ОЦІНКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ПОПИТУ НА ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ В УКРАЇНІ

стан, тенденції та перспективи

2023 - 2024

german cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

HELVETAS

JERU JOINT EMERGENCY RESPONSE UKRAINE

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ

Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні 2023-2024

Автор звіту:
Микола Судаков

Цей звіт підготовлено за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Helvetas Swiss Intercooperation. Звіт базується на результатах опитування підприємств, що здійснено центрами зайнятості в усіх підконтрольних Україні районах, а також на аналізі відкритих даних.

Звіт розроблено в рамках проекту «Підтримка відновлення соціальної та фінансової стійкості громад у постраждалих від війни громадах на сході та заході України», що фінансується Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ) та виконується Helvetas Swiss Intercooperation у партнерстві з JERU (Спільне реагування на надзвичайні ситуації в Україні Welthungerhilfe та Concern Worldwide).

Публікація присвячена основним аспектам функціонування ринку праці в умовах війни та особливостям наявних та перспективних потреб роботодавців у професіях та навичках. Зокрема, у звіті здійснено оцінювання рівня цифровізації економіки та потреб підприємств у цифрових навичках. Надано оцінки наявних обсягів та потреб у навчанні працівників, а також особливостей співпраці роботодавців із навчальними закладами та службою зайнятості.

Невід'ємною частиною цього звіту є розроблена онлайн-презентація отриманих даних за регіонами, районами, видами економічної діяльності та професіями, що доступна на вебпорталі Державної служби зайнятості.

Зміст цього звіту є виключною відповідальністю автора та не обов'язково відображає погляди донора та організацій, які ініціювали дослідження.

© Микола Судаков, 2024

© Helvetas Swiss Intercooperation, Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, 2024

Зміст

Перелік скорочень....4
Подяки....5
Передмова....6
Резюме....7
Висновки та рекомендації....11
1 Загальні тенденції ринку праці....14
1.1 Економічні та демографічні чинники змін....14
1.2 Структура підприємств та підприємництва....16
1.3 Галузева структура зайнятості....20
1.4 Професійна структура найманих працівників....23
1.5 Динаміка попиту на працівників....24
1.6 Наявні та очікувані обсяги виробництва....25
1.7 Цифровізація....28
2 Поточні та перспективні кадрові потреби....30
2.1 Обсяги та структура найму....30
2.2 Затребувані професії та навички....34
2.3 Потреба в цифрових навичках....37
2.4 Очікуваний найом працівників....38
2.5 Очікувані зміни оплати праці....39
2.6 Труднощі підбору працівників....41
3 Зайнятість уразливих груп населення....44
3.1 Уразливі групи населення в структурі зайнятості....44
3.2 Особливості найму працівників уразливих груп населення....44
3.3 Перешкоди для працевлаштування уразливих груп населення....45
3.4 Необхідна підтримки для працевлаштування уразливих груп населення....45
4 Потреби в навчанні персоналу....46
4.1 Потреби навчання та обсяги корпоративної підготовки працівників....46
4.2 Основні форми корпоративного навчання....47
4.3 Перспективні потреби в навчанні персоналу....48
4.4 Співпраця із закладами професійно-технічної освіти....49
5 Послуги Державної служби зайнятості....51
6 Додатки....53
6.1 Методологія дослідження....53
6.1.1 Особливості побудови вибірки....54
6.1.2 Анкета опитування....59
6.2 Дані статистики та опитування (таблиці та діаграми)....71
Додаток 6.2.1. Структура підприємств за видами економічної діяльності, %....71
Додаток 6.2.2. Кількість підприємств усіх форм власності, % до попереднього періоду (Пенсійний фонд України, 2023)....72
Додаток 6.2.3. Динаміка середньої заробітної плати серед працюючих, тис. грн....73
Додаток 6.2.4. Оцінка обсягів виробництва у 2023 році за регіонами, %....74
Додаток 6.2.5. Оцінка змін обсягів виробництва у 2024 році за регіонами, %....75
Додаток 6.2.6. Найбільш затребувані професії, навички та компетенції за видами економічної діяльності....76
Додаток 6.2.7. Підприємства, що мали труднощі із підбором працівників протягом 2023 року, за розміром та видами економічної діяльності, %....82
Додаток 6.2.8. Очікування труднощів підбора працівників протягом 2024 року за розміром підприємств та видами економічної діяльності, %....82
Додаток 6.2.9. Частка персоналу, який проходив навчання протягом 2023 року, %....83
Додаток 6.2.10. Підприємства, що співпрацюють із закладами ПТО, за регіонами, %....83

Перелік скорочень

ПФУ – Пенсійний фонд України

ПТО – професійно-технічна освіта

ЗПТО – заклади професійно-технічної освіти

ДСЗ – Державна служби зайнятості

ФРУ – Федерація роботодавців України

ЄДР – Єдиний державний реєстр

ФОП – фізична особа – підприємець

ПОУ – підприємства, установи, організації

ЗСУ – Збройні сили України

ВПО – внутрішньо переміщені особи

МОП – Міжнародна організація праці

ММСП – мікро-, малі та середні підприємства

Подяки

Проведення дослідження було забезпечено злагодженими зусиллями Helvetas Swiss Intercooperation, Державної служби зайнятості України та Федерації роботодавців України.

Висловлюємо щиру подяку та сподівання на подальшу плідну співпрацю всім, хто організовував, забезпечував і брав участь у проведенні дослідження, зокрема:

Юлії Жовтяк,
директорці Державного центру зайнятості

Руслану Іллічову,
генеральному директорові Федерації роботодавців України

Олені Колесніковій,
голові Комітету сталого розвитку Федерації роботодавців України, голові Галузевої ради Федерації металургів України

Любові Бершадській,
директорці департаменту реалізації політики зайнятості Державного центру зайнятості

Ользі Купрій
директорці департаменту стратегічного планування, бюджетування та статистики Державного центру зайнятості

Юлії Нарімановій
заступниці директора департаменту реалізації політики зайнятості Державного центру зайнятості

Піотру Стронковському,
експерту з розвитку людського капіталу Європейського фонду освіти.

Працівникам обласних служб зайнятості та всіх районних філій, що були задіяні в проведенні опитування роботодавців.

Усім керівникам підприємств, HR-директорам і менеджерам, які погодились взяти участь в опитуванні.

Передмова

Повномасштабна війна в Україні спричинила масштабні руйнування, змусила людей покинути їхні домівки, призвела до втрати житла та засобів до існування. Підприємства, особливо ті, що розташовані в найбільш постраждалих районах, або переїхали, або частково закрилися, або повністю припинили свою діяльність. Станом на січень 2023 року близько 26,5% підприємств повністю припинили свою діяльність, а 50% – скоротили обсяги. Ті, що продовжують працювати, стикаються з труднощами через розірвані ланцюги поставок, проблеми з логістикою, порушені торговельні зв'язки та ослаблення ринків. Ринок праці також сильно постраждав від зростання рівня безробіття та масової внутрішньої і зовнішньої міграції. За різними оцінками, у січні 2023 року понад 3 мільйони людей були безробітними, до 5 мільйонів – внутрішньо переміщеними особами, а понад 5 мільйонів виїхали з України.

У відповідь на це, під егідою JERU (Спільне реагування на надзвичайні ситуації в Україні міжнародних неурядових організацій Welthungerhilfe та Concern Worldwide) у партнерстві з Helvetas Swiss Intercooperation, іншою організацією-членом Alliance2015, було започатковано проєкт «Підтримка відновлення соціальної та фінансової стійкості громад у постраждалих від війни громадах на Сході та Заході України». JERU реалізовуватиме цей проєкт у співпраці з двома національними благодійними фондами, які мають великий досвід роботи: «Мирне небо Харкова» та «Світло надії». Обидві організації є постійними партнерами JERU в Україні та мають досвід реалізації програм із забезпечення засобів до існування до початку війни. У процесі реалізації проєкту JERU оцінюватиме спроможність інших національних партнерів підтримувати його імплементацію та збільшуватиме кількість суб'єктів, залучених до надання допомоги в перехідний період та економічного відновлення України. Підтримувати можливості самозайнятості для ВПО та осіб, що постраждали від війни, з метою започаткування або відновлення мікробізнесу та зменшення їхньої залежності від зовнішньої допомоги.

Важливою частиною проєкту стало дослідження ринку праці для відображення поточних потреб економіки та бізнесу, а також надання відповідної інформації для планування майбутньої політики та прийняття рішень щодо формування навичок та розвитку людського капіталу в Україні. Дослідження ринку праці було проведено в листопаді-грудні 2023 року Helvitas Swiss Intercooperation у співпраці з Державною службою зайнятості України, яка забезпечила етап збору даних від роботодавців по всій Україні, включаючи компанії, переміщені з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей

Іншим важливим аспектом дослідження був аналіз наявних статистичних даних Пенсійного фонду України та Державної служби зайнятості щодо кількості й професійної структури зайнятого та безробітного населення за регіонами та видами економічної діяльності.

У звіті розглядаються основні аспекти функціонування ринку праці в умовах війни, а також специфіка поточних і майбутніх потреб роботодавців у професіях та навичках. Зокрема, у звіті оцінено та проаналізовано рівень цифровізації економіки та потреби підприємств у цифрових навичках. Також надано оцінку існуючих обсягів та потреб у навчанні працівників, а також особливостей співпраці роботодавців з навчальними закладами та службою зайнятості.

Резюме

Загальні тенденції ринку праці

У цілому 2023 рік для економіки України виявився значно кращим за попередній. Після обвальної кризи 2022 року економіка країни стабілізувалась та в окремих сегментах розпочалось відновлення. Умовна стабільність зберігалась в основних секторах економіки, зокрема в сільському господарстві, промисловості й торгівлі.

За результатами опитування, найбільшим відзначається сегмент підприємств (42%), де обсяги виробництва, надання послуг або виконання робіт лишились на рівні попереднього року, що є швидше негативним сигналом з огляду на загальний стан економіки за підсумками 2022 року. Водночас сегмент підприємств, що демонструє помірне або поступове скорочення обсягів виробництва переважає сегмент, де відзначено зростання (36% проти 22%). Відносно краща ситуація склалася на великих підприємствах та в більшості західних регіонів України. Найбільш складна ситуація відзначається для малих та мікропідприємств у районах, звільнених від окупації протягом 2022 року, та областях, прилеглих до лінії фронту. Очікування підприємств щодо змін обсягів виробництва більш оптимістичні. Не зважаючи на те, що переважна більшість підприємств (55%) не очікує змін, на можливе зростання обсягів виробництва вказує 28% підприємств, в той самий час на можливе скорочення – лише 16%.

Демографічні проблеми протягом 2023 року лишались найбільш вагомим чинником тиску на ринок праці. На тлі низької народжуваності та високого рівня смертності (зокрема, внаслідок терористичних атак росії по цивільних) відзначається припинення масового відтоку людей за кордон та часткове повернення людей на територію України. У той же час відзначається постійний відтік дітей старшого шкільного віку (особливо чоловічої статі) за кордон на навчання.

Найбільш вагомим чинником впливу на ринок праці була і залишатиметься мобілізація. Призов у лави ЗСУ суттєво вплинув на обсяги найму працівників, призвів до змін обороту кадрів, зумовив особливості попиту й пропозиції, а також посилив наявний дефіцит кадрів на ринку праці. У 2023 році відзначається підвищений попит на працівників, а загальна кількість вакансій вийшла на рівень 2021 року. Реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників стало збільшення вакансій для вразливих категорій, зокрема молоді без досвіду роботи, ветеранів, осіб з інвалідністю, осіб пенсійного віку.

Характерною тенденцією для ринку праці 2023 року стало зростання зайнятості жінок. Дефіцит працівників за традиційно чоловічими професіями зумовив залучення до роботи жінок. Відзначаються успішні кейси багатьох підприємств із перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних посад за професіями зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо.

В економіці триває процес цифровізації. Відбувається постійне розширення спектру цифрових технологій у виробничих процесах. Згідно з результатами опитування, більше 90% компаній впроваджують сучасні технології у виробництві. Відзначається широке застосування інтернет-технологій, електронної звітності тощо. Помітний сегмент підприємств, що активно використовують передові технології штучного інтелекту та робототехніки, який охоплює до 10% підприємств. У цілому можна відзначити високий ступінь участі персоналу у використанні цифрових технологій для виконання робочих завдань. Така ситуація визначає підвищену потребу в цифрових навичках на різному рівні та постійно ставить нові вимоги до кваліфікації персоналу.

Поточні та перспективні кадрові потреби

В цілому обсяги найму переважали обсяги скорочення працівників, водночас 49% компаній вказали, що не приймали та не скорочували працівників. Здебільшого наймали працівників великі та середні підприємства. Найбільший попит на працівників відзначався в секторах енергетики, охорони здоров'я, добувної промисловості.

Протягом 2023 року підприємства наймали переважно представників робітничих професій. Зокрема, в загальній структурі найнятих працівників у 2023 році найчисленнішими групами є робітники з обслуговування машин та устаткування (22%) та працівники торгівлі та послуг (22%). Найчисленнішими професіями, за якими здійснювався найом працівників у 2023 році стали: продавці, водії автотранспорту, підсобні робітники, бухгалтери, медичні сестри, трактористи, охоронці, кухарі, прибиральники та швачки.
Зазначимо, що більшість з перелічених професій є професіями, за якими здійснюється випуск закладами професійно-технічної освіти. Значною мірою обсяги найму персоналу були зумовлені не стільки додатковим попитом на працівників, скільки пошуком заміни вибулим працівникам (переважно через масовий виїзд за кордон і мобілізацію).

Найважливішим для працівників усіх категорій і секторів економіки роботодавці відзначили відповідальне ставлення працівника до роботи. Загалом серед роботодавців поширеним є уявлення, що нестачу певних знань і навичок може компенсувати відповідальне ставлення до виконання роботи й готовність переймати знання від досвідченіших працівників.

Напевно воєнний час та умови війни зумовили високі оцінки затребуваності стресостійкості. Окрім зазначених, роботодавцями відзначено навички роботи з клієнтами, тактовність, комунікативні навички. Затребуваними також є робота в команді, уважність, орієнтація на результат, уміння працювати з відповідним обладнанням, здатність до навчання та володіння державною мовою.
У перспективі зростатиме значення навичок роботи з сучасним обладнанням, використання новітніх технологій і цифрових навичок. Особливо відзначаються навички роботи з даними та інтеграція в робочі процеси систем штучного інтелекту. Перспективи євроінтеграції зумовлюють зростання затребуваності знання європейських норм і стандартів.

Доволі обережно роботодавці оцінюють перспективи розширення штату працівників та додаткового найму у 2024 році. Переважна більшість підприємств не планує розширення штатів. У цілому по Україні лише 8% підприємств зазначили можливість додаткового набору працівників протягом 2024 року і лише 2% з них вказали, що впевнені в реалізації цих планів. Найбільша частка запланованого додаткового найму працівників припадає на сектори переробної промисловості (34%) та торгівлі (24%). Водночас, згідно з наданими оцінками, в цих секторах пропонується не найбільш приваблива заробітна плата. В середньому найвищі заробітні плати для додаткового найму у 2024 році пропонуватимуть у секторах фінансів, добувної промисловості, а також охорони здоров'я та енергетики.

Понад 40% підприємств вказує на плани підвищення заробітних плат у 2024 році. Найбільша частка підприємств, що планують підвищувати заробітні плати, відзначається у секторах переробної промисловості, фінансів та енергетики. Водночас у цілому очікуване зростання заробітних плат є незначним. Так, загальний обсяг заявленого підвищення заробітної плати протягом 2023 року в середньому становить 13%, що вочевидь можна назвати незначним.

Зайнятість уразливих груп населення

Проблеми із забезпеченням зайнятості вразливих груп населення загострилися через ускладнення процесу створення нових робочих місць в умовах війни. Зокрема, протягом 2023 року серед усіх прийнятих на роботу працівників особи з інвалідністю становили 3,9%, ВПО – 5,2%, тоді як ветерани – лише 0,8%. Напевно можна констатувати, що звільнення з армії не має масового характеру, а звільнені військовослужбовці із набутими ушкодженнями різного ступеню іще не вийшли на ринок праці. Відзначається розуміння роботодавцями перспектив збільшення чисельності представників цієї вразливої групи населення після закінчення активних воєнних дій. Значна частина роботодавців вказує на готовність наймати працівників з числа вразливих груп населення. Зокрема, понад 40% роботодавців позитивно оцінили можливість найму ВПО та осіб з інвалідністю, а 36% – вказує на готовність наймати ветеранів війни.

Забезпечення зайнятості представників уразливих груп населення ускладнюється внаслідок ризиків і перешкод, які суттєво впливають на ефективність цього процесу. Загалом оцінка роботодавцями перешкод працевлаштуванню вразливих груп населення свідчить про недостатнє усвідомлення серйозності тих проблем, які супроводжуватимуть працевлаштування й організацію роботи цих груп населення в перспективі. Понад 60% роботодавців вказує, що не існує жодних перешкод для працевлаштування таких осіб, а найбільшою перешкодою для їх працевлаштування є те, що представники цих груп не шукають роботу. Водночас більшість роботодавців (понад 70%) відзначає, що не потребують жодної підтримки для працевлаштування представників уразливих груп.

Потреби в навчанні персоналу

Згідно з даними опитування роботодавців, у 2023 році в середньому по Україні 35,2% компаній забезпечували навчання персоналу. Порівняно із попереднім 2022 роком ця частка дещо скоротилась за рахунок зменшення навчання працівників серед малих підприємств. Такі дані в цілому підтверджують висновок про складне становище значної кількості підприємств та відповідного скорочення видатків на навчання працівників. Значна частка підприємств взагалі не проводила навчання, а ті підприємства, що продовжували навчати персонал, істотно оптимізували цей процес.

У більшості випадків бізнес вирішує проблеми навчання працівників власними силами за рахунок організації навчальних центрів, систем наставництва тощо. Непрофільні потреби забезпечуються завдяки залученню послуг постачальників та/або зовнішніх провайдерів. Виникнення кваліфікаційних центрів істотно спростило можливості найму працівників суміжних професій або просто досвідчених працівників, здатних виконувати певну кваліфіковану роботу. Участь закладів вищої та професійно-технічної освіти в структурі навчання працівників для приватного сектора є незначною, але присутньою, та водночас така участь дуже важлива для державного та окремих секторів. Зокрема, заклади вищої освіти відіграють важливу роль для секторів освіти й охорони здоров'я, а заклади професійної (професійно-технічної) освіти – для секторів забезпечення житлово-комунального господарства.

Незважаючи на наявні потреби в навчанні, фінансово-економічне становище підприємств істотно обмежує можливості підготовки працівників. Значна частина підприємств, особливо в сегментах малих і мікропідприємств, не має можливості фінансувати навчання. Переважна більшість роботодавців (86%) вказує, що обсяги навчання працівників протягом наступного року лишатимуться без змін. У той же час 11,5% відсотків підприємств вказує, що планують збільшити обсяги навчання працівників, і лише 3% підприємств планують зменшити обсяги навчання працівників.

Співпраця із закладами професійної (професійно-технічної) освіти

Більшість підприємств не співпрацює із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Співпрацюють із закладами освіти переважно великі й середні підприємства в секторах, де зберігається значна частка робітничих професій. У цілому така ситуація є традиційною для України. Численні дослідження свідчать, що протягом останніх років намітилась тенденція покращення ситуації й розширення контингенту підприємств, що співпрацюють із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Згідно з результатами опитування, на наявність співпраці із закладами освіти вказує 25% підприємств. Найбільш поширеною формою співпраці відзначається організація виробничої практики.

Здебільшого причинами відсутності співпраці роботодавці зазначають відсутність такої потреби, а також відсутність у навчальних закладах програм підготовки за необхідними професіями.

Висновки та рекомендації

У 2023 році економіка України почала зростати та за підсумками року таке зростання очікується на рівні від 3% до 5%. На жаль, на тлі падіння ВВП на 30% у 2022 році такий результат не варто переоцінювати. У 2024 році економічна ситуація залишатиметься складною, досягнення відносної стабільності ускладнюється воєнними ризиками та можливим скорочення обсягів зовнішньої допомоги, що може загрожувати макроекономічній стабільності.

Продовження воєнної агресії росії та її терористичних атак по цивільних та інфраструктурних об'єктах зумовлює вельми обережні оцінки бізнесу щодо перспектив розвитку. Значні потреби ЗСУ у людських ресурсах створюють додатковий тиск на ринок праці та посилюють дефіцит кваліфікованих працівників, особливо за основними робітничими професіями. Водночас посилення дефіциту працівників у 2023 році не призвело до істотного підвищення заробітних плат, що додатково свідчить про складну ситуацію в економіці. Заплановане Урядом підвищення мінімальної заробітної плати, безперечно, необхідний крок соціальної політики, проте у складних економічних умовах може призвести до зростання тіньового сегмента в малому бізнесі, який зазнав найбільших втрат як у 2022, так і у 2023 роках.

Однак можна констатувати наявність в економіці певного балансу негативних та позитивних трендів, що дає змогу припустити відносно стабільну ситуацію в економіці та на ринку праці протягом 2024 року. Так, підприємства, що стабільно працюють, розширюють виробництво та мають підвищений попит на працівників, матимуть можливість принаймні частково його задовільнити за рахунок тих підприємств, що згортають або припиняють виробництво.

Мобілізація та потреби ЗСУ у 2024 році загалом будуть основним чинником прямого та опосередкованого впливу на ринок праці. Прямим впливом мобілізації на ринок праці є залучення значної кількості людей, зокрема кваліфікованих спеціалістів, до лав ЗСУ. Опосередкованим впливом мобілізації на формування дефіциту працівників є небажання чоловіків офіційно працевлаштовуватися на роботу й відповідно оформлювати трудові відносини з метою ухилення від мобілізації та часом їх фактичне вибування з ринку праці. Такі тенденцій загалом сприяють більшій затребуваності жінок та молоді (зокрема, без досвіду роботи) на ринку праці.

Про значні потреби ЗСУ в людському ресурсі опосередковано свідчить відсутність масової демобілізації. Можна констатувати, що ветерани та ветерани з інвалідністю в кількісному аспекті не стали статистично значущою групою на ринку праці. Проте очевидно, що найближчим часом їх частка на ринку праці буде неухильно зростати.

Наявні та перспективні потреби роботодавців у працівниках та навичках, що оцінені в рамках даного дослідження, свідчать, що найбільший попит буде зберігатись на робітничі професії.

У секторах енергетики, переробної та добувної промисловості зберігатиметься підвищений попит на працівників професій металообробки (зварники, верстатники, токарі, фрезерувальники), слюсарних професій (слюсарі-ремонтники, слюсарі-складальники), електротехнічних професій (електрики та електромонтери). Затребуваними лишатимуться професії водіїв, кравців, швачок, кухарів та пекарів.

У секторі торгівлі потрібними будуть професії водіїв, експедиторів, продавців-консультантів. У будівництві попит на працівників зберігатиметься на всі будівельні професії та особливо значний – на зварників, бетонярів, кранівників, екскаваторників. У сільському господарстві – на основні професії сектора, зокрема на трактористів і механізаторів. Підвищений попит на працівників усіх категорій буде зберігатись у секторі охорони здоров'я. Дефіцит молодшого медичного персоналу буде наявним протягом наступних років.
Окрім робітничих професій, роботодавці також потребуватимуть працівників вищої кваліфікації. Найперше відзначається потреба в лікарях та інженерах різного спрямування. Значний попит буде наявний на спеціалістів з IT, зокрема програмістів, спеціалістів по роботі з даними, машинного навчання та штучного інтелекту.

У цілому відзначається, що все більшого значення для роботодавців набувають «м'які» навички працівника. Так, насамперед роботодавець вимагає від працівника відповідального та уважного ставлення до роботи, здатності до командної роботи, навичок роботи з клієнтом та комунікації, а також стресостійкості. Професійні навички роботи з відповідним інструментом та обладнанням є важливими так само, як і здатність до навчання та засвоєння нової інформації. Такі оцінки підтверджують готовність роботодавців самостійно забезпечувати навчання працівників необхідним технічним навичкам.

Володіння цифровими навичками стає загальною необхідністю. Цифрові навички в цілому затребувані для працівників переважної більшості професій в усіх секторах економіки. Водночас можна констатувати достатньо високий рівень цифрової грамотності серед працівників та шукачів роботи та особливо серед молоді. Відзначається відносно простий процес опанування працівниками цифрових нововведень чи адаптації нових працівників до цифрового середовища компаній. Процес цифровізації та впровадження новітніх технологій у виробничі процеси буде підвищувати значення володіння цифровими навичками для всіх професій та підвищуватиме попит на новітні професії, як-от: оператори систем точного землеробства, інженери та оператори 3D-друку, аналітики Big Data, AI-маркетологи тощо.

У контексті виявлених тенденцій доцільно висловити низку рекомендацій щодо необхідних кроків для підтримки зайнятості та збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Зокрема, для забезпечення потреб економіки в кваліфікованих працівниках доцільно:

- Сприяти розвитку та підвищенню якості професійної освіти, що може включати: створення безпечних умов для навчання та проживання учнів в умовах воєнного часу; залучення кращих українських роботодавців до інформаційної кампанії щодо можливостей та переваг отримання безпечної та прибуткової роботи в Україні; стимулювання роботодавців до участі в процесі навчання, розвитку дуальної форми навчання; посилення практикоорієнтованості в змісті освітніх програм для набуття найбільш затребуваних навичок; залучення до освітнього процесу постачальників інструментів/матеріалів/обладнання.
- Стимулювати населення (особливо жінок та молодь, осіб передпенсійного та пенсійного віку) до перепідготовки для здобуття нової затребуваної професії, зокрема, шляхом створення відповідних освітніх програм (перекваліфікації/підвищення кваліфікації) у системі ПТО та ДСЗ, а також пропозиції затребуваних та необхідних тренінгів з «м'яких» навичок.
- Дефіцит чоловічої робочої сили позитивно вплинув на гендерний розрив, але також негативно позначився на розриві в оплаті праці. Необхідно підвищувати обізнаність та активізувати зусилля, спрямовані на досягнення рівності в оплаті праці.
- Сприяти доступу до (практичних) тренінгів із затребуваних професій та спеціальностей, але таких, що можуть бути передані (наприклад, гірничодобувна промисловість або енергетика), які збільшать шанси ВПО на працевлаштування, а роботодавців – на залучення кваліфікованого персоналу для задоволення попиту на спеціалістів.

