

УДК 331.5:378.14

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2026.29.14>**Комліченко О.О.**

кандидат економічних наук, доцент,
Відокремлений структурний підрозділ
«Херсонський політехнічний фаховий коледж
Національного університету «Одеська політехніка»
(м. Херсон / м. Одеса)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5759-2922>

Живець А.М.

кандидат економічних наук, доцент,
Відокремлений структурний підрозділ
«Херсонський політехнічний фаховий коледж
Національного університету «Одеська політехніка»
(м. Херсон / м. Одеса)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8731-9123>

Наконечна В.І.

викладач,
Відокремлений структурний підрозділ
«Херсонський політехнічний фаховий коледж
Національного університету «Одеська політехніка»
(м. Херсон / м. Одеса)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6244-3585>

Komlichenko Oksana, Zhyvets Alla, Nakonechna Viktoriya

Separate structural subdivision
Kherson Polytechnic Professional College
of Odesa Polytechnic National University
(Kherson / Odesa)

СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА АДАПТАЦІЯ ДО НИХ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

STRUCTURAL SHIFTS IN THE UKRAINIAN LABOR MARKET AND THE ADAPTATION OF THE SPECIALIST TRAINING SYSTEM TO THEM

У статті проаналізовано сучасний стан та ключові тенденції розвитку ринку праці України в умовах економічної трансформації та викликів сьогодення. Досліджено структурний та кваліфікаційний дисбаланс між попитом на робочу силу з боку реального сектору економіки та пропозицією кадрового потенціалу. Визначено роль закладів фахової передвищої освіти (ЗФПО) як ключової ланки у забезпеченні ринку праці кваліфікованими прикладними спеціалістами та робітничими кадрами. Обґрунтовано пріоритетні напрями модернізації освітньо-професійних програм із урахуванням вимог сучасних роботодавців. Акцентовано увагу на необхідності посилення практичної спрямованості навчання, розвитку дуальної освіти, цифровізації освітнього процесу та гнучкості реагування ЗФПО на локальні й регіональні потреби ринку. За результатами дослідження запропоновано комплекс заходів щодо вдосконалення взаємодії закладів освіти з бізнесом для ефективноної відбудови та розвитку економіки країни.

Ключові слова: ринок праці України, структурні зрушення, заклади фахової передвищої освіти, прикладні спеціалісти, кадровий дисбаланс, дуальна освіта, компетентності, ринок освітніх послуг, реальний сектор економіки.



© Комліченко О.О., Живець А.М., Наконечна В.І., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Structural changes in Ukraine's labor market are driven by the full-scale war; demographic processes, migration, enterprise relocation, destruction of production and critical infrastructure, digitalization, automation, and technological modernization. These factors are transforming the sectoral, occupational, qualification, and territorial structure of employment and intensifying the mismatch between employer demand and the supply of qualified specialists. The study aims to identify the main trends in structural labor market transformation, assess the alignment of specialist training with current and future labor market needs, and substantiate directions for its adaptation. The study applies systemic, structural, statistical, comparative, and content analysis of scientific and analytical sources and labor market data. A persistent shortage of skilled workers, engineering and technical specialists, and professionals in transport, construction, energy, manufacturing, healthcare, and other sectors has been identified. It is demonstrated that expanding specialist training quantitatively is insufficient; priority should be given to updating educational content and aligning competencies with employers' requirements. The growing impact of artificial intelligence, cloud technologies, automation, electric transport, renewable energy, and digital platforms on labor demand is highlighted. These changes increase the importance of digital, analytical, communication, and adaptive competencies and require continuous upskilling and reskilling. Particular attention is paid to professional pre-higher education and practice-oriented training. The modernization of educational and professional programs through dual education, integration of digital technologies and AI, continuous content updating, and flexible retraining mechanisms is substantiated. Strengthening cooperation between educational institutions, employers, and public authorities is identified as a key condition for forecasting workforce needs, reducing labor market mismatches, developing human capital, and supporting Ukraine's post-war recovery.

Keywords: *Ukrainian labor market, structural shifts, professional pre-higher education institutions, applied specialists, labor market imbalance, dual education, competencies, educational services market, real sector of the economy.*

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці України перебуває під впливом безпрецедентних за масштабом і глибиною структурних зрушень. Військові дії, руйнування промислової інфраструктури, релокація підприємств, масова внутрішня та зовнішня міграція населення, а також прискорення цифровізації й автоматизації виробничих процесів кардинально змінили вектор кадрового попиту. Спостерігається стрімке зростання потреби в фахівцях прикладного, інженерно-технічного, будівельного, медичного та соціального профілів за одночасного скорочення запиту на низку гуманітарних та обслуговуючих професій.

