, система соціального захисту безробітних (розмір допомоги, тривалість виплат) є недостатньо мотивуючою до активного пошуку роботи. Водночас законодавство у сфері трудових відносин потребує оновлення відповідно до сучасних реалій (дистанційна зайнятість, гіг-економіка, платформна зайнятість) [9]. У сукупності це знижує результативність державної політики зайнятості та потребує її комплексної модернізації.

Отже, сучасний ринок праці України характеризується сукупністю системних проблем, що мають комплексний і взаємопов'язаний характер. Їх наявність зумовлює необхідність розробки ефективного економічного механізму

регулювання ринку праці, спрямованого на зменшення структурних дисбалансів, підвищення рівня зайнятості та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває визначення пріоритетних напрямів удосконалення функціонування ринку праці в сучасних умовах.

Світова практика сформувала низку ефективних механізмів регулювання ринку праці, які можуть бути адаптовані до українських реалій. Серед них особливу увагу привертає досвід країн Європейського Союзу у сфері активної політики зайнятості. Зокрема, Швеція та Данія реалізують модель «гнучкої безпеки (flexicurity)», яка поєднує гнучкість ринку праці (простоту найму та звільнення) із високим рівнем соціального захисту безробітних та активними програмами перекваліфікації. Такий підхід дозволяє підтримувати високий рівень зайнятості навіть в умовах структурних змін [15]. Важливим є також досвід Польщі, Чехії та країн Балтії, які успішно інтегрували значні маси біженців та внутрішніх переселенців на свої ринки праці. Ключовими елементами їхньої політики стали: спрощення процедур визнання професійних кваліфікацій, мовна підтримка, адресна допомога роботодавцям, які працевлаштовують переселенців, а також оперативне визнання набутого за кордоном (або на тимчасово окупованих територіях) досвіду роботи [16]. Зазначений досвід є особливо актуальним для України в умовах зростання кількості внутрішньо переміщених осіб.

У сфері боротьби з неформальною зайнятістю позитивні результати демонструє Естонія, де було створено максимально спрощену систему оподаткування та звітності для малого бізнесу (e-Residency, цифровий підпис, електронний кабінет платника), що стимулювало вихід значної частини економіки з тіні. Важливим інструментом стала також поступова адміністративна лібералізація ринку праці, що дозволила роботодавцям легалізувати гнучкі форми зайнятості без надмірного бюрократичного навантаження [17].

В Україні окремі регіони також мають цікавий досвід подолання дисбалансів на ринку праці. Львівська область, наприклад, впровадила систему «Електронний центр кар'єри», яка об'єднує вакансії роботодавців, резюме шукачів, програми перекваліфікації та грантову підтримку підприємництва в єдиній онлайн-платформі. У Вінницькій області зроблено акцент на розвитку регіональних кластерів (ІТ, туризм, переробка сільгосппродукції), що створило нові робочі місця та зменшило відтік кадрів [1, с. 95-98]. Дніпропетровська область має досвід співпраці місцевої влади з великими роботодавцями (металургійні комбінати, машинобудівні заводи) щодо програм професійної перепідготовки працівників, які вивільняються внаслідок автоматизації виробництва.

На основі аналізу проблем та кращого світового і вітчизняного досвіду можна виокремити кілька ключових напрямів удосконалення функціонування регіонального ринку праці, що будуть детальніше розглянуті в наступних розділах роботи:

- удосконалення системи моніторингу та прогнозування регіонального ринку праці, зокрема створення єдиної цифрової платформи, яка агрегує дані Держстату, центрів зайнятості, роботодавців та освітніх установ для оперативного виявлення дисбалансів;

- адаптація моделі «гнучкого захисту» до українських реалій, що передбачає поєднання лібералізації трудового законодавства (спрощення процедур прийняття та звільнення, розвиток нестандартних форм зайнятості) із посиленням соціальних гарантій для безробітних та інвестиціями в активні програми зайнятості (перекваліфікація, підтримка підприємництва, громадські роботи);

- розвиток регіональних програм професійної перепідготовки кадрів, орієнтованих на реальні потреби економіки регіону. Такі програми мають розроблятися у тісній співпраці з роботодавцями та освітніми установами, враховувати довгострокові стратегії розвитку територій;

- стимулювання легалізації зайнятості та підприємництва через спрощення адміністративних процедур, податкові стимули для роботодавців, які офіційно працевлаштовують працівників, а також інформаційні кампанії про переваги офіційної зайнятості;
- посилення ролі соціального діалогу на регіональному рівні, зокрема створення постійних консультативних органів за участю профспілок, об'єднань роботодавців та місцевої влади для вироблення узгоджених рішень з питань зайнятості [10];
- інтеграція внутрішньо переміщених осіб та ветеранів у регіональний ринок праці через надання цільових ваучерів на освіту, сприяння у визнанні набутих кваліфікацій, створення спеціалізованих консультаційних центрів при центрах зайнятості.

Взаємозв'язок між основними системними проблемами ринку праці України та відповідями напрямками їх подолання, що вступає в логіку подальшого дослідження, унаочнено на рисунку 1.2.



Рис. 1.2 Системні проблеми ринку праці та напрями їх подолання *

*Джерело: складено автором на основі [1, 2, 10, 18].

Як показано на рисунку 1.2, кожна із виявлених проблем відповідає конкретному інструменту регулювання, від програми перекваліфікації до впровадження елементів моделі flexicurity. Саме ці напрямки складають основу рекомендацій, які будуть обґрунтовані в наступних розділах роботи.

Таким чином, розв'язання проблем функціонування регіонального ринку праці в умовах трансформаційної економіки потребує системного та комплексного підходу, який поєднує модернізацію інституційного середовища, активну політику зайнятості, стимулювання економічної активності населення та врахування специфічних особливостей кожного регіону. Для Дніпропетровської області, зважаючи на її промислову структуру, високий рівень міграції та значний інноваційний потенціал, пріоритетними напрямками мають стати:

- перекваліфікація працівників з традиційних промислових професій на цифрові, сервісні та логістичні спеціальності;
- розвиток дуальної освіти у співпраці з великими роботодавцями;
- створення умов для повернення трудових мігрантів через відкриття нових підприємств у пріоритетних галузях.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню ефективності функціонування регіонального ринку праці та забезпеченню його збалансованого розвитку в довгостроковій перспективі.

Висновки до розділу 1

У першому розділі кваліфікаційної роботи узагальнено теоретико-методичні засади аналізу та прогнозування ринку праці. Встановлено, що ринок праці є складною соціально-економічною системою, у межах якої взаємодіють роботодавці, наймані працівники, держава, освітні інституції та інші суб'єкти, а основними елементами виступають попит на робочу силу, її пропозиція, ціна праці та інфраструктура ринку праці.

Систематизація теоретичних підходів засвідчила, що жоден із них не пояснює повністю сучасні процеси на ринку праці. Класичний і неокласичний підходи акцентують увагу на механізмі попиту і пропозиції, кейнсіанський - на ролі державного регулювання, інституціональний - на впливі соціальних, правових та організаційних інститутів, а теорія людського капіталу - на якості, компетентностях і продуктивності працівників. Для дослідження регіонального ринку праці Дніпропетровської області найбільш доцільним є поєднання інституціонального підходу та теорії людського капіталу.

Розкрито методичний інструментарій дослідження ринку праці, зокрема статистичний, порівняльний, балансовий, графічний, індексний, кореляційний та прогнозний методи. Обґрунтовано, що в умовах нестабільності, воєнного стану та неоднорідності динамічних рядів доцільним є поєднання кількісного аналізу з експертно-сценарним підходом, який дозволяє враховувати альтернативні варіанти розвитку ринку праці.

Установлено, що сучасний ринок праці України функціонує під впливом демографічного скорочення, міграції, цифровізації, поширення нестандартних форм зайнятості, структурної перебудови економіки та воєнних ризиків. Найбільш істотними проблемами є кількісні, структурні, територіальні, демографічні та інституційні дисбаланси, що потребують комплексного аналізу на регіональному рівні.

Отже, теоретичний розділ сформував методичну основу для подальшого аналізу ринку праці Дніпропетровської області, оцінювання його динаміки та дисбалансів, а також для побудови сценарного прогнозу й обґрунтування заходів щодо збалансування попиту і пропозиції робочої сили.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Передумови формування регіонального ринку праці

Дніпропетровська область є одним із найбільших регіональних ринків праці України, що обумовлено її чисельністю населення, високим рівнем урбанізації, промисловою спеціалізацією, транспортно-логістичним положенням та концентрацією великих роботодавців. Передумови формування регіонального ринку праці розглядаються не як загальна соціально-економічна характеристика області, а як сукупність факторів, що безпосередньо впливають на попит і пропозицію робочої сили, рівень зайнятості, структуру вакансій, оплату праці та масштаби професійно-кваліфікаційних дисбалансів.

Такий підхід є методично доцільним, оскільки ринок праці не функціонує ізольовано від економічної, демографічної, освітньої, інституційної та безпекової ситуації в регіоні. З одного боку, структура економіки визначає потребу роботодавців у працівниках відповідної кваліфікації. З іншого боку, демографічні зміни, міграція, рівень професійної підготовки населення та діяльність інститутів зайнятості формують пропозицію робочої сили. Саме взаємодія цих складових пояснює, чому в області одночасно можуть спостерігатися наявність безробітних і дефіцит працівників за окремими професіями.

Згідно з офіційними матеріалами Дніпропетровської обласної державної адміністрації, область характеризується вигідним географічним положенням, потужним промисловим і науковим потенціалом, розвиненим транспортом і зв'язком [19]. Для ринку праці це означає наявність широкої, але водночас складної системи зайнятості, у якій поєднуються промислові, логістичні, бюджетні, сервісні та висококваліфіковані види праці. Узагальнення ключових чинників, що формують попит на робочу силу в регіоні, подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Чинники формування попиту на робочу силу в Дніпропетровській області*

Чинник	Прояв у регіоні	Вплив на ринок праці
Промислова спеціалізація	Висока концентрація підприємств металургії, добувної промисловості, машинобудування та енергетики	Стабільний попит на робітничі, інженерні, технічні та ремонтні кадри
Транспортно-логістичне положення	Розвинена мережа автомобільного, залізничного та складського сполучення	Підтримує зайнятість у транспорті, логістиці, торгівлі та сервісних послугах
Урбанізована структура населення	Концентрація населення і робочих місць у Дніпрі, Кривому Розі	Посилює нерівномірність попиту на працю між великими містами та малими громадами
Близькість до зони бойових дій	Підвищені безпекові ризики, порушення виробничих зв'язків, релокація частини бізнесу	Зумовлює кадрові втрати, нестабільність вакансій і зростання потреби в адаптації працівників
Прийом внутрішньо переміщених осіб	Збільшення кількості осіб, які шукають роботу або потребують перекваліфікації	Розширює пропозицію праці, але підсилює проблему професійної невідповідності
Трансформація структури економіки	Зростання ролі логістики, оборонно-безпекових потреб, ремонту, медицини та соціальної підтримки	Змінює професійну структуру вакансій і підвищує попит на практичні навички

*Джерело: складено автором за даними [19; 20; 25].

Дані таблиці 2.1 свідчать, що регіональний ринок праці області формується під впливом поєднання довгострокових і кризових факторів. Довгостроковими є промислова спеціалізація, урбанізація та транспортно-логістичне положення. Кризовими та адаптаційними чинниками стали воєнні ризики, внутрішнє переміщення населення, зміна структури попиту на працю та необхідність швидкої професійної адаптації населення. Саме тому подальший аналіз ринку праці області має спиратися не лише на статистику зайнятості й безробіття, а й на оцінку середовища, у якому ці показники формуються.

Галузева структура економіки області є однією з головних причин специфіки її ринку праці. На відміну від регіонів, де переважають сільське господарство або адміністративно-сервісна зайнятість, Дніпропетровська область традиційно має виражений промисловий профіль. Офіційні матеріали щодо економічного потенціалу області зазначають, що регіон має потужний

промисловий потенціал, у ньому діють близько 500 великих і середніх промислових підприємств майже всіх основних видів економічної діяльності, а частка області в реалізованій промисловій продукції України становить 18,3% [20].

Промисловий профіль обумовлює підвищену потребу у працівниках робітничих професій, інженерах, технологах, електромонтерах, механіках, зварювальниках, водіях, фахівцях із ремонту та обслуговування обладнання. Водночас саме промислові робочі місця є більш чутливими до руйнування інфраструктури, енергетичних обмежень, проблем логістики та мобілізаційних процесів. Вплив галузевої спеціалізації на кадрові потреби систематизовано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Вплив галузевої спеціалізації Дніпропетровської області на потребу в робочій силі*

Галузь / сфера	Основні групи працівників	Потенційний вплив на ринок праці
Добувна промисловість	Машиністи, електромонтери, інженери, ремонтники	Формує попит на технічні кадри та працівників із досвідом роботи у складних виробничих умовах
Металургія	Плавильники, прокатники, технологи, зварювальники, інженери	Забезпечує значну частку промислової зайнятості, але залежить від виробничого циклу і логістики
Машинобудування та ремонт	Слюсарі, токарі, оператори верстатів, конструктори, механіки	Підсилює дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів і потребу в професійній освіті
Транспорт і логістика	Водії, експедитори, складські працівники, диспетчери	Набуває особливого значення через воєнну логістику, гуманітарні потоки та переміщення бізнесу
Торгівля та послуги	Продавці, менеджери, адміністратори, фахівці сервісу	Забезпечує масову зайнятість, але часто характеризується високою плинністю кадрів
Освіта, медицина, державний сектор	Педагоги, медики, соціальні працівники, службовці	Формує соціально значущий попит, особливо в громадах, що приймають ВПО
ІТ, інформація та комунікації	ІТ-фахівці, адміністратори систем, аналітики, фахівці цифрових сервісів	Створює перспективний сегмент зайнятості, однак його масштаб менший порівняно з промисловістю

* Джерело: складено автором за даними [20; 21; 23; 24].