- Досвід показує, що робота з ММСП (наприклад, у сфері послуг, готельно-ресторанному бізнесі та будівництві) часто є більш ефективною, ніж робота з великими компаніями, які мають більше ресурсів для навчання персоналу. Актуальним є забезпечення широкого інформування малого та середнього бізнесу про наявні можливості підготовки та перепідготовки кадрів у закладах ПТО та ДСЗ, а також підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації у кваліфікаційних центрах.
- Сприяти залученню ветеранів/ветеранів з інвалідністю до програм перепідготовки та підвищення кваліфікації.
- Надавати консультативну підтримку роботодавцям щодо особливостей організації робочих місць для ветеранів з інвалідністю (забезпечення безбар'єрності робочих місць);
- Сприяти проведенню інформаційних кампаній з метою поширення позитивного досвіду ефективних програм корпоративної соціальної відповідальності у сфері працевлаштування ветеранів/ветеранів з інвалідністю.

Безумовно, ці кроки матимуть сенс, якщо будуть створені загальні передумови для економічного зростання через законодавчі зміни на підтримку бізнесу, пом'якшення податкових та митних тарифів, впровадження ефективної кредитної та антикорупційної політики. В умовах повномасштабного вторгнення, яке триває вже другий рік, криза все більше набуває затяжного характеру. Тому, з точки зору надання рекомендацій, актуальним є поєднання короткострокової гуманітарної допомоги та надзвичайних проєктів з більш довгостроковими проєктами розвитку, орієнтованими на перспективу. Це означає, що робота в рамках комплексного підходу набуватиме все більшого значення для ефективності майбутніх втручань.

1 Загальні тенденції ринку праці

1.1 Економічні та демографічні чинники змін

Загалом 2023 рік для української економіки став значно кращим за попередній. У цілому ситуація в економіці була складною, що зумовлено війною та пов'язаними із нею втратами. Проте за підсумками першого півріччя 2023 року ВВП країни почав зростати. У другому кварталі ВВП зріс на 19,5% до попереднього року, що укріпило прогнози Національного банку та Міністерства економіки України щодо річного зростання ВВП на 3%[1].

Поступове економічне зростання за підсумками року зумовлено ситуацією в основних секторах економіки. У сільському господарстві, попри незначне скорочення посівних площ порівняно з попереднім роком, очікується більший врожай та відповідно більші обсяги отриманих зернових та олійних культур. Не зважаючи на часткове відновлення, логістика експорту сільськогосподарської продукції лишається найбільш значущою проблемою. Так само як і для сектора металургії, де відбувається поступове скорочення обсягів виробництва металу. Проте на металургійних заводах обсяги виробництва лишаються на рівні 55% від обсягів 2021 року, а на гірничо-збагачувальних комбінатах – на рівні 35%. У серпні 2023 року відновився морський експорт металу, що є дуже обнадійливим чинником. Енергетичний сектор відновлюється після зимових атак. У вересні 2023 року відбулось відновлення експорту електроенергії. За даними Міністерства енергетики, планові ремонти електромереж виконано на 98%, атомних електростанцій – на 70%, а теплових електростанцій – лише на 30%. Україна продовжує накопичення запасів природного газу та вугілля, але поки що не досягла запланованих обсягів. Так, станом на вересень у газових сховищах до запланованого рівня не вистачало 0,7 млрд м3.

[1]Огляд економіки у серпні // Центр економічної стратегії. URL: https://ces.org.ua

У фінансовому секторі найбільш вагомим чинником стабільності лишаються обсяги фінансової підтримки з боку країн-партнерів. За статистичними даними, у вересні 2023 року споживча інфляція продовжила сповільнення і становила 7,1% до попереднього року, що має призвести до 8,6% у річному вимірі. Основними чинниками сповільнення інфляції є в цілому стриманий споживчий попит, зниження світових цін на сільськогосподарські товари та підтримка курсу гривні з боку НБУ. Національна валюта зміцнилася, а міжнародні резерви зросли до рекордно високого значення[2].

Водночас загальний індекс очікувань ділової активності після тримісячного зростання у вересні та жовтні почав коливатись біля нейтрального рівня . А втім, позитивними лишаються очікування торгових та будівельних підприємств. У цілому економічна активність та довіра підприємств лишаються на вкрай низькому рівні через воєнні ризики, логістичні та експортні проблеми, високі ціни на пальне та (!)дефіцит робочої сили.

На ринку праці відзначається скорочення рівня офіційного безробіття. Порівняно з 2022 роком кількість зареєстрованих безробітних скоротилась більш як удвічі. Так, станом на 01 грудня 2022 року на обліку в центрах зайнятості перебували 208,9 тис. осіб, тоді як у 2023-му – лише 95,4 тис. осіб. Для порівняння: станом на 01 грудня 2021 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних становила 261 тис. осіб. Протягом 11 місяців 2023 року на обліку в центрах зайнятості перебували 463,9 тис. осіб, що значно менше порівняно з 2022 та 2021 роками. Так, кількість безробітних, що перебували на обліку протягом 11 місяців 2022 року, становила 839 тис. осіб, а у 2021 році – 1,1 млн осіб. Така ситуація пояснюється скороченням терміну перебування на обліку до 3 місяців. Також відзначається істотне зростання частки безробітних жінок, що пояснюється чинником мобілізації та небажанням чоловіків ставати на облік у центри зайнятості. Характерною ознакою зареєстрованого безробіття є відсутність відмінностей між регіонами. Скорочення зареєстрованого безробіття та його гендерний дисбаланс притаманний одночасно всім регіонам.

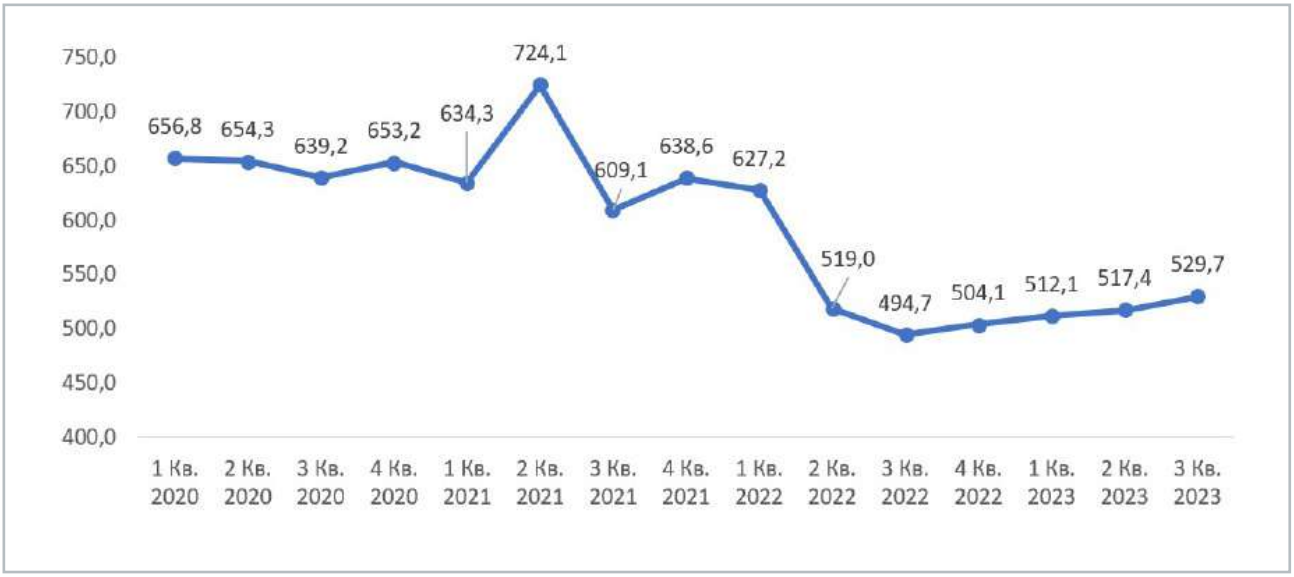
[2]Огляд економіки у серпні // Центр економічної стратегії. URL: https://ces.org.ua
[3]Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/ua/statistic/nbusurvey

Відзначимо, що рівень зареєстрованого безробіття істотно відрізнявся від показника безробіття, розрахованого на підставі вибіркових обстежень за методологією МОП.
Водночас за даним незалежних аналітичних оцінок, рівень безробіття в Україні становить до 15% [4]. Протягом 2010–2019 років цей показник коливався в межах 7–9% та зростав до 10–11% у 2020–2021 роках. З урахуванням складності отримання надійних оцінок рівня безробіття через опитування громадської думки відзначимо, що така оцінка підтримується численними експертними дослідженнями[5].
Загальною передумовою складної ситуації на ринку праці є демографічна яма, що стала наслідком масової зовнішньої міграції[6], підвищення рівня смертності[7], скорочення народжуваності[8]. За даними Міжнародної організації з міграції, станом на серпень 2023-го за межами країни перебуває 6,2 млн осіб, а 3,7 млн є внутрішньо переміщеними особами. За перше півріччя 2023 року в Україні народилося 96,8 тис. дітей, що на 28% менше порівняно з відповідним періодом 2021 року.
Вочевидь, що поступова економічна стабілізація та наростаючий демографічний тиск варто розглядати як чинники зростання дефіциту кадрів на ринку праці, що в подальшому може істотно стримувати економічне відновлення та ставати на заваді зростанню.

1.2 Структура підприємств та підприємництва

Після кризового скорочення протягом 2022 року[9], кількість підприємств у 2023 році почала зростати в межах 1% та на кінець другого кварталу становила 530 тис. підприємств усіх форм власності. З них лише 3% – це підприємства, що фінансуються з бюджету, а решта 97% – є комерційними (рис. 1).

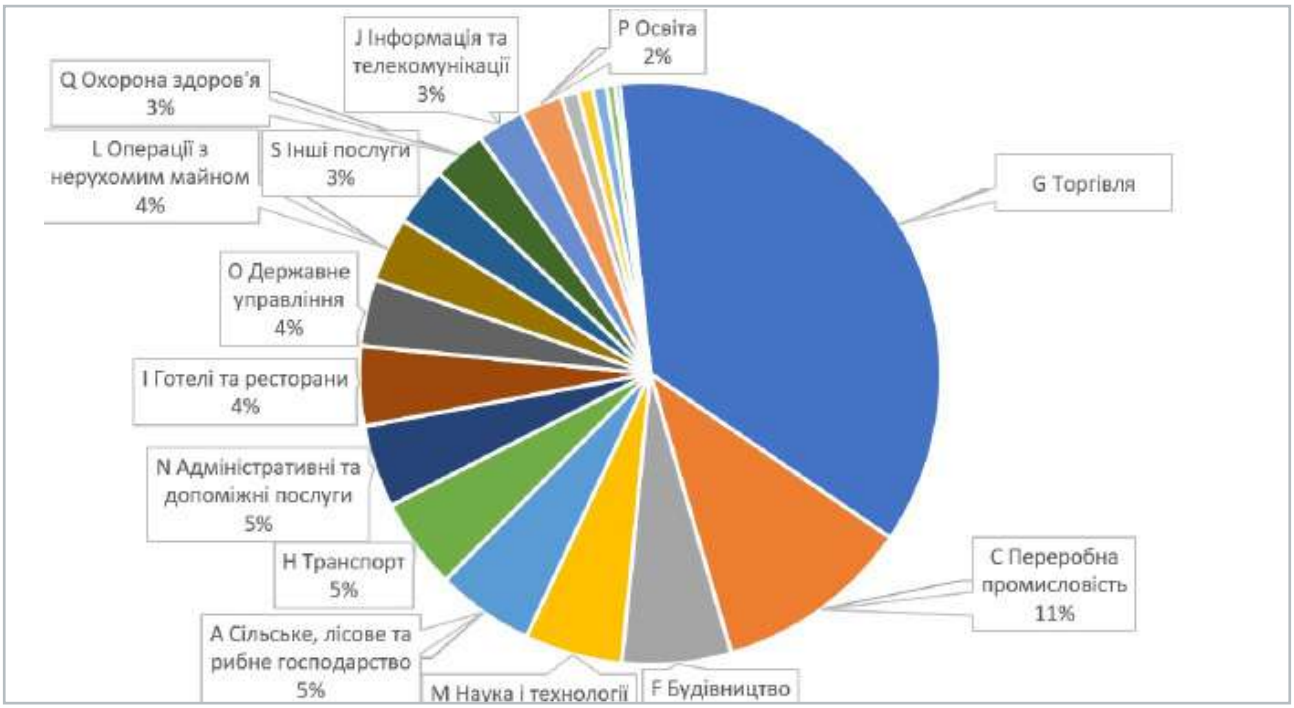
РИС. 1. Кількість підприємств усіх форм власності, тис[10]



[4] Самойлюк М. Трекер економіки України під час війни // Центр економічної стратегії. URL: https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/
[5] Інфляційний звіт (жовтень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q4.pdf?v=6
[6] Ukraine – Conditions of Return Assessment Factsheet – Round 4 (July–August 2023) // International Organization for Migration. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-conditions-return-assessment-factsheet-round-4-july-august-2023
[7] Оскільки від 2022 року дані щодо смертності не публікуються, висновок базується на сталих трендах смертності від 2015 року та повній відсутності чинників її скорочення.
[8] На 28% скоротилась народжуваність в Україні від початку великої війни // Опендатабот. URL: https://opendatabot.ua/analytics/birth-crisis-2023
[9] Ринок праці 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf
[10] За даними Пенсійного фонду України, 2023.

Найбільшу частку підприємств у їх загальній кількості становлять підприємства сектора торгівлі, їх частка в загальній структурі – 36%. Відзначимо, що цей сектор охоплює оптову та роздрібну торгівлю (тобто продаж без переробки) всіма видами товарів та надання допоміжних послуг, пов'язаних з торгівлею товарами. Оптова та роздрібна торгівля є завершальним етапом продажу (розподілу) товарів. Ця секція також включає ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів. Підприємства переробної промисловості становлять 9%. Значна кількість підприємств зосереджена в секторах транспорту, сільського господарства, адміністративних послуг, науки та операцій з нерухомістю. Відзначимо, що сектори із переважно державними підприємствами, зокрема державне управління, освіта та охорона здоров'я, в загальній структурі підприємств мають до 2%. Наочно розподіл підприємств за видами економічної діяльності подано на РИС. 2.

РИС. 2. Розподіл підприємств за видами економічної діяльності станом на жовтень 2023, %

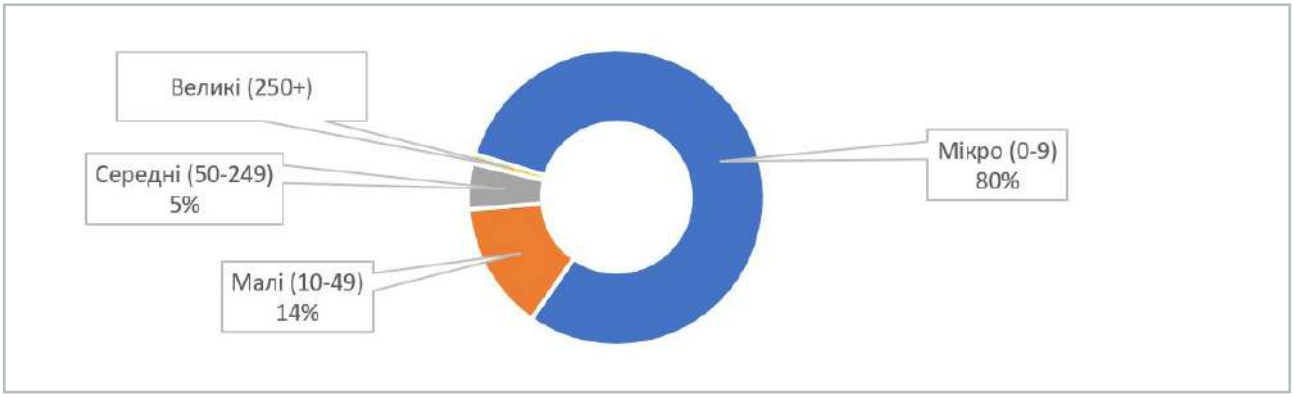


У цілому така галузева структура підприємств протягом останніх трьох років не зазнавала істотних змін. Найбільш помітні зміни відбулись у секторі торгівлі, де частка підприємств у загальній структурі скоротилась на 2%. Для решти секторів зміни в структурі коливались у межах 1%[11]. Водночас у межах окремих секторів часом відбувались помітні сплески або падіння. Найбільш значні коливання відзначаються у 2 та 3 кварталах 2021 року та 2 кварталі 2022 року. Вочевидь, що коливання 2021 ріку пов'язані із відновленням економіки після пандемії COVID-19, а в 2022 році – з початком повномасштабної агресії росії проти України. Наочно розподіл підприємств усіх форм власності за видами економічної діяльності у % до попереднього періоду подано в Додаток 6.2.2. Кількість підприємств усіх форм власності, % до попереднього періоду (Пенсійний фонд України, 2023)

Зрозуміло, що показник кількості підприємств здебільшого характеризує стан малого бізнесу, адже в кількісному плані мікро- та малі підприємства становлять 94% від загальної кількості підприємств. Частка ж великих та середніх підприємств становить 1% та 5% відповідно (рис. 3).

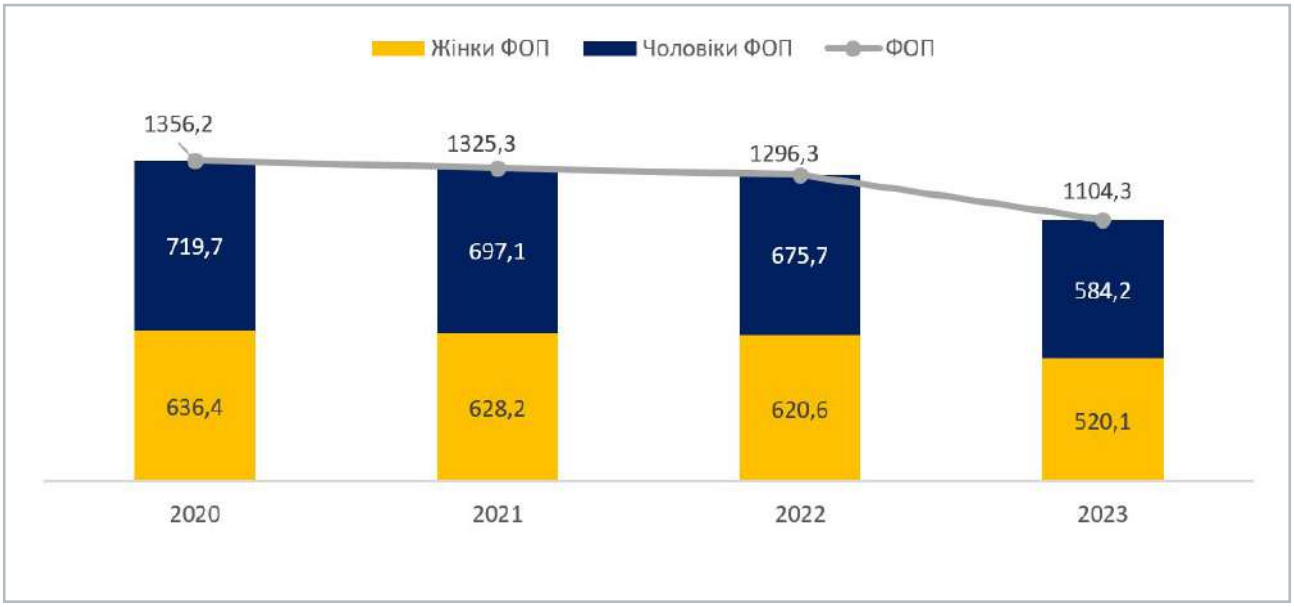
[11] Див. Додаток 6.2.1. Структура підприємств за видами економічної діяльності, %.

РИС. 3. Розподіл підприємств за розміром, % (2 кв. 2023 р.)[12]



Не менш важливим аспектом аналізу малого бізнесу є аналіз підприємництва та підприємницької активності. Відзначимо, що наявні відмінні дані щодо обсягів та динаміки підприємництва в Україні. Так, за даними Пенсійного фонду України протягом останніх 4 років кількість ФОПів в Україні скорочується. Згідно з цими даними, в першому кварталі 2023 року вона становила 1,1 млн осіб. У загальній структурі продовжують переважати чоловіки, проте темпи скорочення ФОПів чоловіків вищі, ніж жінок. У 2023 році співвідношення ФОПів чоловіків та жінок майже зрівнялось (рис. 4).

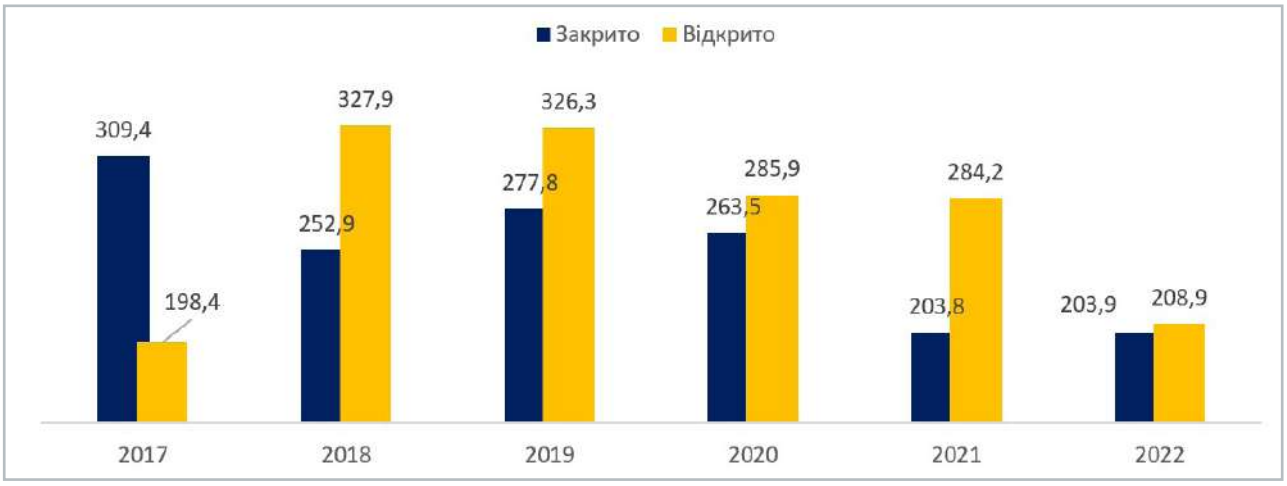
РИС. 4. Кількість ФОПів за статтю, тис. осіб [13]



Водночас, за даними OPENDATABOT[14] із посиланням на ДП НАІС[15] та автоматизованої обробки даних ЄДР, станом на вересень 2023 року в Україні діє 2 052 326 ФОПів, а також наводяться дані щодо річного та місячного приросту зареєстрованих ФОПів. Зокрема, наголошується, що протягом тривалого періоду в Україні кількість нових відкритих ФОПів стабільно перевищує кількість закритих ФОПів (рис. 5).

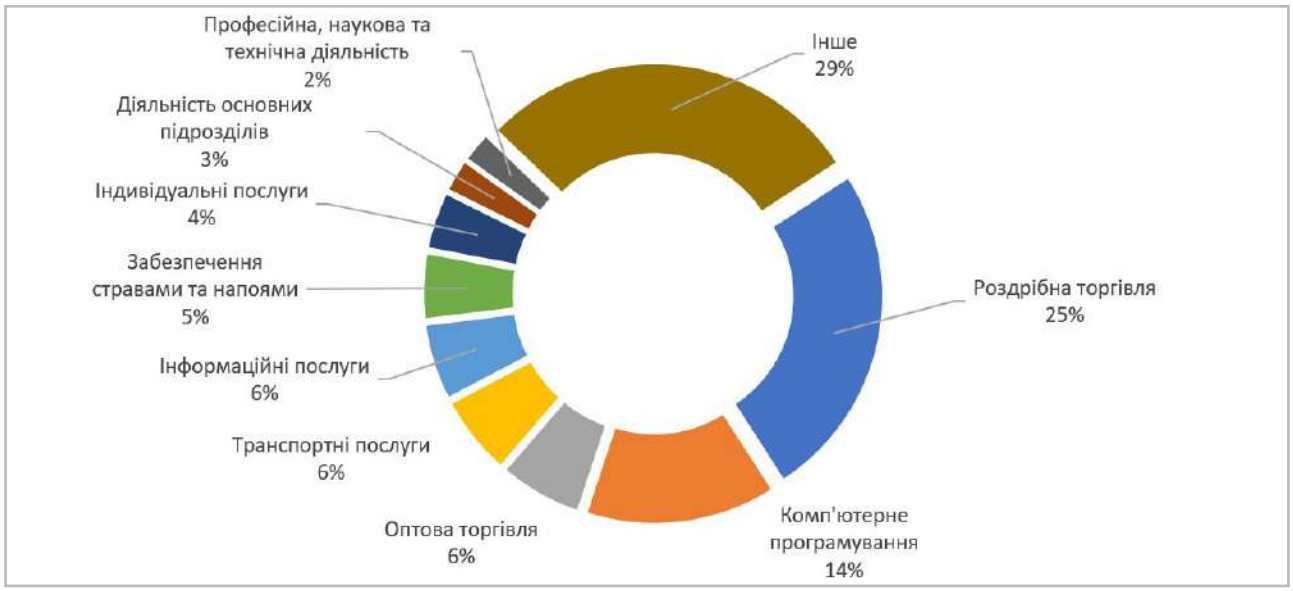
[12] За даними Єдиного державного реєстру.13PFU, 2023
[13] За даними Пенсійного фонду України, 2023
[14] Фопономіка під час великої війни: кількість ФОПів в Україні сягла за 2 млн // Опендатабот. URL: https://opendatabot.ua/analytics/foponomics-2023
[15] За даними ДП «Національні інформаційні системи». URL: https://nais.gov.ua/

РИС. 5. Співвідношення відкритих і закритих ФОПів, тис. осіб[16]



Згідно з наведеними даними, протягом 2022 року найбільше ФОПів було відкрито у сфері роздрібної торгівлі (25%). Варто відзначити, що 14% відкритих ФОПів зареєстровані у сфері комп'ютерного програмування. Решта зареєстрованих ФОПів розпорошена серед усіх інших секторів економіки із часткою 6% і менше. Наочно структуру відкритих ФОПів за сферами діяльності подано на РИС. 6.

FIG. 6. The structure of open IEs in 2022 by scope of activities (%)[17]



Також наводяться дані щодо відкриття нових ФОПів протягом 2022–2023 рр. Згідно з наданими даними, протягом 2023 року кількість відкритих нових ФОПів стабільно зростала щомісяця та у вересні 2023 року становила рекордну кількість – 35 587 за місяць[18] .