Головна суперечність полягає в тому, що традиційна система підготовки фахівців демонструє певну інертність і не встигає за високою динамікою цих змін. Виникає гострий структурний та кваліфікаційний дисбаланс: ринок праці відчуває систематичний кадровий голод у робітничих та технічних спеціальностях, тоді як ринок освітніх послуг продовжує продукувати фахівців за напрямками із суттєвим профіцитом пропозиції.

Крім того, прискорений темп застарівання професійних навичок вимагає від випускників закладів освіти не лише базової кваліфікації, а й гнучких компетентностей (soft skills), здатності до швидкого перенавчання та підвищення кваліфікації.

Зазначена проблема набуває критичного значення в контексті повоєнної відбудови економіки України. Без оперативної та системної адаптації освітньої галузі, зокрема закладів фахової передвищої та вищої освіти, до нових реалій ринку праці, забезпечення національної економіки необхідним людським капіталом стане неможливим. Це обумовлює нагальну потребу в науковому осмисленні структурних трансформацій кадрового попиту та розробці дієвих механізмів гнучкого реагування системи підготовки фахівців на виклики сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика структурних зрушень на ринку праці України та адаптації до них системи підготовки фахівців останніми роками набула особливої актуальності у зв'язку з повномасштабною війною, масштабною міграцією населення та євроінтеграційними процесами. Сучасні дослідження дедалі більше зосереджуються не лише на аналізі кількісних змін зайнятості, а й на трансформації професійно-кваліфікаційної структури попиту на робочу силу, необхідності розвитку людського капіталу [10].

Значний внесок у дослідження сучасних тенденцій розвитку ринку праці зробили українські вчені та аналітики Національного інституту стратегічних досліджень, Інституту економіки та прогнозування НАН України, Державної служби зайнятості України. Р. Атаманюк акцентує увагу на основних проблемах функціонування українського ринку праці та можливостях їх вирішення [1]. С. Ланська, Д. Воскобойник та М. Давиденко аналізують вплив глобальних викликів, міграції, дефіциту кадрів на ринок праці України; структурні диспропорції та перспективи його розвитку [4], [7]. О. Васьків, І. Борщук, Р. Наконечна, Ю. Цюпка досліджують трансформаційні процеси на прикладі IT-сфери, звертаючи увагу на цифровізацію, віддалену зайнятість, зміну попиту на фахівців і мобільність працівників [2]. А. Євдокимова і С. Ткачук розглядають структурну перебудову ринку праці в умовах воєнного стану, зокрема зміни зайнятості, попиту на робочу силу та людського капіталу [5].

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання системної адаптації професійної та вищої освіти до нової структури попиту на робочу силу, нових вимог до компетентностей працівників, що і зумовлює актуальність теми дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є аналіз ринку праці України, визначення його основних детермінант і тенденцій, оцінювання відповідності сучасної системи підготовки фахівців потребам економіки та обґрунтування пріоритетних напрямів її адаптації до актуальних і перспективних змін попиту на професійні компетентності.

Виклад основного матеріалу. Сучасний ринок праці перебуває у стані інтенсивної структурної трансформації, зумовленої прискоренням науково-технічного прогресу та цифровізацією економічних процесів. За даними Всесвітнього економічного форуму, прогнозується застарівання близько 44% наявних професійних навичок у середньостроковій перспективі. Паралельно спостерігається зміна парадигми найму: за аналітикою мережі LinkedIn, частота застосування підходу skills-first hiring (орієнтація на фактичні компетентності, а не лише на формальні кваліфікації) зросла на 65%. Згідно з дослідженнями McKinsey, понад 70% суб'єктів господарювання активно інвестують в автоматизацію операційних процесів, що призводить до відмирання низки традиційних професійних ролей та формування нового попиту на високоадаптивний людський капітал. McKinsey прогнозує автоматизацію до 30% процесів уже до 2030 року, при чому автоматизація проникає у всі сфери: виробництво, логістику, торгівлю, фінанси. Кожна професія вимагатиме технічних знань та цифрової грамотності, без яких шанси на кар'єрне зростання знижуються. За цих умов конкурентоспроможність фахівців залежить від їхньої здатності швидко адаптуватися до технологічних змін.

Проблема функціонування сучасного ринку праці України полягає не лише у дефіциті трудових ресурсів, а й у недостатній ефективності механізмів узгодження попиту і пропозиції робочої сили. Незважаючи на значну кількість відкритих вакансій, істотна частина працездатного населення залишається без роботи, що свідчить про наявність структурних дисбалансів у системі працевлаштування [10].

