Статистика України

Щоквартальний науково-інформаційний журнал

2024, № 4(107)
Видається з липня 1998 року

У номері:

Теорія та методологія статистики

Огай М. Ю. Методологічні підходи до формування типології домогосподарств України в аспекті їхньої споживчої поведінки 4

Статистика та економічний аналіз

Костенюк Ю. Б., Негуляєва Л. С. Альтернативні стратегії в управлінні розвитком компанії кондитерської галузі 14

Мороз М. А., Ященко Л. О., Пугачов В. М. Конкурентні переваги впровадження FADN в Україні в контексті європейської інтеграції (публікується англійською мовою) . . . 30

Саліхова О. Б. Міжнародна торгівля фармацевтичною продукцією та питання національної безпеки (публікується англійською мовою) 40

Соціальна статистика

Денисюк О. Я., Титаренко Н. В. Освітні індикатори в упровадженні реформи "Нова українська школа" 54

Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Освітньо-кваліфікаційні дисбаланси на молодіжному ринку праці міста Києва: виклики і перспективи. 64

Крехівський О. В. Статистика державного регулювання та фінансування науки й інновацій в Україні (публікується англійською мовою). 78

Розбицький М. А. Непряма оцінка професійно-кваліфікаційних характеристик зовнішніх мігрантів з України 94

Нові інформаційні технології

Воробйов С. В., Бутрій А. П. Теоретико-методологічні засади впровадження штучного інтелекту в контексті інноваційного розвитку територіальних громад 104

Удосконалення обліку та звітності

Редько О. Ю. Внутрішній аудит. Secundus Ventus 110

Ювілеї, пам'ятні дати

До ювілею Елли Марленівни Лібанової 119

Інформація для авторів 121

Алфавітний покажчик прізвищ авторів статей, опублікованих у журналі "Статистика України" у 2024 році 129

УДК 311.21:[005.336.5:316.662.5]:[331.5:377]"465*15/*29"(477-25)
JEL Classification: C43, I21, J21, J24, R23 **Doi: 10.31767/su.4(107)2024.04.06**

Л. М. Ільїч,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління,
E-mail: l.ilich@kubg.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8594-1824;
О. В. Акіліна,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління,
E-mail: o.akilina@kubg.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9968-4921;
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

Освітньо-кваліфікаційні дисбаланси на молодіжному ринку праці міста Києва: виклики і перспективи

У статті досліджено проблему кваліфікаційної невідповідності молоді на ринку праці м. Києва в умовах сучасних економічних і соціальних викликів. На основі аналізу вертикальної (надлишкова освіченість) та горизонтальної (недостатня відповідність між освітою і професією) невідповідностей визначено ключові дисбаланси між підготовкою кадрів у системі освіти та запитами ринку праці. Особливу увагу приділено ролі професійно-технічної освіти, яка в умовах військового часу стикається зі зростаючими труднощами, зокрема міграцією здобувачів освіти і викладачів, зміною структури ринку праці та зниженням можливостей прогнозування потреб у кваліфікаціях. Також висвітлено перспективи застосування моделі професійно-кваліфікаційного прогнозування, розробленої українськими та міжнародними експертами. Водночас зазначено, що в умовах війни ця модель виявила свою недостатню ефективність через радикальні зміни в економіці, руйнування інфраструктури та демографічні виклики. Зазначається, що для адаптації моделі необхідно враховувати нові економічні реалії, зокрема зростання попиту на професії у секторах відновлення, таких як будівництво, транспорт, енергетика, медицина, логістика, інфраструктура, оборонна промисловість.

На основі проведеного дослідження запропоновано низку заходів для вдосконалення системи управління професійно-технічною освітою та регіонального замовлення. Підкреслено необхідність щорічного прогнозування потреб у робочій силі на локальному рівні, вдосконалення моніторингу ринку праці, розробки нових методик діагностики попиту та пропозиції кваліфікацій, а також забезпечення прозорості даних для всіх зацікавлених сторін. Окрему увагу приділено активізації співпраці між закладами професійно-технічної освіти та роботодавцями для узгодження підготовки кадрів із потребами ринку праці.

Таким чином, стаття пропонує комплексний підхід до вирішення проблеми кваліфікаційної невідповідності молоді у м. Києві та формулює рекомендації щодо адаптації системи освіти до викликів воєнного часу та повоєнного відновлення.

Ключові слова: *кваліфікаційна невідповідність, ринок праці, професійна (професійно-технічна) освіта, вертикальна невідповідність, горизонтальна невідповідність, прогнозування, війна, регіональне замовлення, Київ, молодь.*

Вступ. Однією з ключових проблем сучасного ринку праці є кваліфікаційна невідповідність, яка виникає через розбіжності між рівнем і напрямами підготовки працівників та вимогами роботодавців до займаних посад. Це явище характерне для багатьох економік, проте для України, і зокрема для м. Києва, воно набуває особливої гостроти. Перехід економіки до знаннєво орієнтованої моделі поряд із масовістю вищої освіти створюють суттєвий дисбаланс між пропозицією та попитом на кваліфіковану робочу силу. Як наслідок, частка молоді (15–29 років) з надлишковою або недостатньою освіченістю зростає, поглиблюючи соціальні та економічні проблеми.

Актуальність цього дослідження зумовлена необхідністю подолання означених дисбалансів, які негативно впливають на ефективність використання трудового потенціалу столиці. Порушення взаємозв'язку між ринком освітніх послуг та потребами ринку праці призводить до появи так званих вертикальної та горизонтальної невідповідностей, які визначають не лише якісні характеристики зайнятості, а й економічну стабільність у цілому. Особливості київського ринку праці, де

© Л. М. Ільїч, О. В. Акіліна, 2024

сконцентрована значна частина висококваліфікованих спеціалістів країни, формують складну конфігурацію цієї проблеми для столиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасних досліджень, присвячених проблемі кваліфікаційного розриву і взаємозв'язку між системою освіти та ринком праці, свідчить про багатовимірність цієї проблематики, що охоплює як глобальні тенденції, так і специфічні регіональні виклики. Серед зарубіжних досліджень важливе місце щодо розгляду питань за цією проблематикою займають праці таких науковців, як Дж. Аллен (J. Allen), Г. Ассіреллі (G. Assirelli), Ф. Бюхель та А. Мертенс (F. Büchel & A. Mertens), Г. Квінтіні (G. Quintini), Е. Левен та Х. Остербек (E. Leuven & H. Oosterbeek), Д. Рорбах-Шмідт та М. Тіманн (D. Rohrbach & M. Tiemann), Дж. С. Яухіайнен (J. S. Jauhiainen) та ін. [1–7]. Результати дослідження Ф. Берлінгієрі (F. Berlingieri) [8] є найбільш актуальними для нашого аналізу, оскільки вони вказують на зв'язок між розміром місцевого ринку праці та рівнем кваліфікаційної невідповідності. Зокрема, ним доведено, що у великих містах спостерігається нижчий рівень як вертикальної, так і горизонтальної невідповідностей завдяки кращим можливостям узгодження робочих місць із наявними кваліфікаціями. Це актуально для аналізу ринку праці в м. Києві як найбільшому економічному центрі України. Аналогічно, дослідження Я. Р. Абеля та Р. Дейца (J. R. Abel, & R. Deitz) [9] підтверджує, що агломераційна економіка сприяє вищій відповідності освітнього рівня робочим місцям, а це може бути цінним для розробки стратегій зменшення кваліфікаційного дисбалансу.