Напевно, відмінності даних ПФУ та ЄДР можна пояснити технічними особливостями обміну даними, а також особливостями обліку даних ПФУ щодо платників. Також зрозуміло, що Єдиний державний реєстр містить значну кількість не ліквідованих, але неактивних, ФОПів та наразі невідомо чи є можливість відбирати із реєстру саме діючі ФОПи. Наразі всі ці особливості мають бути додатково уточнені.

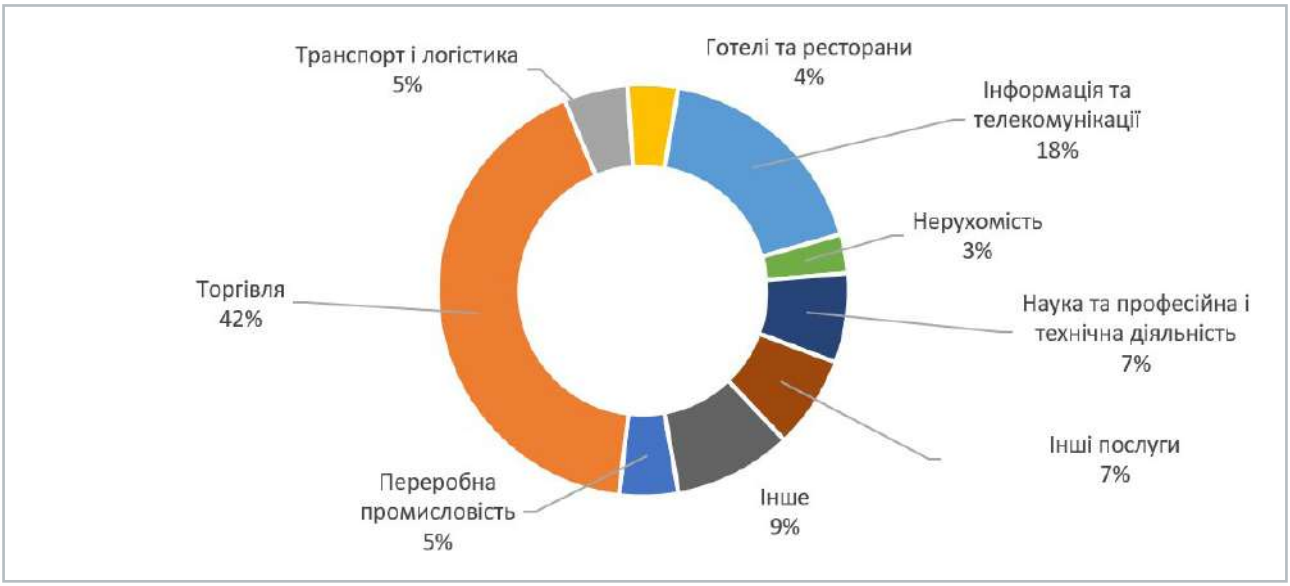
[16] Війна не зупинила бізнес: відкривається більше нових справ, аніж закривається // Опендатабот. URL: https://opendatabot.ua/analytics/business-growth-in-war

[17] Для опису даних застосовано не статистичну класифікацію видів економічної діяльності, зокрема використовуються або нерівномірні статистичні категорії, або невідповідні назви видів економічної діяльності. – Бізнес у війну: 202 тисячі ФОПів за рік // Опендатабот. URL: https://opendatabot.ua/analytics/fops-per-waryear

[18] Рекордну кількість нових справ українці відкрили у вересні // Опендатабот. URL: https://opendatabot.ua/analytics/fop-records-september

Утім, розподіл працюючих ФОПів за видами економічної діяльності, згідно з даними Пенсійного фонду України, має близьку, але дещо відмінну, структуру до структури новостворених ФОПів (рис. 7).

РИС. 7. Структура працюючих ФОПів за видами економічної діяльності, % [19]



Зокрема, відзначається, що 42% працюючих ФОПів – це представники торгівлі. При цьому сектор інформації та телекомунікації, до якого входять програмісти та інші IT-спеціалісти, становить 18%. Значно більша частка в структурі працюючих ФОПів відзначається в секторах науки (7%) та інших послуг (7%).

1.3 Галузева структура зайнятості

Загальне скорочення кількості підприємств, що мало місце протягом 2022 року, та масовий виїзд людей за кордон призвели до надзвичайного скорочення зайнятості в Україні. Разом із ліквідацією робочих місць протягом трьох кварталів 2022 року відбувалось скорочення найманих працівників на працюючих підприємствах, що відбувалось у режимі оптимізації штатів, скорочення посад працівників, вибулих по мобілізації, тощо. Протягом 2022 року працюючі компанії в середньому скоротили до 5% персоналу[20] . Починаючи з 4 кварталу 2022 та протягом трьох кварталів 2023 року відбувається процес повільного відновлення зайнятості. Загалом без урахування незначних коливань за рік, від осені 2022 до осені 2023 року, в Україні відновилось до 500 тис. робочих місць. За даними Пенсійного фонду України, в 3 кварталі 2023 року кількість працюючих становила майже 10 млн осіб.

За даними Державної служби статистики України, рівень зайнятості жінок протягом 2019–2021 рр. був меншим ніж чоловіків і становив у 2021 році 43% на 57% відповідно[21]. Водночас, за даними Пенсійного фонду України, який публікує дані про загальну кількість осіб, що працюють за наймом, кількість працюючих жінок була більшою за кількість працюючих чоловіків. Така різниця пояснюється більшою часткою чоловіків, що працюють неофіційно, а вирівнювання кількості працюючих чоловіків та жінок, напевно, пояснюється масовим виїздом жінок за кордон (рис. 8).

На жаль, від 2022 року обстеження робочої сили в Україні не проводяться через воєнний стан.

[19] За даними Пенсійного фонду України, 2023

[20] Ринок праці 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

[21] Зайнятість населення за статтю у 2021 році (за результатами обстеження робочої сили) // Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua

РИС. 8. Кількість працюючих в Україні за статтю, млн осіб[22]

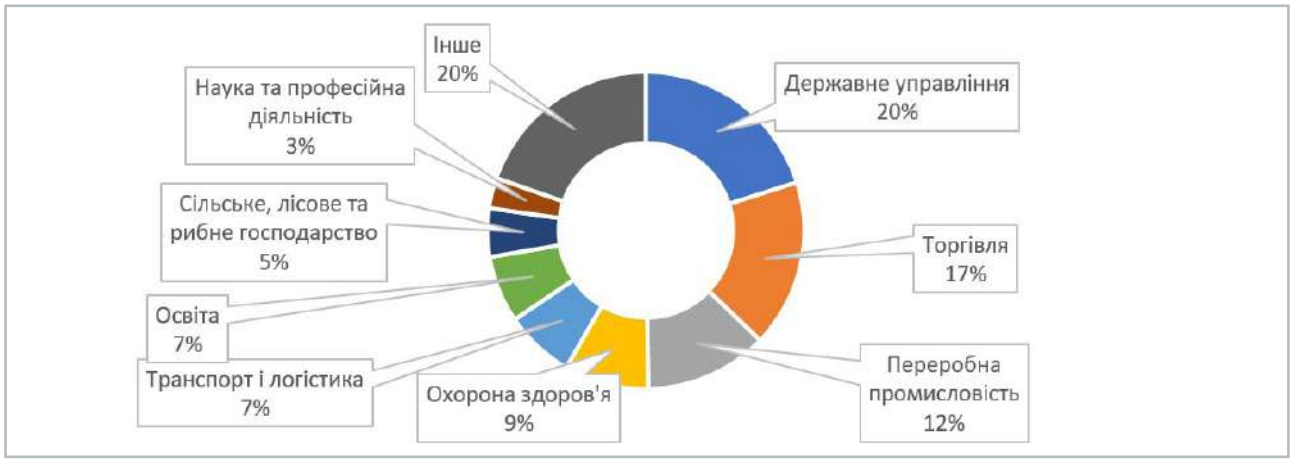
Натомість розрив в оплаті праці істотно погіршився. Якщо серед усіх працюючих середня заробітна плата жінок становить 69% від середньої заробітної плати чоловіків, то в бюджетній сфері цей показник становить лише 50% (див. Додаток 6.2.3. Динаміка середньої заробітної плати серед працюючих, тис. грн). Така ситуація пояснюється істотним збільшенням ЗСУ та значним підвищенням заробітних плат військових, яка істотно перевищує середній рівень заробітної плати в Україні.

У галузевій структурі зайнятості спостерігається незначна динаміка. Після загального падіння на початку 2022 року намітились група секторів, що продовжили поступове скорочення кількості працівників, а також група секторів, у яких виникла тенденція стабілізації та зростання[23]. До перших можна віднести сектори фінансів та страхування, добувної промисловості, енергетики. Поступове зростання відзначається в секторах торгівлі, готельно-ресторанного бізнесу. Стале зростання зайнятості відзначається в секторі державного управління, що зрозуміло з огляду на воєнний стан та потреби ЗСУ. Решта секторів із незначними коливаннями зберігають рівень зайнятості, що встановився після початку 2022 року.

Станом на жовтень 2023 року в галузевій структурі зайнятості понад 70% припадає на 7 основних секторів. Найбільша кількість працівників працює в секторах державного управління (20%) та торгівлі (17%). Значна частка працівників припадає на сектори переробної промисловості (12%), охорони здоров'я, транспорту, освіти та сільського господарства (рис. 9).

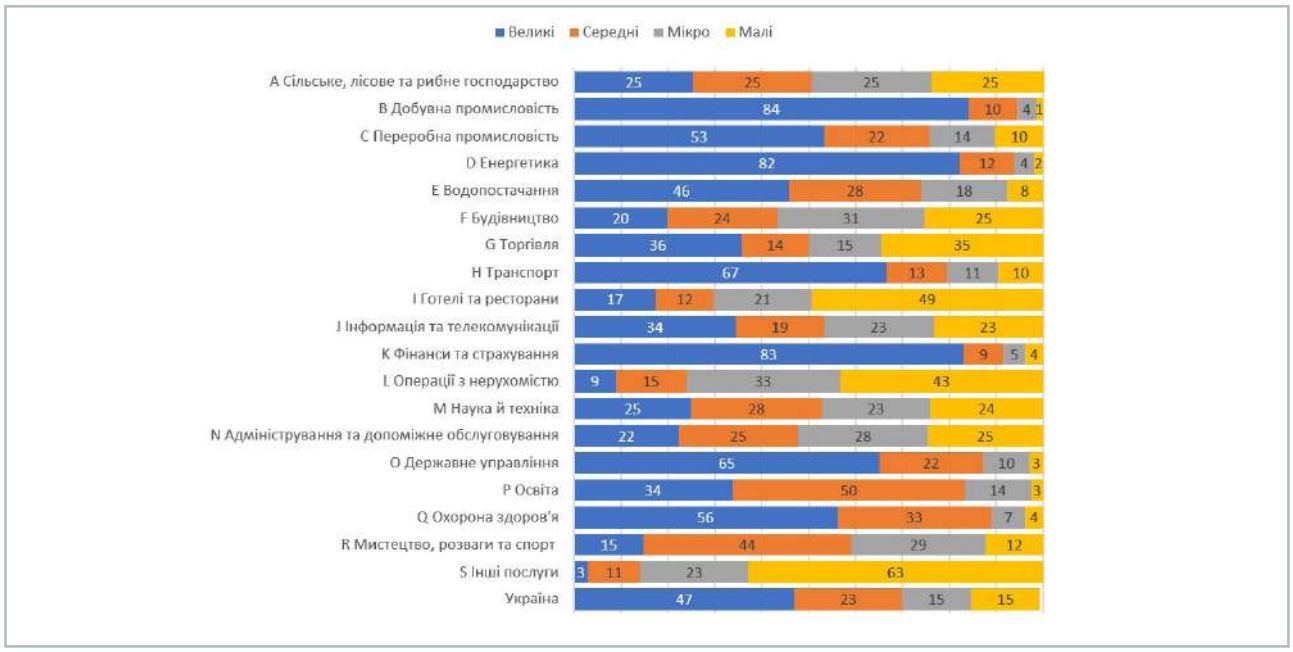
[22] За даними Пенсійного фонду України, 2023
[23] Див. додаток 6.2.3. Динаміка середньої заробітної плати серед працюючих, тис. грн.

РИС. 9. Структура працівників за видами економічної діяльності, % [24]



Розподіл працівників за розміром підприємств свідчить, що основу для зайнятості в Україні становлять великі та середні підприємства, на яких сумарно працює 70% усіх працівників. Водночас на малих та мікропідприємствах працює по 15% (рис. 10).

РИС. 10. Розподіл найманих працівників за розміром підприємства та видом економічної діяльності, % [25]



Із РИС. 10 очевидно, що в окремих секторах провідними із точки зору забезпечення зайнятості є великі підприємства. Так, у секторах добувної промисловості, енергетики, фінансів, транспорту, охорони здоров'я та переробної промисловості частка працюючих на великих підприємствах перевищує 50%, а в окремих – перевищує 80%. Водночас у секторах послуг, готельно-ресторанного бізнесу та будівництві більшість працює на малих та мікропідприємствах.

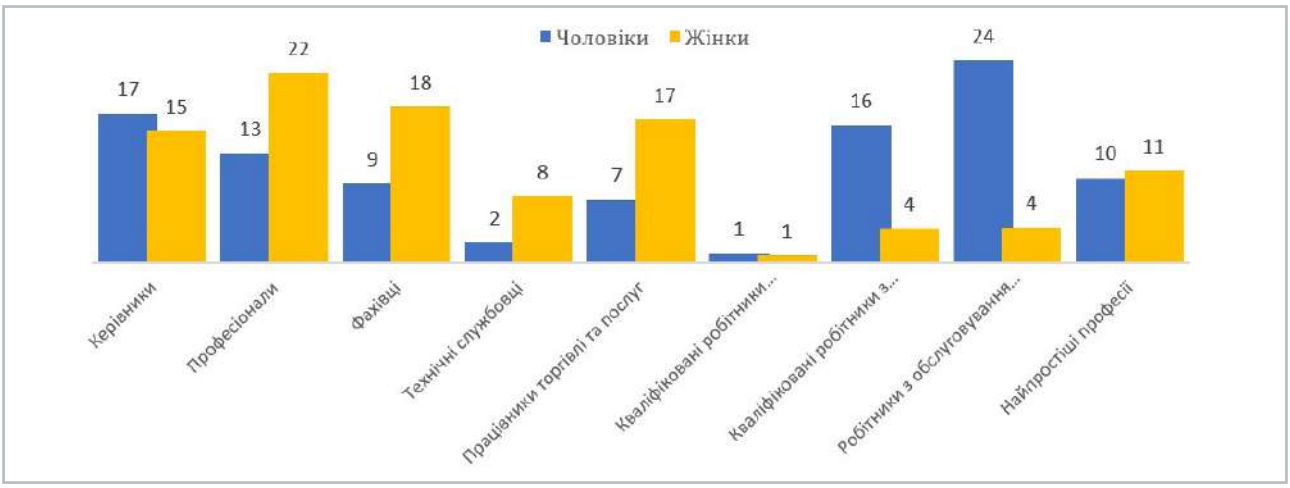
[24] За даними Пенсійного фонду України, 2023.
[25] За даними Єдиного державного реєстру, 2023.

1.4 Професійна структура найманих працівників

Професійна структура найманих працівників в Україні в цілому лишається стабільною. Найбільш численною групою у професійній структурі залишаються професійні групи професіоналів і керівників, що становлять 18% та 16% відповідно. Частка професійної групи фахівців становить 14%, а групи робітників з обслуговування машин та устаткування і працівників торгівлі становлять 13% та 12% відповідно.

По 10% в структурі найманих працівників мають професійні групи кваліфікованих робітників з інструментом та найпростіші професії.
Істотні відмінності відзначаються у професійній структурі за гендерною ознакою. Так, частка жінок значно переважає чоловіків у професійних групах професіоналів, фахівців та працівників торгівлі. Водночас значно більше чоловіків у складі професійних груп керівників, кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування машин та устаткування (рис. 11).

РИС. 11. Професійна структура найманих працівників за статтю, % [26]



На жаль, поки що в Україні відсутні дані для оцінки динаміки професійної структури. Інформація щодо складу працюючих осіб формується ПФУ за наявності інформації про професійну назву роботи у відомостях про трудові відносини з 2018 року по теперішній час. На даний час ці дані охоплюють до 60% працюючих, однак з огляду на те, що дані охоплюють не всіх працюючих та постійно оновлюються порівняння професійної кількісного складу професійних груп досі ненадійним. На даний час найбільш численними професіями в Україні є:

1. Водій автотранспортних засобів.
2. Фахівець.
3. Продавець продовольчих товарів.
4. Вчитель закладу загальної середньої освіти.
5. Прибиральник службових приміщень.
6. Директор / начальник / інший керівник підприємства.
7. Продавець-консультант.
8. Охоронник.
9. Спеціаліст державної служби місцевого самоврядування.
10. Бухгалтер.

[26] За даними Пенсійного фонду України, 2023

Значні відмінності відзначають у найбільш численних професіях для чоловіків та жінок (табл. 1).

ТАБЛ. 1. Найбільш численні професії серед найманих працівників за статтю[27]

Жінки	Чоловіки
Продавець продовольчих товарів	Водій автотранспортних засобів
Прибиральник службових приміщень	Охоронник
Вчитель закладу загальної середньої освіти	Директор / начальник / інший керівник підприємства
Фахівець	Сторож
Бухгалтер	Фахівець
Продавець-консультант	Підсобний робітник
Спеціаліст державної служби місцевого самоврядування	Тракторист-машиніст сільськогосподарського / лісогосподарського виробництва
Сестра медична / брат медичний	Слюсар-ремонтник
Продавець непродовольчих товарів	Вантажник
Кухар	Інженер

1.5 Динаміка попиту на працівників

Протягом 2023 року відбувалось істотне зростання попиту на працівників. Це відзначають як приватні компанії з підбору працівників, так і Державна служба зайнятості. За даними Work.ua кількість вакансій протягом 2023 року зростала й у вересні досягла 105 тисяч. Це найбільший показник від початку повномасштабного вторгнення.[28]

Більше половини (62%) всіх пропозицій про роботу в Україні припадали на Київську, Дніпропетровську, Львівську, Одеську та Харківську області.[29]

Найбільше вакансій створюється у роздрібній торгівлі, продажах-закупівлях, а також для робочих спеціальностей та у сфері обслуговування. У серпні позначку в 10 тис. перетнула кількість вакансій у категоріях логістика та готельно-ресторанний бізнес, туризм.[30]

В абсолютних цифрах найбільша кількість вакансій у серпні 2023 року відзначалась за професіями: бухгалтер (3334 вакансії), кухар (3447), водій (3504), менеджер з продажу (6608), продавець-консультант (8591).[31]

Аналітики Work.ua відзначають, що «... у серпні 2023 стало помітно, як роботодавці реагують на дефіцит кадрів. Значно зросла частка вакансій для людей з інвалідністю (+17%, 7978 вакансій), студентів (+18%, 19 507), ветеранів (+26%, 4936) та пенсіонерів (+27%, 3505). Також роботодавці частіше готові працювати з кандидатами без досвіду (+19%, 36 196)...».[32]

[27] За даними Пенсійного фонду України, 2023
[28] Огляд економічного фронту: активність кандидатів у пошуку роботи спадає, навіть в IT // Опендатабот. URL: https://opendatabot.ua/analytics/business-in-war-september-2023
[29] На ринку праці — понад 100 000 вакансій, але кадрів бракує. Дослідження Work.ua. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3169/
[30] На ринку праці — понад 100 000 вакансій, але кадрів бракує. Дослідження Work.ua. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3169/
[31] На ринку праці — понад 100 000 вакансій, але кадрів бракує. Дослідження Work.ua. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3169/
[32] На ринку праці — понад 100 000 вакансій, але кадрів бракує. Дослідження Work.ua. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3169/

Схожа ситуація відзначається в ДСЗ. Зокрема, як і до війни, на ринку праці України спостерігається підвищений попит на кваліфікованих представників робітничих професій та працівників сфери торгівлі. Поступово зростає й рівень оплати праці за відповідними вакансіями, що пропонуються роботодавцями.

На Єдиному порталі вакансій, який було створено спільними зусиллями ДСЗ та шести провідних українських сайтів з пошуку роботи і який щодня налічує понад 220 тис. пропозицій роботи, список 10-ти професій з найбільшою кількістю вакансій має такий вигляд:

1. продавець-консультант – 9379 вакансій;
2. менеджер з продажу – 7416;
3. кухар – 6057;
4. бухгалтер – 5962;
5. вантажник – 4346;
6. лікар – 3385;
7. швачка – 2812;
8. бариста – 2382;
9. водій автотранспортних засобів – 2336;
10. машиніст – 2030.

У базі даних Державної служби зайнятості станом на 25 вересня 2023 року налічується 65 тис. актуальних вакансій. У професійному розрізі найбільше вакансій подано роботодавцями для працевлаштування:

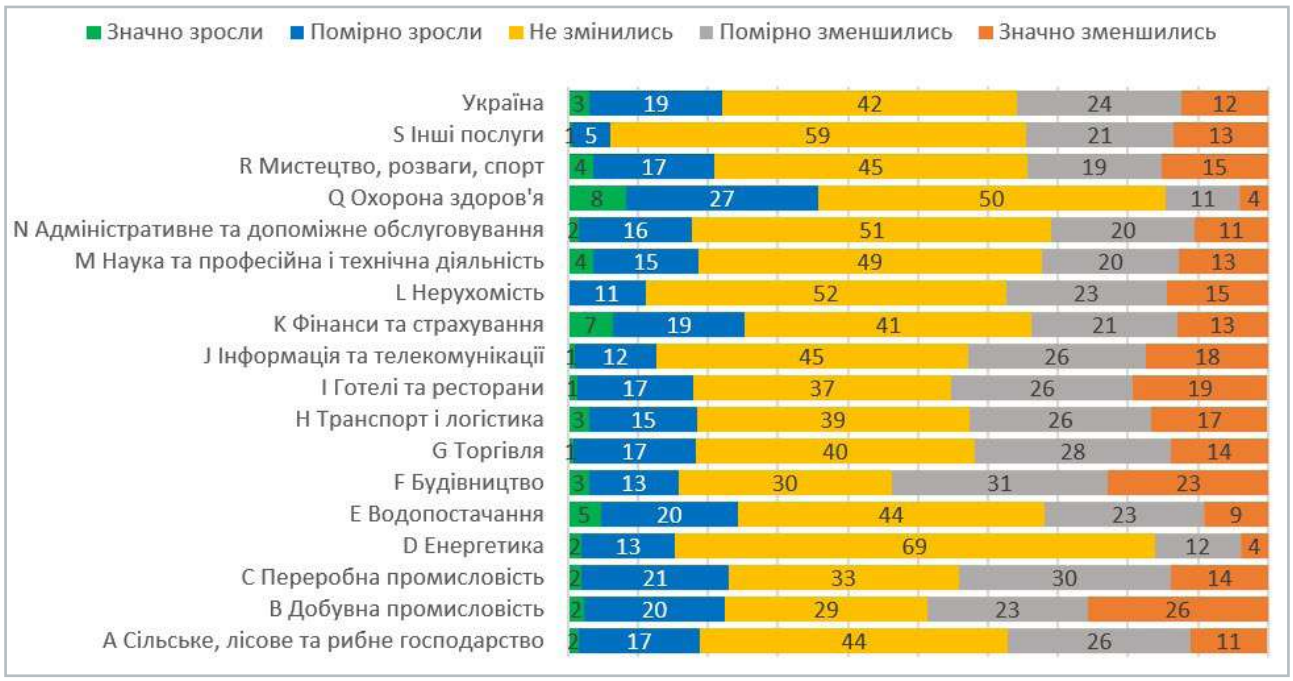
- кваліфікованих робітників з інструментом – 21% всіх поданих вакансій (швачка, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, електрогазозварник, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, пекар, маляр);
- робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 16% (водій, токар, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, тракторист, оператор заправних станцій, дорожній робітник, машиніст екскаватора, водій навантажувача, фрезерувальник, оператор верстатів, машиніст крана (кранівник));
- працівників сфери торгівлі та послуг – 15% (кухар, продавець продовольчих та непродовольчих товарів, продавець-консультант, охоронник, офіціант, молодша медична сестра, бармен, соціальний робітник, перукар);
- професіоналів – 14% (вчитель, вихователь, викладач, фармацевт, лікар загальної практики – сімейний лікар, інженер, практичний психолог);
- фахівців – 11% (асистент вчителя, бухгалтер, сестра медична, асистент вихователя, майстер виробничого навчання, механік, шеф-кухар, електрик дільниці).
- некваліфікованих працівників – 11% (підсобний робітник, прибиральник службових та виробничих приміщень, робітник з комплексного прибирання будинків, вантажник, двірник, укладальник-пакувальник, робітник з благоустрою, прибиральник територій, сторож).

1.6 Наявні та очікувані обсяги виробництва

Протягом 2023 року обсяги виробництва/робіт/послуг для більшості підприємств (42%) не зазнали істотних змін. Водночас загалом по Україні частка підприємств, що вказали на певне скорочення (36%) обсягів виробництва/робіт/послуг, дещо переважає частку тих, що вказали на зростання (22%). Згідно з даними опитування, загалом по Україні на помірне скорочення обсягів виробництва/робіт/ послуг вказали 24% підприємств, а 12% – на значне скорочення. Поступове зростання виробництва відзначили 19% підприємств та лише 3% – істотне зростання.

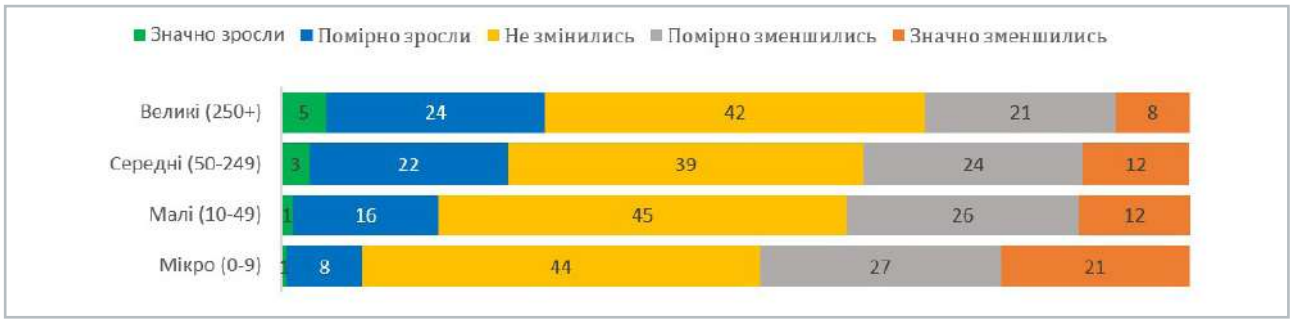
Означена ситуація в цілому справедлива для більшості секторів економіки. Відносно краща ситуація відзначається у секторах охорони здоров'я, фінансів, водопостачання та енергетики. Найбільша частка підприємств, що вказують на скорочення обсягів виробництва/робіт/послуг, відзначається в секторах будівництва, добувної та переробної промисловості. Варто зазначити, що в усіх секторах економіки наявний сегмент (до 8%), що вказує на істотне зростання обсягів виробництва (рис. 12).