За даними ринку праці, станом на травень 2026 року на кожних десять зареєстрованих шукачів роботи припадало шістнадцять відкритих вакансій. Водночас, за оцінками Міжнародного валютного фонду, рівень безробіття в Україні у 2025 році становив 11,6 %. Крім того, спостерігається збільшення середньої тривалості закриття вакансій: якщо раніше цей процес тривав декілька тижнів, то нині він нерідко займає кілька місяців. Така ситуація свідчить про низьку ефективність механізмів взаємодії між роботодавцями та потенційними працівниками [8].

Найбільш гострий дефіцит кадрів спостерігається у сферах будівництва, транспорту, торгівлі та серед робітничих професій, які є критично важливими для забезпечення післявоєнного відновлення економіки та інфраструктури держави. Причини кадрового дефіциту мають комплексний характер. До ключових чинників належать демографічні зміни, мобілізаційні процеси, трудова міграція, а також багаторічний дисбаланс між потребами роботодавців і системою професійної підготовки кадрів [9].

Наведені тенденції формують явище структурного безробіття, за якого одночасно існують значна кількість вакансій і незайнятого населення, проте професійні характеристики кандидатів, їхні компетентності та очікування не відповідають вимогам роботодавців. Отже, проблема полягає не лише у нестачі вакансій або кандидатів, а й у невідповідності взаємних очікувань сторін.

Окремою системною проблемою є недостатній рівень координації між основними суб'єктами ринку праці. Державна служба зайнятості, Пенсійний фонд України, освітні реєстри та приватні платформи з пошуку роботи функціонують переважно ізольовано, що ускладнює оперативний обмін інформацією. Як наслідок, роботодавці не мають можливості швидко підтвердити кваліфікацію потенційних працівників, шукачі роботи не володіють повною інформацією про державні програми професійного навчання та перекваліфікації, а заклади освіти недостатньо орієнтуються на актуальні потреби ринку праці. Частина громадян володіє необхідними компетентностями, однак не має достатньої інформації про можливості їх застосування. Інша частина готова до працевлаштування та професійного розвитку, але потребує набуття нових навичок, затребуваних сучасною економікою. Водночас роботодавці відчують дефіцит кваліфікованих працівників у необхідній кількості [8].

Ще однією причиною структурного дисбалансу на ринку праці України є невідповідність між системою професійної освіти та актуальними потребами економіки. Зокрема, у зимовий період 2025–2026 років особливо гостро проявився дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів, насамперед, слюсарів, зварювальників, сантехніків та інших фахівців, задіяних у відновленні критичної інфраструктури. Водночас спостерігається надлишок випускників окремих спеціальностей, попит на які є значно нижчим за обсяги їх підготовки.

Аналіз структури вступної кампанії свідчить, що серед найбільш популярних спеціальностей протягом останніх років залишаються філологія, психологія, менеджмент і право. Водночас сучасний етап економічного розвитку України характеризується підвищеним попитом на фахівців інженерного профілю, зокрема у сферах енергетики, оборонно-промислового комплексу, післявоєнної відбудови, а також біотехнологій, хімічної промисловості та автоматизації виробничих процесів.

Значна диспропорція є наслідком тривалого розриву між системою освіти та ринком праці. Заклади вищої та фахової передвищої освіти протягом тривалого часу формували освітні та освітньо-професійні програми переважно відповідно до власних кадрових і матеріально-технічних можливостей, тоді як потреби роботодавців недостатньо враховувалися під час планування підготовки фахівців. Зі свого боку, представники бізнесу не мали ефективних механізмів для системного формування та передачі інформації щодо актуального попиту на професійні компетентності.

Позитивною тенденцією останніх років є активізація співпраці між закладами освіти та роботодавцями [3]. Поширюється практика партнерських програм, у межах яких підприємства залучають студентів до професійної діяльності ще під час навчання, забезпечуючи проходження практики, стажування, надання стипендій, проведення гостьових лекцій та впровадження елементів дуальної освіти. Зокрема, ВСП «Херсонський політехнічний фаховий коледж Національного університету «Одеська політехніка» співпрацює зі значною кількістю підприємств-партнерів, що сприяє поєднанню навчання з практичною діяльністю. Прикладом такої взаємодії є освітньо-професійні програми «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», «Виробництво, сервісне обслуговування та експлуатація двигунів внутрішнього згорання» та «Комп'ютерні технології в машинобудуванні», розроблені за участі фахівців компанії «ANIMEX» м. Кутно, Польща, яка передбачає виконання студентами реальних виробничих завдань та інтеграцію навчального процесу з діяльністю підприємства. Аналогічний підхід реалізується при розробці та впровадженні освітньо-професійних програм «Облік і оподаткування», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», «Менеджмент»: членами робочих груп є педагогічні працівники, здобувачі освіти та роботодавці.