Вагомий внесок у дослідження українського контексту зробили вітчизняні науковці. Зокрема, роботи В. Близнюк, Я. Юрика, О. Карпенка, А. Колота, Е. Лібанової та інших авторів висвітлюють ключові аспекти динаміки українського ринку праці, акцентуючи увагу на таких проблемах, як недостатня якість підготовки випускників закладів освіти, професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту і пропозиції, відсутність тісного зв'язку між роботодавцями та освітніми закладами, а також нестача висококваліфікованих кадрів, здатних адаптуватися до швидко змінюваних умов економіки. Особливе місце у дослідженні кваліфікаційного розриву в Україні займає проблема інтеграції системи освіти та ринку праці. У роботах В. Сидоренко [10], І. Кучеренко [11; 12] та О. Юденкової [12] детально розглядається необхідність запровадження компетентнісного підходу до навчання, розвитку дуальної освіти, а також активізації співпраці між бізнесом, державними інституціями та освітніми закладами для синхронізації освітніх програм із реальними потребами економіки. Автори також наголошують, що кваліфікаційний розрив є системною проблемою, яка потребує комплексного підходу для її подолання. Аналіз наукових досліджень свідчить про те, що на кваліфікаційний розрив значною мірою впливають розвиток цифрових технологій та автоматизація виробництва. У дослідженні О. Бондаренко [13], що охоплює як український, так і європейський контексти, акцентується увага на важливості розвитку цифрових навичок у працівників для подолання так званого цифрового розриву.

Регіональні аспекти розкрито у дослідженні В. Близнюк і Я. Юрика [14], яке висвітлює проблеми професійно-кваліфікаційних диспропорцій у такому промисловому регіоні, як Запорізька область, де нерівномірний розподіл зайнятих за професіями та видами економічної діяльності посилює невідповідність між підготовкою робітничих кадрів і потребами роботодавців. Висновки цього дослідження підтверджують, що автономність розвитку професійної освіти і ринку праці, а також недостатній соціальний діалог на регіональному рівні є ключовими причинами кваліфікаційного розриву. Подібні тенденції спостерігаються і в інших регіонах, що, за даними програмно-методичного комплексу "Регіональні карти ринку праці"[15], свідчить про необхідність синхронізації між підготовкою фахівців та попитом ринку. Означені проблеми актуальні також для м. Києва, де, попри високий попит на сучасні спеціальності, система освіти не завжди відповідає запитам ринку праці.

Війна в Україні суттєво загострила проблему skills gap. Згідно з аналітичною доповіддю Центру Разумкова [16] та дослідженнями О. Юденкової [17], військові дії призвели до втрати трудових ресурсів, руйнування інфраструктури та зростання вимушеної міграції. Ці фактори підсилили невідповідність навичок, ускладнили працевлаштування випускників і створили нові виклики для відновлення економіки. У роботі О. Дяконенко та Т. Котенко [18] розглянуто трансформації регіональних ринків праці в умовах війни й наголошується на суттєвих структурних зрушеннях у пропозиції робочої сили та попиті на неї, зокрема в прифронтових регіонах і у Київській області. Зростання асиметрії ринку праці, яке супроводжується переміщенням населення, створює значні виклики для збереження трудового потенціалу та дотримання соціальних стандартів. Автори виокремлюють три групи регіонів за рівнем відповідності гендерної структури ринку праці середньоукраїнським показникам, а також наголошують на звуженні місткості ринку праці в областях, що зазнали найбільшого впливу війни. Серед запропонованих шляхів мінімізації регіональної диспропорційності ринку праці особлива увага приділяється створенню робочих місць у безпечних регіонах, стимулюванню повернення мігрантів, а також розвитку програм перекваліфікації кадрів відповідно до попиту на професії, що користуватимуться найбільшим попитом у середньо-

строковій перспективі. Ці пропозиції відображають стратегічний підхід до відновлення ринку праці, який враховує як регіональні, так і загальнонаціональні особливості.

У контексті ринку праці м. Києві зазначені проблеми набувають особливої актуальності, оскільки столичний ринок праці стикається зі зростанням дефіциту кваліфікованих кадрів для ключових галузей, таких як інформаційні технології, будівництво та креативні індустрії. Попри широкий вибір закладів освіти у столиці, невідповідність освітніх програм потребам роботодавців та низька гнучкість освітньої системи залишаються критичними викликами. Це підкреслює необхідність узгодження стратегій регіонального розвитку із загальнонаціональною політикою модернізації професійної освіти, спрямованою на задоволення реальних потреб економіки.

Тому метою нашого дослідження є систематизація та аналіз сучасного стану кваліфікаційної невідповідності на ринку праці м. Києва, виявлення основних тенденцій і чинників цього явища та формулювання практичних рекомендацій щодо його подолання. Дослідження спрямоване на поглиблення розуміння системних причин кваліфікаційного дисбалансу та можливих напрямів розвитку професійної (професійно-технічної) освіти та ринку праці, здатних мінімізувати його негативні наслідки як для молоді, так і для економіки столиці в цілому.

Методи дослідження. Використані у представленій статті методи відображають комплексний підхід до вивчення кваліфікаційної невідповідності молоді на ринку праці. Для досягнення поставлених цілей застосовано як кількісні, так і якісні методи аналізу, що дозволило охопити різноманітні аспекти досліджуваної проблеми. В основі дослідження лежить обробка та інтерпретація даних офіційної статистики, зокрема, показників зайнятості, освітнього рівня, відповідності кваліфікації робочим місцям. Важливою складовою було вивчення процентного співвідношення надлишково та недостатньо кваліфікованих працівників у професійних групах (за класифікацією ISCO-08). Для забезпечення детального аналізу побудовано та розраховано індекси вертикальної та горизонтальної невідповідності, розділені за віковими, гендерними, освітніми та професійними ознаками, що сприяло виявленню структури та тенденцій розбалансованості на ринку праці.

Для наочного представлення результатів проведено побудову графіків. Візуалізовано, зокрема, динаміку змін рівня вертикальної і горизонтальної невідповідності у часовому аспекті, особливості гендерних розривів, а також структурні аспекти ринку праці столиці. Дані систематизовано у таблиці з укрупненими освітніми напрямами, що спрощує порівняння з відповідними професійними групами.

Аналіз проблематики передбачає дослідження причинно-наслідкових зв'язків між системами професійної та вищої освіти, структурою ринку праці й економічними наслідками кваліфікаційної невідповідності. Системний підхід дозволив вивчити взаємозалежність між попитом і пропозицією робочої сили в столиці та окреслити її економічні й соціальні наслідки. Порівняння показників відповідності кваліфікацій робочим місцям здійснено за такими характеристиками, як професійні групи, статеві відмінності, вікові категорії.

Результати та обговорення. Вивчення сучасного стану використання освітньо-кваліфікаційних характеристик української молоді у сфері зайнятості дозволяє виявити значні диспропорції в освіченості. Аналіз даних щодо відповідності кваліфікації найманих працівників робочим місцям, на яких вони зайняті, підтверджує на практиці тезу про визначальну роль досвіду, адаптивності й ініціативності в сучасних умовах використання соціального потенціалу зайнятих.

На рис. 1 (за даними [19]) відображено групи професій, де, як правило, зосереджена кваліфікаційна невідповідність. Так, відповідність кваліфікації та професії була характерною лише для 48,9% зайнятого населення.

За даними обстеження "Перехід молоді від навчання до стабільної роботи в Україні", лише кожен шостий найманий працівник серед молоді працював на робочому місці, яке відповідало його рівню освіти, а кожен четвертий вважав себе добре або недостатньо освіченим для робочого місця, яке він займав. Загалом 27,6% молодих працівників вважали себе надлишково освіченими для роботи, яку вони виконували, і 23,5% – недостатньо освіченими [19, с. 27]. Така ситуація була зумовлена здебільшого тим, що переважна частина молоді має освіту вищу, ніж повна середня.