Отже, галузева спеціалізація області пояснює, чому на її ринку праці особливо помітним є попит на робітничі й технічні професії. Водночас саме ця спеціалізація створює ризик структурного безробіття: працівники, які втратили роботу в одному секторі, не завжди можуть швидко перейти до іншого без додаткового навчання. Тому галузевий профіль регіону безпосередньо пов'язаний із потребою в активній політиці перекваліфікації, розвитку професійної освіти та співпраці роботодавців із закладами освіти.

Не менш важливим є демографічний вимір формування регіонального ринку праці. Пропозиція робочої сили залежить не тільки від загальної чисельності населення, але й від його вікової структури, рівня економічної активності, територіального розміщення, міграційної мобільності та здатності швидко змінювати професійну траєкторію. За даними офіційної статистики, Дніпропетровська область належить до найбільш населених регіонів України, однак у довгостроковому періоді для неї характерні загальноукраїнські демографічні проблеми: скорочення населення, старіння, відтік частини працездатних осіб і посилення територіальної нерівномірності розміщення трудових ресурсів [21; 22].

У контексті ринку праці демографічна ситуація має подвійний вплив. З одного боку, значна чисельність населення забезпечує регіону широкий трудовий потенціал. З іншого боку, скорочення працездатної частини населення, зовнішня міграція, мобілізаційні процеси та переміщення населення в умовах війни звужують реальну пропозицію праці. Основні демографічні чинники впливу на ринок праці подано в таблиці 2.3.

Демографічні чинники впливу на пропозицію робочої сили в
Дніпропетровській області*

Демографічний чинник	Прояв	Наслідок для ринку праці
Скорочення чисельності населення	Зменшення потенційної бази трудових ресурсів	Звуження пропозиції праці та посилення конкуренції роботодавців за кадри
Старіння населення	Зростання частки осіб старших вікових груп	Підвищення навантаження на працююче населення та ризик дефіциту молодих кадрів
Висока урбанізація	Концентрація населення у великих містах і промислових центрах	Нерівномірність розміщення вакансій і робочої сили між громадами
Внутрішня міграція	Переміщення населення з небезпечних територій до відносно безпечніших громад області	Зростання потреби в адаптації, працевлаштуванні та перекваліфікації ВПО
Зовнішня міграція	Виїзд частини працездатного населення за кордон	Посилення дефіциту кваліфікованих працівників у промисловості, медицині, освіті та сервісі
Мобілізаційний вплив	Тимчасове вилучення частини працездатного населення з цивільного ринку праці	Зростання дефіциту за окремими чоловічими робітничими та технічними професіями

*Джерело: узагальнено автором за даними [13; 21; 22].

З таблиці 2.3 видно, що демографічні чинники впливають на ринок праці не лише кількісно, але й якісно. Скорочення населення зменшує загальний трудовий потенціал, старіння ускладнює оновлення кадрового складу, а міграція змінює просторову структуру пропозиції праці. Тому аналіз ринку праці Дніпропетровської області має враховувати не тільки офіційні показники безробіття, але й приховані демографічні обмеження, які можуть посилювати кадровий дефіцит навіть за наявності зареєстрованих шукачів роботи.

Окремим чинником трансформації ринку праці після 2022 року стало внутрішнє переміщення населення. Дніпропетровська область у силу свого географічного положення, транспортної доступності та наявності великих міст стала одним із важливих регіонів прийому внутрішньо переміщених осіб. Для ринку праці це має неоднозначні наслідки: частина ВПО розширює пропозицію робочої сили, однак значна частина потребує пошуку нового місця проживання,

психологічної та соціальної адаптації, підтвердження професійних навичок або повної зміни професії.

З позиції економічного аналізу ВПО доцільно розглядати не лише як соціально вразливу групу, а й як потенційний кадровий ресурс для регіонального розвитку. За умови ефективної роботи служби зайнятості, місцевої влади, роботодавців і закладів освіти внутрішньо переміщені особи можуть частково компенсувати втрати робочої сили, пов'язані з міграційним відтоком, мобілізацією та релокацією бізнесу. Основні напрями впливу ВПО на ринок праці області систематизовано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Вплив внутрішньо переміщених осіб на регіональний ринок праці*

Напрямок впливу	Позитивний ефект	Проблемний аспект	Необхідні управлінські дії
Розширення пропозиції праці	Збільшення кількості потенційних працівників	Не всі ВПО мають професії, затребувані місцевими роботодавцями	Профорієнтація, оцінка навичок, база вакансій
Професійна адаптація	Можливість закрити дефіцит у сервісі, освіті, медицині, виробництві	Потреба в перенавчанні та підтвердженні кваліфікації	Курси, короткострокові програми навчання
Підприємницька активність	Створення малих бізнесів і самозайнятості	Обмежений доступ до стартового капіталу та приміщень	Грантові програми, консультації
Територіальне розміщення	Пожвавлення локальних ринків праці в приймаючих громадах	Нерівномірний розподіл ВПО між громадами	Координація громад, житлова та транспортна підтримка
Соціальна інтеграція	Залучення нових навичок і трудового досвіду	Ризик тривалого безробіття та соціальної ізоляції	Супровід працевлаштування, робота з роботодавцями

*Джерело: складено автором за даними [23; 24; 27].

Таким чином, вплив ВПО на ринок праці області не можна оцінювати лише через збільшення чисельності населення. Значно важливішим є питання відповідності професійного досвіду переселенців потребам роботодавців, доступності робочих місць, транспортної мобільності та можливостей перекваліфікації. Саме тому в подальшому аналізі ринку праці доцільно

розглядати не тільки кількість безробітних і вакансій, а й структурну відповідність між професіями шукачів роботи та запитами підприємств.

Важливу роль у пом'якшенні дисбалансів відіграє інституційна інфраструктура ринку праці. У 1 розділі роботи було визначено, що інфраструктура ринку праці включає організації та інструменти, які забезпечують інформаційне посередництво, професійну підготовку, соціальний захист безробітних і координацію між працівниками та роботодавцями. На регіональному рівні ця інфраструктура набуває особливого значення, оскільки саме вона забезпечує практичне перетворення державної політики зайнятості на конкретні послуги для населення і бізнесу.

Ключовим інституційним суб'єктом є Державна служба зайнятості та її регіональні підрозділи. Через центри зайнятості здійснюється реєстрація безробітних, добір вакансій, організація професійного навчання, видача ваучерів, реалізація грантових програм для започаткування або розвитку бізнесу, а також підтримка окремих категорій населення, зокрема ВПО, ветеранів, осіб з інвалідністю та молоді [23; 24]. Систему інституційних суб'єктів регіонального ринку праці подано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Інституційні суб'єкти регіонального ринку праці Дніпропетровської області*

Суб'єкт	Основні функції на ринку праці	Значення для збалансування попиту і пропозиції праці
Дніпропетровський обласний центр зайнятості	Реєстрація безробітних, база вакансій, профнавчання, гранти, компенсаційні програми	Забезпечує офіційне посередництво між шукачами роботи та роботодавцями
Органи обласної та місцевої влади	Регіональні програми розвитку, підтримка бізнесу, інтеграція ВПО, розвиток громад	Формують умови для створення робочих місць і територіальної доступності зайнятості
Роботодавці	Формування вакансій, визначення вимог до кваліфікації, оплата праці	Безпосередньо формують попит на робочу силу
Заклади професійної та вищої освіти	Підготовка і перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації	Впливають на якість трудового потенціалу та професійну мобільність

Продовження табл. 2.5

Суб'єкт	Основні функції на ринку праці	Значення для збалансування попиту і пропозиції праці
Рекрутингові платформи	Оперативне поширення інформації про вакансії та зарплати	Дає змогу швидше відстежувати зміни попиту на ринку праці
Громадські та міжнародні організації	Підтримка ВПО, ветеранів, молоді, жінок, осіб з інвалідністю	Доповнюють державні програми соціальної та професійної адаптації
Профспілки та об'єднання роботодавців	Соціальний діалог, захист трудових прав, узгодження інтересів сторін	Сприяють стабільності соціально-трудових відносин

*Джерело: складено автором за даними [10; 23; 24].

Інституційна інфраструктура не усуває дисбаланси автоматично, проте створює механізми їх зменшення. Якщо роботодавці мають кадровий дефіцит, а шукачі роботи не відповідають вимогам вакансій, саме служба зайнятості, освітні установи та місцева влада можуть організувати професійне навчання, надати інформаційну підтримку, сприяти мобільності працівників або стимулювати підприємницьку активність. Отже, ефективність регіонального ринку праці залежить не тільки від кількості вакансій, але й від здатності інституцій швидко реагувати на зміну попиту.

Освітньо-кваліфікаційна база регіону є ще одним чинником, що визначає якість пропозиції робочої сили. Дніпропетровська область має розвинену мережу закладів вищої, фахової передвищої та професійної освіти, що створює потенціал для підготовки кадрів для промисловості, транспорту, медицини, освіти, управління та сфери послуг. Однак наявність освітньої мережі сама по собі не гарантує збалансованості ринку праці, оскільки важливим є рівень відповідності освітніх програм реальним потребам роботодавців.

У сучасних умовах особливої актуальності набуває проблема професійно-кваліфікаційної невідповідності. Вона проявляється в тому, що на ринку можуть бути зареєстровані безробітні, але роботодавці водночас не можуть закрити вакансії через брак конкретних навичок, досвіду або готовності працювати в певних умовах. Для промислового регіону така проблема є особливо гострою, оскільки значна частина вакансій потребує практичної підготовки, технічної

освіти, допусків, досвіду роботи з обладнанням або готовності до змінного графіка. Освітньо-кваліфікаційні передумови формування ринку праці області подано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Освітньо-кваліфікаційні передумови формування ринку праці області*

Складова	Потенціал	Проблема для ринку праці
Заклади вищої освіти	Підготовка економістів, інженерів, IT-фахівців, управлінців, педагогів і медиків	Частина випускників виїжджає з регіону або не працює за спеціальністю
Професійно-технічна освіта	Підготовка робітничих кадрів для промисловості, будівництва, транспорту і сервісу	Недостатня привабливість робітничих професій для молоді
Центри професійного навчання	Можливість швидкої перекваліфікації дорослого населення	Обмежене охоплення окремих категорій населення та потреба в оновленні програм
Програми грантів	Стимулювання професійної адаптації, самозайнятості та підприємництва	Потреба в кращій інформаційній підтримці та супроводі учасників
Співпраця освіти і роботодавців	Можливість дуальної освіти, стажувань і підготовки під конкретні вакансії	Нерівномірний розвиток такої співпраці за галузями та громадами

* Джерело: узагальнено автором за даними [23; 24; 27].

Таблиця 2.6 демонструє, що освітній потенціал регіону є значним, однак його ефективність для ринку праці залежить від швидкості адаптації освітніх програм до запитів економіки. У довоєнний період професійна структура попиту визначалася переважно промисловістю, торгівлею та транспортом. Після 2022 року додаткового значення набули логістика, медицина, ремонтно-відновлювальні роботи, безпекові напрями, соціальні послуги та перекваліфікація дорослого населення. Тому ключовим завданням регіональної політики зайнятості є поєднання освітнього потенціалу області з реальними кадровими потребами роботодавців.

Стратегічні документи розвитку області також мають безпосередній зв'язок із ринком праці. Оновлена Стратегія розвитку Дніпропетровської області на період до 2027 року визначає напрями відновлення, адаптації та розвитку регіону в умовах нових безпекових і соціально-економічних викликів [25]. Для ринку праці такі документи важливі тому, що саме через них задаються

пріоритети відновлення економічної активності, розвитку людського капіталу, підтримки бізнесу, інтеграції ВПО, модернізації інфраструктури та підвищення спроможності громад.

Якщо стратегічні пріоритети не пов'язувати з ринком праці, вони залишаються загальними деклараціями. Натомість, кожний напрям регіонального розвитку впливає на створення робочих місць, структуру зайнятості, професійну підготовку кадрів і територіальну доступність праці. Такий зв'язок узагальнено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Зв'язок стратегічних пріоритетів розвитку області з ринком праці*

Стратегічний напрям	Значення для регіонального розвитку	Вплив на ринок праці
Відновлення економічної активності	Підтримка підприємств, інфраструктури та виробництва	Створення та збереження робочих місць
Повернення та інтеграція населення	Формування умов для проживання, зайнятості та соціальної стабільності	Розширення пропозиції робочої сили та зниження соціальної напруги
Підтримка малого і середнього бізнесу	Стимулювання підприємницької активності та самозайнятості	Збільшення кількості вакансій і гнучких форм зайнятості
Розвиток громад	Підвищення спроможності територій та доступності послуг	Зменшення територіальних дисбалансів зайнятості
Освітня та професійна адаптація	Оновлення навичок населення відповідно до потреб економіки	Подолання професійно-кваліфікаційного розриву
Інтеграція ВПО, ветеранів та вразливих груп	Посилення соціальної згуртованості та економічної активності населення	Залучення додаткового трудового потенціалу

*Джерело: складено автором за даними [23; 25].

Підсумовуючи викладене, передумови формування ринку праці Дніпропетровської області мають комплексний характер. З одного боку, область володіє значним трудовим, промисловим, освітнім і логістичним потенціалом. З іншого боку, воєнні ризики, скорочення населення, внутрішня та зовнішня міграція, мобілізаційний вплив, зміна структури економіки й професійна невідповідність посилюють дисбаланси між попитом і пропозицією праці. Для узагальнення цих передумов доцільно сформулювати аналітичну матрицю, подану нижче.