Незважаючи на позитивні результати окремих освітньо-виробничих партнерств, подібні практики лише набувають системного характеру. Їх масштабування потребує створення єдиної інформаційної та організаційної інфраструктури, яка забезпечить постійну взаємодію між закладами освіти, роботодавцями, державними органами та іншими учасниками ринку праці. Це сприятиме своєчасному оновленню змісту освітніх та освітньо-професійних програм, прогнозуванню кадрових потреб економіки та підвищенню ефективності підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Третій рік поспіль перелік спеціальностей, за якими розміщується найбільше вакансій, не змінюється. Так, за даними Work.ua, у січні 2026 року серед лідерів робітничі спеціальності, сфера обслуговування та торгівлі. Для перших високий попит пов'язаний з браком кваліфікованих кадрів, а на посади у сферах торгівлі та послуг характерна висока плинність кадрів.

Нами проведений кількісний аналіз структури попиту на робочу силу в Україні. Результати аналізу свідчать, що найбільший попит роботодавців зосереджений на робітничих професіях та виробничому персоналі (13984 вакансії), що становить майже 15 % від загальної кількості вакансій серед десяти найбільших професійних категорій. Друге місце займає сфера обслуговування (12968 вакансій), тоді як третє – роздрібна торгівля (9525 вакансій). Особливу увагу привертає той факт, що адміністративні професії не займають провідних позицій, а кількість вакансій у сфері медицини є меншою, ніж у виробництві та торгівлі. Це підтверджує зміну структури попиту на робочу силу на користь професій прикладного та технічного спрямування. Найбільший попит формується на кваліфікованих робітників, логістів, транспортних працівників і персонал сфери обслуговування, тоді як освітня система продовжує випускати значну кількість фахівців гуманітарного та управлінського профілю. Це обґрунтовує необхідність удосконалення механізмів прогнозування кадрових потреб, розвитку дуальної освіти та цифрової інтеграції між роботодавцями, закладами освіти і державною службою зайнятості.

Аналіз найбільш затребуваних посад на ринку праці України (за даними Work.ua) дозволив оцінити структуру попиту роботодавців, визначити ключові тенденції розвитку ринку праці та зробити такі висновки:

- найбільший попит роботодавців концентрується на професіях, які не потребують тривалого періоду підготовки або передбачають набуття практичних компетентностей;
- суттєво зріс попит на професії сектору безпеки та оборони, що є наслідком воєнного стану;
- високий попит на працівників торгівлі, логістики та сфери послуг підтверджує трансформацію економіки у напрямі розвитку сервісної та торговельної діяльності;
- структура попиту демонструє невідповідність між кадровими потребами роботодавців та традиційною структурою підготовки фахівців у закладах освіти.

Результати аналізу даних свідчать, що найбільший попит на українському ринку праці припадає на працівників сфери торгівлі та продажів, які забезпечують понад третину (33,7%) усіх вакансій серед десяти найбільш затребуваних професій. Лідером є посада продавця-консультанта (6205 вакансій), що пояснюється значною кількістю торговельних підприємств, високою плинністю кадрів та постійною потребою у персоналі. Другу позицію посідає військовослужбовець (5529 вакансій), що є характерною особливістю українського ринку праці в умовах воєнного стану. Разом із вакансіями охоронців сектору безпеки та оборони формує понад 24% загального попиту, що відображає пріоритетність забезпечення обороноздатності країни.

Високий попит також спостерігається на водіїв і комплектувальників, які забезпечують функціонування транспортної та логістичної інфраструктури. Сукупно логістичний сектор акумулює близько 18% вакансій, що свідчить про активний розвиток логістичних процесів та електронної комерції.

Попит на адміністративний персонал (адміністраторів і бухгалтерів) є відносно стабільним, однак значно поступається потребі у працівниках виробничого, торговельного

та логістичного секторів. Аналогічна ситуація спостерігається у сфері громадського харчування, де професія кухара залишається затребуваною, але її частка не перевищує 7%.

Нами визначені тенденції трансформації сучасного ринку праці та вимоги до кваліфікації кадрів, наведені в табл. 1.

Отже, еволюція ринку праці вимагає від фахівців не просто адаптації до окремих технологічних змін, а постійної модифікації професійного профілю відповідно до нових вимог цифрової економіки.