Найвищий рівень відповідності кваліфікації вимогам робочих місць у розрізі професійних груп спостерігався серед професіоналів (95,9%), фахівців (66,3%) та кваліфікованих робітників з інструментом (50,9%). Тобто необхідний базовий соціальний потенціал зайняті у цих професіях отримують на рівні професійного навчання. Тому потреби та здібності для реалізації інновацій серед представників зазначених професій слід формувати саме на рівні професійної підготовки.

Вертикальна невідповідність (надлишкова освіченість) проявляється у випадку, коли працівники з вищою освітою працюють за професіями, для яких вона не вимагається. Це, зокрема, технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання

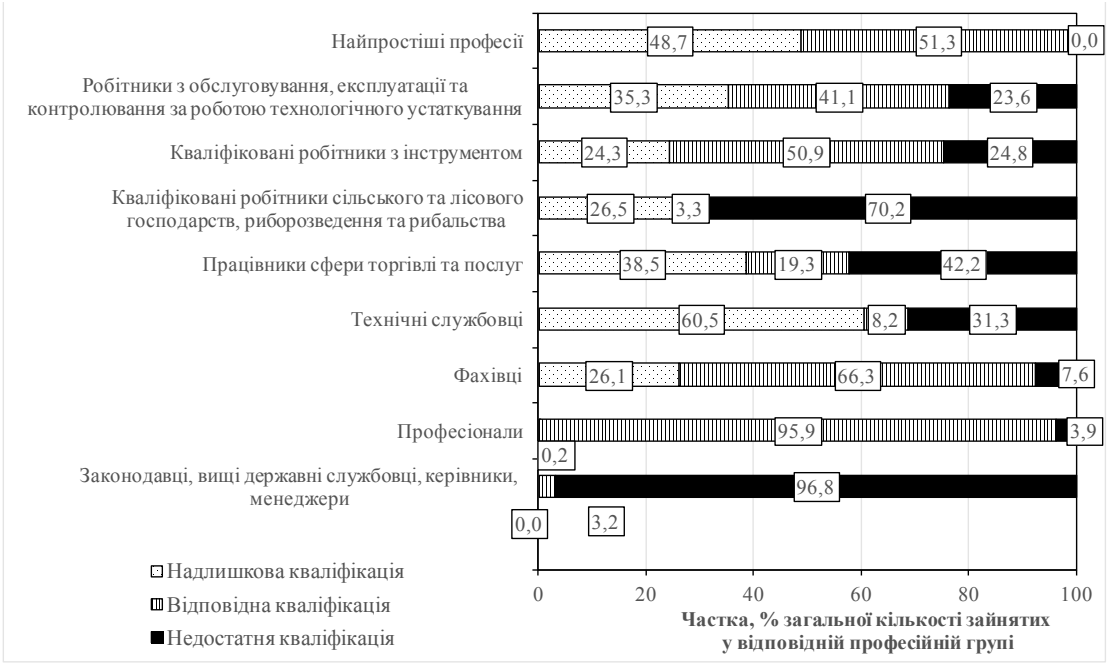

Рис. 1. Частка надлишково та недостатньо кваліфікованих молодих працівників України (за наявності відповідного диплому) за основними групами професій (ISCO-08)

за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, представники найпростіших професій.

Аналіз показників вертикальної невідповідності цікавий з позиції вивчення балансу між попитом та пропозицією праці. Такі оцінки можуть бути використані для прийняття управлінських рішень щодо формування вимог до компетенцій робочої сили. Скажімо, за складнощів під час пошуку робочої сили, коли існує об'єктивна потреба перегляду вимог роботодавців щодо зниження освітнього рівня робочої сили, а у зворотному випадку – навпаки. Вертикальна невідповідність одночасно є свідченням як перевищення пропозиції робочої сили з високою кваліфікацією, так і дефіциту попиту на неї.

З отриманих результатів по м. Києву бачимо, що найвищі показники вертикальної невідповідності характерні для осіб від 15 до 39 років (рис. 2, розроблено авторами на базі мікроданих Державної служби статистики України). Це пов'язано з тим, робоча сила відповідних вікових груп характеризується вищим освітнім рівнем, ніж повна середня освіта (професійно-технічна, вища та післядипломна освіта), а початковий рівень освіти мають лише 0,1%.

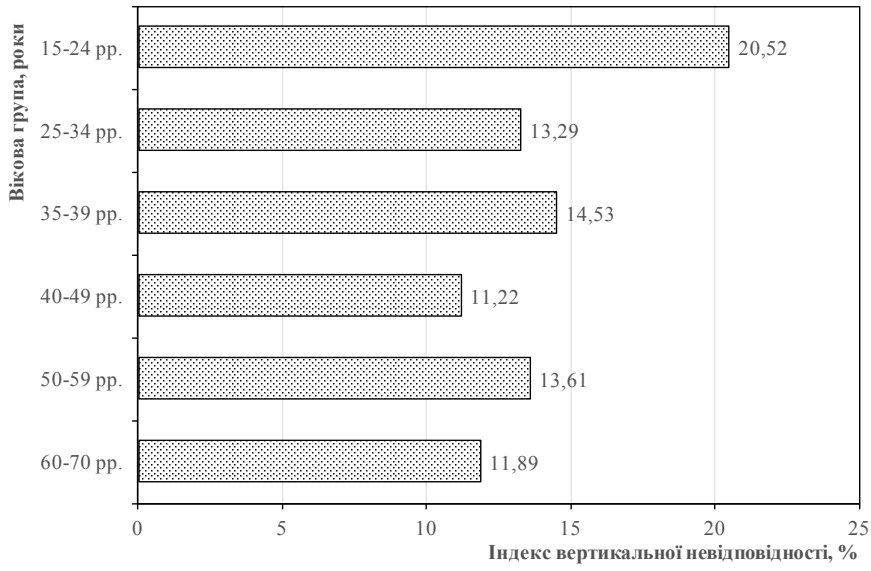

Рис. 2. Індекс вертикальної невідповідності робочої сили м. Києва за віковими групами напередодні повномасштабного вторгнення рф

Варто зазначити, що досить типовою для столиці є ситуація, коли випускники закладів професійної та вищої освіти працюють не за фахом і на робочих місцях, які вимагають нижчої кваліфікації, а тому володіють надлишковою для певного робочого місця формальною кваліфікацією. Наприклад, молодший спеціаліст працює на робітничій посаді, бакалавр виконує функції, характерні для молодшого спеціаліста, магістр або спеціаліст працюють там, де було б достатньо бакалавра, що дозволяє компенсувати брак виробничих навичок за рахунок вищого рівня соціальної адаптації. Отже, високі показники вертикальної невідповідності молоді свідчать про наявність значного потенціалу надлишково освічених осіб, які не можуть бути працевлаштовані через брак відповідних робочих місць у столиці.

Молоді працівники з вертикальною невідповідністю заробляють менше, аніж могли б. Побоювання викликає так зване скачування донизу зайнятої молоді з нижчими освітніми рівнями: менш освічені з них опиняються наприкінці черги претендентів навіть на ті вакансії, для яких вони краще підходять. Цей факт підтверджується і результатами дослідження "Перехід на ринок праці молоді України", яке засвідчило, що найбільша кваліфікаційна невідповідність за професійними групами у віковій категорії 15–29 років характерна для технічних службовців, працівників сфери торгівлі та послуг. Близько третини кваліфікованих робітників сільського господарства, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування та зайнятих найпростішими професіями є надмірно кваліфікованими для робіт, які вони виконують [19]. У столиці важко знайти молодих працівників, які мають нижчий рівень освіти, ніж того вимагає робоче місце.