Система передумов формування ринку праці Дніпропетровської області*

Група передумов	Основний прояв	Вплив на попит / пропозицію праці
Економічні	Промислова спеціалізація, логістика, торгівля, сфера послуг	Формують попит на робітничі, технічні, логістичні та сервісні кадри
Демографічні	Скорочення населення, старіння, міграція	Звужують пропозицію праці та посилюють кадровий дефіцит
Територіальні	Концентрація робочих місць у великих містах і промислових центрах	Посилюють нерівномірність доступу до зайнятості між громадами
Воєнні	ВПО, релокація бізнесу, безпекові ризики, мобілізація	Змінюють структуру попиту й пропозиції праці та підвищують невизначеність
Освітні	Мережа закладів освіти, професійна підготовка, перепідготовка	Формують якість трудового потенціалу, але потребують кращого узгодження з роботодавцями
Інституційні	Служба зайнятості, програми навчання, гранти, соціальний діалог	Забезпечують адаптацію населення і бізнесу до змін на ринку праці

*Джерело: узагальнено автором за результатами аналізу джерел [16-22; 24].

2.2. Динаміка, структура та дисбаланси ринку праці

Інформаційну основу аналізу стану регіонального ринку праці становлять офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, адміністративні матеріали Державної служби зайнятості, відкриті дані щодо оплати праці, а також аналітичні узагальнення автора [13; 23; 27; 29].

Необхідно також враховувати, що в умовах воєнного стану повнота та періодичність офіційних статистичних публікацій є обмеженими. Тому окремі показники за 2022 - 2024 рр. подано як аналітично узгоджені оцінки, сформовані на основі відкритих джерел, адміністративної статистики та вже наявних даних у роботі.

Таблиця 2.9

Динаміка зайнятості та безробіття у Дніпропетровській області у 2015-2024 рр.*

Рік	Зайняті, тис. осіб	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття, %	Зареєстр. безробітні, тис. осіб
2015	1435	58.0	7.2	103.0
2016	1421	57.7	7.3	99.4
2017	1399	57.3	7.6	89.3
2018	1425	58.4	7.8	78.1
2019	1438	59.1	7.5	69.5
2020	1389	57.2	8.8	96.0
2021	1360	56.4	9.5	85.0
2022	1210	52.0	14.5	186.5
2023	1185	52.5	13.0	150.0
2024	1205	53.4	11.8	96.1

*Джерело: складено автором за даними [13; 23; 26; 27].

Таблиця 2.10

Динаміка попиту на працю та заробітної плати у Дніпропетровській області у 2015 - 2024 рр.*

Рік	Вакансії, тис. од.	Навантаження на 1 вакансію, осіб	Середня зарплата обл., грн	Середня зарплата Україна, грн
2015	46.2	2.2	4 366	4 207
2016	51.8	1.9	5 267	5 187
2017	61.4	1.4	6 830	7 105
2018	70.8	1.1	8 862	8 867
2019	74.5	0.9	10 751	10 504
2020	58.7	1.6	11 667	11 597
2021	63.2	1.3	14 085	14 018
2022	16.0	11.7	15 300	14 857
2023	21.2	7.1	17 450	17 442
2024	32.4	3.0	19 000	21 473

*Джерело: складено автором за даними [13; 23; 26; 27].

Як свідчать дані таблиць 2.9 і 2.10, у 2015-2019 рр. регіональний ринок праці демонстрував відносну стабільність: рівень зайнятості коливався в межах 57,3-59,1%, рівень безробіття не перевищував 7,8%, а кількість вакансій поступово зростала. Найбільш сприятлива ситуація спостерігалася у 2019 р., коли кількість вакансій досягла 74,5 тис. од., а навантаження на одну вакансію знизилося до 0,9 особи. Після 2020 р. негативний вплив пандемії, а з 2022 р. -

повномасштабної війни зумовили різке погіршення співвідношення між попитом і пропозицією праці.

У 2022 р. рівень безробіття в області зріс до 14,5%, кількість зареєстрованих безробітних - до 186,5 тис. осіб, тоді як кількість вакансій скоротилася до 16,0 тис. од. У результаті навантаження на одну вакансію зросло до 11,7 особи, що є найвищим значенням за весь аналізований період. У 2023 - 2024 рр. спостерігалось поступове відновлення попиту на працю: кількість вакансій збільшилася з 21,2 до 32,4 тис. од., а навантаження на одну вакансію знизилася до 3,0 особи.

Таблиця 2.11

Динаміка номінальної та реальної заробітної плати у 2015-2024 рр.*

Рік	Темп зростання зарплати обл., %	ІСЦ, %	Реальний індекс зарплати, %
2015	-	143.3	-
2016	20.6	112.4	107.3
2017	29.7	113.7	114.1
2018	29.8	109.8	118.2
2019	21.3	104.1	116.5
2020	8.5	105.0	103.4
2021	20.7	110.0	109.8
2022	8.6	126.6	85.8
2023	14.1	105.1	108.5
2024	8.9	112.0	97.2

*Джерело: розраховано автором за даними таблиць 2.9 - 2.10.

Таблиця 2.12

Порівняльні та індикативні показники напруженості ринку праці у 2015-2024 рр.*

Рік	Відхилення зарплати від України, грн	Індекс зарплати обл./Україна, %	Індекс напруженості ринку праці
2015	159	103.8	2.2
2016	80	101.5	1.9
2017	-275	96.1	1.4
2018	-5	99.9	1.1
2019	247	102.4	0.9
2020	70	100.6	1.6
2021	67	100.5	1.3
2022	443	103.0	11.7

Продовження табл. 2.12

Рік	Відхилення зарплати від України, грн	Індекс зарплати обл./Україна, %	Індекс напруженості ринку праці
2023	8	100.0	7.1
2024	-2473	88.5	3.0

*Джерело: розраховано автором за даними таблиць 2.9-2.10.

Дані таблиць 2.11 і 2.12 уточнюють оцінку динаміки заробітної плати та напруженості ринку праці. Номінальне зростання зарплати в області спостерігалось протягом усього періоду, проте у 2022 р. реальний індекс зарплати становив лише 85,8%, що свідчить про зниження купівельної спроможності доходів населення під впливом інфляційного шоку. У 2024 р. середня зарплата в Дніпропетровській області становила 19 000 грн, що на 2 473 грн нижче за середній показник по Україні. Це свідчить про відставання регіону за темпами відновлення доходів працівників порівняно із загальноукраїнською динамікою.

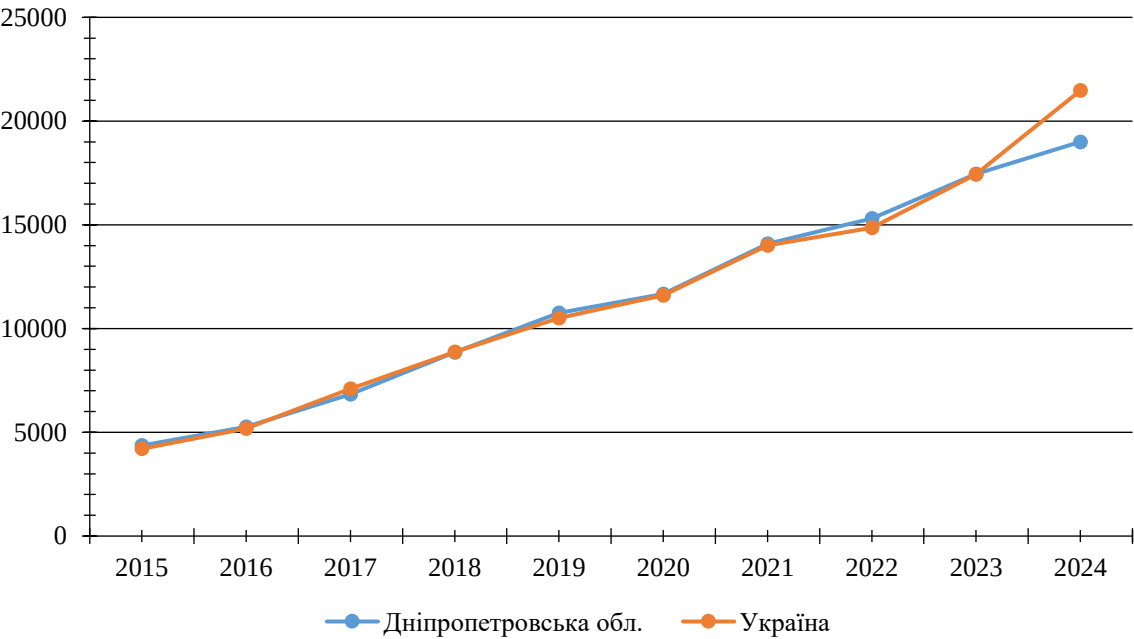


Рис. 2.1. Динаміка середньомісячної заробітної плати у Дніпропетровській області та Україні у 2015-2024 рр.*

*Джерело: побудовано автором за даними [10; 29] та розрахунками автора

Графічне зіставлення підтверджує, що до 2021 р. траєкторії зростання заробітної плати в області та Україні були майже синхронними. Відхилення стало помітним у 2024 р., коли середньоукраїнський показник зріс швидше, ніж регіональний. Для промислового регіону це може бути наслідком одночасної дії кількох факторів: зміни структури зайнятості, міграційних втрат, нерівномірного відновлення підприємств та зростання частки секторів із різним рівнем оплати праці.

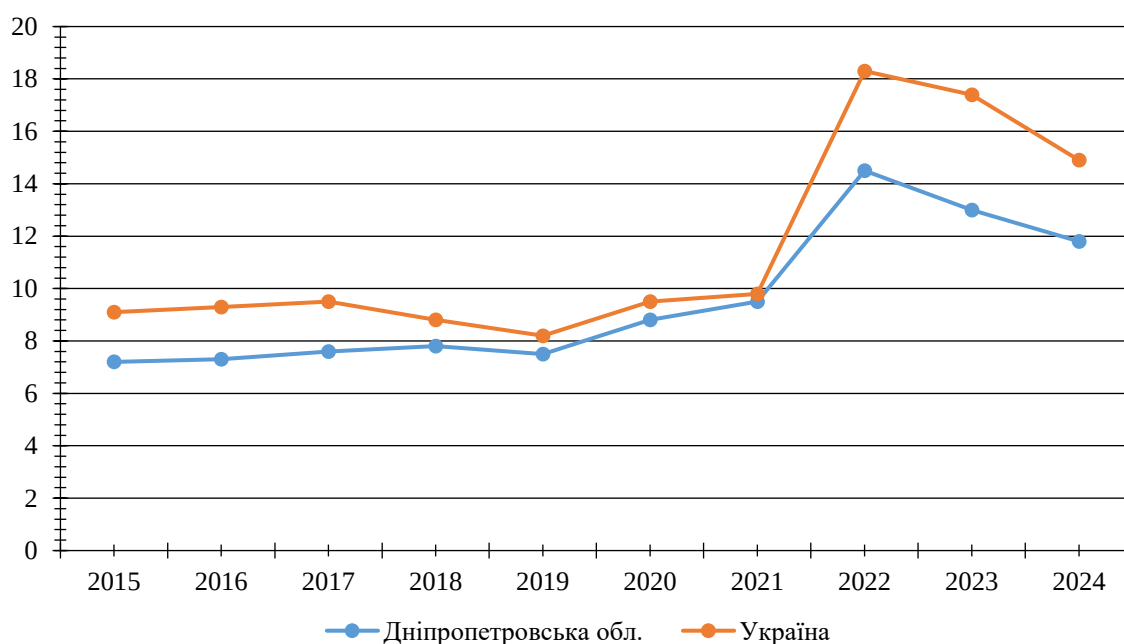


Рис. 2.2. Динаміка рівня безробіття у Дніпропетровській області та Україні у 2015-2024 рр.*

*Джерело: побудовано автором за даними [10; 18; 29] та розрахунками автора

Динаміка рівня безробіття засвідчує, що до 2021 р. ситуація в Дніпропетровській області була дещо кращою, ніж у середньому по Україні. Проте у 2022 р. відбулося різке погіршення, пов'язане із воєнним шоком, релокацією частини бізнесу, порушенням виробничих ланцюгів та зростанням кількості осіб, які потребували працевлаштування. Зниження рівня безробіття у 2023 - 2024 рр. не означає повного відновлення ринку праці, оскільки воно

супроводжується кадровим дефіцитом і структурною невідповідністю між професійними навичками шукачів та потребами роботодавців.

Таблиця 2.13

Порівняння рівня зайнятості Дніпропетровської області та України у 2015-2024
рр.*

Рік	Зайнятість обл., %	Зайнятість Україна, %	Відхилення, в.п.
2015	58.0	56.7	+1.3
2016	57.7	56.3	+1.4
2017	57.3	56.1	+1.2
2018	58.4	57.1	+1.3
2019	59.1	58.2	+0.9
2020	57.2	56.2	+1.0
2021	56.4	55.7	+0.7
2022	52.0	51.0	+1.0
2023	52.5	52.5	+0.0
2024	53.4	53.8	-0.4

*Джерело: складено та розраховано автором за даними [13; 23; 26; 27].

Таблиця 2.14

Порівняння рівня безробіття та оплати праці Дніпропетровської області й
України у 2015-2024 рр.*

Рік	Безробіття обл., %	Безробіття Україна, %	Відхилення, в.п.	Індекс зарплати обл./Україна, %
2015	7.2	9.1	-1.9	103.8
2016	7.3	9.3	-2.0	101.5
2017	7.6	9.5	-1.9	96.1
2018	7.8	8.8	-1.0	99.9
2019	7.5	8.2	-0.7	102.4
2020	8.8	9.5	-0.7	100.6
2021	9.5	9.8	-0.3	100.5
2022	14.5	15.0	-0.5	103.0
2023	13.0	13.2	-0.2	100.0
2024	11.8	11.5	+0.3	88.5

*Джерело: складено та розраховано автором за даними [13; 23; 26; 27].