Опираючись на дані OECD, EURES та Eurostat у Європі та світі до 2030 року спостерігатиметься дефіцит кадрів у інженерії (механіці, енергетиці, автоматизації); IT та Data; фінансах; охороні здоров'я, логістиці. Також відбудеться посилення конкуренції у маркетингу, HR та рекрутингу, адмініструванні та підтримці клієнтів. На ринку праці Європи потрібні сильні фахівці – але лише ті, хто активно оновлює навички [5].

За даними досліджень на найближчі роки затребуваними на ринку праці будуть такі фахівці: реабілітологи та психологи; маркетологи; військові; фахівці в агросекторі; комунікаційники; проєктні менеджери; фахівці у сфері технологій.

Таблиця 1

**Тенденції трансформації сучасного ринку праці
та вимоги до кваліфікації кадрів**

Напрямок трансформації	Характеристика	Вимоги до кваліфікації кадрів
Глобалізація ринку праці та концепція Remote 2.0	– дистанційний найм персоналу, спричинений інтернаціоналізацією процесів рекрутингу; – залучення людських ресурсів з різних географічних регіонів, що підвищує рівень конкуренції.	– наявність крос-культурних компетенцій; – знання міжнародних стандартів
Скорочення життєвого циклу навичок та необхідність безперервного навчання	– скорочення періоду актуальності професійних компетенцій до 18–24 місяців; – темпи морального зношування навичок випереджають швидкість їх інституційного застосування в корпоративних процесах.	– безперервне підвищення кваліфікації
Вплив екологічної трансформації на структуру попиту на робочу силу	– декарбонізацію та розвиток відновлюваної енергетики; – зростання потреби у висококваліфікованих кадрах технічного та аналітичного профілю (інженери, аналітики даних у сфері сталого розвитку, фахівці з енергетичного менеджменту).	
Демографічні чинники та дефіцит кваліфікованих кадрів	– старіння населення; – дефіцит кваліфікованих фахівців;	– накопичений професійний досвід; – високий рівень адаптивності; – здатність до опанування нових технологій
Міжгалузєва цифрова трансформація та еволюція професійних ролей	– трансформація змісту традиційних професій: у фінансовому секторі – інтеграція FinTech-інструментів та аналітики великих даних; у операційному менеджменті – автоматизація та роботизація бізнес-процесів; в управлінні персоналом (HR) – перехід до аналітики людських ресурсів на основі даних; у маркетингу – переважне використання технологій штучного інтелекту.	– розвиток цифрових компетентностей

Джерело: сформовано авторами

Зростатимуть ключові сектори: оборонний, який спрямований на створення, інтеграцію та масштабування цифрових і технічних рішень (безпілотних систем, штучного інтелекту, кібербезпеки, роботизованих комплексів, зв'язку) для забезпечення оборонної спроможності та національної безпеки; інженерія; логістика; фінанси; ІТ [7]. На перший план вийдуть універсальні і професійні навички, наведені на рис. 1.

На основі аналізу структури попиту на ринку праці України та переліку освітньо-професійних програм ВСП «Херсонський політехнічний фаховий коледж Національного університету «Одеська політехніка» нами зроблена оцінка рівня їх відповідності сучасним потребам роботодавців (табл. 2).

Коледж здійснює підготовку фахових молодших бакалаврів за низкою технічних, інформаційних, економічних та безпекових спеціальностей, зокрема за напрямками кібербезпеки, комп'ютерних наук, електричної інженерії та машинобудування, автоматизації, підприємництва, торгівлі тощо. Порівняння структури вакансій із переліком освітньо-професійних програм свідчить, що ВСП «Херсонський політехнічний фаховий коледж Національного університету «Одеська політехніка» загалом орієнтується на актуальні тенденції розвитку ринку праці. Найвищий рівень відповідності спостерігається у напрямках інформаційних технологій, кібербезпеки, транспортних технологій, автоматизації та підприємництва, які корелюють із високим попитом роботодавців на фахівців цифрової економіки, логістики, управління та виробництва (табл. 2).