Дослідження особливостей ринку праці м. Києва дає підстави стверджувати, що вертикальна невідповідність за віковими групами у період до повномасштабної агресії зростала за всіма віковими категоріями (рис. 3, розроблено авторами на базі мікроданних Державної служби статистики України). Зростання у старших вікових групах є свідченням того, що з віком конкурентоспроможність робочої сили за низкою якісних показників, у тому числі освітою, знижується. Особи передпенсійного та пенсійного віку стають більш вразливими на ринку праці, оскільки є носіями компетенцій, актуальність яких значно знизилася через появу нових знань. Крім того, вони більш інертні у здобутті додаткової освіти, щоб втриматися на робочих місцях, які відповідають рівню їхньої кваліфікації, і охочіше погоджуються працювати за професіями, які вимагають нижчої кваліфікації. За всіма віковими групами спостерігався стабільний гендерний розрив на користь чоловіків.

Дослідження динаміки вертикальної невідповідності в м. Києві свідчить про її зростання у часі. Аналізуючи показники вертикальної невідповідності, можна дійти висновку, що структура робочих місць на ринку праці столиці характеризується значною розбалансованістю. З одного боку, надлишково освічені працівники, швидше за все, заробляють менше, ніж могли б, та не мають можливості нарощувати свій трудовий потенціал. З іншого боку, відбувається витіснення молоді, яка представляє нижню частину освітньої піраміди.

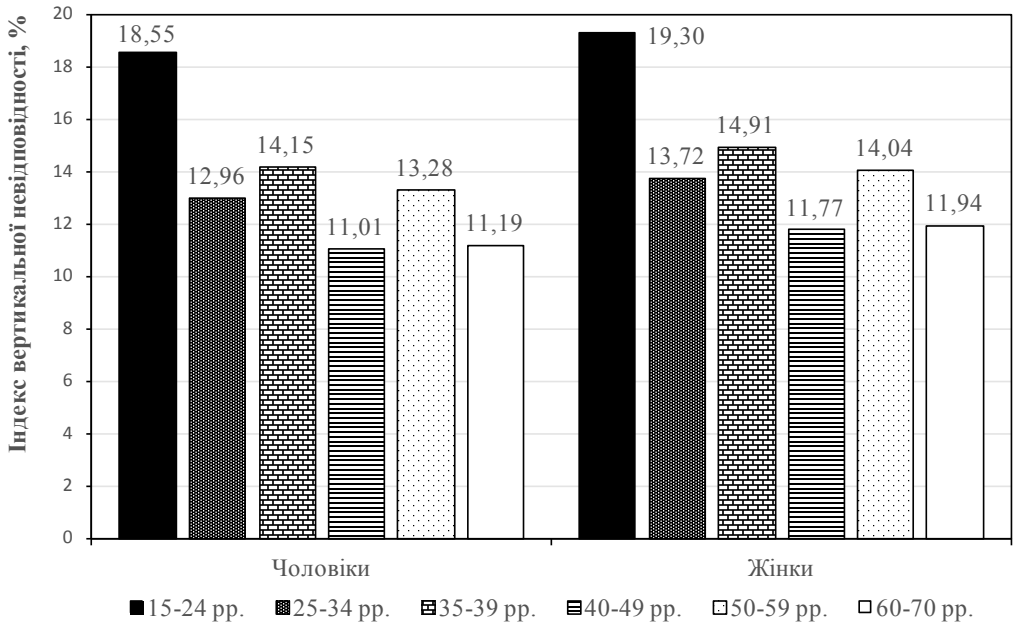

Рис. 3. Індекс вертикальної невідповідності робочої сили м. Києва за статтю та віковими групами напередодні повномасштабного вторгнення рф

Зорієнтованість населення на вищу освіту сприяла підвищенню освітнього рівня робочої сили столиці, що не супроводжувалося достатньою динамікою приросту робочих місць, які вимагали висококваліфікованої робочої сили та темпами зростання продуктивності праці. Така ситуація посилила проблеми вертикальної невідповідності робочої сили м. Києва та сприяла відтоку висококваліфікованої робочої сили за кордон ще до початку широкомасштабного вторгнення рф.

У професійному розрізі вертикальна невідповідність молоді найбільше проявлялася серед технічних службовців (60,5%), що зумовлено необхідністю високого рівня адаптивності у процесі професійної діяльності за відповідними спеціальностями. Це явище досить неоднозначне. З одного боку, високий показник надлишково освіченої робочої сили серед технічних службовців вказує на невисокі вимоги на робочих місцях за цими професіями, а з іншого – свідчить про значний кадровий потенціал, який може бути використаний в умовах інформатизації та інтелектуалізації праці, що сприятиме швидшому сприйняттю та поширенню інновацій на всі сфери суспільного життя. Особливо високі показники надлишкової кваліфікованості молоді спостерігалися серед зайнятих найпростішими професіями (48,7%), працівників сфери торгівлі та послуг (38,5%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (35,3%), кваліфікованих робітників сільського господарства (26,5%), фахівців (26,1%) та кваліфікованих робітників з інструментом (24,3%) [19].

Отже, для молоді м. Києва високий показник надлишкової освіченості є феноменом одночасно невідповідності траєкторії розвитку економіки запитам молоді, недостатньої ефективності механізмів її професійної орієнтації та функціонування системи професійної освіти (як технічної, так і вищої). У сучасної молоді сформовані мотиваційні настанови переважно щодо вищої, а не професійно-технічної освіти. Водночас висока пропозиція молоді з вищою освітою призводить до зниження вартості кваліфікованої праці, а також до завищених вимог з боку роботодавців. Своєю чергою, роботодавці схиляються до думки, що високоосвічені молоді претенденти на робочі місця будуть демонструвати вищі креативні, культурні та соціальні компетенції, навіть незважаючи на обмеженість їх застосування на робочому місці та порівняно невисоку оплату праці. Негативним наслідком такого ставлення до висококваліфікованої робочої сили є виштовхування її на роботи нижчих кваліфікаційних щаблів працівників та стимулювання еміграції.

Горизонтальна невідповідність (недостатня освіченість) характеризує невідповідність між професією та освітнім напрямом. Освітні напрями визначаються за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (ISCED-F 1999, яка використовувалася до 2015 р., ISCED-F 2013 – з 2016 р. і далі). З метою здійснення переходів від освітніх напрямів до професійних груп перші були укрупнені (табл. 1).

Таблиця 1

Перелік укрупнених напрямів освітньої підготовки, що використовувалися для обчислення індексу горизонтальної невідповідності

№ з/п	Напрям освітньої підготовки	№ з/п	Напрям освітньої підготовки
1	Освіта	11	Хімічна та біоінженерія
2	Гуманітарні науки. Культура і мистецтво. Журналістика	12	Електроніка та телекомунікації
3	Соціальні та поведінкові науки. Соціальна робота	13	Виробництво та технології
4	Управління та адміністрування	14	Архітектура та будівництво
5	Право	15	Аграрні науки та продовольство. Ветеринарна медицина
6	Біологія. Природничі науки. Математика та статистика	16	Охорона здоров'я
7	Інформаційні технології	17	Сфера обслуговування
8	Механічна інженерія	18	Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону. Цивільна безпека
9	Електрична інженерія	19	Транспорт
10	Автоматизація та приладобудування		

Оцінювання горизонтальної відповідності важливе для аналізу ринку праці, оскільки дозволяє визначити, наскільки робоча сила задовольняє потреби робочих місць за напрямами підготовки системи професійної освіти (рис. 4, розроблено авторами на базі мікроданних Державної служби статистики України). Як і у випадку вертикальної невідповідності, горизонтальна свідчить про дисбаланс попиту та пропозиції праці, а саме, про нестачу пропозиції робочої сили з певною кваліфікацією і водночас надлишок попиту на неї. Крім того, горизонтальна невідповідність може свідчити про незбалансованість системи оплати праці за секторами економіки, неефективність системи професійного навчання тощо.