РИС. 12. Оцінка обсягів виробництва/виконання робіт/надання послуг у 2023 році за видами економічної діяльності, %



Відносно краща ситуація спостерігається в сегменті великих підприємств, де відзначається рівний розподіл між зростанням та скороченням. Проте частка підприємств, що вказала на істотне скорочення, переважає частку, де є істотне зростання. Порівняно гірша ситуація в сегментах малих та мікропідприємств, де на скорочення обсягів виробництва/робіт/послуг вказує 38% та 48% відповідно (рис. 13).

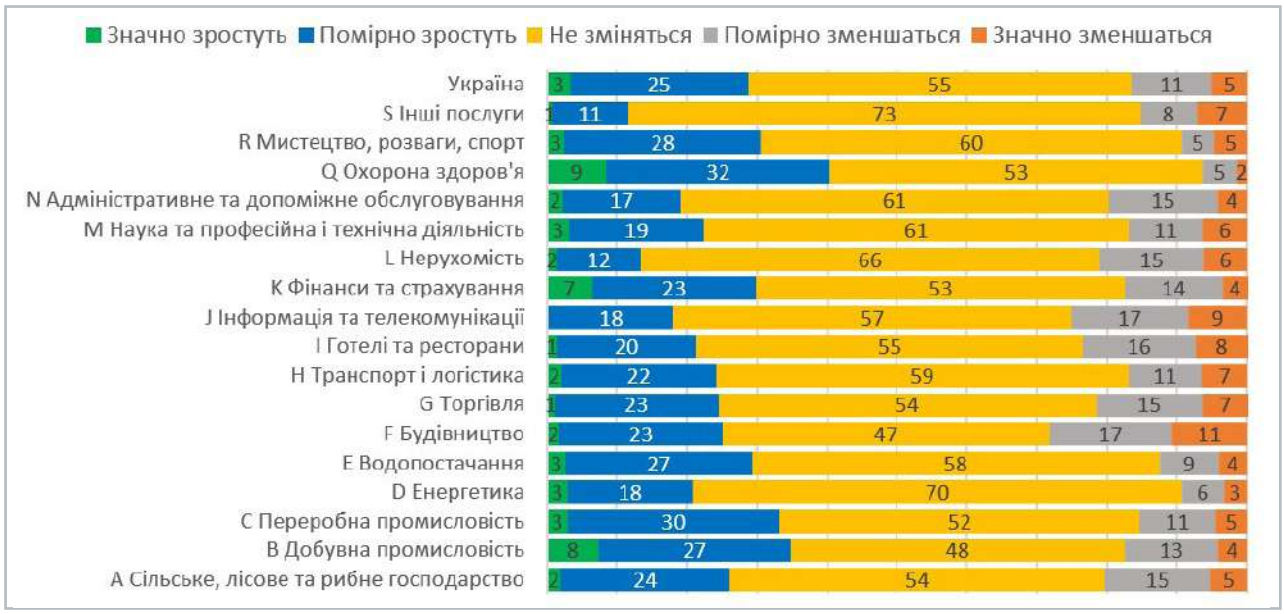
РИС. 13. Оцінка обсягів виробництва / виконання робіт / надання послуг у 2023 році за розміром підприємств, %



У розрізі регіонів відносно краща ситуація відзначалась у західних регіонах, зокрема Волинській, Рівненській, Закарпатській, Івано-Франківській, Львівській областях. Зберігалась вельми складна ситуація в Миколаївській, Харківській, Дніпропетровській та Запорізькій областях. Згідно з наданими оцінками, найбільш складна ситуація відзначається в Херсонській області. Докладно оцінку обсягів виробництва за регіонами подано в Додаток 6.2.4. Оцінка обсягів виробництва у 2023 році за регіонами, %.

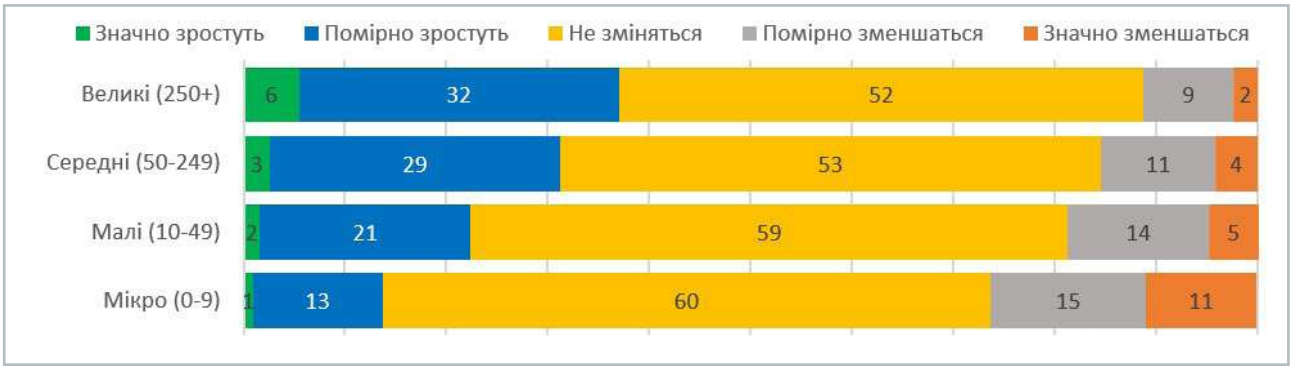
Згідно з результатами опитування, підприємства в цілому зберігають оптимізм щодо майбутнього. Так, можна констатувати, що позитивні та нейтральні очікування істотно переважають песимістичні оцінки. В цілому по Україні негативні очкування щодо обсягів виробництва/робіт/послуг зазначили 16% підприємств. Водночас 55% вказує, що не очікує змін, а 28% очікує на зростання, з них 3% – істотного зростання обсягів виробництва. Найбільша частка негативних очікувань відзначається серед підприємств секторів фінансів та будівництва. Позитивні очікування підприємств щодо зростання обсягів виробництва/робіт/послуг відзначаються в секторах добувної та переробної промисловості (рис. 14).

РИС. 14. Оцінка очікуваних обсягів виробництва / виконання робіт / надання послуг у 2024 за видами економічної діяльності, %



Більш позитивні очікування щодо розвитку ситуації у 2024 році висловлюють у сегменті великих підприємств. Понад 38% великих підприємств висловили очікування помірного (32%) та значного (6%) зростання обсягів виробництва. Водночас 11% великих підприємств очікує у 2024 році на скорочення обсягів виробництва (рис. 15).

РИС. 15. Оцінка очікуваних обсягів виробництва / виконання робіт / надання послуг за розміром підприємств, %



Більш стримані оцінки надають малі та мікропідприємства. Так, понад 19% малих та 26% мікропідприємств очікує на скорочення обсягів виробництва. Водночас до 60% підприємств не очікує ані позитивних, ані негативних змін. Позитивні очікування зростання обсягів виробництва переважають негативні очікування в сегменті малих підприємств, де становлять 23%. Серед мікропідприємств частка позитивних очікувань є меншою за частку негативних і становить 14%.

Оцінки очікуваних змін обсягів виробництва/робіт/послуг загалом схожі з оцінками поточного року. В цілому більш позитивні очікування відзначаються в західних регіонах України. Менш оптимістичні оцінки фігурують у прикордонних з рф регіонах. Водночас можна відзначити, що оптимістичні оцінки в цілому переважають. Окремо можна відмітити позитивний настрій підприємств Донецької та Дніпропетровської областей. Докладно оцінки обсягів виробництва за регіонами подано в Додаток 6.2.5. Оцінка змін обсягів виробництва у 2024 році за регіонами, %.

1.7 Цифровізація

Процес цифровізації економіки в Україні відбуваються доволі активно. Щороку значно розширюється спектр цифрових технологій, що використовуються у виробничих процесах. Підхід, використаний у цьому дослідженні, базується на методології Індексу цифрової економіки та суспільства (DESI) і включає 7 з 12 показників Індексу цифрової інтенсивності. Їх порівняння дає змогу зробити висновок, що українські підприємства загалом близькі до середньоєвропейського рівня цифровізації. Найбільші відмінності спостерігаються в сегменті ММСП, де значення за основними індикаторами подекуди значно нижчі за середньоєвропейські (табл. 2).

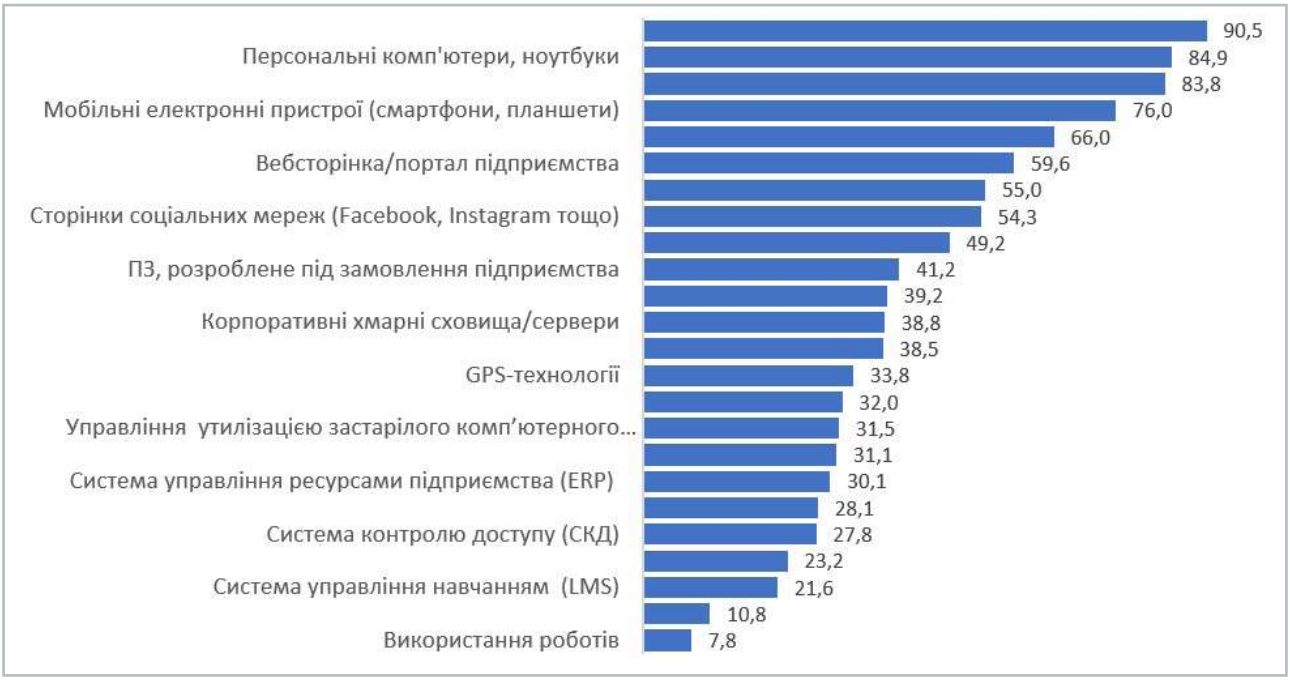
ТАБЛ. 2. Окремі показники Індексу цифрової інтенсивності, що відстежують процеси диджиталізації в ЄС[33] та Україні 2023[34] , % підприємств

Показник	Великі підприємства		ММСП	
	ЄС 2022	Україна 2023	ЄС 2022	Україна 2023
Фіксоване інтернет-з'єднання становить щонайменше 30 Мб/с	95	97	80	81
Користуються будь-якою соціальною мережею	83	68	58	34
Підприємства, де понад 50% працюючих використовують комп'ютери з доступом до Інтернету з виробничої необхідності	58	53	49	39
Використання будь-якого хмарного сервісу	72	55	40	18
Мають програмний пакет ERP для обміну інформацією між різними функціональними областями	81	44	37	13
Мають CRM	65	44	34	16
Використовують будь-яку технологію штучного інтелекту	28	16	28	4

Згідно з даними опитування, понад 90% компаній використовують сучасні технології у виробничих процесах. Найбільш поширеним є використання персональних комп'ютерів та доступу до інтернету. Важливо відзначити поширене використання електронної звітності до державних органів, що опосередковано свідчить про рівень цифровізації органів державної влади. Також примітним є сегмент підприємств, що активно використовують надсучасні технології штучного інтелекту та робототехніку, який становить до 10% підприємств (рис. 16).

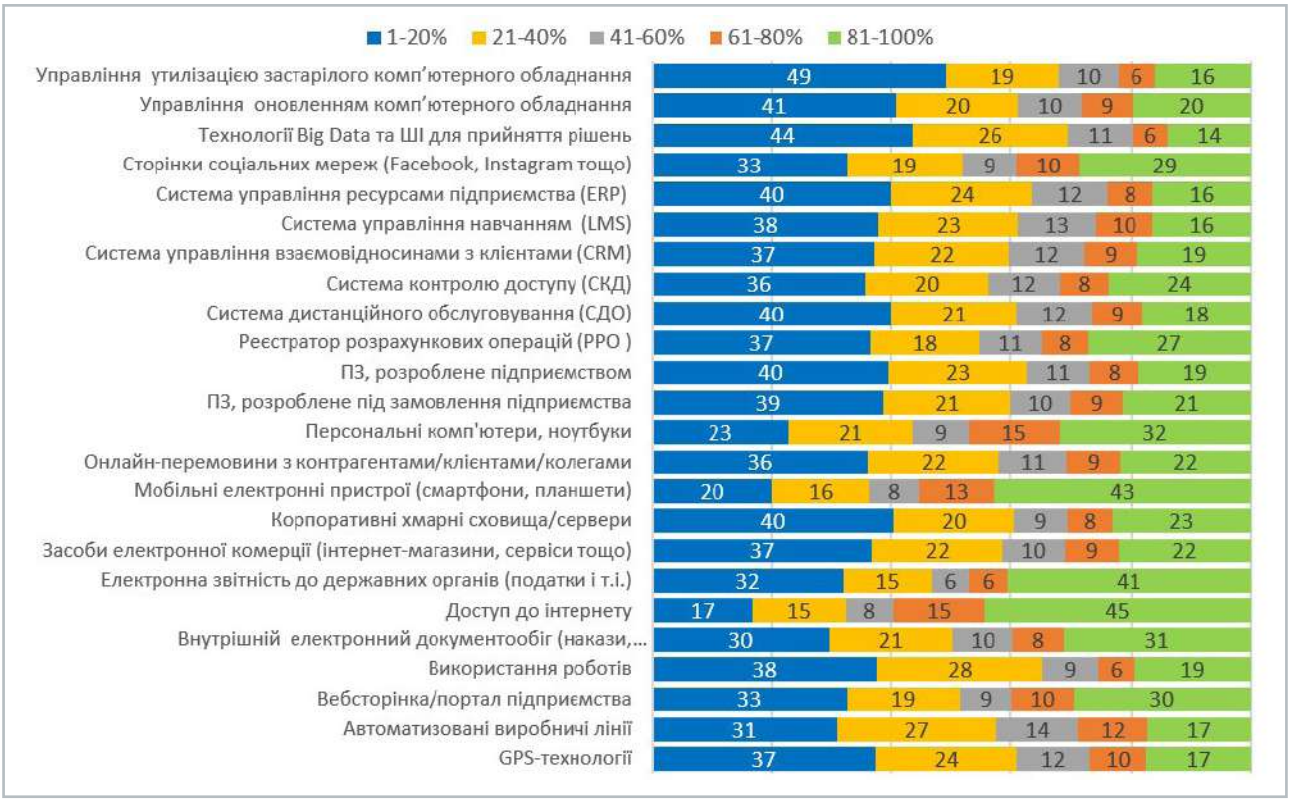
[33] Digital Economy and Society Index (DESI) 2022, p49. URL: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi
[34] Опитування роботодавців, 2023.

РИС. 16. Частка використання у виробничих процесах технологій/інструментів/пристроїв, %



У цілому можна відзначити доволі високий рівень залученості персоналу компаній до використання цифрових технологій для виконання виробничих завдань. Залежно від певної технології частка підприємств, на яких до 100% персоналу використовують цю технологію, коливається від 14% до 45% (рис. 17).

FIG. 17. Share of company personnel using technology / tool / device to perform work tasks,% (33056)



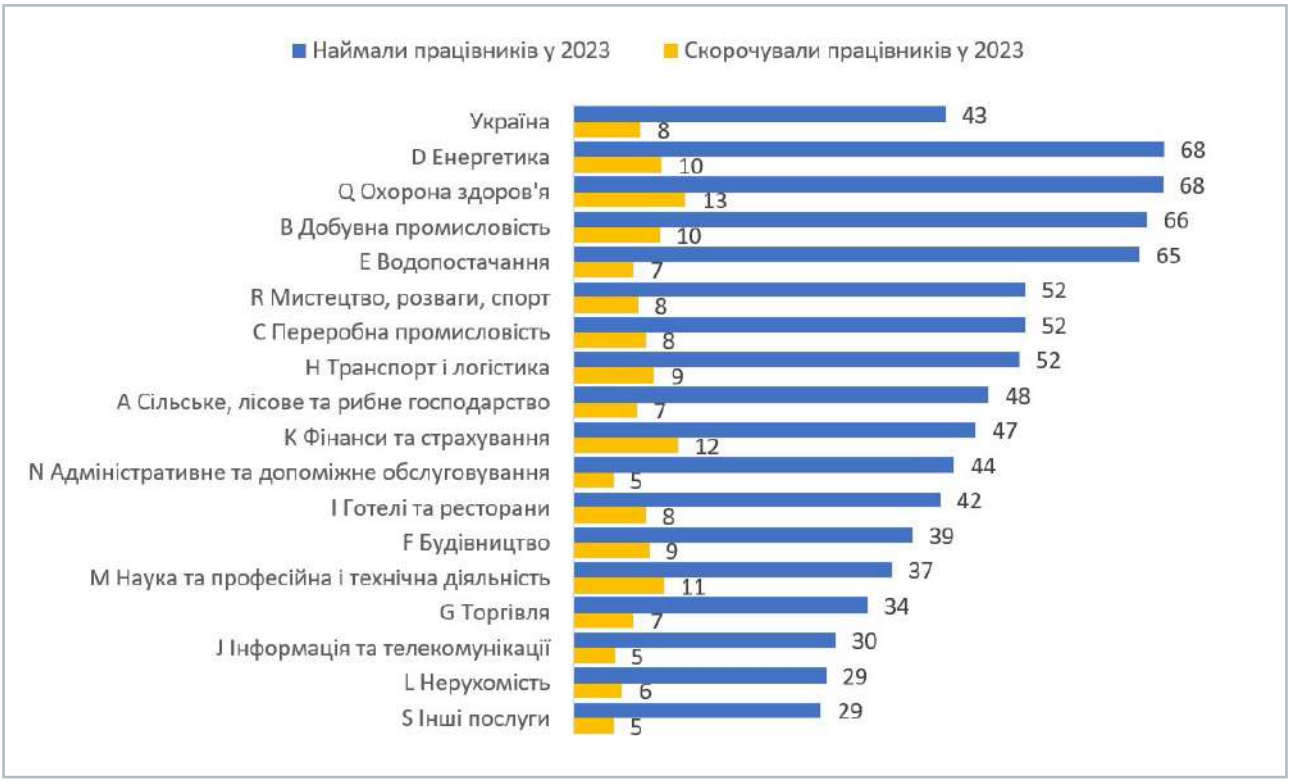
Загалом така ситуація зумовлює значне зростання затребуваності цифрових навичок різного рівня та постійно висуває нові вимоги до якості персоналу.

2 Поточні та перспективні кадрові потреби

2.1 Обсяги та структура найму

Згідно з результатами опитування, в середньому по Україні протягом 2023 року наймали персонал 43% підприємств. Водночас понад 8% підприємств зазначили, що скорочували персонал. Найбільше найом працівників відзначається в секторах енергетики, охорони здоров'я, добувної промисловості та водопостачання. В цих секторах частка підприємств, що здійснювали набір працівників, перевищує 60%. Разом із тим саме в цих секторах відзначається порівняно високий рівень проведених скорочень. Це пояснюється тим, що в цих секторах здебільшого працюють великі підприємства, що представлені в декількох регіонах, де протягом року можуть відбуватись доволі значні зміни. Найменша частка підприємств, що здійснювали найом працівників, відзначається у секторах нерухомості, послуг та інформації. Водночас у цих секторах відзначається найменша частка скорочень (рис. 18).

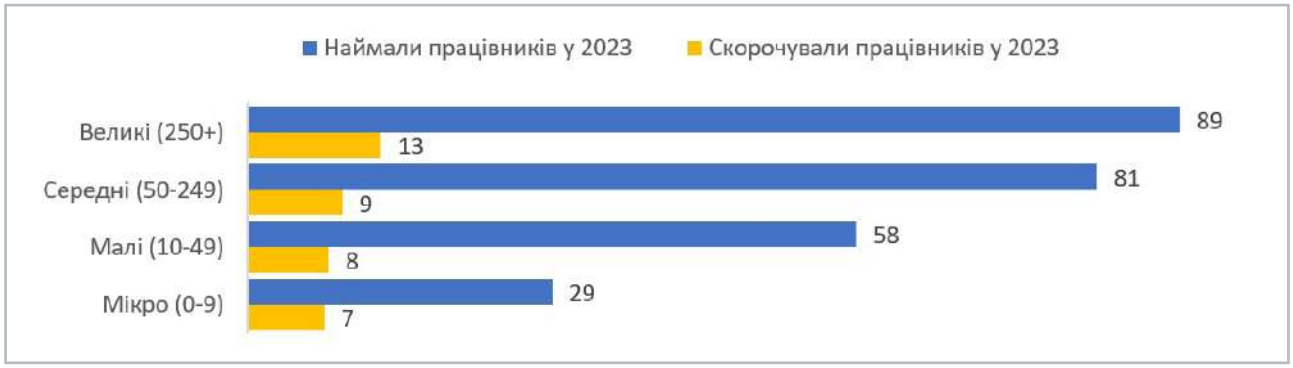
РИС. 18. Підприємства, що здійснювали найом та скорочення працівників у 2023 році, за видами економічної діяльності, %



Найбільша частка підприємств, що наймали персонал, відзначається в сегменті великих підприємств (89%). Водночас понад 13% вказують, що скорочували працівників. Загалом у сегментах великих та середніх підприємств фактично відсутні підприємств, які не змінювали (наймали або скорочували) персонал протягом 2023 року.

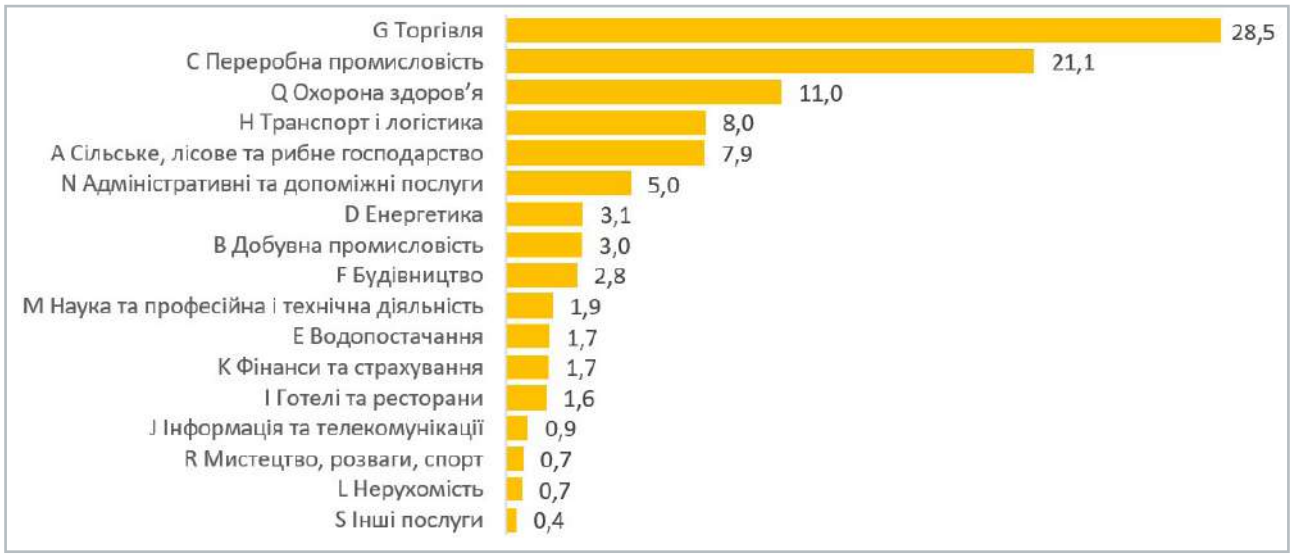
У сегменті малого бізнесу ситуація неоднорідна. Так, більше половини малих підприємств (58%) наймали працівників і лише 8% скорочували. Водночас у сегменті мікропідприємств наймали працівників менше третини (29%), при цьому 7% підприємств зазначили, що скорочували працівників протягом 2023 року. Напевно, можна відзначити значний сегмент підприємств, у яких не відбулося ніяких змін. Це стосується понад 34% малих та 64% мікропідприємств, що може мати різні пояснення (рис. 19).