Разом із тим проведений аналіз виявив певні структурні невідповідності (табл. 3). Згідно з дослідженнями ринку праці, найбільший дефіцит кадрів спостерігається серед



Рис. 1. Універсальні та фахові вміння відповідно до тенденцій розвитку ринку праці
Джерело: розроблено авторами

Таблиця 2

Відповідність освітньо-професійних програм коледжу потребам ринку праці

Спеціальності	Освітньо-професійні програми	Відповідність вакансіям ринку праці	Рівень відповідності
F2 «Інженерія програмного забезпечення»	«Інженерія програмного забезпечення»	цифровізація підприємств, інформаційні системи, автоматизація,	Високий
F7 «Комп'ютерна інженерія»	«Комп'ютерна інженерія»; «Комп'ютерні системи, мережі та кібербезпека»	захист інформації державних органів, підприємств критичної інфраструктури	Високий
G3 «Електрична інженерія»	«Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»; «Нетрадиційні та відновлювані джерела енергії»	виробництво, промисловість, відбудова інфраструктури, технічне обслуговування	Високий
G11 Машинобудування (за спеціалізаціями)	«Прикладні 3D технології та комп'ютерний дизайн»; «Комп'ютерні технології в машинобудуванні»; «Виробництво, сервісне обслуговування та експлуатація двигунів внутрішнього згорання»		
J3 «Туризм та рекреація»	«Туризм та рекреація»	готельно-ресторанний бізнес, сфера обслуговування	Середній
J8 «Автомобільний транспорт»	«Автомобільний транспорт»	транспорт, логістика, складські комплекси	Високий
D1 «Облік і оподаткування»	«Облік і оподаткування»	бухгалтер	Середній
D3 Менеджмент»	«Менеджмент»	менеджер, адміністратор	Середній
D7 Торгівля	«Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»	підприємництво, торговельні підприємства	Високий

Джерело: сформовано авторами

Таблиця 3

Порівняння структури попиту роботодавців та підготовки фахівців

Потреби роботодавців	Наявність відповідних ОПП у коледжі	Оцінка
Робітничі спеціальності, виробництво	Частково (технічні спеціальності без широкої підготовки робітничих кадрів)	Потребує розширення
Логістика, транспорт	Так	Повністю відповідає
Продажі, адміністрування	Так	Відповідає
Інформаційні технології та кібербезпека	Так	Повністю відповідає
Відновлення інфраструктури (будівництво, монтаж, енергетика)	Частково	Потребує модернізації

Джерело: сформовано авторами

кваліфікованих робітників виробничого профілю – слюсарів, зварювальників, електромонтерів, сантехніків, монтажників та інших спеціалістів, необхідних для відновлення промисловості та інфраструктури країни. Саме ці професії займають провідне місце серед вакансій роботодавців, однак у структурі підготовки коледжу вони представлені недостатньо або інтегровані лише частково через інженерні освітньо-професійні програми.

Водночас наявність програм з кібербезпеки, інформаційних технологій, автоматизації та транспортних технологій відповідає довгостроковим тенденціям цифрової трансформації економіки та розвитку високотехнологічних виробництв. Це створює передумови для підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних працювати як у традиційних галузях промисловості, так і в цифровому секторі економіки.

З огляду на результати аналізу доцільно рекомендувати модернізацію освітньо-професійних програм шляхом посилення практичної складової, розвитку дуальної форми освіти, розширення співпраці з роботодавцями та відкриття нових програм або короткострокових сертифікатних курсів із підготовки фахівців дефіцитних робітничих професій (зварювання, електромонтаж, мехатроніка, промислова автоматизація, технічне обслуговування обладнання). Такий підхід дозволить підвищити відповідність підготовки фахівців сучасним потребам ринку праці та сприятиме ефективному кадровому забезпеченню процесів післявоєнного відновлення економіки України.

Отже, стратегічним напрямом розвитку коледжу має стати адаптація освітньо-професійних програм до прогнозованих потреб регіонального та національного ринку праці шляхом розширення підготовки за технічними й виробничими спеціальностями, впровадження елементів дуальної освіти, поглиблення співпраці з роботодавцями та створення системи постійного моніторингу кадрових потреб економіки. Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності випускників, забезпеченню їхнього працевлаштування та зміцненню ролі коледжу як одного з ключових центрів підготовки фахівців для відновлення та сталого розвитку економіки України.

У сфері інформаційних технологій відбувається зміна вимог роботодавців від вузької спеціалізації у програмуванні до здатності інтегрувати цифрові рішення у бізнес-процеси. У зв'язку з цим освітньо-професійні програми спеціальності F2 «Інженерія програмного забезпечення» доцільно доповнити компонентами, що забезпечують формування компетентностей із використання генеративного штучного інтелекту, промпт-інжинірингу, розроблення хмарних застосунків, мобільного програмування та командної роботи із застосуванням сучасних методологій управління проектами.

Для спеціальності F7 «Комп'ютерна інженерія» актуальним є посилення практичної підготовки з адміністрування корпоративних мереж, хмарної інфраструктури, кібербезпеки, систем Інтернету речей та забезпечення безперебійного функціонування інформаційної інфраструктури підприємств.