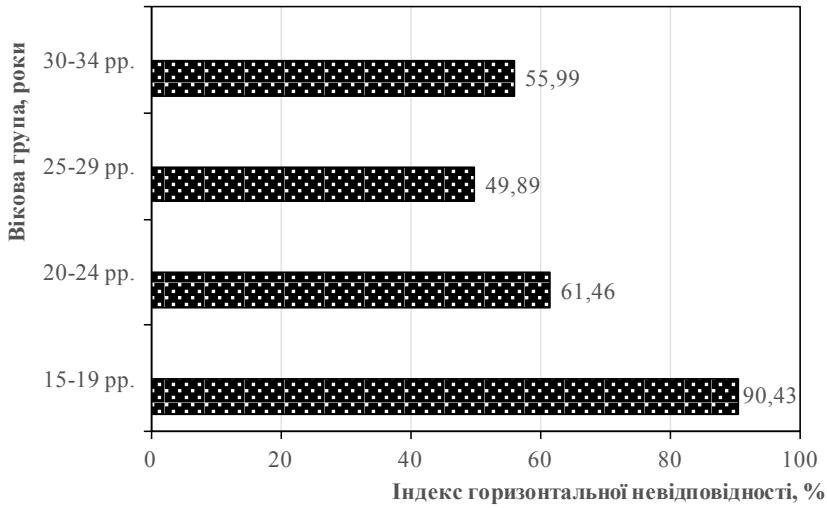

Рис. 4. Індекс горизонтальної невідповідності робочої сили м. Києва за віковими групами

Найбільше горизонтальна невідповідність проявляється в наймолодших вікових групах і до 29 років поступово скорочується незалежно від статі, що пояснюється продовженням набуття молоддю освіти (рис. 5, розроблено авторами на базі мікроданних Державної служби статистики України). Проте у віковій групі 30–34 рр. показники горизонтальної невідповідності зростають для обох статей. Зростання показників недостатньої освіченості у цій віковій групі є свідченням девальвації набутих раніше навичок та потреби перенавчання або підвищення кваліфікації. Варто сказати, що цей процес об'єктивно зумовлений зміною технологічних циклів і процесом зникнення окремих професій. В епіцентрі найвищого ризику перебувають професії, які потребують низькокваліфікованої робочої сили. Отже, потреба оновлення знань упродовж кожних п'яти років є об'єктивною та необхідною умовою для посилення відповідності набутих навичок вимогам ринку праці.

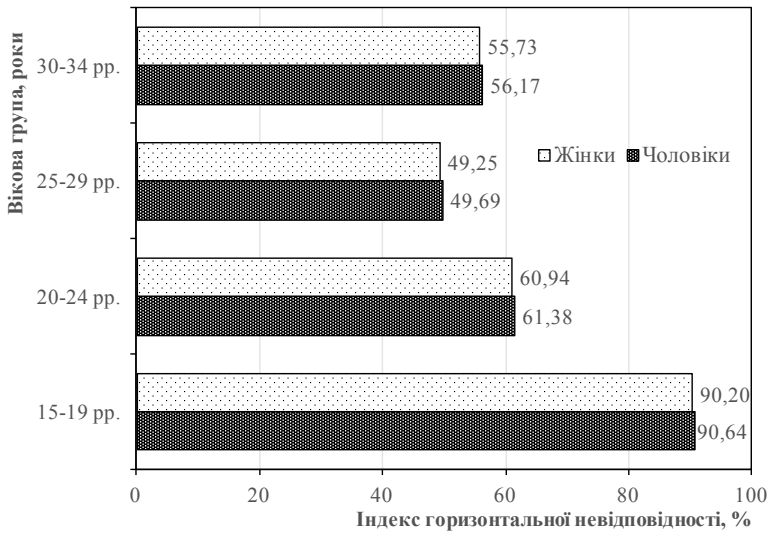

Рис. 5. Індекс горизонтальної невідповідності робочої сили м. Києва за статтю та віковими групами напередодні повномасштабного вторгнення рф

У 2020–2022 роки гендерний розрив індексу горизонтальної відповідності скоротився на 11,4 в. п. і показники коефіцієнта для обох статей мали мінімальний розрив.

Недостатня кваліфікованість була характерна для молоді, що працює на робочих місцях законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів, а також кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства. З огляду на специфіку роботи за цими професійними групами можна припустити, що для першої з названих необхідною передумовою є підприємництво, креативність, ініціативність та вміння гуртувати колектив навколо виробничих завдань у поєднанні з досвідом роботи, тоді як для другої найбільш вагомим є професійний досвід. Тому для обох професійних груп резервом підвищення кваліфікованості є набуття практичного досвіду, можливості реалізації якого забезпечуються рівнем ініціативності. Високі показники недостатньої кваліфікованості також характерні для працівників сфери торгівлі та послуг, технічних службовців, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування.

Окремої уваги заслуговують зайняті у найпростіших професіях, діяльність у яких не потребує особливих професійних навичок та досвіду. У цій професійній групі відповідність кваліфікації мають 51,3% осіб, які не отримали професійної підготовки, а 48,7% зайнятих класифікуються як недостатньо освічені. Цілком імовірно, такі пропорції зайнятих серед молоді цієї професійної групи сформувались унаслідок поширення негативних практик зайнятості, через що зайняті з певним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки не можуть повноцінно реалізувати власний трудовий потенціал [19].

Феноменом українського ринку праці є одночасне існування високих показників вертикальної та горизонтальної невідповідностей. Це пов'язано з масовістю вищої освіти в Україні та високою часткою високоосвіченої робочої сили. За таких умов роботодавці на менш кваліфіковані робочі місця мають можливість за ту саму оплату праці наймати претендентів з вищим рівнем освіти. Високоосвічені працівники у цьому випадку озброєні загальними навичками, але можуть відчувати дефіцит специфічних навичок, яких потребують конкретні робочі місця, що зумовлює потребу проходження додаткового навчання на виробництві. Існування такої ситуації негативно позначається на робочій силі незалежно від освітнього рівня. У випадку висококваліфікованої робочої сили зайнятість на робочих місцях, що вимагають нижчої кваліфікації, зумовлює відтермінування ефективного використання трудового потенціалу та атрофію компетенцій. Водночас для працівників із загальною середньою та професійно-технічною освітою така ситуація посилює ризики соціального відторгнення у сфері праці, оскільки вони поступово витісняються з територіальних ринків праці та потребують інституційної підтримки від держави.

Проблема невідповідності кваліфікацій в Україні поглиблюється й існуванням в окремих випадках невиправдано завищених вимог до претендентів на робочі місця, що спонукає їх постійно підвищувати свій освітній рівень, а в суспільстві тим часом зростає дефіцит на вакансії, для заповнення яких вища освіта не потрібна. Думка про те, що сучасна молодь, яка націлена на отримання вищої освіти, у разі необхідності зможе за сприятливих умов переорієнтуватися на здобуття професійно-технічної освіти, не має достатнього обґрунтування. Результати обстеження "Перехід молоді від навчання до стабільної роботи" засвідчили, що дві третини молоді (62,3%) не погодяться на професійно-технічну освіту, навіть якщо вона гарантуватиме їм більшу стабільність та вищу оплату праці. Основною причиною цього є те, що вони бажають займатися роботою, яка вимагає вищої освіти. Тільки 5,4% опитаних зазначило, що професійно-технічна освіта має погану репутацію, а 18,1% – що цього не схвалить їхня родина [19, с. 6–7].

Занадто освічена робоча сила приносить економіці такий самий негативний ефект, як і недостатньо освічена. У першому випадку надлишкова освіченість людських ресурсів не даватиме їм змоги повністю реалізувати власний потенціал, у другому – підприємства не зможуть досягти бажаного рівня результативності через використання менш продуктивної робочої сили.