РИС. 19. Підприємства, що здійснювали найом та скорочення працівників у 2023 році, за розміром підприємств, %



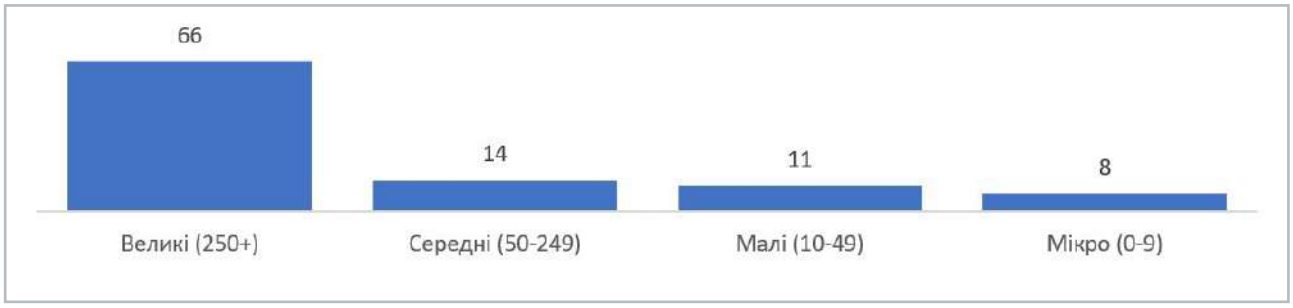
Загальний обсяг прийнятих на роботу в 2023 році постійних штатних працівників в Україні становив 13,8%[35] від загальної кількості найманих працівників. Майже половина усіх найнятих постійних штатних працівників припала на сектори торгівлі та переробної промисловості (рис. 20).

РИС. 20. Загальний обсяг найнятих працівників протягом 2023 року за видами економічної діяльності, %



Переважна більшість прийнятих на роботу працівників (66%) припадає на великі підприємства. На середні, малі та мікропідприємства припадає 14%, 11%, 8% від усіх найнятих постійних штатних працівників відповідно (рис. 21).

РИС. 21. Загальний обсяг найнятих працівників протягом 2023 року за розміром підприємств, %



[35] Загалом у ході дослідження роботодавці вказали на 295 тис. прийнятих працівників, проте лише для 185 тис. вдалось отримати інформацію в розрізі професій.

Загалом у загальній кількості працівників, що наймались протягом 2023 року, частка жінок становить 47,1%. Найбільша частка найнятих жінок відзначається в секторах охорони здоров'я (70%), фінансів (70%) та готельно-ресторанного бізнесу (66%). Більше половини жінок у загальній структурі найнятих працівників було найнято в секторах торгівлі (55%) та науки (50%). Найменше жінок наймали на підприємства секторів будівництва, інформації, добувної промисловості.

Примітною в структурі найму є доволі низька частка молоді віком до 25 років. У середньому по Україні частка найнятої молоді становила менше 13%. Найбільша частка молоді в структурі найму відзначається в секторах фінансів (22%), готельно-ресторанному бізнесі (17%) та торгівлі (16%).

Дуже суттєвою залишається проблема працевлаштування уразливих груп населення. Згідно з результатами опитування, частка прийнятих на роботу ВПО в середньому по Україні становила 5% від загальної кількості найнятих працівників. Частка прийнятих на роботу осіб з інвалідністю становила 4%, а ветеранів війни не досягла 1%. Найбільша частка ВПО була працевлаштована на підприємства секторів добувної промисловості та інформації. Загальний розподіл працівників, найнятих протягом 2023 року, за секторами подано в табл. 3.

ТАБЛ. 3. Частки уразливих груп населення в загальній кількості працівників, найнятих у 2023 році, за видами економічної діяльності, %

Види економічної діяльності	Частки уразливих груп населення в загальній кількості працівників, найнятих у 2023 році, за видами економічної діяльності, %					
	Жінки	Молодь до 25 років	ВПО	Особи з інвалідністю	Ветерани	Випускники ЗПТО
Україна	47,1	12,8	5,2	3,9	0,8	3,4
A Сільське, лісове та рибне господарство	33,5	8,9	2,6	4,2	0,7	2,5
B Добувна промисловість	23,5	16,4	10,5	3,3	0,6	5,8
C Переробна промисловість	44,5	13,0	5,2	3,6	1,1	4,5
D Енергетика	34,3	6,0	3,9	5,5	1,0	3,2
E Водопостачання	34,1	4,7	4,3	4,6	0,9	2,2
F Будівництво	13,7	8,9	4,5	5,1	1,3	7,9
G Торгівля	54,6	16,3	5,4	3,3	0,5	2,9
H Транспорт і логістика	36,8	9,2	3,9	3,5	1,0	2,8
I Готелі та ресторани	65,6	17,2	6,3	2,6	0,8	4,7
J Інформація та телекомунікації	22,9	12,7	6,9	4,3	0,4	0,4
K Фінанси та страхування	70,3	22,7	5,9	3,9	0,8	1,4
L Нерухомість	40,3	4,3	5,0	4,3	1,0	1,1
M Наука та професійна і технічна діяльність	50,7	13,4	4,3	4,9	1,3	1,9
N Адміністративне та допоміжне обслуговування	38,6	6,6	4,0	3,8	0,9	1,6
Q Охорона здоров'я	70,3	12,5	6,6	4,8	0,8	3,6
R Мистецтво, розваги, спорт	48,5	18,8	5,0	2,1	0,5	2,2
S Інші послуги	49,7	8,4	3,7	2,9	0,6	1,2

Варто відзначити, що в структурі прийнятих на роботу помітна частка випускників ЗПТО. В середньому по Україні вона становила 3%, що, напевно, характеризує не стільки значну частку молоді, скільки загальний низький рівень найму працівників. При цьому найбільша частка працевлаштованих випускників припадає на сектори будівництва, добувної та переробної промисловості, а також готельно-ресторанного бізнесу.
Схожа за змістом ситуація відзначається в переважній більшості регіонів, де наявні незначні коливання від середнього по країні (табл. 4).

ТАБЛ. 4. Частки уразливих груп населення в загальній кількості працівників, найнятих у 2023 році, за регіонами, %

Область	Частки уразливих груп населення в загальній кількості працівників, найнятих у 2023 році, за видами економічної діяльності, %					
	Молодь до 25 років	Молодь до 25 років	Молодь до 25 років	Молодь до 25 років	Молодь до 25 років	Випускники ЗПТО
Україна	47,1	12,8	5,2	3,9	0,8	3,4
Вінницька	46,0	13,8	5,2	3,8	0,9	3,4
Волинська	47,0	16,3	7,7	5,2	1,1	4,9
Дніпропетровська	45,6	13,4	7,3	2,2	0,8	3,8
Донецька	49,5	8,7	10,4	3,8	0,6	3,1
Житомирська	49,2	15,1	3,4	4,9	0,7	4,7
Закарпатська	49,7	16,7	2,6	2,5	0,4	2,6
Запорізька	46,3	7,7	7,1	3,0	0,9	1,2
Івано-Франківська	53,0	13,3	4,5	4,5	2,3	4,8
Київ	52,4	17,3	6,3	3,3	0,6	2,2
Київська область	60,2	9,8	3,7	6,0	0,4	3,4
Кіровоградська	50,2	8,1	4,6	3,6	1,1	2,8
Луганська	48,3	11,1	4,6	3,8	0	6,0
Львівська	58,2	18,4	6,3	4,4	0,7	5,9
Миколаївська	38,4	4,8	4,6	3,0	0,6	3,9
Одеська	46,0	12,0	5,8	3,5	1,5	2,7
Полтавська	45,0	12,9	4,9	3,6	0,8	3,5
Рівненська	44,6	13,1	2,8	4,4	0,5	4,6
Сумська	39,6	11,1	2,2	3,2	1,0	4,6
Тернопільська	43,5	12,9	5,2	5,2	0,6	4,7
Харківська	48,7	10,9	6,0	4,5	0,9	4,1
Херсонська	43,1	2,6	3,9	3,1	0,5	2,2
Хмельницька	16,3	4,3	1,2	3,3	0,2	1,1
Черкаська	39,7	9,7	3,9	6,0	1,2	5,6
Чернівецька	43,1	21,0	2,8	4,2	0,4	2,5
Чернігівська	37,3	8,6	1,4	5,2	1,0	1,6

Окремо варто відзначити ситуацію на підприємствах Луганської області. Всі вони є релокованими та продовжують свою діяльність в інших регіонах України, здебільшого в Харківській, Донецькій, Дніпропетровській та Одеській областях. Значна кількість працівників була евакуйована з тимчасово окупованих територій Луганської області та продовжила працювати на підприємствах. У загальній структурі найнятих протягом 2023 року ВПО становили 46% від усіх найнятих працівників.

2.2 Затребувані професії та навички

Професійна структура прийнятих протягом 2023 року працівників наочно демонструє підвищений попит на працівників робітничих професій у більшості секторів економіки. Впадає в око вельми низька частка працівників, прийнятих на посади керівників. Працівники групи професіоналів становили значну частку найнятих працівників у секторах інформації, науки, охорони здоров'я та мистецтва.

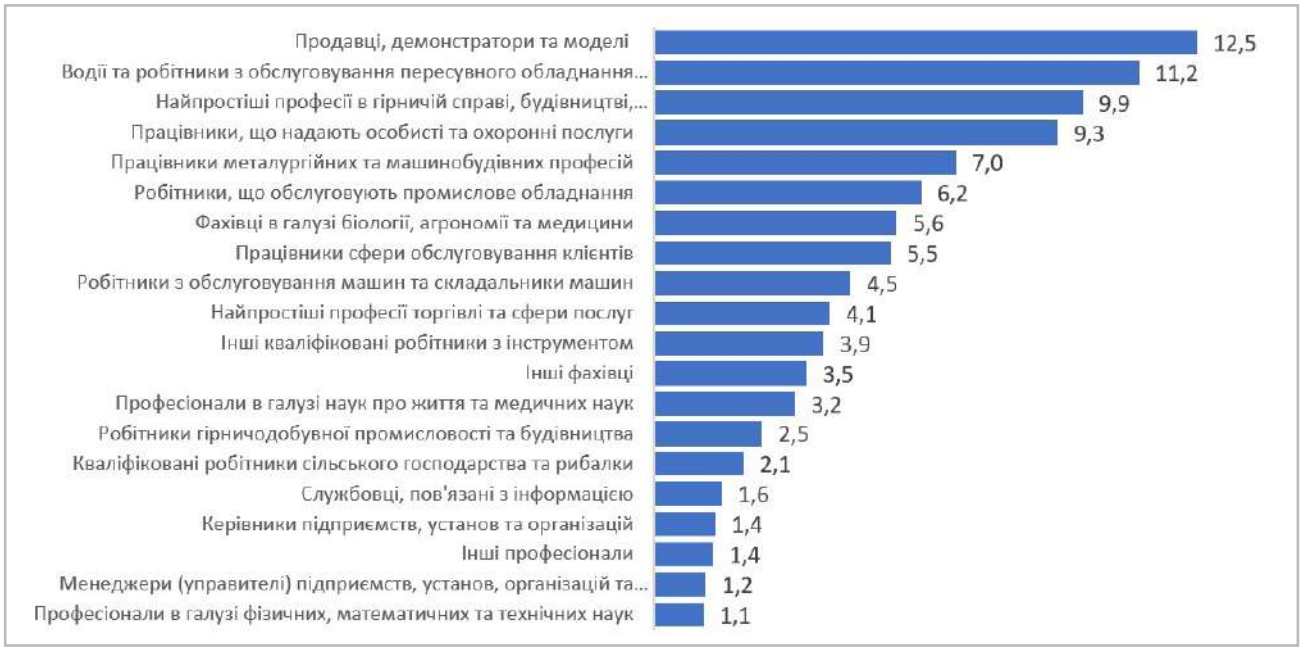
Професійні групи кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування машин та устаткування, що останніми роками найбільш затребувані на ринку праці, становили більшість у промислових секторах, а також сільському господарстві та транспорті.

Традиційно затребувані професії торгівельного та сервісного напрямів, які становлять більшість у секторах торгівлі та готельно-ресторанного сервісу. Також відзначається відносно незначна кількість найпростіших професій у загальній чисельності прийнятих працівників та водночас їх значну кількість в окремих секторах переробної промисловості, водопостачання, нерухомості та адміністративних послуг. Наочно розподіл працівників, найнятих протягом 2023 року, подано на рис. 22.

РИС. 22. Професійна структура працівників, найнятих протягом 2023 року, за видами економічної діяльності (за розділами класифікатора професій), %

З урахуванням кількісного розподілу працівників, що були прийняті протягом 2023 року, найбільш затребуваними є групи професій продавців, водіїв, а також найпростіші професії. Їх частка в загальній структурі прийнятих працівників становить понад 30%. Наочно розподіл найму працівників у 2023 році подано на рис. 23.

РИС. 23. Професійна структура працівників, найнятих протягом 2023 року, за видами економічної діяльності (за підрозділами класифікатора професій), %



За окремими професіями спостерігається ситуація, що демонструє затребуваність робітничих професій. Найбільш затребуваними професіями є робітничі професії професійно-технічного спрямування (табл. 5).

ТАБЛ. 5. Професії, за якими найчастіше наймали в 2023 році, %

№	Професії, за якими найчастіше наймали в 2023 році	%
1	Продавець	12,0
2	Водій автотранспортних засобів	9,1
3	Підсобний робітник	3,8
4	Бухгалтер	3,5
5	Молодша медична сестра (медичний брат)	3,3
6	Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	3,1
7	Охоронець	2,8
8	Кухар	1,9
9	Прибиральник службових приміщень	1,4
10	Швачка	1,1

У ході проведення опитування роботодавці оцінили затребуваність навичок/компетенцій для найбільш затребуваних професій. Узагальнюючи отримані результати, можна констатувати, що найбільш затребуваними для роботодавців виявились універсальні якості й навички працівників. Для всіх категорій працівників більше половини роботодавців частіше обирали затребуваність саме універсальних навичок. Найважливішим для працівників усіх категорій і секторів роботодавці визначили відповідальне ставлення працівника до роботи. Це пояснюється тим, що поширеним є уявлення роботодавців, що нестача певних знань і навичок може компенсуватися відповідальним ставленням до виконання роботи й готовністю переймати знання від досвідченіших працівників. Напевно, воєнний час та умови війни спричинили високі оцінки затребуваності стресостійкості та володіння українською мовою (табл. 6).

ТАБЛ. 6. Загальна оцінка попиту на навички та компетенції, бали

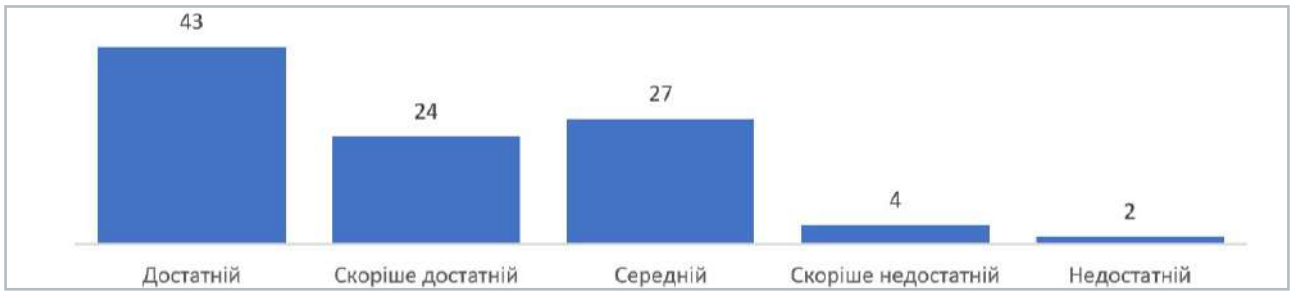
№	Загальна оцінка попиту на навички та компетенції	Бали
1	Відповідальність	55,1
2	Уважність	48,0
3	Робота з клієнтами	18,7
4	Стресостійкість	22,8
5	Робота в команді	27,6
6	Комунікабельність	12,6
7	Тактовність	14,1
8	Здатність до навчання	15,8
9	Робота з інструментом	17,3
10	Знання державної мови	13,3

Водночас існують певні відмінності в попиті на професії та навички в основних секторах економіки. У додатку 6.2.6. Найбільш затребувані професії, навички та компетенції за видами економічної діяльності наведено 10 найбільш затребуваних професій та навичок, які роботодавці визначили як найбільш необхідні для працівників в основних видах економічної діяльності.

2.3 Потреба в цифрових навичках

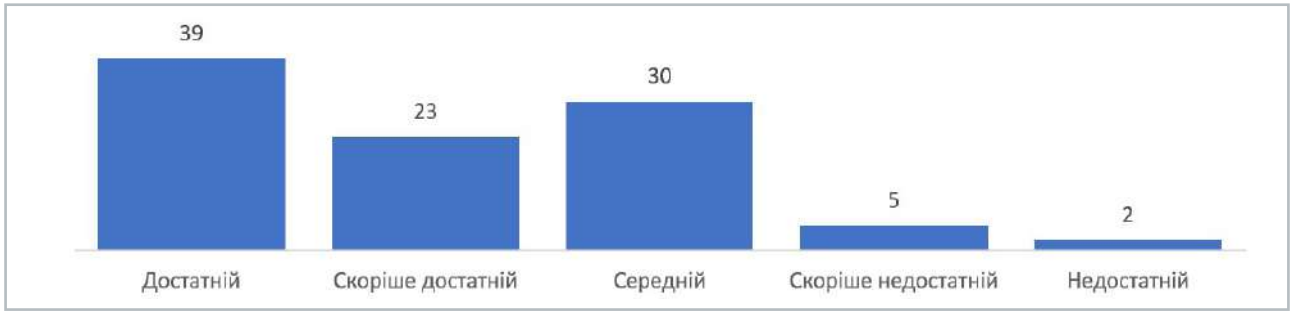
Загалом роботодавці доволі високо оцінюють наявний рівень володіння цифровими навичками у працівників підприємств. Лише 6% роботодавців вказує, що працівники підприємства володіють цифровими навичками недостатньо (рис. 24).

РИС. 24. Оцінка рівня володіння цифровими навичками у працівників підприємств, %



Водночас доволі високі оцінки рівня володіння цифровими навичками роботодавці надають особам, що були кандидатами на посади в компанії протягом 2023 року. Лише 7% роботодавців відзначили, що кандидати не мали необхідного рівня володіння цифровими навичками (рис. 25).

РИС. 25. Оцінка рівня володіння цифровими навичками у кандидатів на посади у 2023 році, %



Втім у загальному рейтингу затребуваних навичок цифрові навички отримали відносно невисокий рейтинг (табл. 7).

ТАБЛ. 7. Ранги цифрових навичок у загальному рейтингу затребуваних навичок

ЦИФРОВІ НАВИЧКИ		
Навички та компетенції		**Ранг**
1	Навички роботи з комп'ютером	8
2	Робота з базами даних	16
3	Робота з CRM, ERP системами	24
4	Цифрова та мережева безпека	29

Відповідно до наведеної вище таблиці цифрових навичок найвищий рейтинг має навичка роботи з комп'ютером (8 позиція). Навички роботи з базами даних посіли 16 позицію в рейтингу, робота з ERP та CRM – 24 позицію, а компетенція цифрової та мережевої безпеки – 29 позицію.

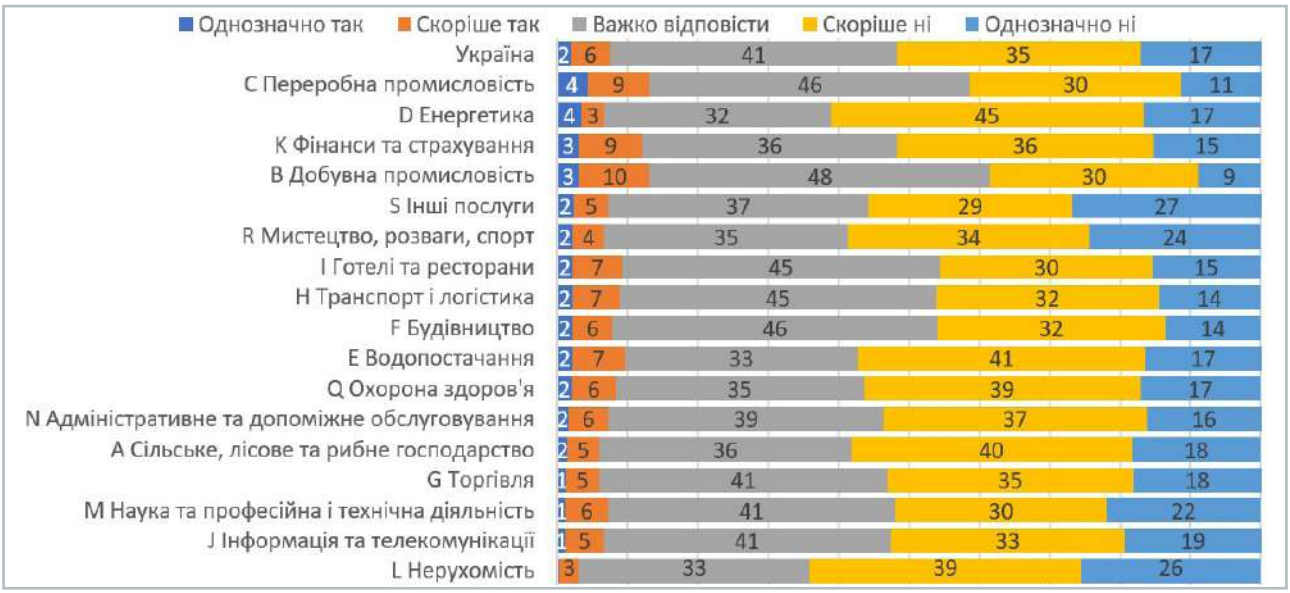
З огляду на наведені дані можна зробити висновок, що наявна пропозиція працівників та рівень їхніх цифрової компетентності в цілому відповідає загальному рівню цифровізації економіки.

Водночас зростання значення цифрових навичок для компаній може призвести до їх дефіциту на ринку праці.

2.4 Очікуваний найом працівників

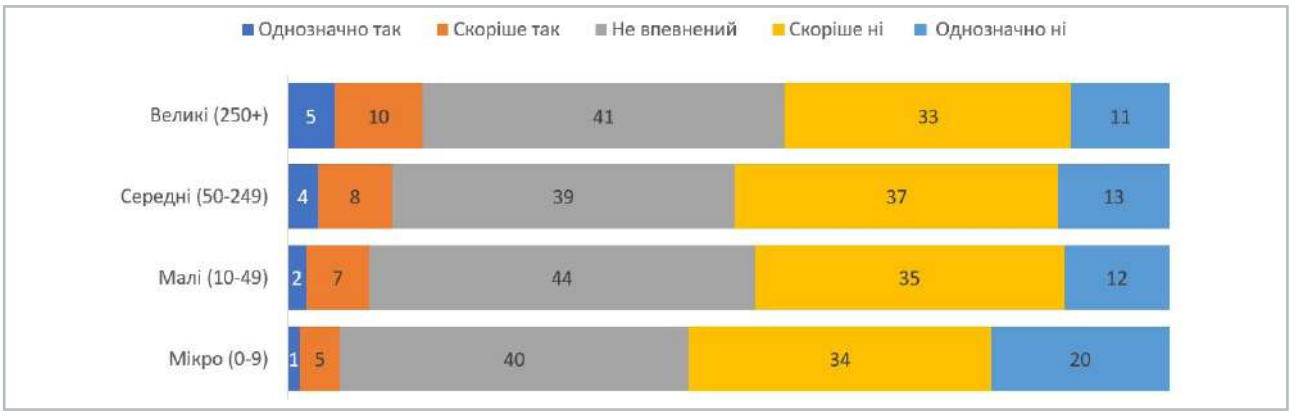
У цілому можна констатувати, що переважна більшість роботодавців не має впевненості в перспективах зростання. В середньому по Україні лише 8% підприємств зазначили можливість додаткового набору працівників протягом 2024 року і лише 2% з них вказали, що впевнені в реалізації цих планів. Більше половини підприємств вказує, що не планує розширення штату працівників у 2024 році. З них 17% підприємств напевно стверджує, що не планує додаткового набору працівників. Найбільша частка підприємств, що очікує на розширення штату та додатковий найом працівників, відзначається в секторах добувної та переробної промисловості, а також фінансів. Разом із тим частка підприємств, що вказує на заплановане скорочення, становить менше 1% (рис. 26).

РИС. 26. Очікування щодо додаткового найму працівників протягом 6 місяців 2024 року за видами економічної діяльності, %



Згідно з отриманими даними, більш оптимістичні в оцінках великі та середні підприємства. В цих сегментах на наявність планів розширення штату вказує 15% та 12% підприємств відповідно. Проте серед малих та мікропідприємств також наявний сегмент, що має плани розширення. Серед малих підприємств цей сегмент становить 9%, а серед мікропідприємств – лише 6%. Напевно варто відзначити, що понад 40% підприємств, незалежно від їх розміру, вказує на неможливість надати оцінку планів кадрових змін (рис. 27).

РИС. 27. Очікування щодо додаткового найму працівників протягом 6 місяців 2024 року за розміром підприємств, %



А втім, згідно з отриманими даними, роботодавцями зазначено перспективну потребу у працівниках, що становитиме до 1% загальної кількості працівників, а це істотно перевищує обсяги запланованого скорочення працівників.

Найбільша частка запланованого додаткового найму працівників (58%) припадає на сектори переробної промисловості (34%) та торгівлі (24%). Водночас згідно з наданими оцінками, в цих секторах пропонується не найбільш приваблива заробітна плата. В середньому найвищі заробітні плати для додаткового найму в 2024 році пропонуватимуть у секторах фінансів, добувної промисловості, а також охорони здоров'я та енергетиці (табл. 8).