Післявоєнне відновлення країни та модернізація промисловості формують стійкий попит на інженерно-технічних працівників. Зокрема, освітньо-професійні програми зі спеціальності G3 «Електрична інженерія» доцільно орієнтувати на підготовку фахівців у сфері відновлюваної енергетики, систем накопичення електроенергії, енергоефективних технологій та експлуатації сучасних енергетичних комплексів.

Для освітньо-професійних програм спеціальності G11 «Машинобудування» перспективним є посилення практичної підготовки у сфері цифрового виробництва, програмування верстатів із числовим програмним керуванням, промислової робототехніки, автоматизації виробничих процесів та використання CAD/CAM-технологій.

Зміни у структурі туристичної галузі України актуалізують необхідність перегляду змісту освітньо-професійної програми спеціальності J3 «Туризм і рекреація». Пріоритетними напрямками підготовки мають стати розвиток компетентностей у сфері внутрішнього, медичного, реабілітаційного та екологічного туризму, управління підприємствами індустрії гостинності, цифровізації туристичних послуг, використання

сучасних систем бронювання, цифрового маркетингу та створення туристичних продуктів, орієнтованих на потреби різних категорій споживачів.

У спеціальності J8 «Автомобільний транспорт» необхідно враховувати трансформацію транспортної галузі, пов'язану зі збільшенням частки електромобілів, цифровізацією логістики та впровадженням систем моніторингу транспортних засобів. Це обумовлює потребу у включенні до освітньо-професійної програми освітніх компонентів, присвячених діагностиці та технічному обслуговуванню електромобілів, високочастотних систем, телематики та цифрового управління автопарками.

Автоматизація бухгалтерського обліку та впровадження цифрових платформ змінюють зміст професійної діяльності фахівців економічного профілю. У зв'язку з цим освітньо-професійна програма зі спеціальності D1 «Облік і оподаткування» має бути спрямована не лише на формування компетентностей із ведення бухгалтерського обліку, а й на розвиток навичок фінансового аналізу, використання сучасних інформаційних систем управління підприємством (MASTER, ERP-системи), електронного документообігу.

Освітньо-професійну програму зі спеціальності D3 «Менеджмент» доцільно орієнтувати на формування компетентностей у сфері управління проектами, кризового менеджменту, управління ризиками, цифрової трансформації бізнесу, командної взаємодії та розвитку лідерських якостей. Особливого значення набувають навички управління мультидисциплінарними командами в умовах невизначеності та використання сучасних цифрових інструментів організації проектної діяльності.

Для освітньо-професійної програми спеціальності D7 «Торгівля» актуальним є посилення підготовки у сфері електронної комерції, цифрового маркетингу, аналітики продажів та управління інтегрованими каналами збуту (офлайн- та онлайн-торгівлею на платформах Prom, Rozetka, Amazon), використання CRM-систем, маркетинг-плейсів.

Результати порівняльного аналізу галузей підготовки фахівців дають підстави стверджувати, що стратегічні пріоритети розвитку системи фахової передвищої освіти мають формуватися з урахуванням не лише поточного рівня кадрового дефіциту, а й технологічних змін у відповідних секторах економіки та специфіки практичної підготовки здобувачів освіти. Все це дозволить підвищити оперативність реагування системи професійної і вищої освіти на структурні зміни ринку праці та посилити їх роль у забезпеченні економіки України необхідними трудовими ресурсами.

Висновки. Таким чином, модернізація освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти повинна бути спрямована на посилення практикоорієнтованого навчання, інтеграцію цифрових технологій та інструментів штучного інтелекту в освітній процес, розвиток дуальної освіти, а також систематичне оновлення змісту освітніх компонентів відповідно до прогнозованих потреб ринку праці. Такий підхід забезпечить формування конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно працювати в умовах цифрової трансформації економіки, післявоєнного відновлення країни та швидких технологічних змін. Він також повністю узгоджується із сучасними вимогами до забезпечення якості фахової передвищої освіти, визначеними Міністерством освіти і науки України та Державною службою якості освіти України.