Отже, аналіз кваліфікаційної невідповідності молоді у місті Києві, зокрема вертикальної та горизонтальної невідповідностей, демонструє важливість трансформації системи професійної підготовки та її адаптації до потреб ринку праці. Кваліфікаційна невідповідність молоді на ринку праці м. Києва є багатогранною проблемою, що вимагає системного підходу до вирішення. Незважаючи на низку зусиль, спрямованих на реформування професійної освіти, дисбаланс між освітою та ринковими запитами залишається значним викликом. Одним із перспективних інструментів, спрямованих на подолання цієї проблеми, була модель професійно-кваліфікаційного прогнозування, розроблена за підтримки українських і міжнародних експертів [20]. Ця модель базувалася на детальному аналізі економічних сценаріїв і мала на меті забезпечити узгодження попиту та пропозиції робочої сили через прогнозування потреб ринку праці.

Однак у сучасних умовах війни така модель втратила свою актуальність через значні зміни в економічному середовищі, міграційні процеси, демографічні виклики та руйнування інфраструк-

тури. Зокрема, попит на професії радикально змінюється – зростає потреба у кваліфікаціях для секторів відновлення (будівництво, транспорт, енергетика, оборонна промисловість), тоді як інші галузі, як-от туризм і роздрібна торгівля, відходять на другий план. Це створює новий контекст, у якому модель потребує кардинального оновлення.

Щоб ефективно адаптувати професійну освіту столиці до нових реалій, необхідно врахувати такі ключові аспекти:

1. Розробка регіонально орієнтованих сценаріїв. Модель має враховувати специфіку столиці як центру внутрішньо переміщених осіб і одного з ключових економічних вузлів країни.

2. Актуалізація демографічних і міграційних даних. Зважаючи на значний відплив молоді за кордон та в інші регіони, потрібно відобразити реальний стан робочої сили в Києві.

3. Оновлення економічних пріоритетів. Прогнози повинні орієнтуватися на сектори, що стануть ключовими в період відновлення міста: будівництво, інфраструктура, медицина, логістика та енергетика.

4. Розробка програм перенавчання та короткострокових прогнозів. Молодь, яка втратила доступ до освіти через війну, має отримати можливість швидко опановувати актуальні спеціальності.

5. Посилення партнерства між освітою та бізнесом. Необхідно активізувати співпрацю між закладами професійно-технічної освіти та підприємствами, що дозволить краще узгоджувати освітні програми із запитами роботодавців.

Останньому пункту приділимо окрему увагу, оскільки він є одним із ключових елементів подолання дисбалансів між освітньою системою та запитами роботодавців. Така співпраця визначена важливим напрямом реформування професійно-технічної освіти в рамках національних і міських програм. Активна співпраця між закладами професійно-технічної освіти м. Києва і роботодавцями є необхідною умовою для проведення якісної реформи професійно-технічної освіти та ефективного виконання Комплексної міської цільової програми "Освіта Києва 2024–2025 роки" [21]. Зокрема, в Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти "Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта" на період до 2027 року констатується, що однією з основних проблем є недостатня співпраця закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями та бізнес-партнерами [22].

За результатами опитування роботодавців, проведеного комунальним некомерційним підприємством "Освітня агенція м. Києва", про наявність співпраці між закладами професійно-технічної освіти та підприємствами понад 90% опитаних запевнили, що така співпраця існує, причому лише трохи більше 12% оцінюють таку співпрацю на високому рівні. Проте майже 10% керівників підприємств відповіли, що співпраці немає і вони не взаємодіють із закладами професійно-технічної освіти м. Києва. Крім того, майже половина опитаних оцінює таку співпрацю на середньому (задовільному) рівні, а майже 6% – на рівні нижче середнього.

Рис. 6. Ефективні напрями співпраці між закладами професійно-технічної освіти та підприємствами, %

Найбільш ефективними напрямами співпраці між закладами професійно-технічної освіти та опитані керівники підприємств визначили організацію та проходження практики, участь в оцінюванні досягнень здобувачів освіти під час державної кваліфікаційної атестації, визначення обсягів підготовки, перепідготовки робітничих кадрів, а також допомога з обладнанням та матеріалами для підготовки робітничих кадрів й розробка критеріїв ефективності системи такої підготовки (рис. 6, по-

будовано авторами за даними опитування Освітньої агенції м. Києва). Водночас напрями співпраці, пов'язані зі спільною розробкою освітніх програм та освітньо-професійних стандартів, а також працевлаштуванням випускників, не віднесено до пріоритетних. Відсутність належної уваги до цих напрямів співпраці свідчить про потребу у тіснішому діалозі між закладами професійно-технічної освіти та підприємствами. Усунення цієї прогалини дозволило б не лише краще адаптувати підготовку кадрів до сучасних вимог ринку праці, а й забезпечити більш стабільний зв'язок між освітою та бізнесом.

Паралельно з цим система професійно-технічної освіти м. Києва має створити програми адаптації для молоді, яка втратила доступ до традиційної освіти. Важливим завданням також є підтримка кар'єрної орієнтації, що враховуватиме нові умови та пріоритети суспільства.

Висновки. Отже, ефективне подолання кваліфікаційної невідповідності молоді у м. Києві вимагає комплексного оновлення підходів до прогнозування ринку праці, трансформації освітньої системи та інтеграції сучасних інструментів аналізу. Війна створила нові виклики, але вона також відкрила можливості для вдосконалення та розвитку, які необхідно використовувати для створення більш гнучкої, адаптивної та інноваційної системи професійної освіти, що відповідатиме реаліям відновлення та сталого розвитку столиці й країни в цілому.

З метою забезпечення обґрунтованості обсягів регіонального замовлення, оптимізації функціонування мережі закладів освіти та підвищення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці необхідно:

1. Удосконалити систему моніторингу ринку праці:

– регулярно збирати та аналізувати статистичні дані щодо розподілу робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями, професіями, мобільністю працівників;

– ураховувати специфіку вертикальної та горизонтальної невідповідностей для ефективного управління підготовкою кадрів.

2. Розробити методику діагностики локального ринку праці:

– проводити постійний моніторинг попиту та пропозиції професій і кваліфікацій на місцевому рівні;

– виявляти дисбаланси у формі дефіциту або профіциту робочої сили, а також аналізувати ступінь і спрямованість цих дисбалансів для різних економічних секторів.

3. Запровадити щорічне прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі:

– створити базу даних, що включатиме інформацію про демографічні зміни, економічну динаміку, потреби роботодавців, трансформації освітньої системи та структуру участі населення в робочій силі;

– забезпечити актуалізацію даних у відповідь на зміни, спричинені військовими та економічними викликами, зокрема у ключових секторах відновлення (будівництво, транспорт, енергетика, медицина, логістика, інфраструктура, оборонна промисловість).

4. Розробити методологію оцінки кваліфікаційної відповідності:

– визначити масштаби та типи невідповідностей (надмірно освічене або недостатньо кваліфіковане населення);

– сформувати інтегровану картину про кваліфікації населення для розробки ефективних управлінських рішень.

5. Оптимізувати обсяги регіонального замовлення:

– на основі прогнозів і щорічного моніторингу скоригувати обсяги підготовки кадрів, зменшуючи набір за надлишковими напрямами та збільшуючи підготовку для дефіцитних професій;

– зосередити зусилля на підготовці фахівців для секторів, що матимуть вирішальне значення у відновленні м. Києва та країни в цілому.