ТАБЛ. 8. Частка запланованого найму працівників у 2024 році та середня запропонована заробітна плата за видами економічної діяльності, %

№	Вид економічної діяльності	%	Середня зарплата, грн
1	C Переробна промисловість	34	12413
2	G Торгівля	24	9735
3	Q Охорона здоров'я	6	14371
4	H Транспорт і логістика	5	11167
5	A Сільське, лісове та рибне господарство	5	10527
6	F Будівництво	5	13338
7	N Адміністративне та допоміжне обслуговування	4	10424
8	M Наука та професійна і технічна діяльність	3	13748
9	B Добувна промисловість	3	17054
10	K Фінанси та страхування	2	18496
11	I Готелі та ресторани	2	8511
12	D Енергетика	2	14906
13	J Інформація та телекомунікації	2	12314
14	E Водопостачання	1	10466
15	S Інші послуги	1	8885
16	R Мистецтво, розваги, спорт	0.4	8498
17	L Нерухомість	0.2	9212

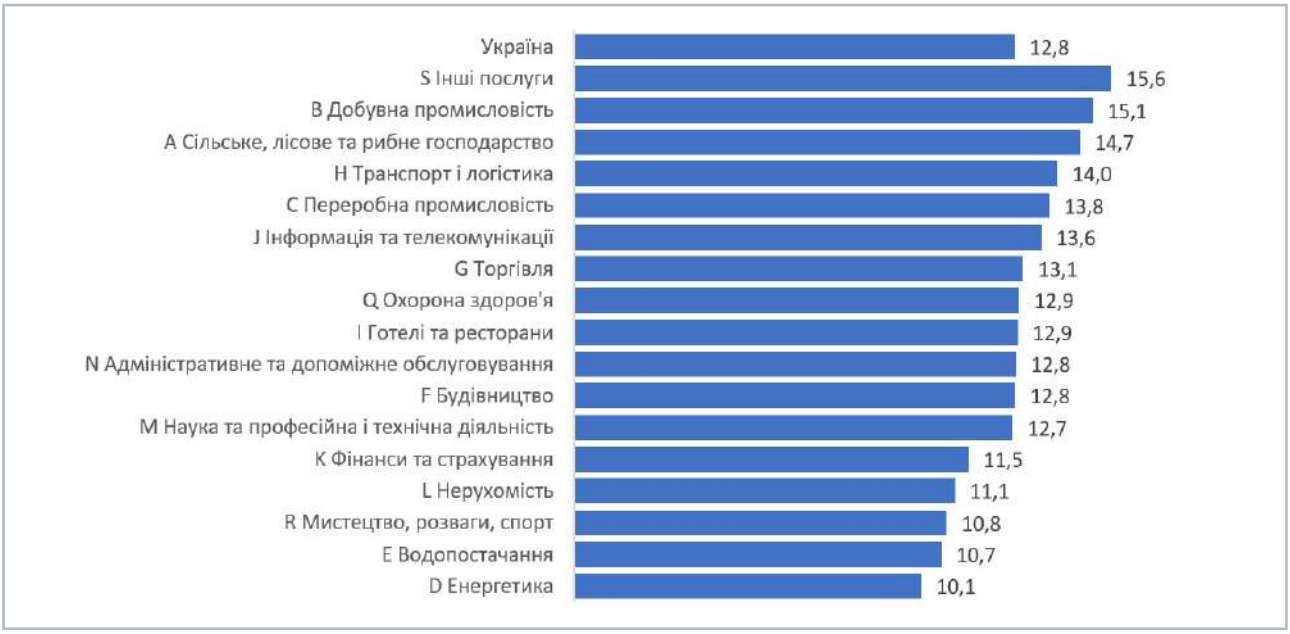
2.5 Очікувані зміни оплати праці

Дані опитування свідчать про те, що більшість підприємств протягом 2023 року не переглядали розмір заробітних плат. На це вказує 59% роботодавців. Водночас понад 40% підприємств вказує, що підвищили заробітну плату працівникам. Найбільша частка підприємств, що підвищували зарплати, відзначається в секторах переробної промисловості, фінансів та енергетики. Втім в усіх секторах присутній незначна частка підприємств (до 2%), що зазначили, що у 2023 році мало місце скорочення розміру заробітної плати. З огляду на зазначений вище рівень інфляції така ситуація в цілому характеризує зменшення загального рівня доходів працівників (рис. 28).

РИС. 28. Зміни оплати праці протягом 2023 року за видами економічної діяльності, %

Понад 40% підприємств вказують на плани підвищення заробітних плат у 2024 році. Найбільша частка підприємств, що планують підвищувати заробітні плати, відзначається в секторах переробної промисловості, фінансів та енергетики. Найменша частка підприємств, що планують підвищення заробітних плат, відзначається в секторах послуг, мистецтва та нерухомості. Загальних обсяг заявленого підвищення заробітних плат протягом 2023 року в середньому становить 13%. Найбільше заробітні плати підвищились у секторах послуг, добувної промисловості та сільському господарстві (рис. 29).

FIG. 29. The average increase in salaries earned during 2023, by type of economic activity, %



У цілому отримані дані свідчать, що більшість підприємств планує додаткове підвищення розміру заробітних плат. На це в середньому по Україні вказує 59% підприємств. Проте загальний обсяг заявленого запланованого підвищення заробітних плат у середньому становить 12%. Найбільше підприємств планує підвищення в секторах переробної промисловості, сільського господарства та транспорту. Вочевидь вказане збільшення розміру заробітної плати зумовлено запланованим урядом України зростанням мінімальної заробітної плати (на 6%), а також частковою компенсацією інфляційних збитків протягом попереднього року (табл. 9).

ТАБЛ. 9. Очікування підприємств щодо підвищення заробітних плат у 2024 році, за видами економічної діяльності, %

№	ВИДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	Підприємства, що планують підвищення зарплат, %	Середнє заплановане підвищення заробітної плати, %
	Україна	58	12
1	C Переробна промисловість	67	12
2	A Сільське, лісове та рибне господарство	62	12
3	H Транспорт і логістика	60	12
4	E Водопостачання	59	11
5	K Фінанси та страхування	59	11
6	D Енергетика	59	10
7	G Торгівля	57	12
8	R Мистецтво, розваги, спорт	54	13
9	M Наука та професійна і технічна діяльність	52	12
10	B Добувна промисловість	52	11
11	N Адміністративні та допоміжні послуги	52	13
12	Q Охорона здоров'я	52	12
13	F Будівництво	51	12
14	J Інформація та телекомунікації	51	12
15	I Готелі та ресторани	50	12
16	L Нерухомість	47	12
17	S Інші послуги	43	13

2.6 Труднощі підбору працівників

Як виявило опитування, в середньому по Україні із труднощами підбору працівників стикались 36% роботодавців. Найчастіше з труднощами підбору стикались великі підприємства, серед яких на це вказали 58%. Серед секторів економіки найбільші труднощі мали підприємства добувної та переробної промисловості, а також сектор енергетики. Менше третини підприємств вказали на наявність труднощів із підбором працівників у секторах нерухомості, торгівлі та сільського господарства[36].

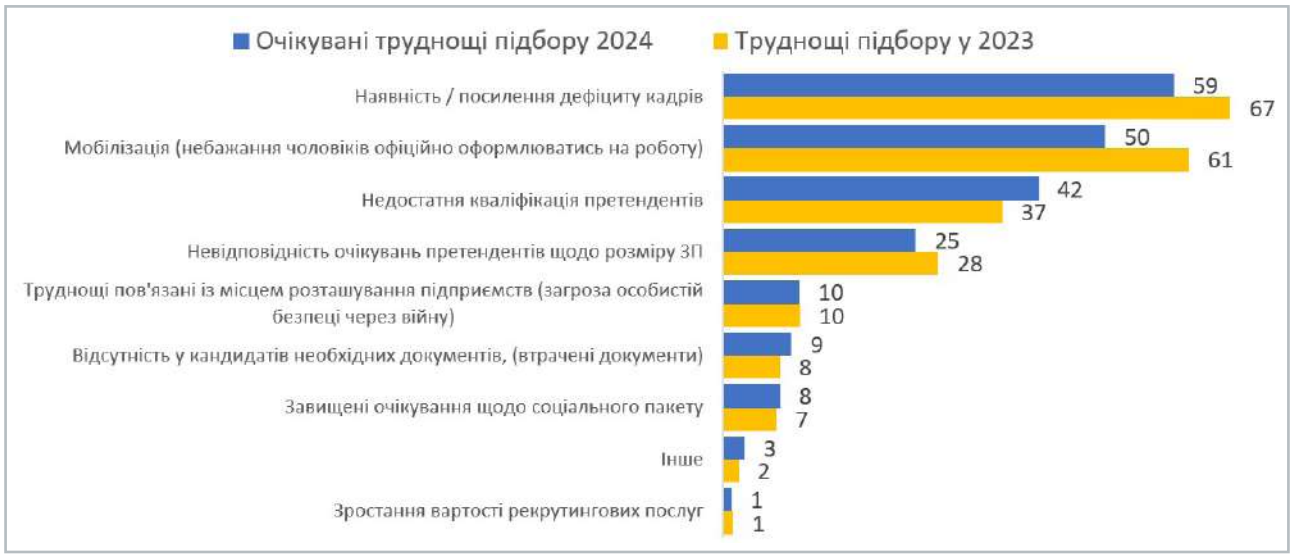
Схожа ситуація відзначається в оцінках можливих труднощів у підборі працівників у 2024 році. Водночас загальні оцінки по Україні є більш оптимістичними. Так, загалом на очікувані труднощі підбору працівників у 2024 році вказує лише 23% роботодавців. Також відзначається менша частка роботодавців, що очікує на труднощі, в сегменті великих підприємств (41%). Водночас роботодавці здебільшого очікують такі самі труднощі в секторах добувної та переробної промисловості, а також у секторі енергетики[37].

Роботодавцями відзначається зростання значення чинників, що зумовлюють труднощі підбору працівників. Зокрема, найбільш важливими чинниками, що зумовлюють наявні труднощі підбору кадрів, є посилення дефіциту кадрів на ринку праці. Зокрема, мобілізація, що, з одного боку, обмежує пропозицію через потреби ЗСУ, з іншого, – через небажання чоловіків працювати офіційно з метою ухилення від мобілізації (рис. 30).

[36] Додаток 6.2.7. Підприємства, що мали труднощі із підбором працівників протягом 2023 року за розміром та видами економічної діяльності, %.

[37] Додаток 6.2.8. Очікування труднощів підбора працівників протягом 2024 року за розміром та видами економічної діяльності.

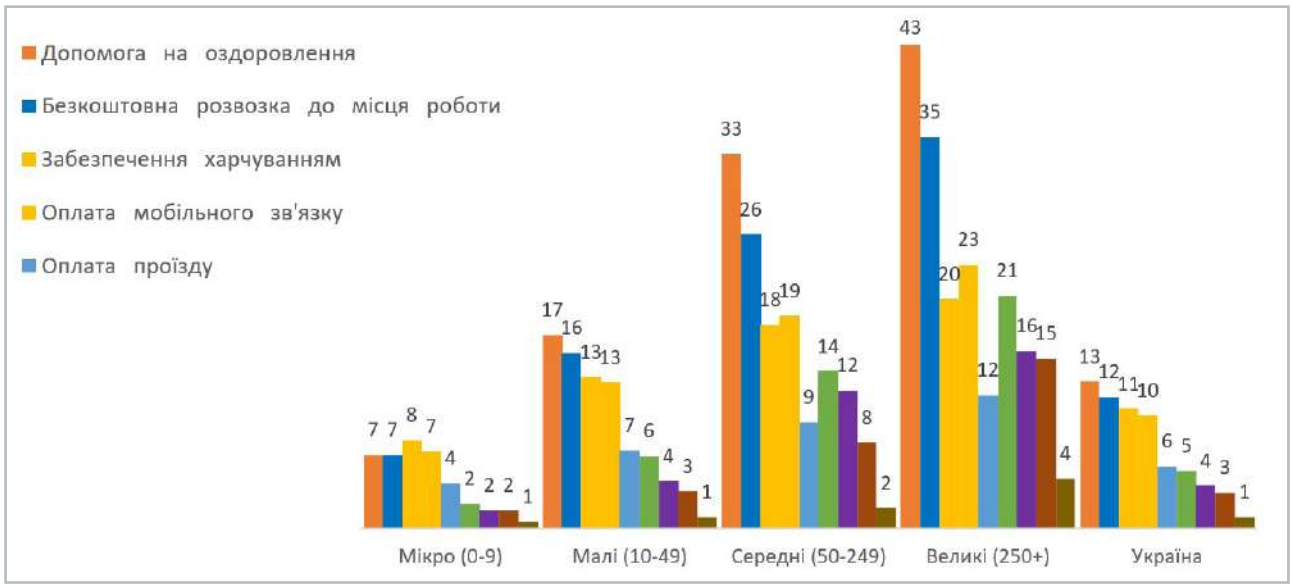
РИС. 30. Основні чинники труднощів підбору працівників у 2023 та 2024 роках, %



Вельми вагомим чинником відзначається недостатня кваліфікація претендентів на вакантні посади, а також завищені очікування претендентів щодо розміру пропонованої заробітної плати.

Важливим аспектом вирішення проблем підбору працівників є програми додаткові соціальної підтримки працівників (соціальний пакет). Результати опитування показали, що роботодавці намагаються поступово поліпшувати пропоновані умови роботи та відкривати додаткові програми для підвищення привабливості робочих місць та лояльності персоналу (рис. 31).

FIG. 31. Implementation of compensatory social programs for personnel, by size of enterprises, %



Можна відзначити, що в цілому в Україні соціальні пакети для працівників не є поширеною практикою. Найбільш поширеною серед пропонованих соціальних програм є компенсації на оздоровлення. В середньому по Україні такі програми пропонують 13% роботодавців.
Друге, третє та четверте місця посідають програми безкоштовної розвозки до роботи, забезпечення харчуванням та оплати мобільного зв'язку. Решта програм мають значно меншу популярність.

Варто відзначити, що додаткові компенсаційні програми переважно забезпечують великі та середні підприємства. В цих сегментах відзначається значно вищий рівень використання компенсаційних програм, ніж в середньому по Україні.

Так, серед великих та середніх підприємств програми допомоги на оздоровлення застосовують 43% та 33% підприємств відповідно. Відзначається, що приватне медичне страхування працівників на великих підприємствах становить 16%, а на середніх – 12%, тоді як в середньому по Україні лише 4%.

3 Зайнятість уразливих груп населення

3.1 Уразливі групи населення в структурі зайнятості

В цілому відзначається, що частка представників уразливих груп населення в загальній структурі зайнятості є доволі малою. Так, згідно з результатами опитування, загальна частка ВПО в структурі найманих працівників становить 4%, частка осіб з інвалідністю – 7%. Відзначається зростання частки ветеранів у структурі зайнятості. Згідно з наданими оцінками, їх частка в структурі найманих працівників становить до 2% (табл. 10).

ТАБЛ. 10. Частка уразливих груп населення на ринку праці в загальній кількості найманих працівників, %

№	ВИДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	ЧАСТКА ПІДПРИЄМСТВ, %		
		ВПО	Особи з інвалідністю	Ветерани
	Україна	4	6	1
1	A Сільське, лісове та рибне господарство	1	6	2
2	B Добувна промисловість	4	4	2
3	C Переробна промисловість	3	6	2
4	D Енергетика	6	9	3
5	E Водопостачання	2	7	2
6	F Будівництво	3	6	3
7	G Торгівля	7	5	1
8	H Транспорт і логістика	3	6	3
9	I Готелі та ресторани	4	5	1
10	J Інформація та телекомунікації	3	4	1
11	K Фінанси та страхування	5	8	1
12	L Нерухомість	3	8	3
13	M Наука та професійна і технічна діяльність	4	6	2
14	N Адміністративні та допоміжні послуги	3	7	2
15	Q Охорона здоров'я	3	10	1
16	R Мистецтво, розваги, спорт	3	5	1
17	S Інші послуги	1	7	4

3.2 Особливості найму працівників уразливих груп населення

Значна кількість роботодавців вказує на готовність наймати працівників уразливих груп населення. Так, на готовність приймати на роботу ВПО вказує 46% роботодавців. Дещо менша частка роботодавців вказує на готовність примати на роботу осіб з інвалідністю (42%) та ветеранів (36%). Відзначимо, що 47% роботодавців не змогли визначитись щодо можливостей працевлаштування на підприємства осіб з числа перелічених груп, а 17% роботодавців вказує, що не готові приймати на роботу таких осіб (рис. 32).

РИС. 32. Готовність підприємств наймати осіб уразливих груп населення на ринку праці, %

3.3 Перешкоди для працевлаштування уразливих груп населення

Згідно з результатами опитування, більшість роботодавців вважає, що не існує ніяких перешкод для працевлаштування осіб уразливих груп населення. Особливо це стосується ВПО, на що вказує понад 77% роботодавців. На думку роботодавців, основною перешкодою для працевлаштування осіб уразливих груп населення є те, що вони не звертаються до роботодавців у пошуку роботи (рис. 33).

РИС. 33. Оцінка перешкод для найму осіб уразливих груп населення на ринку праці, %

Решта можливих перешкод оцінена більшістю роботодавців як несуттєві. Водночас 8% роботодавців відзначає, що можливою перешкодою для працевлаштування осіб з інвалідністю є непідготовлені робочі місця, а 7% – вказує на наявні нормативні обмеження щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

3.4 Необхідна підтримки для працевлаштування уразливих груп населення

Переважна більшість підприємств вказує, що не потребують підтримки для забезпечення працевлаштування уразливих груп населення. Як видно з рис. 34, роботодавці одностайні в наданих оцінках можливих форм підтримки зайнятості ВПО, осіб з інвалідністю та ветеранів.

РИС. 34. Потреби підприємств у зовнішній підтримці для забезпечення зайнятості осіб уразливих груп населення на ринку праці, %

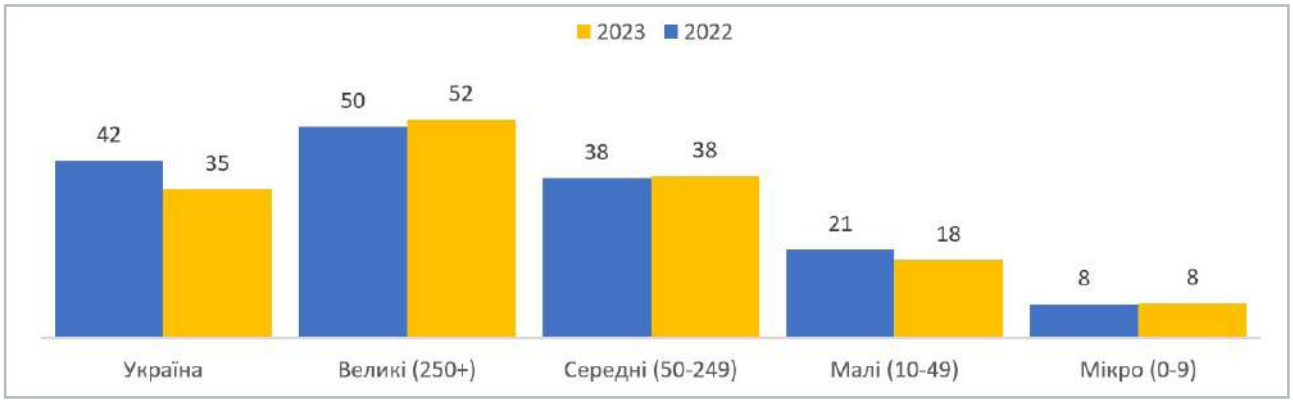
До 13% роботодавців вказує на необхідність фінансової допомоги підприємствам при працевлаштуванні осіб з числа уразливих груп населення. До 9% підприємств відзначає доцільність фінансової підтримки для адаптації робочих місць для таких осіб. До 8% підприємств вказали на необхідність розвитку інфраструктури та збільшення доступності послуг для цих груп населення.

4 Потреби в навчанні персоналу

4.1 Потреби навчання та обсяги корпоративної підготовки працівників

Згідно з даними опитування роботодавців, у 2023 році в середньому по Україні 35,2% компаній забезпечували навчання персоналу. Порівняно із попереднім 2022 роком ця частка дещо скоротилась за рахунок зменшення навчання працівників серед малих підприємств. Такі дані в цілому підтверджують висновок про складне становище значної кількості підприємств та відповідного скорочення видатків на навчання працівників[38]. Водночас серед великих підприємств частка тих, що забезпечували навчання персоналу, помірно зросла (на 2%) (рис. 35).

РИС. 35. Підприємства, що забезпечували навчання персоналу протягом 2023 року, за розміром підприємств, %



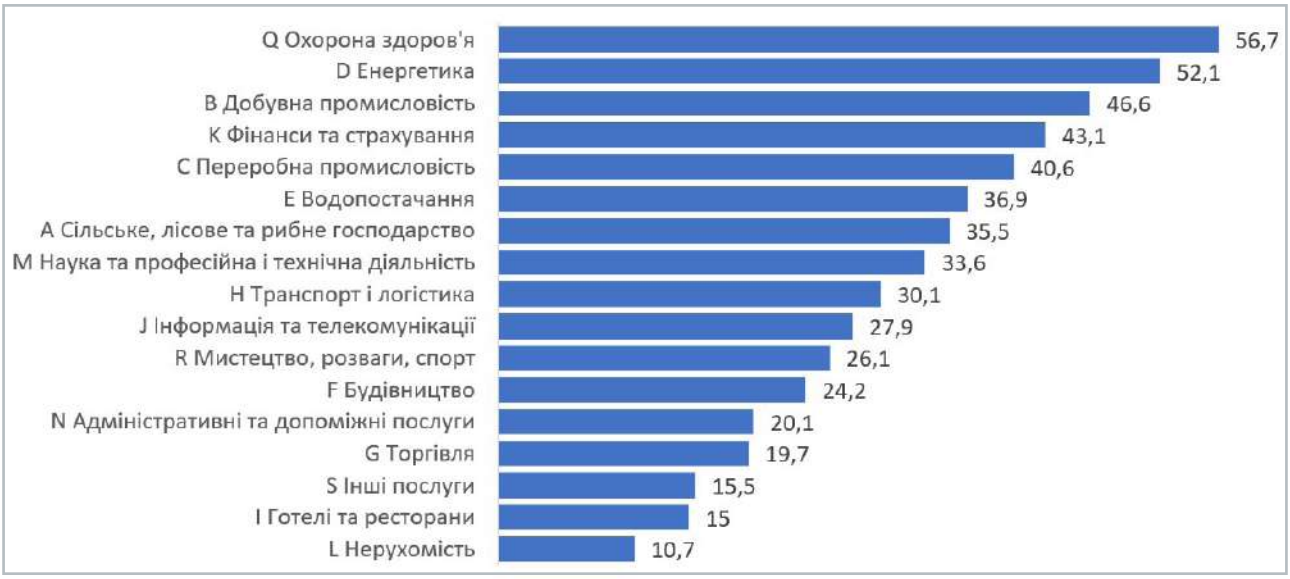
У середньому на підприємствах, які забезпечували навчання працівників, проходили навчання 26% працівників, тобто фактично кожний четвертий працівник. Проте для більшостіпідприємств частка працівників, що проходили навчання, не перевищує 10%. Також

[38] Ринок праці 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

можна виокремити сегмент підприємств, які більш активно навчають персонал. Зокрема, 17% компаній зазначають, що навчання проводилось для більш як половини працівників, з них 5% вказують, що навчання проходили всі працівники. В цілому можна констатувати, що навчання працівників більш активно запроваджують великі підприємства.

Згідно з результатами опитування підприємств, протягом 2023 року найбільш активно забезпечували навчання персоналу в секторах охорони здоров'я, енергетики, добувної промисловості, фінансів та переробної промисловості. Відзначимо, що частка великих підприємств у цих секторах найбільша (рис. 36).

РИС. 36. Підприємства, що забезпечували навчання персоналу протягом 2023 року, за видами економічної діяльності, %

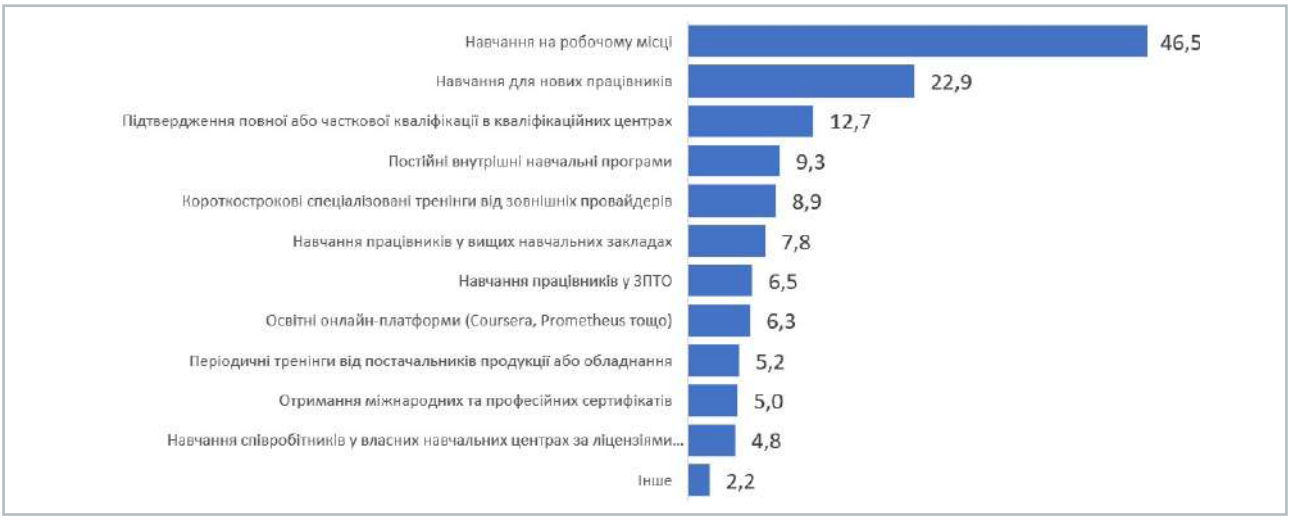


Відносно менші частки підприємств, що забезпечували навчання персоналу, відзначаються в секторах нерухомості, готельно-ресторанного бізнесу та в секторі послуг.

4.2 Основні форми корпоративного навчання

Найбільш поширеними формами забезпечення навчання персоналу є навчання на робочому місці (46,5%) та навчання для нових працівників (22,9). Відзначається вагоме значення (12%) підтвердження кваліфікації у кваліфікаційних центрах, відкриття яких розпочалось в 2022 році (рис. 37).

FIG. 37. Main forms of training used by enterprises in 2023, %

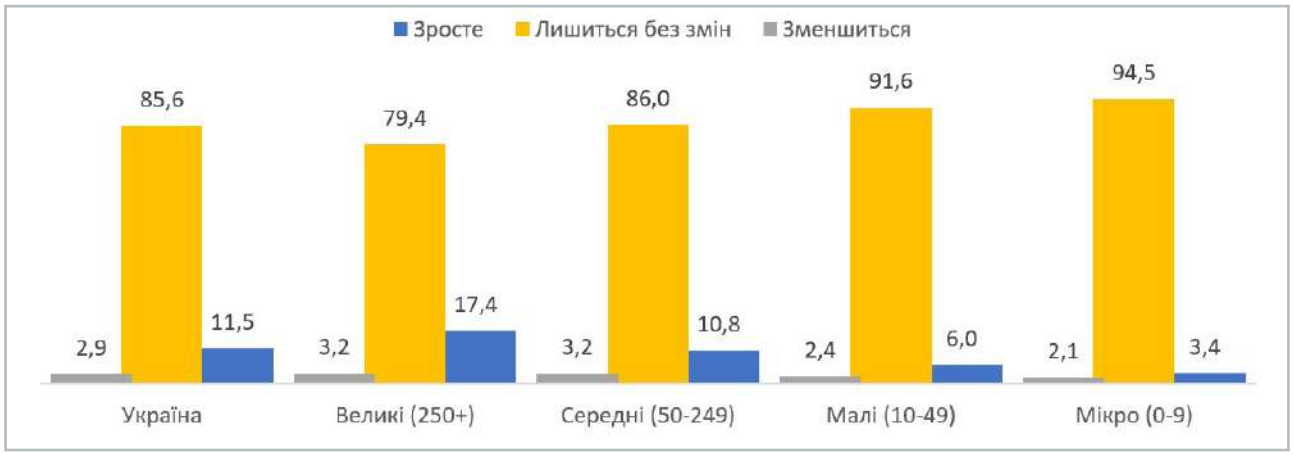


По 9% підприємств використовують для навчання внутрішні постійнодіючі тренінгові програми, а також короткотермінові спеціалізовані тренінги від зовнішніх провайдерів.
На використання послуг закладів вищої та професійно-технічної освіти вказує 7,8% та 6,5% підприємств відповідно. Варто відзначити, що 6,3% підприємств відзначили використання для навчання працівників освітніх онлайн-платформ. Доволі вагома кількість підприємств (4,8%) вказує, що має власні сертифіковані навчальні центри.