Дані таблиць 2.13 і 2.14 показують, що Дніпропетровська область у довоєнний період загалом мала відносно сильніші позиції за рівнем безробіття, ніж середній показник по країні. Водночас після 2022 р. регіональна динаміка стала більш нестабільною: рівень безробіття зріс, а індекс заробітної плати у 2024 р. опустився нижче середньоукраїнського значення.

Таблиця 2.15

Порівняння середніх значень показників у довоєнний та воєнно-адаптаційний періоди*

Період	Зайняті, тис. осіб	Рівень безробіття, %	Зареєстр. безробітні, тис. осіб	Вакансії, тис. од.	Навантаження на 1 вакансію	Середня зарплата, грн
2015-2021 рр. (довоєнний період)	1 409.6	8.0	88.6	60.9	1.5	8 832.6
2022-2024 рр. (воєнний/адаптаційний період)	1 200	13.1	144.2	23.2	7.3	17 250
Зміна 2022-2024 до 2015-2021	-209.6	5.1	55.6	-37.7	5.8	8 417.4

*Джерело: розраховано автором на основі таблиць 2.9 і 2.10.

Порівняння двох періодів дає змогу кількісно оцінити глибину структурного зламу. Середня чисельність зайнятих у 2022 - 2024 рр. була меншою на 209,6 тис. осіб порівняно з 2015 - 2021 рр., середній рівень безробіття зріс на 5,1 в.п., а середнє навантаження на одну вакансію збільшилося з 1,5 до 7,2 особи. Це підтверджує, що проблема ринку праці в області має не лише циклічний, а й структурний характер.

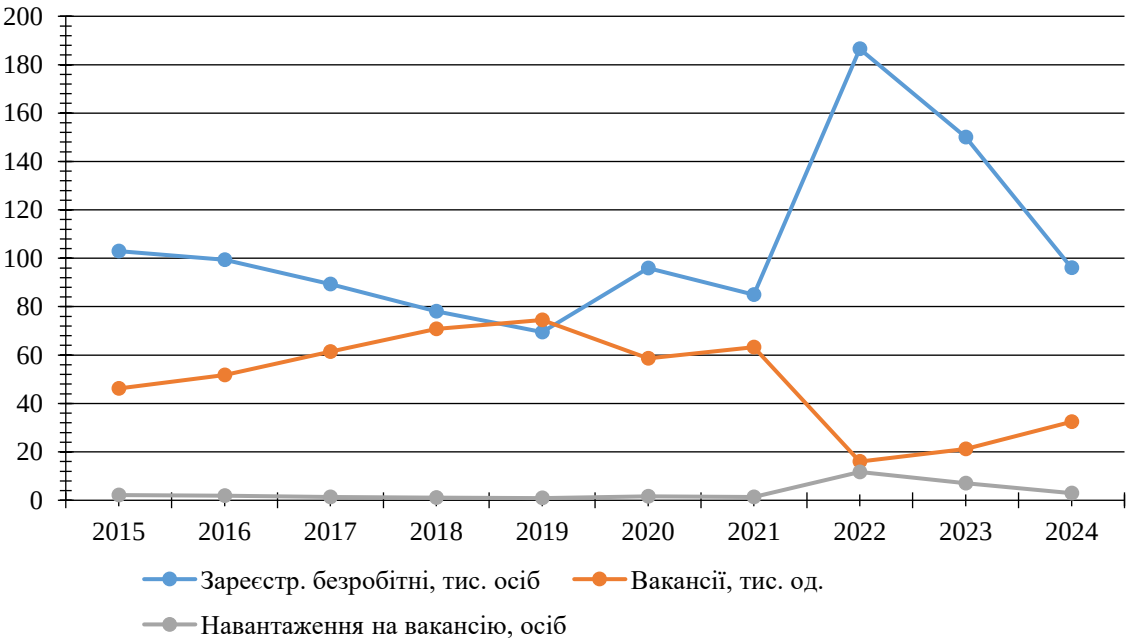


Рис. 2.3. Динаміка зареєстрованих безробітних, вакансій та навантаження на одну вакансію у 2015-2024 рр.*

*Джерело: побудовано автором за даними [18; 33] та розрахунками автора

На рисунку 2.3 найбільш чітко простежується дисбаланс 2022 р.: одночасне зростання чисельності зареєстрованих безробітних та падіння кількості вакансій спричинили різке збільшення навантаження на одне вільне робоче місце. У 2023 - 2024 рр. ситуація частково стабілізувалася, але не повернулася до довоєнних параметрів, що обґрунтовує необхідність активної політики перекваліфікації та підтримки мобільності робочої сили.

Необхідно також виявити ключові дисбаланси ринку праці. Для цього доцільно поєднати динамічний аналіз показників Дніпропетровської області з порівнянням із загальноукраїнською траєкторією та окремими регіонами України, а також із структурною оцінкою вакансій, зайнятості та взаємозв’язків між показниками.

Потребує оцінки не лише внутрішньої динаміки Дніпропетровської області, а й її позиції серед інших регіонів України. Для цього доцільно використати міжрегіональне порівняння за обмеженим набором найбільш репрезентативних показників: середня заробітна плата, обсяг вакансій, рівень безробіття та навантаження на одну вакансію.

Таблиця 2.16

Порівняння Дніпропетровської області з окремими регіонами України у 2024 р.*

Регіон	Середня зарплата, грн	Вакансії, тис. од.	Рівень безробіття, %	Навантаження на 1 вакансію
м. Київ	30000	70.0	8.8	1.2
Київська обл.	22000	28.0	9.5	1.8
Львівська обл.	20500	35.5	9.8	1.5
Одеська обл.	19500	28.0	10.8	1.9
Дніпропетровська обл.	19000	32.4	11.8	3.0
Харківська обл.	18500	23.0	12.8	2.9
Полтавська обл.	18000	15.0	10.2	2.3
Вінницька обл.	17500	14.5	10.5	2.0
Запорізька обл.	18000	12.5	14.0	4.2

*Джерело: узагальнено автором за даними [13; 23; 27].

Міжрегіональне порівняння засвідчує, що Дніпропетровська область зберігає значний попит на працю: за кількістю вакансій вона поступається лише найбільшим економічним центрам і регіонам, які стали ключовими приймачами релокованого бізнесу та ВПО. Разом з тим рівень безробіття та навантаження на одну вакансію в області є вищими, ніж у м. Києві, Київській та Львівській областях. Це вказує на поєднання двох процесів: наявність економічного потенціалу і водночас більш складні умови адаптації регіонального ринку праці.

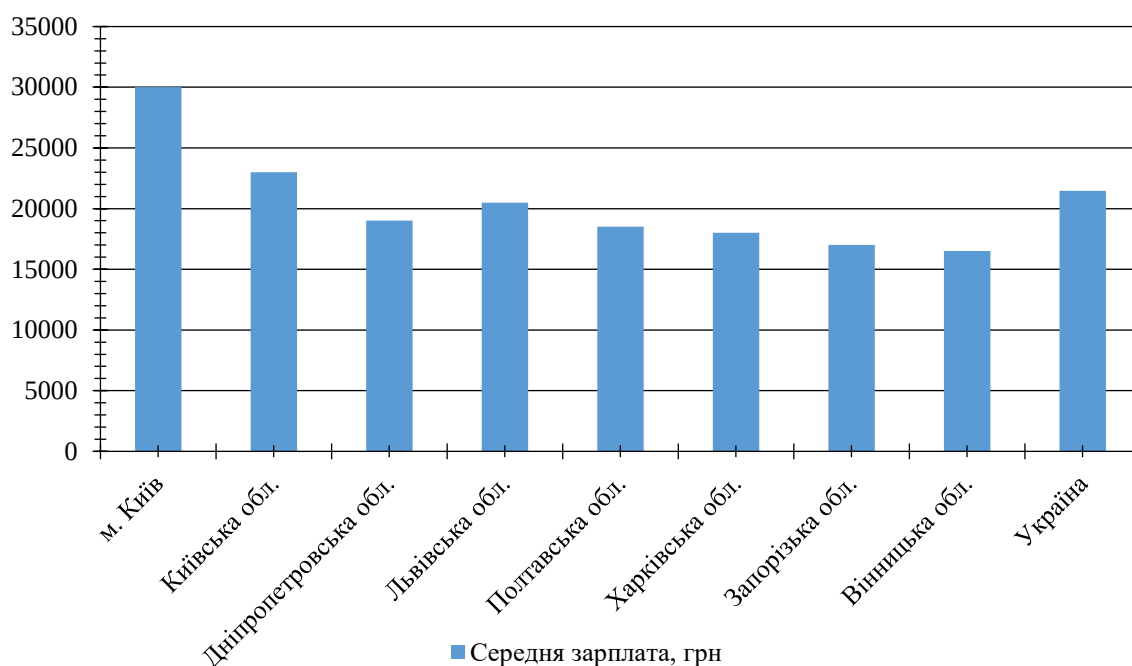


Рис. 2.4. Порівняння окремих регіонів України за середньою заробітною платою у 2024 р.*

*Джерело: побудовано автором за даними [18; 33] та розрахунками автора

За рівнем середньої заробітної плати Дніпропетровська область перебуває у середній групі порівнюваних регіонів. Її показник є нижчим за м. Київ, Київську та Львівську області, але близьким до Одеської, Харківської, Полтавської та Запорізької областей. Така позиція є типовою для промислового регіону, де значна частка зайнятості припадає на виробництво, транспорт, торгівлю та бюджетний сектор, а не лише на високодохідні послуги.

Таблиця 2.17

Орієнтовна структура вакансій за основними категоріями у Дніпропетровській області у 2015, 2021 та 2024 рр.*

Категорія вакансій	2015, %	2021, %	2024, %
Робітничі спеціальності та виробництво	31	29	34
Торгівля і сфера послуг	26	28	23
Охорона, безпека, військовий рекрутинг	3	4	11
Медицина та фармацевтика	8	9	9
Транспорт і логістика	12	13	12
ІТ та телекомунікації	5	7	6
Освіта, державний та бюджетний сектор	15	10	5

*Джерело: узагальнено автором за даними [23; 27].

Таблиця 2.18

Орієнтовна структура зайнятості за видами економічної діяльності у Дніпропетровській області*

Вид економічної діяльності	2015, % зайнятих	2021, % зайнятих	2024, % зайнятих
Промисловість	28	25	27
Торгівля, ремонт, послуги	21	23	21
Освіта, охорона здоров'я, державний сектор	18	18	19
Транспорт і логістика	8	8	8
Будівництво	5	6	7
ІТ, інформація та комунікації	3	5	6
Сільське господарство та інші види діяльності	17	15	12

*Джерело: узагальнено автором за даними [13; 19; 23].

Структурний аналіз показує, що у 2015 - 2021 рр. попит на працю формувався переважно промисловістю, торгівлею, транспортом і бюджетним сектором. У 2022 - 2024 рр. структура попиту змістилася у бік робітничих професій, оборонно-безпекових напрямів, логістики, медицини та технічних спеціальностей. Це підтверджує наявність не лише кількісного, а й якісного

дисбалансу: на ринку може бути достатньо шукачів роботи, але їхня кваліфікація не завжди відповідає потребам роботодавців.

Таблиця 2.19

Кореляційний аналіз показників ринку праці за 2015 - 2024 рр.*

Пара показників	Коефіцієнт кореляції r	Інтерпретація
Середня зарплата - вакансії	-0,6	помірний обернений зв'язок
Безробіття - вакансії	-0,9	сильний обернений зв'язок
Безробіття - навантаження на вакансію	0,9	сильний прямий зв'язок
Зарплата - зареєстровані безробітні	0,4	помірний зв'язок

*Джерело: розраховано автором за даними таблиць 2.9-2.10.

Кореляційні коефіцієнти не доводять причинно-наслідковий зв'язок, але кількісно описують напрям і силу взаємозв'язків. Найбільш показовими є сильний обернений зв'язок між безробіттям і вакансіями та сильний прямий зв'язок між безробіттям і навантаженням на одну вакансію. Це підтверджує, що зростання безробіття в області супроводжувалося зменшенням кількості доступних вакансій і посиленням конкуренції за робочі місця.

Висновки до розділу 2

У другому розділі здійснено комплексний аналіз передумов формування, динаміки, структури та дисбалансів ринку праці Дніпропетровської області. Визначено, що регіон має потужний промисловий, транспортно-логістичний, освітній і трудовресурсний потенціал, однак його ринок праці характеризується підвищеною чутливістю до воєнних, демографічних, міграційних і структурних шоків.

Доведено, що галузева спеціалізація області безпосередньо впливає на характер попиту на робочу силу. Промисловість, транспорт, логістика, торгівля, будівництво, медицина, освіта та сфера послуг формують потребу у робітничих, технічних, інженерних, сервісних і соціально значущих професіях. Водночас

саме у цих сегментах найчастіше проявляється дефіцит кваліфікованих кадрів і невідповідність професійної структури шукачів роботи потребам роботодавців.

Аналіз динаміки за 2015-2024 рр. засвідчив, що ринок праці області пройшов три основні етапи: відносно стабільний довоєнний період 2015-2021 рр., кризовий шок 2022 р. та адаптаційне відновлення 2023-2024 рр. У 2022 р. відбулося різке погіршення ключових показників: зменшення зайнятості, зростання безробіття, скорочення кількості вакансій і збільшення навантаження на одну вакансію. У 2023-2024 рр. спостерігалось поступове відновлення попиту на працю, однак повного повернення до довоєнної траєкторії не відбулося.