Список використаних джерел:

1. Атаманюк Р. Ф. Ринок праці України: проблеми та можливості їх вирішення. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 1 (271). С. 55–65.
2. Васьків О. М., Борщук І. В., Наконечна Р. А., Цюпка Ю. А. Аналіз тенденцій розвитку українського ринку праці в IT-сфері. *Фінансовий простір*. 2025. № 2(56). С. 182–193.
3. Гук Л. П. Баланс між підготовкою кадрів з професійно-технічною освітою та потребами національного ринку праці у робочій силі середнього професійно-кваліфікаційного рівня. *Український соціум*. 2019. № 4 (71). С. 109–123.
4. Давиденко М. Ринок праці в Україні 2026: динаміка та ключові виклики. URL: <https://engage.org.ua/rynok-pratsi-v-ukraini-2026-dynamika-ta-kliuchovi-vyklyky/>

5. Євдокимова А. В., Ткачук С. В. Аналіз ринку праці України в умовах воєнного стану. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 20. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18938873>
6. Кушнерьов О. С. Вплив воєнних умов на динаміку державного замовлення на підготовку кадрів різних рівнів освіти та формування інноваційного потенціалу України. *Економіка та суспільство*. 2025. № 78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-93>
7. Ланська С. П., Воскобойник Д. В. Трансформація ринку праці України в контексті глобальних економічних викликів. *Економіка і організація управління*. 2025. № 3(59). С. 73–84.
8. Ринок праці в Україні: час змін та нових стратегій. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/rinok-praci-2026-chomu-v-ukrajini-deficit-kadriv-i-yak-dtek-ta-nova-poshta-yogo-dolayut-50618837.html>
9. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
10. Шульгіна Т. О., Лось В. М., Казак О. М. Ринок праці України в умовах трансформації та інновацій: сучасний стан, виклики та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. 2026. № 86. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-86-125>

References:

1. Atamaniuk R. F. (2024). Rynok pratsi Ukrainy: problemy ta mozhlyvosti yikh vyrishennia [Labour market of Ukraine: Problems and opportunities for their solution]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 1(271), pp. 55–65.
2. Vaskiv O. M., Borshchuk, I. V., Nakonechna, R. A., Tsiupka, Yu. A. (2025). Analiz tendentsii rozvytku ukrainskoho rynku pratsi v IT-sferi [Analysis of trends in the development of the Ukrainian labour market in the IT sector]. *Finansovyi prostir*, no. 2(56), pp. 182–193.
3. Huk L. P. (2019). Balans mizh pidhotovkoiu kadriv z profesiino-tekhnichnoiu osvitoiu ta potrebam y natsionalnoho rynku pratsi u robochii syli serednoho profesiino-kvalifikatsiinoho rivnia [The balance between the training of personnel with vocational education and the needs of the national labor market for workers of the intermediate professional qualification level]. *Ukrainskyi sotsium*, no. 4(71), pp. 109–123.
4. Davydenko M. (2026). *Rynok pratsi v Ukraini 2026: Dynamika ta kliuchovi vyklyky* [Labour market in Ukraine 2026: Dynamics and key challenges]. Available at: <https://engage.org.ua/rynok-pratsi-v-ukraini-2026-dynamika-ta-kliuchovi-vyklyky/>
5. Yevdokymova A. V. & Tkachuk S. V. (2026). Analiz rynku pratsi Ukrainy v umovakh voiennoho stanu [Analysis of the Ukrainian labour market under martial law]. *Aktualni pyttannia ekonomichnykh nauk*, no. (20). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18938873>
6. Kushnerov O. S. (2025). Vplyv voiennykh umov na dynamiku derzhavnoho zamovlennia na pidhotovku kadriv riznykh rivniv osvity ta formuvannia innovatsiinoho potentsialu Ukrainy [The impact of wartime conditions on the dynamics of the state order for personnel training at different levels of education and the formation of Ukraine's innovation potential]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. (78). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-93>
7. Lanska S. P. & Voskoboynik D. V. (2025). Transformatsiia rynku pratsi Ukrainy v konteksti hlobalnykh ekonomichnykh vyklykiv [Transformation of the Ukrainian labor market in the context of global economic challenges]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, no. 3(59), pp. 73–84.
8. Rynok pratsi v Ukraini: Chas zmin ta novykh stratehii [Labour market in Ukraine: A time of change and new strategies]. (2026). Available at: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/rinok-praci-2026-chomu-v-ukrajini-deficit-kadriv-i-yak-dtek-ta-nova-poshta-yogo-dolayut-50618837.html>
9. Cheromukhina O. K. & Chaliuk Yu. O. (2022). Rynok pratsi pid chas viiny: stan ta perspektyvy [Labor market during the war: State and prospects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. (46). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
10. Shulhina T. S., Los V. O. & Kazak O. O. (2026). *Rynok pratsi Ukrainy v umovakh transformatsii ta innovatsii: suchasnyi stan, vyklyky ta perspektyvy rozvytku* [The labor market of Ukraine in the context of transformation and innovation: Current state, challenges, and development prospects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. (86). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-86-125>

Дата надходження статті: 16.08.2026

Дата прийняття статті до публікації: 14.09.2026

Дата публікації статті: 29.09.2026