4.3 Перспективні потреби в навчанні персоналу

Згідно з результатами опитування, переважна більшість роботодавців (85,6%) вказує, що обсяги навчання працівників протягом 2024 року лишатимуться без змін. Однак 11,5% підприємств вказує, що планують збільшити обсяги навчання працівників, і лише 2,9% підприємств планують зменшити обсяги навчання працівників (рис. 38).

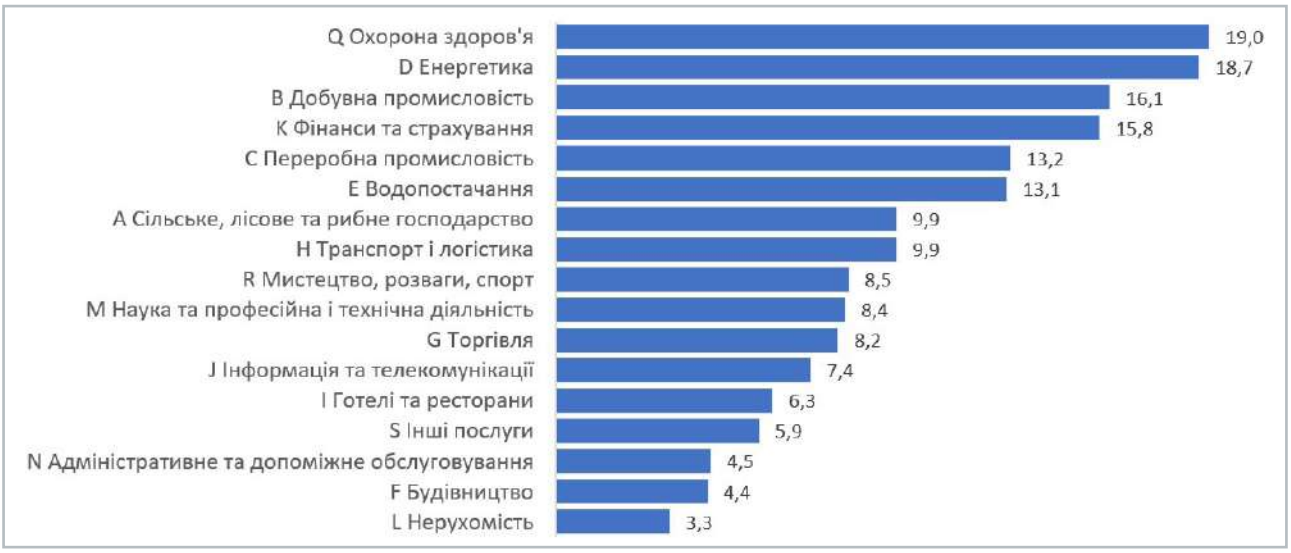
РИС. 38. Оцінка потреб у навчанні у 2024 році порівняно до попереднього року, %



Відзначається, що зростання обсягів навчання більшою мірою очікується серед великих та середніх підприємств. Так, про наявність планів збільшити обсяги навчання зазначають 17,4% великих та 10,8% середніх підприємств.

Найбільша частка підприємств, що планують збільшення обсягів навчання працівників, відзначається в секторах охорони здоров'я, енергетики, добувної промисловості, фінансів та переробної промисловості. Зазначимо, що частка великих підприємств у цих секторах найбільша (рис. 39).

РИС. 39. Підприємства, що планують збільшення обсягів навчання протягом 2024 року, за видами економічної діяльності, %

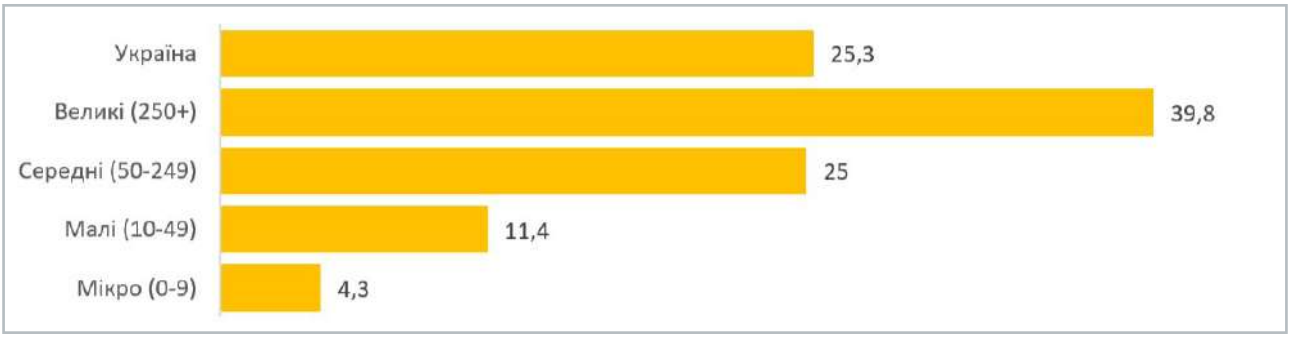


Важливо відзначити, що частка підприємств, які планують розширення обсягів навчання працівників, наявна на підприємствах в усіх секторах економіки, навіть у тих, де обсяги проведеного навчання були найменші порівняно з іншими секторами.

4.4 Співпраця із закладами професійно-технічної освіти

Загалом відзначається, що понад 25% підприємств у тій чи іншій формі співпрацюють із закладами професійно-технічної освіти. Порівняно із попереднім дослідженням[39] цей показник скоротився більш як на 10%. Таке скорочення може пояснюватись особливостями роботи ЗПТО у воєнний час. Зокрема, велика кількість ЗПТО у багатьох регіонах переведено на дистанційний формат навчання, а частина підприємств відмовилась забезпечувати практичне навчання через неможливість гарантій безпеки для учнів під час ракетних атак. Традиційно більш активно співпрацюють із закладами ПТО великі підприємства (рис. 40).

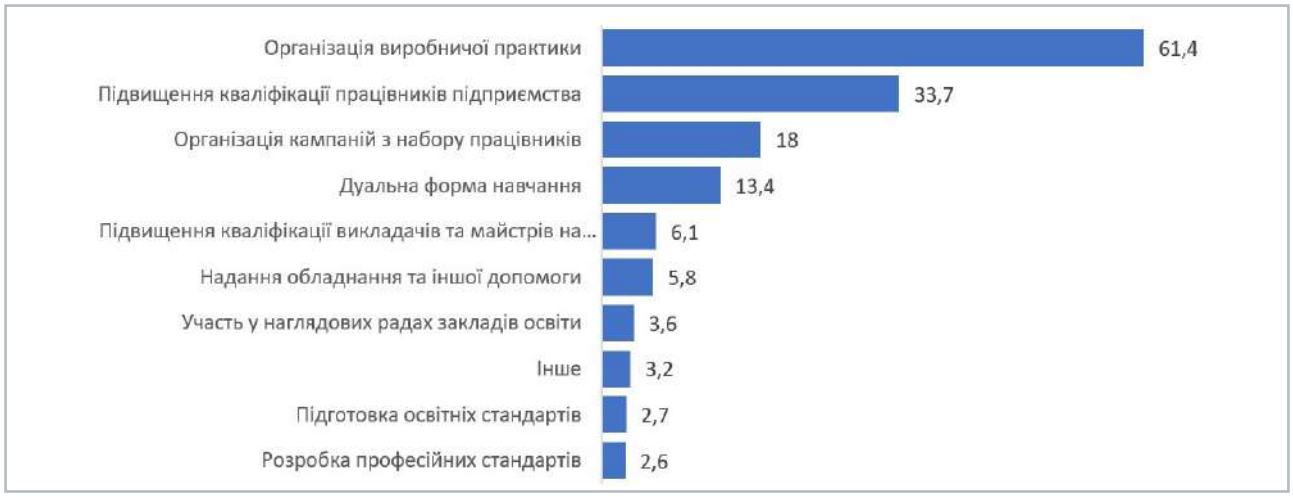
РИС. 40. Підприємства, що співпрацюють із закладами ПТО, за розміром підприємств, %



Для тих підприємств, що співпрацюють із закладами ПТО, найбільш поширеною формою співпраці є організація виробничої практики (61%), професійна підготовка працівників (33%) та організація кампаній для набору працівників (18%) (рис. 41).

[39] Ринок праці 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

РИС. 41. Основні форми співпраці підприємств із закладами ПТО, %



Відзначається, що 13% підприємств, що співпрацюють із закладами ПТО, беруть участь у програмах дуальної освіти. Варто відзначити, що порівняно з минулим дослідженням, цей показник збільшився на 3%.

Найбільша частка підприємств, що співпрацює із закладами ПТО, відзначається в Хмельницькій, Сумській, Закарпатській, Волинській, Івано-Франківській, Рівненській та Чернівецькій областях. Найменша – серед підприємств м. Києва, Луганської, Київської, Херсонської, Харківської та Одеської областей[40].

Основними причинами відсутності співпраці із закладами ПТО підприємства вказують відсутність такої потреби, а також те, що заклади ПТО не готують працівників за актуальними для цих підприємств професіями (рис. 42).

РИС. 42. Оцінка причин відсутності співпраці із закладами ПТО, %

Відзначимо також невелику частку підприємств, що вказує на незацікавленість у співпраці з боку закладів ПТО (3%), неконструктивність співпраці через її забюрократизованість (1%), а також наявність негативного досвіду співпраці (1%).

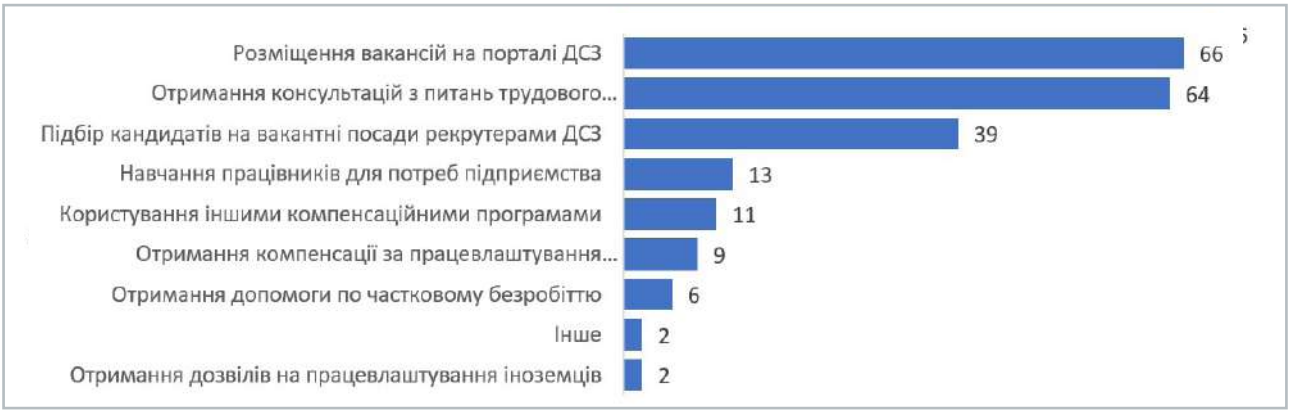
[40]Додаток 6.2.10. Підприємства, що співпрацюють із закладами ПТО, за регіонами, %.

5 Послуги Державної служби зайнятості

Оскільки проведення опитування було забезпечено співробітниками центрів зайнятості, які запрошували роботодавців до заповнення анкети або проводили опитування у формі телефонного інтерв'ю, отримані в результаті опитування оцінки співпраці роботодавців із службою зайнятості доцільно сприймати вельми критично через можливе викривлення відповідей. Ймовірно, що респонденти відповідали більш позитивно, ніж є насправді, через бажання подавати соціально бажані відповіді або уникати конфліктів. Цей аспект важливо враховувати при аналізі та інтерпретації наведених у даному розділі даних.

Згідно з отриманими даними, переважна більшість роботодавців (85%) співпрацюють із Державною службою зайнятості. Найбільш поширеними формами співпраці роботодавці вказують розміщення вакансій на порталі ДСЗ (66%), отримання консультацій з питань законодавства про зайнятість (64%), підбір працівників на вакансії підприємств (39%) (рис. 43).

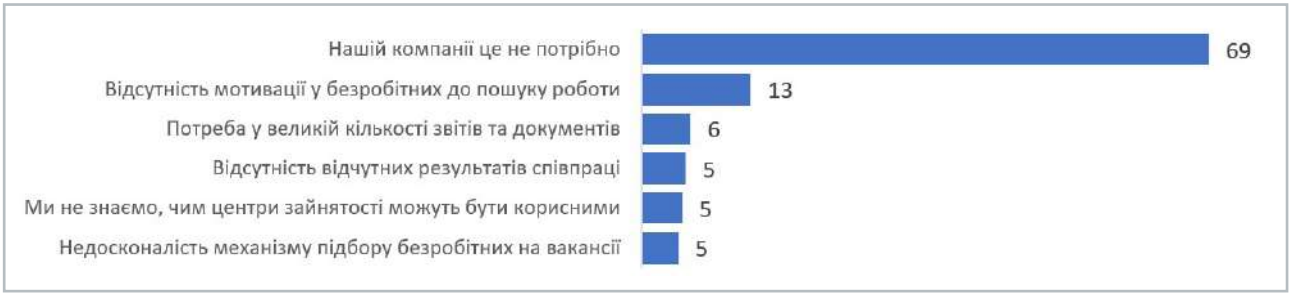
РИС. 43. Основні форми співпраці із ДСЗ, %



Варто відзначити, що 11% роботодавців користуються компенсаційними програмами ДСЗ для підтримки бізнесу. Ці програми були запроваджені після початку воєнного вторгнення рф. Так, 38% роботодавців вказує, що зацікавлені в отриманні компенсаційних програм ДСЗ, а іще 15% – хотіли б отримати роз'яснення про можливість їх отримати. Більше половини роботодавців (54%) виявили готовність до співпраці з ДСЗ щодо організації професійної підготовки працівників.

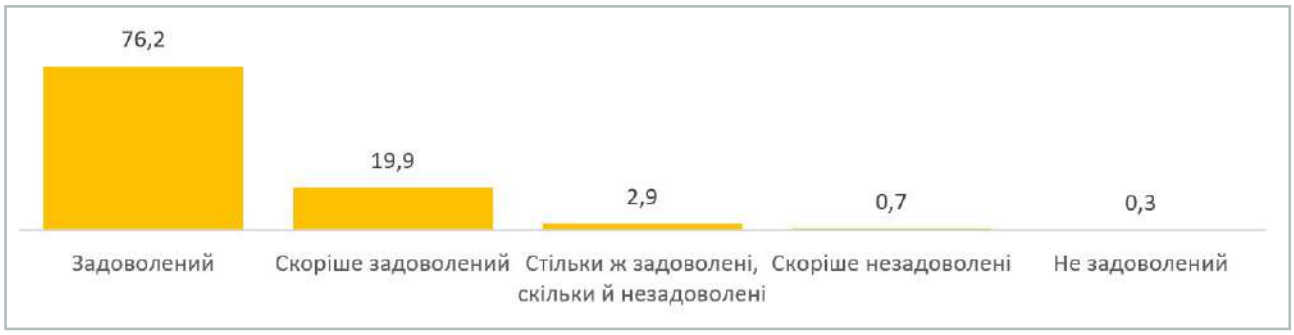
У більшості випадків роботодавці не співпрацюють із ДСЗ через відсутність такої потреби (69%). Частина роботодавців (13%) вказує, що не співпрацює із ДСЗ через недостатню мотивацію безробітних до отримання роботи (рис. 44).

РИС. 44. Основні причини відсутності співпраці із ДСЗ, %



Згідно з отриманими даними, переважна більшість роботодавців повністю або частково задоволені послугами Державної служби зайнятості. Частка нейтральних або негативних відповідей становить менше 4% (рис. 45).

РИС. 45. Оцінка рівня задоволеності послугами ДСЗ, %



Основними перевагами ДСЗ роботодавці зазначають:

- швидкість реагування на запити за більшістю напрямів;
- фаховість працівників та якість надання послуг;
- можливість отримання фінансової підтримки з боку ДСЗ;
- організацію стажування;
- інформативність заходів;
- конструктивну та ввічливу комунікацію.

Можливими напрямами удосконалення взаємодії роботодавці вважають:

- розширення цифрових послуг та стабільність роботи інтернет ресурсів;
- розширення програм підтримки роботодавців;
- спрощення доступу до програм підтримки;
- загальне удосконалення трудового законодавства.

6 Додатки

6.1 Методологія дослідження

Дослідження здійснено з використанням комбінації методів та різних джерел даних. Основні роботи з організації збору даних проведено за безпосередньої участі працівників Державної служби зайнятості та всебічного сприяння Федерації роботодавців України. Дослідження передбачало узагальнення інформації за такими складовими.

1) Аналіз доступних статистичних показників економічного й демографічного розвитку країни, що можуть характеризувати загальне становище та умови, які безпосередньо впливали на ключові зміни на ринку праці. Ця складова передбачала здійснення аналізу показників загального економічного становища (ВВП, інфляції, обсягів виробництва, доходів населення), структурної статистики підприємств, професійної структури робочої сили (зокрема безробітних), статевої та вікової структури зайнятості, демографічної та міграційної динаміки, вакансій за професіями тощо.

2) Опитування роботодавців щодо особливостей найму, актуальних і перспективних потреб у працівниках і навичках, а також наявних особливостей підготовки працівників роботодавцями та зайнятості осіб уразливих категорій. Зокрема, опитування дало змогу отримати висновки щодо:

- перспектив збільшення або скорочення чисельності працівників за професіями;
- наявних і перспективних вакансій (у розрізі професій);
- найбільш затребуваних професій і навичок;
- існуючих проблем у підборі працівників за професіями;
- особливостей зайнятості осіб з числа уразливих груп населення;
- наявних перешкод і необхідних заходів підтримки зайнятості осіб з числа уразливих груп населення.

В опитуванні взяли участь **33 056** підприємств.

Генеральною сукупністю для дослідження було визначено сукупність економічно активних підприємств України, які без заборгованості сплатили податки у 3 кварталі 2023 року та мали у своєму складі найманих працівників.

До генеральної сукупності й вибірки опитування не були включені підприємства окремих видів економічної діяльності, що прямо чи опосередковано дотичні до оборонного комплексу України. Зокрема, державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування та окремих розділів КВЕД, що віднесені до переробної промисловості. Також у дослідження не було включено сектор освіти.

6.1.1. Особливості побудови вибірки

Відповідно до завдання щодо отримання репрезентативних даних на рівні районів для кожного району країни було побудовано окремі випадкові стратифіковані вибірки. Виключення становили Донецька і Луганська області – де проводилося опитування усіх доступних підприємств.

Усі великі підприємства були визначені як саморепрезентативні і всі без винятку були включені до вибірки. Всі інші підприємства були стратифіковані за розміром та кодом КВЕД таким чином:

СЕКЦІЯ КВЕД	КОД	РОЗМІР	КОД СТРАТИ
A	1	Малі і мікро	1
A	1	Середні	2
BCDE	2	Малі і мікро	3
BCDE	2	Середні	4
F	3	Малі і мікро	5
F	3	Середні	6
G	4	Малі і мікро	7
G	4	Середні	8
H	5	Малі і мікро	9
H	5	Середні	10
IR	6	Малі і мікро	11
IR	6	Середні	12
JM	7	Малі і мікро	13
JM	7	Середні	14
KL	8	Малі і мікро	15
KL	8	Середні	16
NS	9	Малі і мікро	17
NS	9	Середні	18
Q	10	Малі і мікро	19
Q	10	Середні	20
		Великі	21

Таким чином вибірка будувалась для малих, мікро- і середніх підприємств кожного району. Загальний обсяг вибірки для кожного ЦЗ розраховувався, виходячи із загальної кількості підприємств (як генеральної сукупності), граничної похибки 5% та довірчої ймовірності 95%. Також був зроблений запас у 3% від обсягу вибірки на непередбачувані ситуації.

Таким чином вибірка будувалась для малих, мікро- і середніх підприємств кожного району. Загальний обсяг вибірки для кожного ЦЗ розраховувався, виходячи із загальної кількості підприємств (як генеральної сукупності), граничної похибки 5% та довірчої ймовірності 95%. Також був зроблений запас у 3% від обсягу вибірки на непередбачувані ситуації.
Підприємства були розподілені між стратами пропорційно кількості підприємств у кожній із страт. Після цього випадковим чином, із використанням алгоритму PPS (proportional per size), були відібрані підприємства для дослідження. Отже, вірогідність потрапити до вибірки була пропорційна кількості працюючих на підприємстві людей.

Важливим критерієм оцінювання якості вибірки було співвідношення не лише кількості підприємств у кожній страті, а й співвідношення кількості зайнятих у кожній страті робітників (включаючи страту великих підприємств). Саме за цим критерієм попередньо оцінювалися вибірки, а після збору даних на основі цього критерію проводилося компенсаторне зважування. Були побудовані ваги для аналізу даних по Україні в цілому, кожної області окремо та кожного окремого району.

З огляду на широкі можливості Державної служби зайнятості щодо залучення роботодавців до опитування, в опитуванні взяли участь підприємства з усіх областей України (за виключенням АР Крим). Дані по Луганській області[41] репрезентують підприємства, що були релоковані в інші регіони України, переважно в Донецьку, Харківську, Дніпропетровську області. Значна частка релокованих підприємств наявна у вибірці Донецької області. Вибірки Донецької та Луганської областей є репрезентативними на рівні області, але не є репрезентативними на рівні районів. Вибірки Запорізької та Херсонської областей репрезентують лише райони, що підконтрольні Україні. Це, зокрема, Запорізький район Запорізької області та Херсонський та Бериславський райони Херсонської області.

Опитування проводилося з 01 листопада по 01 грудня 2023 р. співробітниками відділів рекрутингу районних філій обласних центрів зайнятості, які запрошували роботодавців до опитування та надсилали їм посилання на онлайн-анкети для самостійного заповнення та/або проводили опитування телефоном. Основними респондентами для великих та середніх підприємств стали керівники або спеціалісти відділів кадрів. Для малих та мікропідприємств – керівники або бухгалтери підприємств. Похибка вибірки для території України, де проводилось опитування, становить 0,52%. Похибки регіональних вибірок становлять від 1,85% до 4,84% (табл. 11).

TAB.11. General and sample population sizes and marginal error by region

№	Область	База вибірки (Генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% гранична похибка (P=95%)
	Україна	381792	33056	0.52
1	Київ	63134	1115	2,91
2	Вінницька	14339	1786	2,17
3	Волинська	9534	1394	2,43
4	Дніпропетровська	35268	2671	1,82
5	Житомирська	11675	1250	2,62
6	Закарпатська	9165	1475	2,34
7	Запорізька	10736	424	4,66
8	Івано-Франківська	12145	1688	2,21
9	Київська	24410	1919	2,15
10	Кіровоградська	8725	1061	2,82

[41] Територія Луганської області на 99% тимчасово окупована росією від весни 2022.

№	Область	База вибірки (Генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% гранична похибка (P=95%)
	Україна	381792	33056	0.52
1	Київ	63134	1115	2,91
2	Вінницька	14339	1786	2,17
3	Волинська	9534	1394	2,43
4	Дніпропетровська	35268	2671	1,82
5	Житомирська	11675	1250	2,62
6	Закарпатська	9165	1475	2,34
7	Запорізька	10736	424	4,66
8	Івано-Франківська	12145	1688	2,21
9	Київська	24410	1919	2,15
10	Кіровоградська	8725	1061	2,82

Похибки районних вибірок становлять від 2,9% до 9,5% (табл. 12).