Порівняння з Україною та окремими регіонами показало, що Дніпропетровська область зберігає вагомe місце у національному економічному просторі, але її ринок праці залишається структурно напруженим. Номінальне зростання заробітної плати не завжди означає реальне підвищення добробуту працівників, оскільки значну роль відіграють інфляційний чинник, кадровий дефіцит і зміна структури зайнятості.

Виявлено основні дисбаланси регіонального ринку праці: кількісний, професійно-кваліфікаційний, територіальний, демографічний, інформаційний та інституційний. Найбільш важливим є структурний дисбаланс, оскільки навіть за наявності шукачів роботи роботодавці не завжди можуть закрити вакансії через невідповідність кваліфікацій, професійного досвіду, територіальної доступності робочих місць і зарплатних очікувань. Отримані результати стали підґрунтям для прогнозування і розроблення заходів збалансування ринку праці у третьому розділі.

РОЗДІЛ 3. ПРОГНОЗУВАННЯ ТА НАПЯМИ ЗБАЛАНСУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Прогнозування розвитку ринку праці та комплекс заходів щодо його збалансування

Прогнозування розвитку регіонального ринку праці Дніпропетровської області доцільно здійснювати з урахуванням того, що динамічний ряд 2015 - 2024 рр. є неоднорідним за своїм економічним змістом. У межах цього періоду поєднуються довоєнна фаза відносної стабілізації 2015 - 2021 рр., кризовий шок 2022 р. та адаптаційне відновлення 2023 - 2024 рр.

У зв'язку з цим доцільніше застосовувати сценарний підхід, який дозволяє не лише продовжити виявлені тенденції, а й врахувати ймовірні відмінності у темпах відновлення економічної активності, поверненні населення, інтеграції внутрішньо переміщених осіб, динаміці вакансій і результативності активної політики зайнятості. Прогноз має середньостроковий характер і охоплює 2025 - 2028 рр. Його мета полягає не в точному передбаченні майбутніх значень, а в окресленні можливих траєкторій розвитку регіонального ринку праці та визначенні напрямів управлінського впливу [13; 23; 24].

Для побудови прогнозу використано три сценарії: песимістичний, базовий та оптимістичний. Песимістичний сценарій передбачає збереження високої безпекової та міграційної невизначеності, повільне відновлення бізнес-активності та тривале існування кадрового дефіциту. Базовий сценарій виходить із поступової адаптації економіки регіону, помірного зростання кількості вакансій та часткового зниження рівня безробіття. Оптимістичний сценарій передбачає активніше відновлення підприємств, розширення програм професійного навчання, посилення співпраці служби зайнятості з роботодавцями та швидшу інтеграцію ВПО у регіональний ринок праці.

Таблиця 3.1

Вихідні припущення сценарного прогнозування ринку праці Дніпропетровської області*

Сценарій	Ключові припущення	Очікувана поведінка ринку праці	Управлінський акцент
Песимістичний	Повільне відновлення економіки, збереження міграційного відтоку, обмежена активність роботодавців	Високий рівень безробіття, повільне зростання вакансій, збереження кадрових дисбалансів	Підтримка вразливих груп, мінімізація соціальних ризиків
Базовий	Поступове відновлення підприємств, стабілізація попиту на працю, помірне повернення економічної активності	Плавне зниження безробіття, зростання кількості вакансій, зменшення навантаження на одну вакансію	Перекваліфікація, узгодження попиту роботодавців і пропозиції робочої сили
Оптимістичний	Активізація бізнесу, розвиток професійного навчання, ефективна інтеграція ВПО та ветеранів, цифровізація сервісів зайнятості	Прискорене зниження безробіття, зростання вакансій, послаблення структурної напруженості	Комплексна активна політика зайнятості та партнерство з роботодавцями

*Джерело: розроблено автором на основі результатів аналізу розділу 2 та [23; 24].

Першим блоком прогнозу є оцінка очікуваної динаміки середньомісячної заробітної плати та рівня безробіття. Ці показники відображають дві ключові сторони ринку праці: ціну робочої сили та ступінь використання трудового потенціалу. При цьому зростання заробітної плати не завжди означає покращення добробуту населення, оскільки в умовах інфляції та кадрового дефіциту воно може мати компенсаційний характер.

Таблиця 3.2

Сценарний прогноз заробітної плати та рівня безробіття у Дніпропетровській області на 2025 - 2028 рр.*

Рік	Зарплата песимістичний, грн	Зарплата базовий, грн	Зарплата оптимістичний, грн	Безробіття песимістичний, %	Безробіття базовий, %	Безробіття оптимістичний, %
2025	20 520	21 280	22 040	12,3	11,0	10,2
2026	22 162	23 834	25 566	12,0	10,3	9,3
2027	23 935	26 694	29 657	11,5	9,7	8,5
2028	25 849	29 897	34 402	11,0	9,2	7,8

*Джерело: розраховано автором методом сценарного прогнозування на основі динаміки 2015-2024 рр.

Другим блоком прогнозу є оцінка попиту на робочу силу, який відображається через кількість вакансій, чисельність зареєстрованих безробітних і навантаження на одну вакансію. Саме ці показники дозволяють оцінити, наскільки швидко ринок праці переходить від кризового стану до більш збалансованого функціонування.

Таблиця 3.3

Базовий прогноз попиту і пропозиції робочої сили у Дніпропетровській області
на 2025 - 2028 рр.*

Рік	Вакансії базовий сценарій, тис. од.	Зареєстровані безробітні базовий сценарій, тис. осіб	Навантаження на 1 вакансію базовий сценарій, осіб
2025	38,0	87,0	2,3
2026	43,5	79,0	1,8
2027	48,8	73,0	1,5
2028	54,0	68,0	1,3

*Джерело: розраховано автором на основі показників 2015-2024 рр. та сценарних припущень.

За базовим сценарієм середня заробітна плата в області може зрости з 21 280 грн у 2025 р. до 29 897 грн у 2028 р. Рівень безробіття поступово знизиться з 11,0% до 9,2%, а навантаження на одну вакансію - з 2,3 до 1,3 особи. Така траєкторія є реалістичною за умови поступового відновлення підприємницької активності, розширення професійного навчання, активізації роботодавців та ефективнішої інтеграції ВПО у регіональний ринок праці.

Разом з тим навіть базовий сценарій не означає автоматичного усунення дисбалансів. Ринок праці Дніпропетровської області зберігатиме структурну неоднорідність: дефіцит робітничих, технічних, медичних, логістичних та оборонно-безпекових професій може поєднуватися з наявністю безробітних, чия кваліфікація не повністю відповідає попиту роботодавців. Отже, прогнозні результати вказують на потребу не лише у загальному стимулюванні зайнятості, а й у цілеспрямованому узгодженні професійної структури пропозиції робочої сили з потребами регіональної економіки.

На основі виявлених у розділі 2 проблем доцільно сформуванати комплекс заходів, який поєднує економічні, освітні, інституційні та інформаційні інструменти. Його логіка полягає у тому, що кожний напрям реагує на окремий тип дисбалансу, але найбільший ефект може бути досягнутий лише за їх одночасного застосування.

Таблиця 3.4

Комплекс заходів щодо збалансування регіонального ринку праці*

Проблема	Напрямок заходів	Механізм реалізації	Очікуваний результат
Професійно-кваліфікаційна невідповідність між шукачами роботи та вакансіями	Професійне навчання і перекваліфікація	Короткострокові курси за дефіцитними професіями; ваучери; навчання за участю роботодавців	Підвищення відповідності робочої сили потребам підприємств
Зростання ролі ВПО, ветеранів і вразливих груп на ринку праці	Адресна інтеграція у зайнятість	Консультації, супровід працевлаштування, компенсаційні та грантові інструменти	Зниження соціальної напруги та розширення зайнятості
Кадровий дефіцит у промисловості, логістиці, медицині та технічних професіях	Партнерство з роботодавцями	Регулярне оновлення переліку дефіцитних професій; дуальна підготовка; стажування	Скорочення строку закриття вакансій
Територіальні відмінності між громадами	Локальні програми зайнятості	Профорієнтація, мобільні консультації, співпраця громад із центрами зайнятості	Вирівнювання доступу до працевлаштування
Недостатня оперативність інформації про попит на працю	Цифровий моніторинг вакансій і навичок	Узагальнення даних ДСЗ, роботодавців і рекрутингових платформ	Швидше реагування на зміни попиту

*Джерело: розроблено автором за результатами аналітичного дослідження та джерел [23; 24].

Отже, запропонований комплекс заходів спрямований не на ізольоване вирішення однієї проблеми, а на поступове зменшення кількісних, структурних, демографічних, територіальних та інституційних дисбалансів.

З практичної точки зору доцільно розглядати запропонований комплекс заходів як послідовний управлінський цикл: діагностика потреб роботодавців - формування переліку дефіцитних професій - добір цільових груп населення -

організація навчання або професійного супроводу - працевлаштування - моніторинг результативності.

Саме тому комплекс заходів, запропонований у роботі, не може обмежуватися одним інструментом. Для ринку праці, який одночасно має кількісні, структурні, територіальні та інституційні дисбаланси, більш доцільною є комбінація інструментів: професійна перепідготовка, профорієнтація, адресна підтримка вразливих груп, робота з роботодавцями, моніторинг вакансій, оновлення освітніх програм і координація дій на рівні громад.

Особливістю прогнозування ринку праці Дніпропетровської області є поєднання двох груп чинників. Перша група пов'язана із загальноекономічною динамікою: відновленням підприємницької активності, платоспроможного попиту, інвестиційної спроможності бізнесу та рівня оплати праці. Друга група має соціально-демографічний характер і включає міграційні процеси, інтеграцію ВПО, демографічне старіння, мобілізаційний вплив та зміну професійної структури пропозиції робочої сили.

3.2. Оцінювання економічних втрат від дисбалансів ринку праці та очікуваного ефекту від запропонованих заходів

Ефективність заходів щодо збалансування ринку праці доцільно оцінювати не лише через прямі витрати на реалізацію окремої програми, а й через масштаби втрат, які виникають у разі збереження дисбалансів. Такий підхід є більш обґрунтованим для регіонального ринку праці, оскільки його проблеми мають комплексний характер: одночасно існують безробіття, незаповнені вакансії, професійно-кваліфікаційна невідповідність, міграційні зміни та обмежена швидкість інституційного реагування.

У межах роботи застосовано прогнозно-оціночну модель. Основними показниками для оцінювання є потенційний нереалізований фонд оплати праці, умовні недоотримані податкові та соціальні надходження, кількість

незаповнених вакансій, чисельність зареєстрованих безробітних та навантаження на одну вакансію.

Таблиця 3.5

Методика оцінювання втрат від дисбалансів ринку праці*

Вид втрат / ефекту	Метод розрахунку	Економічний зміст
Втрати потенційного фонду оплати праці через незайнятість	Кількість зареєстрованих безробітних $\times$ середня зарплата $\times$ 12 місяців	Орієнтовний обсяг доходів населення, який не формується через незайнятість
Втрати від незаповнених вакансій	Кількість вакансій $\times$ середня зарплата $\times$ 12 місяців	Орієнтовний масштаб нереалізованого попиту на працю
Умовні недоотримані податкові та соціальні надходження	Потенційний фонд оплати праці $\times$ 45%	Орієнтовний обсяг ПДФО, військового збору та ЄСВ, який міг би формуватися за умови зайнятості
Соціальні втрати	Кількість безробітних, ВПО та інших груп, які потребують підтримки	Додаткове навантаження на інституції зайнятості та соціального захисту
Очікуваний ефект заходів	Різниця між інерційним та активним сценаріями	Потенційне скорочення втрат у разі реалізації комплексу заходів

*Джерело: розроблено автором. Розрахунки мають прогнозно-оціночний характер.

Для орієнтовної оцінки масштабу втрат використано показники 2024 р.: кількість зареєстрованих безробітних - 96,1 тис. осіб, кількість вакансій - 32,4 тис. од., середньомісячна заробітна плата – 19 000 грн. Завдання запропонованого методу полягає у визначенні економічної ваги проблеми та демонстрації того, що дисбаланси ринку праці мають вимірювані економічні наслідки.

Орієнтовна оцінка економічних втрат від дисбалансів ринку праці
Дніпропетровської області у 2024 р.*

Показник	Формула розрахунку	Результат
Потенційний фонд оплати праці, не реалізований через зареєстроване безробіття	$96,1 \text{ тис. осіб} \times 19\,000 \text{ грн} \times 12 \text{ міс.}$	21 910,8 млн грн
Потенційний фонд оплати праці, пов'язаний із незаповненими вакансіями	$32,4 \text{ тис. вакансій} \times 19\,000 \text{ грн} \times 12 \text{ міс.}$	7 387,2 млн грн
Загальний масштаб нереалізованого фонду оплати праці	$21\,910,8 + 7\,387,2$	29 298,0 млн грн
Умовні недоотримані податкові та соціальні надходження	$29\,298,0 \text{ млн грн} \times 45\%$	13 184,1 млн грн
Навантаження на одну вакансію у 2024 р.	$96,1 / 32,4$	3,0 особи

*Джерело: розраховано автором на основі даних розділу 2

Результати розрахунку свідчать, що навіть за обережного підходу дисбаланси ринку праці створюють значний нереалізований економічний потенціал. У 2024 р. орієнтовний масштаб нереалізованого фонду оплати праці, пов'язаний із зареєстрованим безробіттям та незаповненими вакансіями, становив понад 29 млрд грн. Це не є прямою втратою валового регіонального продукту, однак показує обсяг доходів і фіскальних надходжень, які могли б формуватися за умови більшої збалансованості попиту і пропозиції робочої сили.