Отже, ефективне управління професійною (професійно-технічною) освітою у Києві в умовах війни та повоєнного відновлення залежить від тісної інтеграції системи освіти із потребами ринку праці, створення сучасної моделі прогнозування та адаптації до нових викликів. Відповідність між кваліфікаціями молоді та реальними запитами роботодавців є ключовим фактором для сталого економічного розвитку столиці та держави загалом.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку моделей професійно-кваліфікаційного прогнозування, адаптованих до умов воєнного та повоєнного часу, зокрема з огляду на структурні зміни ринку праці, міграційні процеси і демографічні виклики. Перспективним напрямом є також вивчення ефективних форм співпраці між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями задля зменшення кваліфікаційних невідповідностей.

Список використаних джерел

1. Allen, J., van der Velden, R. K. W. Education mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers.* 2001. Vol. 53, No. 3. P. 434–452. URL: DOI:10.1093/oep/53.3.434

2. Assirelli G. Credential and skill mismatches among tertiary graduates: the effect of labor market institutions on the differences between fields of study in 18 countries. *European Societies*. 2015. Vol. 17, No. 4. P. 535–568. DOI:10.1080/14616696.2015.1072226

3. Büchel F., Mertens A. Overeducation, under-education, and the theory of career mobility. *Applied Economics*. 2004. Vol. 36, No. 8. P. 803–816. https://doi.org/10.1080/0003684042000229532

4. Quintini G. Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 121*. 2011. DELSA/ELSA/WD/SEM(2011)6. https://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en

5. Leuven E., Oosterbeek H. Overeducation and Mismatch in the Labor Market / ed. by Hanushek A. E., Machin S., Woessmann L. Handbook of the Economics of Education. 2011. Ch. 3, Vol. 4. Pp. 283–326. DOI: 10.1016/B978-0-444-53444-6.00003-1

6. Rohrbach-Schmidt D., Tiemann M. Educational (mis)match and skill utilization in Germany: assessing the role of worker and job characteristics. *Journal for Labour Market Research*. 2016. Vol. 49, No. 2. P. 99–119. doi: 10.1007/s12651-016-0198-9

7. Jauhiainen S. Overeducation in the Finnish Regional Labour Markets. *Papers in Regional Science*. 2011. Vol. 90, Is. 3. P. 573–588. https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2010.00334.x

8. Berlingieri F. Local labor market size and qualification mismatch. *Journal of Economic Geography*. 2019. Vol. 19, № 6. P. 1261–1286. URL: https://doi.org/10.1093/jeg/lby045

9. Abel J. R., Deitz R. Agglomeration and Job Matching among College Graduates. *Regional Science and Urban Economics*. 2015. Vol. 51 (C). P. 14–24. DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2014.12.001

10. Сидоренко В. В. Кваліфікаційний розрив (skills gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Серія "Педагогічні науки"*. 2024. Вип. 28 (57). С. 191–211. URL: https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211

11. Кучеренко І. А., Юденкова О. П. Кваліфікаційний розрив в екосистемі освіти і ринку праці України. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Серія "Педагогічні науки"*. 2024. Вип. 28 (57). С. 103–122. URL: https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-103-122

12. Юденкова О. П. Синхронізація професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців шляхом реалізації компетентністного підходу. *Цифрові трансформації та інноваційні технології в економіці:* зб. мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (14–15 берез. 2024, Ломжа – Харків). С. 403–412. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740189/1/ЮДЕНКО-ВА_синхронізація%20з%20ринком%20праці.pdf (дата звернення: 11.09.2024).

13. Бондаренко О. І. Кваліфікаційна невідповідність працівників країн ЄС у контексті оволодіння цифровими навичками. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2023. Т. 95, № 3. С. 1–24. DOI: 10.33407/itlt.v95i3.5195

14. Близнюк В. В., Юрик Я. І. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції регіонального ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 2. С. 101–119. URL: https://doi.org/X0.15407/eip2019.02.101

15. Сидоренко В., Горошкова Л. Регіональні карти ринку праці: професії і кваліфікації: цифровий програмно-методичний комплекс / за наук. ред. В. В. Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2024. 150 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743786/1/РЕГІОНАЛЬНІ%20КАРТИ%20РИНКУ%20ПРАЦІ%20друк.pdf

16. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання: Аналітична доповідь Центру Разумкова / за ред. Ю. Якименка. Київ: Центр Разумкова, 2024. 228 с. URL: https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf (дата звернення: 20.10.2024).

17. Юденкова О. П. Вплив глобальних технологічних змін та загроз у період війни в Україні на проблему подолання розриву у навичках (skills gap). Презентація. Відкритий онлайн-лекторій "Кваліфікаційний розрив (skill gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання". (27.03.2024, м. Біла Церква). URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741361/ (дата звернення: 10.09.2024).

18. Дяконенко О., Котенко Т. Трансформації регіональних ринків праці України в умовах війни. *Статистика України*. 2024. № 2. С. 85–94. Doi: 10.31767/su.2(105)2024.02.08

19. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys / E. Libanova, et al. Geneva: International Labour Office, 2016. 105 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_519747.pdf

20. Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні. Робочий проект для обговорення. 09.11.2017 р. ETF. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/Analitychni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiynogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf (дата звернення: 20.08.2024).

21. Про затвердження комплексної міської цільової програми "Освіта Києва. 2024–2025 роки": рішення Київської міської ради від 07.12.2023 р. № 7508/7549. URL: https://kmr.gov.ua/sites/default/files/7508-7549.pdf (дата звернення: 25.09.2024).

22. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти "Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта" на період до 2027 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 р. № 419-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text

References

1. Allen, J., & van der Velden, R. K. W. (2001). Education mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers, 53, 3,* 434–452. DOI: 10.1093/oep/53.3.434

2. Assirelli, G. (2015). Credential and skill mismatches among tertiary graduates: the effect of labor market institutions on the differences between fields of study in 18 countries. *European Societies, 17, 4,* 535–568. DOI:10.1080/14616696.2015.1072226

3. Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics, 36 (8),* 803–816. https://doi.org/10.1080/0003684042000229532

4. Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 121.* DELSA/ELSA/WD/SEM(2011)6. https://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en

5. Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labor Market. *Handbook of the Economics of Education.* A. E. Hanushek, S. Machin, & L. Woessmann (Eds.). (Vol. 4, pp. 283–326). DOI: 10.1016/B978-0-444-53444-6.00003-1

6. Rohrbach-Schmidt, D., & Tiemann, M. (2016). Educational (mis)match and skill utilization in Germany: assessing the role of worker and job characteristics. *Journal for Labour Market Research, 49, 2,* 99–119. doi: 10.1007/s12651-016-0198-9

7. Jauhiainen, S. (2011). Overeducation in the Finnish Regional Labour Markets. *Papers in Regional Science, 90 (3),* 573–588. https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2010.00334.x

8. Berlingieri, F. (2019). Local labor market size and qualification mismatch. *Journal of Economic Geography, 19 (6),* 1261–1286. https://doi.org/10.1093/jeg/lby045

9. Abel, J. R., & Deitz, R. (2015). Agglomeration and Job Matching among College Graduates. *Regional Science and Urban Economics, 51 (C),* 14–24. DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2014.12.001

10. Sydorenko, V. (2024). Kvalifikatsiinyi rozryv (skills gap) na rynku pratsi Ukrainy: stan ta mekhanizmy yoho podolannia [The skills gap in the Ukrainian labour market: the state and mechanisms for overcoming it]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity: zb. nauk. prats. Seriia "Pedahohichni nauky" – Bulletin of Postgraduate Education: collected papers. Series 'Pedagogical Sciences', 28(57),* 191–211. https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211 [in Ukrainian].

11. Kucherenko, I., & Yudenkova, O. (2024). Kvalifikatsiinyi rozryv v ekosystemi osvity i rynku pratsi Ukrainy [The qualification gap in the Ukrainian education and labour market ecosystem]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity: zb. nauk. prats. Seriia "Pedahohichni nauky" – Bulletin of Postgraduate Education: collected papers. Series 'Pedagogical Sciences', 28(57),* 103–122. https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-103-122 [in Ukrainian].