Наступним кроком є визначення того, які саме елементи запропонованого комплексу заходів здатні скорочувати відповідні види втрат. Найбільш важливим є те, що заходи мають діяти взаємопов'язано: професійне навчання зменшує кваліфікаційну невідповідність, цифровий моніторинг підвищує оперативність рішень, робота з ВПО і ветеранами розширює залучення трудового потенціалу, а партнерство з роботодавцями знижує час закриття вакансій.

Таблиця 3.7

Вплив запропонованих заходів на скорочення втрат ринку праці*

Напрямок заходів	Який дисбаланс зменшує	Які втрати скорочує	Очікуваний прояв ефекту
Професійна перепідготовка шукачів роботи	Професійно-кваліфікаційний	Втрати від незайнятості та незаповнених вакансій	Зростання частки працевлаштованих після навчання
Інтеграція ВПО, ветеранів і вразливих груп	Демографічно-міграційний	Соціальні втрати та втрати потенційного фонду оплати праці	Розширення зайнятості серед груп, які потребують підтримки
Партнерство з роботодавцями	Інформаційний і структурний	Втрати від тривалого пошуку працівників	Скорочення строків закриття вакансій
Цифровий моніторинг вакансій і навичок	Інституційний	Втрати через повільне реагування системи зайнятості	Швидше оновлення переліку дефіцитних професій
Профорієнтація молоді та дорослого населення	Довгостроковий структурний	Втрати людського капіталу	Краще узгодження освітніх траєкторій з потребами ринку

*Джерело: розроблено автором.

Для узагальнення очікуваного ефекту доцільно порівняти два варіанти подальшого розвитку: інерційний та активний. Інерційний сценарій передбачає, що заходи реалізуються фрагментарно, без системної координації між службою зайнятості, роботодавцями, закладами освіти та громадами. Активний сценарій передбачає послідовне впровадження комплексу заходів, наведеного у таблиці 3.4, та щорічне коригування програм зайнятості відповідно до змін попиту на робочу силу.

Таблиця 3.8

Порівняння інерційного та активного сценаріїв розвитку ринку праці

Дніпропетровської області*

Показник	2024 р.	2028 р. інерційний сценарій	2028 р. активний сценарій	Очікуваний ефект активного сценарію
Рівень безробіття, %	11,8	10,5	8,7	-1,8 в.п. порівняно з інерційним сценарієм
Зареєстровані безробітні, тис. осіб	96,1	78,0	62,0	-16,0 тис. осіб
Вакансії, тис. од.	32,4	44,0	56,0	+12,0 тис. вакансій

Продовження табл. 3.8

Показник	2024 р.	2028 р. інерційний сценарій	2028 р. активний сценарій	Очікуваний ефект активного сценарію
Навантаження на 1 вакансію, осіб	3,0	1,8	1,1	-0,7 особи
Середня зарплата, грн	19 000	27 500	31 000	+3 500 грн

*Джерело: розраховано автором на основі сценарних припущень та прогнозних значень розділу 3.1.

Порівняння сценаріїв показує, що активна реалізація комплексу заходів може забезпечити помітно кращу траєкторію відновлення ринку праці. Найважливішим результатом є не лише зниження рівня безробіття, а й зменшення навантаження на одну вакансію, що свідчить про послаблення напруженості між попитом і пропозицією робочої сили. Крім того, активний сценарій передбачає вищу кількість вакансій, що відображає зростання активності роботодавців та посилення інституційної взаємодії.

Орієнтовний економічний ефект від активного сценарію можна визначити через скорочення чисельності зареєстрованих безробітних порівняно з інерційним сценарієм. Якщо різниця становить 16,0 тис. осіб, а середня заробітна плата за активним сценарієм у 2028 р. - 31 000 грн, то потенційний додатковий річний фонд оплати праці становитиме 5 952,0 млн грн. З урахуванням умовного податково-соціального коефіцієнта на рівні 45%, що враховує податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок та підвищену ставку військового збору, орієнтовний обсяг додаткових податкових і соціальних надходжень може становити близько 2 678,4 млн грн.

Таблиця 3.9

Оцінка очікуваного економічного ефекту активного сценарію*

Показник очікуваного ефекту	Формула	Результат
Додатково зайняті особи за активним сценарієм	78,0 - 62,0	16,0 тис. осіб
Додатковий річний фонд оплати праці	16,0 тис. осіб × 31 000 грн × 12 міс.	5952,0 млн грн
Орієнтовні податкові та соціальні надходження	5 952,0 млн грн × 45%	2 678,4 млн грн

Продовження табл. 3.9

Показник очікуваного ефекту	Формула	Результат
Зниження навантаження на вакансію	1,8 - 1,1	0,7 особи
Приріст кількості вакансій за активним сценарієм	56,0 - 44,0	12,0 тис. од.

*Джерело: розраховано автором

Таким чином, економічний ефект запропонованих заходів проявляється у формуванні додаткового фонду оплати праці, потенційному збільшенні податкових і соціальних надходжень, зменшенні кількості зареєстрованих безробітних та послабленні напруженості ринку праці. Водночас не менш важливим є соціальний ефект: інтеграція ВПО, ветеранів і молоді, зменшення ризику тривалого безробіття, підвищення адаптивності працівників до структурних змін у регіональній економіці.

Таблиця 3.10

Узагальнення очікуваного ефекту від реалізації комплексу заходів*

Вид ефекту	Прояв у регіональному ринку праці
Економічний	Зростання зайнятості, фонду оплати праці та активності роботодавців
Бюджетний	Збільшення потенційних податкових і соціальних надходжень
Соціальний	Зниження безробіття, інтеграція ВПО, ветеранів і вразливих груп населення
Інституційний	Покращення взаємодії служби зайнятості, роботодавців, закладів освіти та громад
Освітній	Краще узгодження професійної підготовки з дефіцитними професіями
Територіальний	Зменшення дисбалансів між великими містами та громадами області

*Джерело: узагальнено автором.

Важливо підкреслити, що наведені розрахунки демонструють орієнтовний масштаб економічних втрат від дисбалансів ринку праці та потенціал їх скорочення за умови активної регіональної політики зайнятості. Остаточні параметри заходів мають уточнюватися залежно від фактичної кількості учасників програм, вартості навчання, структури вакансій, міграційної ситуації, безпекових умов та реальних потреб роботодавців.

Отже, запропонований комплекс заходів є економічно й соціально доцільним, оскільки він спрямований не лише на зниження рівня безробіття, а й на зменшення втрат від незбалансованості регіонального ринку праці. Його

реалізація може забезпечити перехід від інерційного відновлення до активнішої моделі розвитку, у межах якої попит роботодавців і пропозиція робочої сили узгоджуються швидше, а трудовий потенціал області використовується ефективніше.

Для поглиблення оцінювання ефекту від запропонованих заходів доцільно деталізувати, які групи населення та які сегменти ринку праці мають бути першочерговими об'єктами регіональної політики зайнятості. Така деталізація потрібна для того, щоб заходи не мали декларативного характеру, а були пов'язані з конкретними проблемами, виявленими у другому розділі роботи.

Найбільш вразливими з погляду інтеграції у зайнятість є не лише зареєстровані безробітні, а й внутрішньо переміщені особи, молодь без достатнього практичного досвіду, особи передпенсійного віку, ветерани та працівники, професії яких втратили попит через структурні зміни в економіці. Водночас найбільш чутливими до кадрового дефіциту залишаються промисловість, транспорт і логістика, медицина, соціальні послуги, будівництво та окремі технічні напрями.

Таблиця 3.11

Цільові групи реалізації заходів збалансування ринку праці*

Цільова група	Ключова проблема	Доцільний інструмент	Очікуваний результат
Зареєстровані безробітні	обмежена відповідність кваліфікацій актуальним вакансіям	професійне навчання, консультації, супровід працевлаштування	скорочення періоду безробіття
Внутрішньо переміщені особи	адаптація до нового місця проживання та іншої структури вакансій	профорієнтація, підтвердження навичок, ваучери на навчання	інтеграція у місцевий ринок праці
Молодь	нестача практичного досвіду і професійної орієнтації	стажування, дуальна освіта, короткі курси	підвищення стартової зайнятості
Ветерани	потреба у професійній адаптації та зміні трудової траєкторії	індивідуальний супровід, навчання, підтримка самозайнятості	розширення можливостей реінтеграції
Працівники старшого віку	ризик витіснення з ринку праці через цифрові та технологічні зміни	оновлення цифрових і професійних навичок	підтримання економічної активності
Роботодавці дефіцитних галузей	тривале закриття вакансій	партнерство із службою зайнятості та закладами освіти	швидше укомплектування кадрами

*Джерело: розроблено автором за результатами аналізу розділу 2 та джерел [23; 24].

Наведена деталізація показує, що ефективність заходів залежить не лише від кількості залучених осіб, а й від точності їх спрямування. Якщо однакові інструменти застосовуються до різних груп без урахування їх потреб, очікуваний ефект знижується. Тому в межах активного сценарію пріоритет має надаватися адресності заходів та їх прив'язці до конкретних вакансій і професійних груп.

Окремої уваги потребує механізм реалізації запропонованого комплексу заходів у часі. Для регіонального ринку праці важливо не лише визначити перелік інструментів, а й розподілити їх за етапами, оскільки частина заходів дає короткостроковий ефект, тоді як інші формують довгострокову основу для зменшення дисбалансів.

Короткострокові заходи мають бути спрямовані на оперативне зниження напруженості ринку праці: оновлення баз вакансій, інформування шукачів, активну роботу з роботодавцями та підтримку ВПО. Середньострокові заходи повинні забезпечити професійну перепідготовку та адаптацію освітньої пропозиції. Довгострокові заходи мають формувати більш стійку модель взаємодії між бізнесом, закладами освіти, громадами та службою зайнятості.

Таблиця 3.12

Етапи реалізації комплексу заходів у 2025-2028 рр.*

Етап	Період	Основний зміст робіт	Очікуваний результат
Підготовчий	2025 р.	оновлення переліку дефіцитних професій, формування партнерств із роботодавцями, визначення цільових груп	створення організаційної бази заходів
Запуск заходів	2025-2026 рр.	профорієнтація, короткі курси, консультаційний супровід ВПО, узгодження вакансій з навчальними програмами	перші результати у працевлаштуванні
Масштабування	2026-2027 рр.	розширення участі громад, збільшення кількості роботодавців, поглиблення цифрового моніторингу	покращення відповідності попиту і пропозиції
Закріплення результатів	2027-2028 рр.	перегляд ефективності інструментів, коригування програм навчання, оцінка впливу на дисбаланси	зниження напруженості ринку праці
Інституціоналізація	після 2028 р.	перехід від проектного до постійного моніторингу ринку праці	стійкий механізм управління зайнятістю

*Джерело: розроблено автором.

Поетапність реалізації дозволяє уникнути формального підходу, за якого заходи декларуються одночасно, але не мають чіткої послідовності. Найбільш результативною є така модель, у якій спочатку уточнюються потреби роботодавців і цільових груп, потім запускаються інструменти адаптації, а після цього проводиться оцінювання їх фактичного впливу на показники безробіття, вакансій та навантаження на одну вакансію.

Для того щоб оцінювання ефективності було не разовим, а системним, необхідно визначити набір показників моніторингу. Вони мають охоплювати не лише кількісні результати, наприклад кількість працевлаштованих осіб, але й якісні зміни: скорочення часу пошуку роботи, зменшення структурної невідповідності та підвищення відповідності освітніх програм потребам роботодавців.

Система моніторингу має бути побудована таким чином, щоб поєднувати адміністративні дані служби зайнятості, інформацію роботодавців, відкриті дані рекрутингових платформ та результати опитувань цільових груп. Саме поєднання кількісної і якісної інформації дозволяє своєчасно коригувати заходи.

Таблиця 3.13

Показники моніторингу реалізації запропонованого комплексу заходів*

Блок моніторингу	Показник	Періодичність оцінювання	Управлінське значення
Попит на працю	кількість актуальних вакансій за професійними групами	щомісячно / щоквартально	визначення дефіцитних професій
Пропозиція праці	кількість зареєстрованих безробітних та шукачів роботи	щомісячно	оцінка масштабу незайнятості
Напруженість	навантаження на одну вакансію	щоквартально	визначення співвідношення попиту і пропозиції
Професійне навчання	частка осіб, які завершили навчання і працевлаштувалися	щопівроку	оцінка результативності навчання
Робота з ВПО	кількість ВПО, залучених до зайнятості або навчання	щоквартально	оцінка інтеграції переміщеного населення

Продовження табл. 3.13

Блок моніторингу	Показник	Періодичність оцінювання	Управлінське значення
Роботодавці	кількість партнерських вакансій і підприємств-учасників	щоквартально	оцінка залучення бізнесу
Якісна відповідність	частка вакансій, що закриваються після адресного добору	щопівроку	оцінка зменшення структурного дисбалансу

*Джерело: розроблено автором за даними [23; 24; 26].

Запропонована система показників дає змогу перейти від загальної оцінки ринку праці до управління конкретними дисбалансами. Наприклад, якщо кількість вакансій зростає, але навантаження на одну вакансію не зменшується, це може свідчити про збереження структурної невідповідності. Якщо ж після навчання не підвищується частка працевлаштованих, необхідно переглянути зміст освітніх програм або механізм добору учасників.

Щоб комплекс заходів мав прикладний характер, доцільно оцінити їх пріоритетність. Не всі інструменти мають однакову вартість, швидкість впливу та складність реалізації. Для регіонального ринку праці важливо насамперед підтримувати ті напрями, які можуть швидко знизити напруженість, але одночасно створюють основу для довгострокового підвищення якості трудового потенціалу.

Пріоритетність заходів можна визначати за трьома критеріями: очікуваний вплив на дисбаланси, складність реалізації та горизонт отримання результату. Такий підхід не замінює детальний фінансовий кошторис, але дозволяє обґрунтувати послідовність управлінських дій.

Таблиця 3.14

Матриця пріоритетності заходів збалансування ринку праці*

Захід	Очікуваний вплив	Складність реалізації	Пріоритет
Оновлення переліку дефіцитних професій	високий	низька	першочерговий
Професійна перепідготовка під конкретні вакансії	високий	середня	першочерговий
Підтримка працевлаштування ВПО	високий	середня	першочерговий

Продовження табл. 3.14

Захід	Очікуваний вплив	Складність реалізації	Пріоритет
Партнерство з роботодавцями та закладами освіти	високий	середня	першочерговий
Цифровий моніторинг вакансій і навичок	середній / високий	середня	важливий
Профорієнтація молоді	середній	низька	важливий довгостроковий
Розвиток дуальної освіти	високий довгостроковий	висока	стратегічний
Підтримка самозайнятості та мікропідприємництва	середній	середня	додатковий

*Джерело: розроблено автором.

Матриця показує, що першочерговими мають бути інструменти, які безпосередньо скорочують розрив між вакансіями та кваліфікацією шукачів роботи. Натомість заходи, пов'язані з розвитком дуальної освіти або зміною професійних орієнтацій молоді, мають переважно стратегічний характер і дають ефект у довшій перспективі.

У розрахунках економічного ефекту важливо враховувати не лише оптимістичну траєкторію, а й ризики реалізації. Регіональний ринок праці в умовах воєнного стану залишається залежним від безпекових, міграційних, інфраструктурних та фінансових чинників. Тому навіть за наявності обґрунтованого комплексу заходів фактичні результати можуть відрізнятися від прогнозних.

Ризики доцільно поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх належать безпекові загрози, міграційні коливання, загальноекономічна нестабільність. До внутрішніх - недостатня координація між інституціями, слабка мотивація роботодавців до участі, обмежене фінансування або низька інформованість цільових груп.

Таблиця 3.15

Ризики реалізації комплексу заходів та шляхи їх мінімізації*

Група ризиків	Прояв ризику	Можливий вплив	Шлях мінімізації
Безпекові	загострення воєнних ризиків у регіоні	міграційний відтік, скорочення вакансій	гнучке коригування програм, дистанційні формати навчання
Економічні	повільне відновлення бізнес-активності	обмежений попит на робочу силу	підтримка роботодавців і пріоритет дефіцитних секторів
Фінансові	нестача ресурсів для реалізації заходів	звуження охоплення цільових груп	поетапне впровадження, залучення грантів і партнерських ресурсів
Інституційні	слабка координація між службою зайнятості, громадами та освітою	дублювання заходів або низька результативність	єдиний план моніторингу та регулярний обмін даними
Соціальні	низька мотивація окремих груп до навчання	низьке охоплення програмами	індивідуальні консультації та інформаційні кампанії
Професійні	невідповідність змісту навчання реальним вакансіям	низька частка працевлаштованих після навчання	участь роботодавців у формуванні програм
Інформаційні	застарілі або неповні дані про вакансії	помилки у визначенні пріоритетів	регулярне оновлення даних та цифровий моніторинг

*Джерело: розроблено автором.

Урахування ризиків не знижує доцільності запропонованих заходів, а навпаки робить оцінювання більш реалістичним. Найважливішою умовою результативності є не одноразове впровадження заходів, а їх постійне коригування відповідно до зміни ситуації на ринку праці.

Окрім загальної оцінки економічних втрат, доцільно показати, через які саме канали може проявлятися очікуваний ефект активного сценарію. У попередніх розрахунках основний акцент зроблено на додатковому фонді оплати праці та потенційних податково-соціальних надходженнях. Однак для регіонального ринку праці важливими є також скорочення тривалості пошуку роботи, прискорення закриття вакансій і підвищення відповідності професійної підготовки потребам бізнесу.

Ефект від заходів не обмежується прямою зайнятістю. Якщо роботодавець швидше закриває вакансію, він зменшує втрати від недоукомплектованості персоналу; якщо безробітний швидше знаходить роботу, скорочується період нереалізованого трудового потенціалу; якщо освітня програма краще відповідає попиту, зменшується ймовірність повторного безробіття.

Таблиця 3.16

Канали формування очікуваного ефекту активного сценарію*

Канал ефекту	Механізм впливу	Показник оцінювання	Очікувана зміна
Зайнятість	залучення частини безробітних до роботи	кількість зареєстрованих безробітних	зменшення
Попит на працю	активізація співпраці з роботодавцями	кількість актуальних вакансій	зростання
Напруженість ринку	одночасне збільшення вакансій і зменшення безробіття	навантаження на 1 вакансію	зниження
Доходи населення	зростання зайнятості і фонду оплати праці	сукупний фонд оплати праці	зростання
Бюджетний ефект	розширення бази оподаткування праці	податково-соціальні надходження	зростання
Освітня відповідність	оновлення програм під дефіцитні професії	частка працевлаштованих після навчання	зростання
Соціальна стабільність	інтеграція ВПО, ветеранів і вразливих груп	частка осіб, залучених до зайнятості	зростання

*Джерело: узагальнено автором.

Таким чином, активний сценарій має мультиплікативний характер: первинний ефект у вигляді працевлаштування частини населення доповнюється вторинними ефектами - зростанням доходів, поліпшенням податкової бази, зменшенням соціальної напруги та прискоренням адаптації підприємств до кадрових змін.

Для деталізації необхідно зазначити, що економічний ефект відображає, які саме елементи впливають на підсумковий результат і чому запропоновані заходи не можна оцінювати лише через прямі бюджетні витрати. Навіть помірне скорочення кількості безробітних або прискорення закриття вакансій може мати відчутний вплив на регіональний фонд оплати праці.

Деталізація дозволяє пояснити, чому результати активного сценарію є умовними. Вони залежать від кількості учасників заходів, частки успішного працевлаштування, середньої заробітної плати, стабільності роботи після працевлаштування та здатності роботодавців утримувати персонал.

Таблиця 3.17

Деталізація очікуваного економічного ефекту заходів*

Елемент розрахунку	Зміст показника	Вплив на результат
Кількість осіб, залучених до зайнятості	частина безробітних, ВПО та шукачів роботи, які отримують роботу	визначає масштаб додаткового фонду оплати праці
Середня заробітна плата	очікуваний середній дохід працевлаштованих осіб	впливає на обсяг доходів населення та податкову базу
Тривалість зайнятості	кількість місяців, протягом яких особа залишається працевлаштованою	визначає сталість економічного ефекту
Податково-соціальний коефіцієнт	умовна частка податків і внесків із фонду оплати праці	дає змогу оцінити бюджетний ефект
Частка успішного працевлаштування після навчання	відношення працевлаштованих до тих, хто пройшов підготовку	показує якість професійного навчання
Скорочення незаповнених вакансій	частина вакансій, які закриваються завдяки добору і навчанню	зменшує втрати роботодавців від кадрового дефіциту
Зменшення повторного безробіття	зниження ризику повернення осіб до статусу безробітних	підвищує довгострокову результативність заходів

*Джерело: розроблено автором.

З наведеного випливає, що ключовим завданням регіональної політики має бути не лише разове працевлаштування, а й забезпечення стійкості зайнятості. Саме тому у комплексі заходів важливе місце посідають супровід після працевлаштування, взаємодія з роботодавцями та постійне оновлення інформації про професійні потреби.

Окремим компонентом активного сценарію є територіальний вимір. Дніпропетровська область характеризується нерівномірною концентрацією робочих місць: більша частина вакансій зосереджується у великих містах і промислових центрах, тоді як частина громад має обмежений доступ до різноманітних можливостей зайнятості. Тому заходи мають враховувати не лише професійну, а й просторову доступність роботи.

Територіальний аспект особливо важливий для ВПО, молоді та осіб, які мають обмежену мобільність. Якщо вакансії формально існують, але розміщені далеко від місця проживання або не супроводжуються доступом до транспорту, житла чи соціальної інфраструктури, фактична можливість працевлаштування знижується.

Таблиця 3.18

Територіальний вимір реалізації заходів збалансування ринку праці*

Проблема	Прояв у регіоні	Інструмент реагування	Очікуваний результат
Концентрація вакансій у великих містах	перевага Дніпра, Кривого Рогу та інших промислових центрів	локальні ярмарки вакансій, мобільні консультації	розширення доступу до інформації про роботу
Обмеженість вакансій у малих громадах	вужча професійна структура попиту	підтримка самозайнятості та мікробізнесу	створення альтернативних джерел доходу
Транспортна доступність	складність щоденного доїзду до місця роботи	координація з громадами та роботодавцями	підвищення фактичної доступності вакансій
Нерівномірна освітня інфраструктура	обмежений доступ до навчання у частині громад	дистанційні курси, змішані формати навчання	розширення охоплення професійною підготовкою
Розміщення ВПО	нерівномірний розподіл переміщених осіб між громадами	локальна профорієнтація і супровід	краща інтеграція ВПО у зайнятість
Дефіцит кадрів у соціальних послугах	потреба в медичних, освітніх і соціальних працівниках у громадах	цільове навчання та мотиваційні інструменти	підсилення кадрової спроможності громад

*Джерело: розроблено автором.

Урахування територіального виміру дозволяє зробити запропонований комплекс заходів більш реалістичним. Для промислових центрів пріоритетом є закриття технічних і робітничих вакансій, тоді як для малих громад більш важливими можуть бути самозайнятість, дистанційна робота, локальні послуги та професійна мобільність населення.

Не менш важливим є освітньо-кваліфікаційний вимір. У другому розділі встановлено, що одним із ключових дисбалансів є невідповідність між

професійною структурою шукачів роботи та потребами роботодавців. Тому заходи збалансування мають бути пов'язані не лише з працевлаштуванням, а й з оновленням системи підготовки кадрів.

Освітня складова має бути зорієнтована на короткі, практичні та гнучкі програми. Їх перевага полягає у можливості швидко реагувати на зміни попиту, особливо в умовах, коли довгі освітні цикли не завжди відповідають темпам трансформації ринку праці.

Таблиця 3.19

Освітньо-кваліфікаційні інструменти зменшення структурного дисбалансу*

Інструмент	Зміст	Цільова група	Очікуваний ефект
Короткострокові курси	підготовка за професіями, що мають швидкий попит	безробітні, ВПО, працівники зі зміненою траєкторією	швидше працевлаштування
Ваучери на навчання	часткове або повне фінансування здобуття нових навичок	доросле населення, окремі категорії шукачів	підвищення професійної мобільності
Дуальна освіта	поєднання навчання з практикою у роботодавця	молодь, студенти, учні профосвіти	скорочення розриву між освітою і роботою
Професійна сертифікація	підтвердження вже наявних навичок	ВПО, працівники з неформальним досвідом	швидше входження у зайнятість
Цифрові навички	навчання базовим і професійним цифровим компетентностям	особи старшого віку, шукачі роботи	підвищення конкурентоспроможності
Профорієнтація	інформування про перспективні професії	молодь, безробітні, ВПО	зниження ризику помилкового вибору професії

*Джерело: розроблено автором на основі джерел [23; 24].

Освітньо-кваліфікаційні інструменти створюють місток між поточними дисбалансами та довгостроковим розвитком трудового потенціалу. Їх ефективність буде найвищою за умови, що зміст навчання формується не лише освітніми установами, а й за участю роботодавців, які безпосередньо визначають вимоги до навичок і компетентностей.

Узагальнюючи прогнозно-оціночну модель, доцільно виділити логічний зв'язок між виявленими проблемами, запропонованими заходами та очікуваними результатами.

Найбільш переконливим є підхід, за якого кожна проблема ринку праці має відповідний інструмент реагування і вимірюваний результат. Це дозволяє оцінювати не лише загальне покращення ситуації, а й внесок кожного напряму у зменшення конкретного типу дисбалансу.

Таблиця 3.20

Логічна модель зв'язку проблем, заходів і результатів*

Проблема	Запропонований захід	Показник результату	Очікуваний ефект
Високе навантаження на вакансії	активізація роботи з роботодавцями та шукачами	навантаження на 1 вакансію	зниження напруженості
Кваліфікаційна невідповідність	навчання під дефіцитні професії	частка працевлаштованих після навчання	покращення відповідності попиту і пропозиції
Міграційні зміни та ВПО	адаптаційний супровід і профорієнтація	кількість ВПО у зайнятості	інтеграція у регіональний ринок праці
Територіальна нерівномірність	локальні програми зайнятості у громадах	частка вакансій і заходів поза великими містами	розширення доступу до роботи
Інформаційний розрив	цифровий моніторинг вакансій і навичок	частота оновлення даних	швидше управлінське реагування
Слабка взаємодія освіти і бізнесу	партнерські програми навчання	кількість програм за участю роботодавців	оновлення кадрової підготовки
Ризик повторного безробіття	супровід після працевлаштування	частка осіб, що зберегли зайнятість	стійкіший ефект заходів

*Джерело: розроблено автором.

Отже, результативність комплексу заходів має оцінюватися не за кількістю проведених заходів, а за зміною ключових параметрів ринку праці: безробіття, вакансій, навантаження на одну вакансію, частки працевлаштованих після навчання, участі роботодавців і територіального охоплення.

Завершальним елементом оцінювання є визначення умов, за яких активний сценарій може бути реалізований. Навіть за наявності обґрунтованих заходів позитивний ефект не виникає автоматично. Він потребує належної

організаційної координації, регулярного моніторингу, фінансової підтримки та готовності учасників ринку праці до взаємодії.

До таких умов належать: стабільне оновлення інформації про вакансії, залучення роботодавців до формування навчальних програм, пріоритетне охоплення вразливих груп, розвиток партнерства між громадами та службою зайнятості, а також використання результатів моніторингу для коригування заходів.