12. Yudenkova, O. P. (2024). Synkhronizatsiia profesiinoi osvity z trendamy rynku pratsi ta potreboiu na suchasni kvalifikatsiini navychky fakhivtsiv shliakhom realizatsii kompetentnistnoho pidkhodu [Synchronisation of vocational education with labour market trends and the need for modern qualification skills of specialists through the implementation of a competence-based approach]. Proceedings from the Digital Transformations and Innovative Technologies in the Economy: *Mizhnarodna naukovo-praktychna internet-konferentsiia (14–15 bereznia, 2024 roku) – International Scientific and Practical Internet Conference* (pp. 403–412). Lomzha-Kharkiv. Retrieved September 11 from https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740189/1/ЮДЕНКОВА_синхронізація%20з%20ринком%20праці.pdf [in Ukrainian].

13. Bondarenko, O. I. (2023). Kvalifikatsiina nevidpovidnist pratsivnykiv krain YeS u konteksti ovolodinnia tsyfrovymy navychkamy [Qualification mismatch of EU workers in the context of digital skills acquisition]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia – Information technology and learning tools, 95(3),* 1–24. DOI: 10.33407/itlt.v95i3.5195 [in Ukrainian].

14. Blyzniuk, V. V., & Yuryk, Ya. I. (2019). Osvitno-kvalifikatsiini dysproportsii rehionalnoho rynku pratsi Ukrainy [Educational and Qualification Disparities in the Regional Labour Market of Ukraine]. *Ekonomika*

i prohnozuvannia – Economics and forecasting, 2, 101–119. https://doi.org/X0.15407/eip2019.02.101 [in Ukrainian].

15. Sydorenko, V., & Horoshkova, L. (2024). *Rehionalni karty rynku pratsi: profesii i kvalifikatsii: tsyfrovyi prohramno-metodychnyi kompleks [Regional labor market maps: professions and qualifications: digital software and methodological complex].* V. Sydorenko (Ed). Bila Tserkva: BINPO. Retrieved from https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743786/1/РЕГІОНАЛЬНІ%20КАРТИ%20РИНКУ%20ПРАЦІ%20друк.pdf [in Ukrainian].

16. Yakymenko, Yu. (Ed.). (2024). *Trudovi resursy dlia povoiennoho vidnovlennia Ukrainy: stan, problemy, shliakhy rozviazannia [Labor resources for post-war reconstruction of Ukraine: status, problems, solutions].* Kyiv: Tsentr Razumkova. Retrieved October 20 from https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf [in Ukrainian].

17. Yudenkova, O. P. (2024). Vplyv hlobalnykh tekhnolohichnykh zmin ta zahroz u period viiny v Ukraini na problemu podolannia rozryvu u navychkakh (skills gap) [The impact of global technological changes and threats during the war in Ukraine on addressing the skills gap]. Presentation. *Open online lecture "Skill gap in the labor market of Ukraine: status and mechanisms for overcoming it".* (27 March, 2024, Bila Tserkva). Retrieved September 10 from https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741361/ [in Ukrainian].

18. Diakonenko, O., & Kotenko T. (2024). Transformatsii rehionalnykh rynkiv pratsi Ukrainy v umovakh viiny [Transformations of Regional Labor Markets in Ukraine in the Condition of War]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine, 2,* 85–94. Doi: 10.31767/su.2(105)2024.02.08 [in Ukrainian].

19. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., & Iarosh, O. (August 2016). Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys. *Work4Youth Publication Series No. 41.* Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_519747.pdf

20. Analitychnyi zvit shchodo profesiino-kvalifikatsiinoho prohnozuvannia v Ukraini. Robochyi proekt dlia obhovorennia. [Analytical report on professional and qualification forecasting in Ukraine. Working draft for discussion]. (09.11.2017 r.). *Ministry of Education and Science of Ukraine*. Retrieved August 20 from https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/Analitychni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiynogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf

21. Pro zatverdzhennia kompleksnoi miskoi tsilovoi prohramy "Osvita Kyieva. 2024–2025 roky": rishennia Kyivskoi miskoi rady vid 07.12.2023 № 7508/7549 [On approval of the Comprehensive city target programme 'Education of Kyiv. 2024–2025': Decision of the Kyiv City Council of December 07, 2023 № 7508/7549]. *kmr.gov.ua*. Retrieved September 25 from https://kmr.gov.ua/sites/default/files/7508-7549.pdf

22. Pro skhvalennia Kontseptsii realizatsii derzhavnoi polityky u sferi profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity "Suchasna profesiina (profesiino-tekhnichna) osvita" na period do 2027 roku: rozporiadzhennia KMU vid 12.06.2019 r. № 419-r. [On approval of the Concept of Implementation of the State Policy in the Field of Vocational (Technical and Vocational) Education 'Modern Vocational (Technical and Vocational) Education' up to 2027. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of June 12, 2019, № 419-p]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved September 15 from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text

L. M. Ilich,
DSc in Economics, Professor,
Professor of the Department of Management,
E-mail: l.ilich@kubg.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8594-1824;
O. V. Akilina,
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
E-mail: o.akilina@kubg.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9968-4921;
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University

Educational and Qualification Misbalance in the Youth Labor Market of Kyiv: Challenges and Ways to Overcome Them

The article examines the problem of qualification mismatch of young people in the Kyiv labour market in the context of current economic and social challenges. Based on the analysis of vertical (over-education) and horizontal (insufficient correspondence between education and profession) mismatches, the key imbalances between the training of personnel in the education system and the demands of the labour market are identified. Particular attention is paid to the role of vocational education, which in wartime is facing growing difficulties, including the migration of students and teachers, changes in the structure of the labour market, and reduced

opportunities to forecast skills needs. The article also highlights the prospects for applying the model of professional and qualification forecasting developed by Ukrainian and international experts. At the same time, it is noted that in the context of war, this model has proven to be ineffective due to radical changes in the economy, destruction of infrastructure and demographic challenges. It is noted that in order to adapt the model, it is necessary to take into account new economic realities, in particular the growing demand for professions in the recovery sectors, such as construction, transport, energy, medicine, logistics, infrastructure, and the defence industry.

Based on the study, the author proposes a number of measures to improve the system of vocational education management and regional ordering. In particular, the need for annual forecasting of labour force needs at the local level, improved labour market monitoring, development of new methods for diagnosing the supply and demand for skills, and ensuring data transparency for all stakeholders are highlighted. Particular attention is paid to intensifying cooperation between vocational education institutions and employers to align training with labour market needs.

Thus, the article proposes a comprehensive approach to addressing the problem of qualification mismatch among young people in Kyiv and formulates recommendations for adapting the education system to the challenges of wartime and post-war recovery.

Key words: *qualification mismatch, labour market, vocational education, vertical mismatch, horizontal mismatch, forecasting, war, regional order, Kyiv, youth.*

Бібліографічний опис для цитування:

Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Освітньо-кваліфікаційні дисбаланси на молодіжному ринку праці міста Києва: виклики і перспективи. *Статистика України*. 2024. № 4. С. 64–77. Doi: 10.31767/su.4(107)2024.04.06

Bibliographic description for quoting:

Ilich, L. M., & Akilina, O. V. (2024). Osvitno-kvalifikatsiini dysbalansy na molodizhnomu rynku pratsi mista Kyieva: vyklyky i perspektyvy [Educational and Qualification Misbalance in the Youth Labor Market of Kyiv: Challenges and Ways to Overcome Them]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine, 4,* 64–77. Doi: 10.31767/su.4(107)2024.04.06 [in Ukrainian].