Таблиця 3.21

Умови досягнення очікуваного ефекту активного сценарію*

Умова	Зміст	Чому це важливо
Регулярне оновлення даних	систематичний збір інформації про вакансії, безробітних і потреби роботодавців	забезпечує актуальність управлінських рішень
Адресність заходів	добір інструментів відповідно до потреб конкретних груп	підвищує ймовірність працевлаштування
Участь роботодавців	залучення бізнесу до навчання, стажування та добору кадрів	зменшує кваліфікаційну невідповідність
Гнучкість освітніх програм	короткі курси, модульне навчання, дистанційні формати	дозволяє швидко реагувати на зміну попиту
Територіальна координація	урахування потреб громад і локальної доступності роботи	зменшує просторові дисбаланси
Оцінювання результатів	порівняння планових і фактичних показників	дає змогу коригувати заходи
Стійкість фінансування	поєднання державних, місцевих, грантових і партнерських ресурсів	забезпечує безперервність реалізації

*Джерело: узагальнено автором.

Таким чином, активний сценарій слід розглядати не як автоматичний прогноз, а як керований варіант розвитку. Він може бути досягнутий лише за умови, що запропоновані заходи будуть реалізовані системно, із постійним моніторингом результатів і коригуванням відповідно до фактичного стану ринку праці.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі здійснено сценарне прогнозування розвитку ринку праці Дніпропетровської області на 2025-2028 рр. Обґрунтовано, що через неоднорідність динаміки 2015-2024 рр. і наявність воєнного шоку використання

лише механічної екстраполяції є недостатнім, тому доцільним є застосування сценарного підходу. У роботі розглянуто базовий, оптимістичний і песимістичний сценарії, які відрізняються припущеннями щодо безпекової ситуації, активності роботодавців, демографічної динаміки, повернення населення, обсягів вакансій і швидкості інституційного реагування.

За результатами прогнозування встановлено, що навіть у базовому сценарії можливе поступове відновлення ринку праці: зростання кількості вакансій, зниження рівня безробіття, зменшення навантаження на одну вакансію та подальше зростання середньої заробітної плати. Водночас без активної політики зайнятості структурні дисбаланси можуть зберігатися, оскільки природне відновлення не гарантує відповідності між професійною структурою робочої сили та потребами роботодавців.

Запропоновано комплекс заходів щодо збалансування регіонального ринку праці, який охоплює професійну перепідготовку та короткострокове навчання, інтеграцію внутрішньо переміщених осіб і ветеранів, розвиток співпраці служби зайнятості з роботодавцями, удосконалення профорієнтації молоді, цифровий моніторинг вакансій і навичок, посилення ролі територіальних громад та координацію освітніх програм із потребами пріоритетних галузей.

У підрозділі 3.2 переосмислено підхід до оцінювання ефективності: замість аналізу однієї умовної програми здійснено оцінку економічних втрат від дисбалансів ринку праці та очікуваного ефекту від реалізації комплексу заходів. Показано, що дисбаланси спричиняють втрати потенційного фонду оплати праці, недоотримані бюджетні та соціальні надходження, збільшення соціального навантаження і зниження ефективності використання трудового потенціалу.

Узагальнено, що активний сценарій розвитку ринку праці є керованим варіантом, який може бути досягнутий лише за умови системної реалізації заходів, постійного моніторингу показників, залучення роботодавців, освітніх закладів, служби зайнятості, територіальних громад і органів влади. Практичне значення запропонованого підходу полягає у поєднанні прогнозування, оцінювання втрат, сценарного порівняння та системи управлінських індикаторів.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі бакалавра узагальнено теоретико-методичні засади аналізу та прогнозування ринку праці, проведено комплексне дослідження регіонального ринку праці Дніпропетровської області та розроблено практичні рекомендації щодо його збалансування в умовах трансформаційної економіки та воєнних викликів.

1. У результаті теоретичного аналізу встановлено, що ринок праці є складною соціально-економічною системою, яка формується під впливом взаємодії попиту на робочу силу, її пропозиції, ціни праці, інституційної інфраструктури, демографічних і соціально-економічних чинників. Його функціонування не може бути пояснене лише механізмом саморегулювання, оскільки сучасні ринки праці перебувають під впливом структурних, технологічних, міграційних та інституційних змін.

2. Систематизовано методичний інструментарій дослідження ринку праці. Обґрунтовано доцільність використання статистичного, порівняльного, графічного, балансового, індексного, кореляційного, сценарного та розрахунково-аналітичного методів. Визначено, що для аналізу регіонального ринку праці в умовах воєнного стану важливим є поєднання кількісних даних з аналітичними оцінками, оскільки частина офіційної статистики за 2022 - 2024 рр. має обмежений або оціночний характер.

3. Досліджено передумови формування ринку праці Дніпропетровської області. Встановлено, що його розвиток визначається промисловою спеціалізацією регіону, високою урбанізацією, транспортно-логістичним значенням області, демографічними змінами, прийомом внутрішньо переміщених осіб, кадровим дефіцитом і потребою в адаптації освітньо-кваліфікаційної структури робочої сили до вимог роботодавців.

4. Аналіз динаміки ринку праці за 2015 - 2024 рр. показав, що Дніпропетровська область пройшла три етапи розвитку: відносно стабільний довоєнний період, кризовий шок 2022 р. та адаптаційне відновлення 2023 - 2024

рр. У 2022 р. відбулося суттєве зниження активності роботодавців, зростання безробіття та різке збільшення навантаження на одну вакансію. У 2023 - 2024 рр. спостерігалось часткове відновлення, однак ринок праці залишився структурно напруженим.

5. Порівняння з Україною та окремими регіонами засвідчило, що Дніпропетровська область зберігає значний трудовий та економічний потенціал, але є більш чутливою до воєнних, міграційних і промислових шоків. Виявлено, що номінальне зростання заробітної плати супроводжується інфляційними ризиками та не усуває проблеми дефіциту кадрів у технічних, робітничих, логістичних, медичних і соціально значущих професіях.

6. Виявлено основні дисбаланси регіонального ринку праці: кількісний, професійно-кваліфікаційний, територіальний, демографічний, інформаційний та інституційний. Найбільш суттєвим є професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який проявляється у невідповідності між наявною робочою силою та структурою попиту роботодавців. Це зумовлює одночасне існування безробіття та незаповнених вакансій.

7. Побудовано сценарний прогноз розвитку ринку праці Дніпропетровської області на 2025 - 2028 рр. Визначено, що базовий сценарій передбачає поступове відновлення основних показників, оптимістичний - активніше зростання вакансій і зниження напруженості ринку праці, песимістичний - збереження високих ризиків безробіття, кадрового дефіциту та повільної адаптації. Обґрунтовано, що найкращі результати можливі лише за умови реалізації активної регіональної політики зайнятості.

8. Розроблено комплекс заходів щодо збалансування регіонального ринку праці, який включає професійну перепідготовку та короткострокове навчання, підтримку працевлаштування ВПО і ветеранів, розширення співпраці роботодавців зі службою зайнятості та закладами освіти, цифровий моніторинг вакансій і навичок, профорієнтацію молоді, розвиток локальних програм зайнятості у громадах та посилення інституційної координації.

9. Проведено оцінювання економічних втрат від дисбалансів ринку праці та очікуваного ефекту від реалізації запропонованих заходів. Доведено, що збереження дисбалансів призводить до втрат потенційного фонду оплати праці, недоотриманих бюджетних і соціальних надходжень, підвищення соціального навантаження та неефективного використання трудового потенціалу. Реалізація комплексу заходів дозволяє скоротити ці втрати, підвищити рівень зайнятості та зменшити навантаження на одну вакансію.

10. Практичне значення роботи полягає в тому, що запропоновані рекомендації можуть бути використані органами регіонального управління, службою зайнятості, територіальними громадами, роботодавцями та закладами освіти при формуванні програм зайнятості, професійного навчання, інтеграції внутрішньо переміщених осіб, розвитку людського капіталу та підвищення адаптивності регіонального ринку праці.

Отже, досягнення збалансованості ринку праці Дніпропетровської області потребує не одного ізольованого заходу, а системного поєднання статистичного моніторингу, прогнозування, професійного навчання, підтримки роботодавців, соціальної інтеграції вразливих груп і територіально орієнтованої політики зайнятості. Саме такий підхід здатний забезпечити поступове зниження дисбалансів і підвищення стійкості регіонального ринку праці в умовах сучасних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лібанова Е. М. Ринок праці : підручник / за ред. Е. М. Лібанової. — Київ : Центр учбової літератури, 2020. — 367 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. — 5-те вид., оновл. — Київ : Знання, 2015. — 390 с.
3. Долішній М. І. Регіональна економіка : підручник. — Київ : Знання, 2011. — 548 с.
4. Mankiw N. G. Principles of Economics. — 9th ed. — Boston : Cengage Learning, 2021. — 848 p.
5. Васильчак С. В., Пушак Я. Я., Цюпко І. В., Жабинець О. Й. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів : ТзОВ «Ліга-Прес», 2013. 376 с.
6. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві // Науковий вісник НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_12/152_Was.pdf (дата звернення: 28.05.2026).
7. Васильчак С., Штерма Т. Трудовий потенціал як об'єкт менеджменту // Acta Academiae Beregsasiensis. Economics. 2023. Вип. 4. С. 605–612. DOI: <https://doi.org/10.58423/2786-6742/2023-4-605-612>.
8. Конституція України : станом на 1 січ. 2025 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 26.04.2026).
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 26.04.2026).
10. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 26.04.2026).

11. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. — Київ : КНЕУ, 2009. — 711 с.
12. Богиня Д. П. Ринок праці : навч. посіб. — Київ : Центр учбової літератури, 2010. — 312 с.
13. Державна служба статистики України. URL: <https://data.gov.ua/organization/derzhavna-sluzhba-statystyky-ukrayiny> (дата звернення: 26.04.2026).
14. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour> (дата звернення: 26.04.2026).
15. Wilthagen T., Tros F. The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets // Transfer: European Review of Labour and Research. — 2004. — Vol. 10, № 2. — P. 166–186.
16. Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. The Labour Market in Poland after 1989. — Warsaw : University of Warsaw, 2018. — 210 p.
17. Положення про організацію державних статистичних спостережень / Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.04.2026).
18. Шаульська О. В., Шаульська К. А. Неформальна зайнятість в Україні: масштаби, причини, наслідки // Економіка та держава. — 2020. — № 3. — С. 54–58.
19. Дніпропетровська область. Паспорт області / Дніпропетровська обласна державна адміністрація. URL: <https://adm.dp.gov.ua/pro-oblast/dnipropetrovshina/pasport-oblasti> (дата звернення: 26.04.2026).
20. Економічний потенціал Дніпропетровської області / Дніпропетровська обласна державна адміністрація. URL: <https://adm.dp.gov.ua/pro-oblast/dnipropetrovshina/ekonomichnij-potencial> (дата звернення: 26.04.2026).
21. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. URL: <https://www.dnprstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).

22. Демографічний паспорт Дніпропетровської області / Державна служба статистики України. URL: https://db.ukrcensus.gov.ua/Mult/Dialog/statfile1_c_files/pasport.files/pasport/12_uk.htm (дата звернення: 26.04.2026).
23. Державна служба зайнятості України. URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
24. Дніпропетровський обласний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://dnp.dcz.gov.ua/analitics/all> (дата звернення: 26.04.2026).
25. Стратегія регіонального розвитку Дніпропетровської області на період до 2027 року (нова редакція) / Дніпропетровська обласна рада. — 2025. URL: <https://adm.dp.gov.ua/pro-oblast/rozvitok-regionu/strategiya-rozvitku/proekt-strategiyi-rozvitku-dnipropetrovskoyi-oblasti-na-period-do-2027-roku> (дата звернення: 26.04.2026).
26. Info Sapiens. URL: <https://www.sapiens.com.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
27. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
28. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
29. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
30. Kamenskoe.city. URL: <https://kamenskoe.city/> (дата звернення: 26.04.2026).
31. Організація Об'єднаних Націй (ООН). URL: <https://www.un.org/uk/> (дата звернення: 26.04.2026).
32. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/?lang=uk-UA> (дата звернення: 26.04.2026).
33. Маркс К. Капітал. Критика політичної економії. Т. 1 / К. Маркс. — Київ : Політвидав України, 1986. — 905 с.

34. Рікардо Д. Начала політичної економії та оподаткування / Д. Рікардо. — Київ : Основи, 1993. — 475 с.
35. Пенсійний фонд України. Показник середньої заробітної плати. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
36. Єдиний державний вебпортал відкритих даних. Набори даних щодо ринку праці та зайнятості. URL: <https://data.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2026).
37. Work.ua. Статистика зарплат і вакансій в Україні. URL: <https://www.work.ua/stat/> (дата звернення: 26.04.2026).



CERTIFICATE of participation

Karina Halushko

took part in the 4th International Scientific and Practical Conference
**«SCIENTIFIC PROGRESS: THEORIES, APPLICATIONS
 AND GLOBAL IMPACT»**

24 Hours of Participation
 (0,8 ECTS credits)



Head of the
 organizing committee
Margo Shevchenko



EOSS-26/0608-043

June 8-10, 2026, Braga, Portugal



eoss-conf.com



ЗГОДА здобувача вищої освіти

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

Я, Галушко Каріна Владиславівна,

підтримую політику Державного університету економіки і технологій з академічної доброчесності і відкритого доступу. Засвідчую, що кваліфікаційна робота бакалавра на тему:

Аналіз та прогнозування ринку праці

виконана самостійно та не містить академічного плагіату. Я не надавав і не одержував 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. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення норм академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Також я поінформований, 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.

04.06.2026

SC.mt.