ТАБЛ. 12. Обсяги генеральних та вибіркових сукупностей та гранична похибка за районами

№	Область	Район	База вибірки (Генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% гранична похибка (P=95%)
1	Київ	Без поділу на райони	63134	1115	2,91
2	Вінницька	Вінницький	8748	430	4,61
2	Вінницька	Гайсинський	1486	316	4,89
2	Вінницька	Жмеринський	966	262	5,17
2	Вінницька	Могилів-Подільський	907	262	5,11
2	Вінницька	Тульчинський	926	242	5,41
2	Вінницька	Хмільницький	1306	274	5,26
3	Волинська	Володимир-Волинський	1264	322	4,71
3	Волинська	Камінь-Каширський	643	266	4,60
3	Волинська	Ковельський	1836	356	4,66
3	Волинська	Луцький	5791	450	4,44
4	Дніпропетровська	Дніпровський	19710	528	4,21
4	Дніпропетровська	Кам'янський	2921	404	4,53
4	Дніпропетровська	Криворізький	6578	434	4,55
4	Дніпропетровська	Нікопольський	1879	350	4,73
4	Дніпропетровська	Новомосковський	1448	322	4,82
4	Дніпропетровська	Павлоградський	1434	325	4,78
4	Дніпропетровська	Синельниківський	1298	308	4,88
5	Житомирська	Бердичівський	1319	245	5,65
5	Житомирська	Житомирський	7458	391	4,82
5	Житомирська	Звягельський	1146	295	4,92
5	Житомирська	Коростенський	1752	319	4,96
6	Закарпатська	Берегівський	1001	249	5,38
6	Закарпатська	Мукачівський	2136	323	5,02

№	Область	Район	База вибірки (Генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% гранична похибка (P=95%)
6	Закарпатська	Рахівський	476	153	6,53
6	Закарпатська	Тячівський	857	226	5,59
6	Закарпатська	Ужгородський	3283	264	5,78
6	Закарпатська	Хустський	1412	260	5,49
7	Запорізька	Запорізький	10736	424	4,66
8	Івано-Франківська	Верховинський	158	115	4,77
8	Івано-Франківська	Івано-Франківський	6539	423	4,61
8	Івано-Франківська	Калуський	2217	350	4,81
8	Івано-Франківська	Коломийський	2041	332	4,92
8	Івано-Франківська	Косівський	433	207	4,92
8	Івано-Франківська	Надвірнянський	757	261	4,91
9	Київська	Білоцерківський	4733	303	5,45
9	Київська	Бориспільський	2579	254	5,84
9	Київська	Броварський	3649	335	5,10
9	Київська	Бучанський	7479	417	4,66
9	Київська	Вишгородський	1842	100	9,53
9	Київська	Обухівський	3326	350	4,96
9	Київська	Фастівський	802	160	6,93
10	Кіровоградська	Голованівський	747	231	5,36
10	Кіровоградська	Кропивницький	5144	298	5,51
10	Кіровоградська	Новоукраїнський	836	237	5,39
10	Кіровоградська	Олександрійський	1998	295	5,27
11	Львівська	Дрогобицький	1925	354	4,71
11	Львівська	Золочівський	1206	326	4,64
11	Львівська	Львівський	19259	553	4,11
11	Львівська	Самбірський	1062	295	4,85
11	Львівська	Стрийський	2321	365	4,71
11	Львівська	Червоноградський	1500	339	4,68
11	Львівська	Яворівський	1387	314	4,86
12	Миколаївська	Баштанський	844	274	4,87
12	Миколаївська	Вознесенський	1150	316	4,69
12	Миколаївська	Миколаївський	7301	243	6,18
12	Миколаївська	Первомайський	1007	296	4,79
13	Одеська	Березівський	574	250	4,66
13	Одеська	Білгород-Дністровський	1465	340	4,66
13	Одеська	Болградський	807	300	4,48
13	Одеська	Ізмаїльський	1339	320	4,78
13	Одеська	Одеський	18751	670	3,72
13	Одеська	Подільський	1202	308	4,82
13	Одеська	Роздільнянський	505	206	5,25
14	Полтавська	Кременчуцький	4407	274	5,73
14	Полтавська	Лубенський	1618	299	5,12

№	Область	Район	База вибірки (Генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% гранична похибка (P=95%)
14	Полтавська	Миргородський	1436	306	4,97
14	Полтавська	Полтавський	7119	386	4,85
15	Рівненська	Вараський	577	244	4,77
15	Рівненська	Дубенський	1071	298	4,82
15	Рівненська	Рівненський	7418	470	4,37
15	Рівненська	Сарненський	1156	304	4,83
16	Сумська	Конотопський	1221	234	5,76
16	Сумська	Охтирський	803	205	5,91
16	Сумська	Роменський	725	227	5,39
16	Сумська	Сумський	5264	306	5,44
16	Сумська	Шосткинський	1258	234	5,78
17	Тернопільська	Кременецький	667	241	5,04
17	Тернопільська	Тернопільський	6570	443	4,50
17	Тернопільська	Чортківський	1517	327	4,80
18	Харківська	Богодухівський	883	282	4,81
18	Харківська	Ізюмський	1052	301	4,77
18	Харківська	Красноградський	555	241	4,75
18	Харківська	Лозівський	964	300	4,70

№	Область	Район	База вибірки (Генеральна сукупність)	Обсяг вибірки	% гранична похибка (P=95%)
18	Харківська	Харківський	25612	673	3,73
18	Харківська	Чугуївський	1408	333	4,69
19	Херсонська	Бериславський	533	148	6,85
19	Херсонська	Херсонський	5404	236	6,24
20	Хмельницька	Кам'янець-Подільський	2134	348	4,81
20	Хмельницька	Хмельницька	7471	442	4,52
20	Хмельницька	Шепетівський	1868	316	5,03
21	Черкаська	Звенигородський	1197	265	5,31
21	Черкаська	Золотоніський	970	260	5,20
21	Черкаська	Уманський	2055	324	5,00
21	Черкаська	Черкаський	7742	346	5,15
22	Чернівецька	Вижницький	428	137	6,90
22	Чернівецька	Дністровський	667	228	5,27
22	Чернівецька	Чернівецький	5605	272	5,80
23	Чернігівська	Корюківський	557	244	4,70
23	Чернігівська	Ніжинський	1476	327	4,78
23	Чернігівська	Новгород-Сіверський	402	204	4,82
23	Чернігівська	Прилуцький	1198	323	4,66
23	Чернігівська	Чернігівський	5264	416	4,61

6.1.2. Анкета опитування

Шановний роботодавцю!

Метою цього опитування є визначення поточного стану та перспективних потреб у працівниках та затребуваних навичках. Ваша участь в опитуванні є дуже важливою, оскільки надана інформація допоможе визначити актуальні потреби підприємств та підготувати кадри, необхідні для відновлення та розвитку економіки України. Результати опитування не будуть передаватись будь-яким стороннім установам та будуть використані для визначення поточного стану та перспектив відновлення економіки, обґрунтування обсягів та удосконалення програм навчання молоді та дорослих.

Заздалегідь вдячні за співпрацю.

Q1. Вкажіть код основного вид діяльності вашого підприємства згідно з КВЕД.

_____

Q2. Вкажіть назву основного виду діяльності вашого підприємства згідно з КВЕД.

_____

Q3_a. Вкажіть середньоспискову чисельність персоналу станом на 01.01.2023.

_____

Q3_ b. Вкажіть середньоспискову чисельність персоналу станом на 01.01.2022.
if you do not have accurate information, if possible, consult with colleagues or provide an approximate number

_____

Q3_c. Вкажіть середньоспискову чисельність персоналу станом на момент опитування.
if you do not have accurate information, if possible, consult with colleagues or provide an approximate number

_____

Q3_d. Вкажіть кількість або відсоток перелічених категорій працівників, які на даний час працюють на підприємстві

Категорія працівників	Кількість	Відсоток
Керівники/менеджери		
Професіонали та спеціалісти		
Службовці та адміністративні працівники		
Кваліфіковані робітники		
Некваліфіковані робітники		
Жінки		
Молодь віком до 25 років		
Внутрішньо переміщені особи		
Особи з інвалідністю		
Ветерани ООС та війни з рф		

Якщо Ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтесь із колегами або поставте орієнтовну цифру.

Q4_a. Як змінилися обсяги виробництва / продажів / виконаних робіт або наданих послуг вашим підприємством протягом 2023?

1	Істотно зросли
2	Помірно зросли
3	Не змінилися
4	Помірно знизились
5	Істотно знизились

Q4_b. Якими, на вашу думку, будуть обсяги виробництва / продажів / виконаних робіт або наданих послуг вашим підприємством у 2024?

1	Істотно зростуть
2	Помірно зростуть
3	Не зміняться
4	Помірно знизяться
5	Істотно знизяться

Q5_a. Чи наймало ваша підприємство постійних штатних працівників протягом 2023 року?

1	Так
2	Ні

Q5_a1. Вкажіть кількість або відсоток перелічених категорій працівників, які були прийняті на підприємство протягом 2023.
Якщо ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтесь із колегами або поставте орієнтовну цифру.

Категорія працівників	Кількість	Відсоток
Жінки		
Молодь віком до 25 років		
Внутрішньо переміщені особи		
Особи з інвалідністю		
Ветерани ООС та війни з рф		
Випускники ЗПТО		

Q5_b (1-5). Працівників яких професій ви наймали до штату протягом 2023 року?

Назва професії	Вкажіть яку кількість працівників даної професії (якщо точно не знаєте, вкажіть кількість, яку набирали востаннє на аналогічну або схожу посаду)
Професія_1	
Професія_2	
Професія_3	
Професія_4	
Професія_5	

Q5_c-1. Вкажіть ключові навички, якими має володіти кандидат для професії_1.
Q5_c-2. Вкажіть ключові навички, якими має володіти кандидат для професії_2.
Q5_c-3. Вкажіть ключові навички, якими має володіти кандидат для професії_3.
Q5_c-1. Вкажіть ключові навички, якими має володіти кандидат для професії_4.
Q5_c-4. Вкажіть ключові навички, якими має володіти кандидат для професії_5.
(Запишіть або оберіть із переліку не більше 5 ключових навичок для професії)

1.	Управлінські навички
2.	Вміння чітко й лаконічно висловлювати думки
3.	Встановлення та підтримка конструктивних взаємовідносин
4.	Лідерство
5.	Креативність
6.	Орієнтація на результат
7.	Стресостійкість
8.	Відповідальність
9.	Робота в команді
10.	Тайм-менеджмент
11.	Знання державної мови
12.	Здатність до навчання
13.	Уважність
14.	Тактовність
15.	Володіння комп'ютером
16.	Робота з CRM, ERP системами
17.	Цифрова та мережева безпека
18.	Робота з базами даних
19.	Пошук та робота з інформацією
20.	Іноземна мова
21.	Комунікативні навички
22.	Робота з документами
23.	Веб-технології та програмування
24.	Робота з технічною документацією (креслення, схеми)
25.	Робота з інструментом
26.	Робота з обладнанням
27.	Активні продажі
28.	Робота з клієнтами

Q5_d-1. Вкажіть додаткові навички, володіння якими надає перевагу кандидату на посаду за професією_1.
Q5_d-2. Вкажіть додаткові навички, володіння якими надає перевагу кандидату на посаду за професією_2.
Q5_d-3. Вкажіть додаткові навички, володіння якими надає перевагу кандидату на посаду за професією_3.
Q5_d-4. Вкажіть додаткові навички, володіння якими надає перевагу кандидату на посаду за професією_4.
Q5_d-5. Вкажіть додаткові навички, володіння якими надає перевагу кандидату на посаду за професією_5.
(Write down or choose from the list no more than 3 skills for the profession)

1.	Управлінські навички
2.	Вміння чітко й лаконічно висловлювати думки
3.	Встановлення та підтримка конструктивних взаємовідносин
4.	Лідерство
5.	Креативність
6.	Орієнтація на результат
7.	Стресостійкість

8.	Відповідальність
9.	Робота в команді
10.	Тайм-менеджмент
11.	Знання державної мови
12.	Здатність до навчання
13.	Уважність
14.	Тактовність
15.	Володіння комп'ютером
16.	Робота з CRM, ERP системами
17.	Цифрова та мережева безпека
18.	Робота з базами даних
19.	Пошук та робота з інформацією
20.	Іноземна мова
21.	Комунікативні навички
22.	Робота з документами
23.	Веб-технології та програмування
24.	Робота з технічною документацією (креслення, схеми)
25.	Робота з інструментом
26.	Робота з обладнанням
27.	Активні продажі
28.	Робота з клієнтами
29.	Робота з соцмережами та медіа
30.	Дизайн та креативні розробки
31.	Знання відповідних нормативних актів

Q5_e. Оцініть у цілому рівень підготовки випускників ЗПТО.

1	Цілком достатній
2	Скоріше достатній
3	Середній
4	Скоріше недостатній
5	Недостатній

Q5_f. Оцініть у цілому рівень володіння цифровими навичками випускників ЗПТО.

1	Цілком достатній
2	Скоріше достатній
3	Середній
4	Скоріше недостатній
5	Недостатній

Q6_a. Чи скорочувало ваша підприємство штатних працівників протягом 2023 року?

1	Так
2	Ні

Q6_a1. Позначте/вкажіть кількість або відсоток перелічених категорій працівників, які були скорочені протягом 2023 року.

Якщо ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтесь із колегами або поставте орієнтовну цифру.

Категорія працівників	Кількість	Відсоток
Жінки		
Молодь віком до 25 років		
Внутрішньо переміщені особи		
Особи з інвалідністю		
Ветерани ООС та війни з рф		

Q_6 Чи використовуються на підприємстві для виконання виробничих завдань такі технології/інструменти/пристрої? Якщо «так», то позначте яка орієнтовна частка працівників її використовує.

Технології/інструменти/пристрої	Не використо-вується	Частка працівників				
		1–20%	21–40%	41–60%	61-80%	81-100%
Доступ до інтернету						
Персональні комп'ютери, ноутбуки						
Мобільні електронні пристрої (смартфони, планшети)						
Вебсторінка/портал підприємства						
Сторінки соціальних мереж (Facebook, Instagram тощо)						
Засоби електронної комерції (інтернет-магазини, сервіси тощо)						
GPS-технології						
Система контролю доступу (СКД)						
Система дистанційного обслуговування (СДО)						
Система управління навчанням (LMS)						
Реєстратор розрахункових операцій (РРО)						
Система управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM)						
Система управління ресурсами підприємства (ERP)						
Внутрішній електронний документообіг (накази, розпорядження)						
Електронна звітність до державних органів (податки, пенсійний фонд, статистика)						
Онлайн-перемовини з контрагентами/клієнтами/колегами						
Управління оновленням комп'ютерного обладнання						
Управління утилізацією застарілого комп'ютерного обладнання						
Корпоративні хмарні сховища/сервери						
Програмне забезпечення, розроблене зовнішніми партнерами за замовлення підприємства						
Програмне забезпечення, розроблене підприємством						
Технології Big Data штучного інтелекту, для прийняття рішень						
Автоматизовані виробничі лінії						
Використання роботів						

Q7_a. Оцініть у цілому, чи достатній на даний час рівень володіння цифровими навичками у працівників вашого підприємства.

1	Цілком достатній
2	Скоріше достатній
3	Середній
4	Скоріше недостатній
5	Недостатній

Q8_a. Оцініть у цілому рівень володіння цифровими навичками серед усіх кандидатів на посади на ваше підприємство протягом 2023 року.

1	Цілком достатній
2	Скоріше достатній
3	Середній
4	Скоріше недостатній
5	Недостатній

Q9_a. Чи переглядався розмір заробітних плат на підприємстві протягом 2023 року?

1	Так
2	Ні

Q9_b. Як саме змінювались заробітні плати на підприємстві протягом 2023?

1	Підвищення зарплати ключовим співробітникам	На __%
2	Підвищення зарплати усім співробітникам	На __%
3	Зниження зарплати окремим категоріям співробітників	На __%
4	Зниження зарплати всім співробітникам	На __%

Q9_c. Чи планує підприємство підвищення зарплат у 2024 році?

1	Так На скільки %_____
2	Ні

Q10_a. Чи стикалось ваше підприємство із труднощами при наборі персоналу у 2023 році?

1	Так
2	Ні

Q10_b. З якими саме труднощами ви стикались при наборі персоналу на ці професії?

1.	Наявність/посилення дефіциту кадрів
2.	Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати
3.	Завищені очікування претендентів щодо соціального пакету
4.	Труднощі, пов'язані із місцем розташування підприємств (загроза особистій безпеці через війну)
5.	Мобілізація (небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу)
6.	Недостатня кваліфікація претендентів
7.	Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи)
8.	Зростання вартості рекрутингових послуг
9.	Інше (запишіть)

Q11_a. Чи планує підприємство збільшення штату працівників до липня 2024 року?

1	Так
2	Скоріше так
3	Важко відповісти
4	Скоріше ні
5	Ні

Q11_b. (1-5) Працівників яких професій підприємство плануєте наймати додатково?

Назва професії	11_c. Вкажіть, яку кількість працівників даної професії планується наймати (якщо точно не знаєте, вкажіть кількість, яку набирали востаннє на аналогічну або схожу посаду)	**11_d Середній розмір заробітної плати** (включаючи додаткові виплати), гривень
Професія_1		
Професія_2		
Професія_3		
Професія_4		
Професія_5		

Q12_a. Чи планує підприємство скорочення працівників до липня 2024 року?

1	Так
2	Скоріше так
3	Важко відповісти
4	Скоріше ні
5	Ні

Q12_b. Працівників яких професій планується скоротити в наступні 6 місяців?

Назва професії	12_b. Вкажіть, яку кількість працівників даної професії планується скоротити (якщо точно не знаєте, вкажіть орієнтовну кількість)
Професія_1	
Професія_2	
Професія_3	
Професія_4	
Професія_5	

Q13_a. Чи очікуєте ви труднощі з підбором працівників у 2024 році?

1	Так
2	Скоріше так
3	Важко відповісти
4	Скоріше ні
5	Ні

Q13_b. Які фактори можуть викликати труднощі при підборі працівників у 2024 році?

1.	Наявність/посилення дефіциту кадрів
2.	Невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати
3.	Завищені очікування щодо соціального пакету
4.	Труднощі, пов'язані із місцем розташування підприємств (загроза особистій безпеці через війну)
5.	Мобілізація (небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу)
6.	Недостатня кваліфікація претендентів
7.	Відсутність у кандидатів необхідних документів (втрачені документи)
8.	Зростання вартості рекрутингових послуг
9.	Інше (запишіть)

Q13_c Які програми додаткової соціальної підтримки персоналу забезпечує ваше підприємство?

1.	Приватне медичне страхування	Так	Ні
2.	Безкоштовна розвозка до місця роботи	Так	Ні
3.	Абонемент у спортзал/басейн	Так	Ні
4.	Забезпечення харчуванням	Так	Ні
5.	Надання житла (наймане житло або гуртожиток)	Так	Ні
6.	Оплата мобільного зв'язку	Так	Ні
7.	Оплата проїзду	Так	Ні
8.	Допомога на оздоровлення	Так	Ні
9.	Оплата навчання (іноземна мова, курси особистого розвитку тощо)		
10.	Інше (запишіть)	Так	Ні

Q13_1 Чи готове ваше підприємство наймати осіб перелічених категорій до липня 2024 року?

№	Категорія	Так	Ні
1.	Особи з інвалідністю		
2.	Ветерани ООС та війни з рф		
3.	Внутрішньо переміщені особи		

Q13_2 Які перешкоди існують для працевлаштування перелічених категорій?

№	Категорія	Перешкоди
1.	Особи з інвалідністю	1 Пересторога щодо нижчої продуктивності осіб цієї категорії 2 Непідготовлені робочі місця 3 Пересторога щодо низької мотивації осіб цієї категорії 4 Брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї категорії 5 Нормативні та регуляторні обмеження 6 Особи цієї категорії не звертаються за роботою 7 Нестача якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 8 Інше 9 Ніяких перешкод немає
2.	Ветерани ООС та війни з рф	1 Пересторога щодо нижчої продуктивності осіб цієї категорії 2 Непідготовлені робочі місця 3 Пересторога щодо низької мотивації осіб цієї категорії 4 Брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї категорії 5 Нормативні та регуляторні обмеження 6 Особи цієї категорії не звертаються за роботою 7 Нестача якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 8 Інше 9 Ніяких перешкод немає
3.	Внутрішньо переміщені особи	1 Пересторога щодо нижчої продуктивності осіб цієї категорії 2 Непідготовлені робочі місця 3 Пересторога щодо низької мотивації осіб цієї категорії 4 Брак знань, як поводитися з людьми, що належать до цієї категорії 5 Нормативні та регуляторні обмеження 6 Особи цієї категорії не звертаються за роботою 7 Нестача якісних послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 8 Інше 9 Ніяких перешкод немає

Q13_3 Якої підтримки потребує підприємство аби працевлаштувати більше осіб, що належать до перелічених категорій?

№	Категорія	Види підтримки
1.	Особи з інвалідністю	1 Фінансові дотації до виплати заробітної плати 2 Фінансова підтримка для адаптації робочих місць 3 Фінансова підтримка додаткового персоналу, який підтримує цих осіб 4 Організація навчання навичкам роботи з особами, що належать до цієї категорії 5 Фінансування навчання осіб цієї категорії 6 Покращення якості та доступності послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 7 Інше 8 Підприємство не потребує підтримки
2.	Ветерани ООС та війни з рф	1 Фінансові дотації до виплати заробітної плати 2 Фінансова підтримка для адаптації робочих місць 3 Фінансова підтримка додаткового персоналу, який підтримує цих осіб 4 Організація навчання навичкам роботи з особами, що належать до цієї категорії 5 Фінансування навчання осіб цієї категорії 6 Покращення якості та доступності послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 7 Інше 8 Підприємство не потребує підтримки
3.	Внутрішньо переміщені особи	1 Фінансові дотації до виплати заробітної плати 2 Фінансова підтримка для адаптації робочих місць 3 Фінансова підтримка додаткового персоналу, який підтримує цих осіб 4 Організація навчання навичкам роботи з особами, що належать до цієї категорії 5 Фінансування навчання осіб цієї категорії 6 Покращення якості та доступності послуг або інфраструктури, які потрібні цій категорії (наприклад, медичне обслуговування, психологічна підтримка, доступний транспорт, житло, догляд за дітьми) 7 Інше 8 Підприємство не потребує підтримки

Q_14. Чи забезпечувало ваше підприємство будь-яку форму навчання для ваших співробітників у 2023 році?

1	Так
2	Ні
3	Не знаю

Q15_a Який відсоток працівників брав участь у навчанні протягом 2023 року?
Якщо ви не володієте точною інформацією, за можливості проконсультуйтесь із колегами або поставте орієнтовну цифру._____

Q15_b. Compared to 2022, how has the number of employees who participated in training changed?

1	Збільшилася на ____%
2	Не змінилася
3	Зменшилась на _____%

Q15_c. Як зміниться кількість працівників, що братимуть участь у навчанні у 2024 році порівняно із 2023 роком?

1	Збільшилася на ____%
2	Не змінилася
3	Зменшилась на _____%

Q16_a. В яких формах підприємство забезпечує навчання / підвищення кваліфікації персоналу?

1. Навчання нових працівників.
2. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів.
3. Постійнодіючі внутрішні тренінгові програми.
4. Освітні онлайн-платформи (Coursera, Prometheus тощо).
5. Отримання міжнародних та професійних сертифікацій.
6. Періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання.
7. Підготовка працівників у власних навчальних центрах за ліцензіями МОН.
8. Підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти.
9. Підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах.
10. Підготовка працівників у закладах вищої освіти.
11. Навчання на робочому місці.
12. Інше (запишіть).
13. Нічого з переліченого.

Q17_a. Чи співпрацює ваше підприємство із закладами професійно-технічної освіти?

1	Так
2	Ні

Q17_b. У яких формах ваше підприємство співпрацює із закладами професійно-технічної освіти?

1. Дуальна форма навчання.
2. Підготовка освітніх стандартів.
3. Розробка професійних стандартів.
4. Організація виробничої практики.
5. Надання обладнання та іншої допомоги.
6. Участь у наглядових радах закладів освіти.
7. Підвищення кваліфікації працівників підприємства в навчальному закладі.
8. Підвищення кваліфікації викладачів та майстрів навчального закладу на підприємстві.
9. Організація кампаній з набору працівників на підприємство.
10. Інше (запишіть).

Q17_c. З яких причин ваше підприємство НЕ співпрацює із закладами професійно-технічної освіти?

1. Не має потреби.
2. Має негативний досвід співпраці.
3. Співпраця неконструктивна через бюрократію.
4. Заклади не зацікавлені у співпраці.
5. Заклади професійно-технічної освіти не готують потрібні нам кадри.
6. Інше (запишіть)

Q18_a. Чи співпрацює ваше підприємство із Державною службою зайнятості?

1	Так
2	Ні

Q18_b. У яких формах ваше підприємство співпрацює із Державною службою зайнятості?

1. Розміщує вакансії на порталі ДСЗ.
2. Отримує консультації з питань трудового законодавства.
3. Отримує дозвіл на працевлаштування іноземців.
4. Отримує допомогу по частковому безробіттю.
5. Отримує компенсації за працевлаштування зареєстрованих безробітних.
6. Навчання працівників під потреби підприємства.
7. Підбір рекрутерами СЗ кандидатів на вакантні посади.
8. Користується іншими компенсаційними програмами.
9. Інше (запишіть).

Q18_c. Оцініть наскільки в цілому ви задоволені співпрацею із Державною службою зайнятості.

1	Задоволений
2	Скоріше задоволений
3	50/50
4	Скоріше не задоволений
5	Не задоволений

Q18_d. Які аспекти діяльності Державної служби зайнятості організовано найкраще?

_____

Q18_e. Які аспекти діяльності Державної служби зайнятості доцільно покращити або вдосконалити? _____

Q18_f З яких причин ваше підприємство НЕ співпрацює із Державною службою зайнятості?

1. Нашому підприємству це не потрібно.
2. Не знаємо, чим центри зайнятості можуть бути корисними.
3. Необхідність великої кількості звітів та документів.
4. Відсутність відчутного результату співпраці.
5. Недосконалість механізму відбору безробітних на вакансії.
6. Відсутність мотивації безробітних до працевлаштування.
7. Інше (запишіть).

Q18_g Чи готові співпрацювати зі Державною службою зайнятості щодо професійного навчання?

1	Так
2	Ні

Q18_h Чи цікавлять компенсаційні програми Державної служби зайнятості?

1	Так
2	Ні
3	Потребую додаткової інформації (роз'яснення)

Перевірте і, якщо потрібно, виправте назву вашого підприємства.

_____

_____

Для отримання результатів дослідження, інформації щодо компенсаційних програм та інших послуг Державної служби зайнятості залиште, будь-ласка, ваші контактні дані (телефон або e-mail).

_____

_____

Дякуємо за участь в опитуванні!

6.2 Дані статистики та опитування (таблиці та діаграми)

Додаток 6.2.1. Структура підприємств за видами економічної діяльності, %

Сектор	1 кв. 2020	2 кв. 2020	3 кв. 2020	4 кв. 2020	1 кв. 2021	2 кв. 2021	3 кв. 2021	4 кв. 2021	1 кв. 2022	2 кв. 2022	3 кв. 2022	4 кв. 2022	1 кв. 2023	2 кв. 2023	3 кв. 2023
Торгівля	38,0	38,3	37,6	37,7	37,9	38,1	37,8	36,7	37,6	36,4	35,9	35,8	35,7	35,7	35,8
Переробна промисловість	8,7	8,7	8,7	8,6	8,6	7,9	8,6	8,4	8,6	8,7	8,8	8,7	8,7	8,7	8,7
Наука та професійно-технічна діяльність	5,7	5,7	5,8	5,7	5,7	5,8	5,7	5,7	5,8	5,9	5,9	5,8	5,8	5,8	5,7
Адміністративні та допоміжні послуги	5,7	5,7	5,8	5,7	5,8	5,9	6,0	5,8	6,0	6,3	6,2	6,2	6,1	6,1	6,1
Нерухомість	5,4	5,5	5,6	5,5	5,6	5,5	5,7	5,5	5,7	6,0	6,1	6,0	6,1	6,1	6,1
Сільське, лісове та рибне господарство	5,2	5,2	5,5	5,5	5,4	4,9	5,7	5,6	5,5	5,8	6,0	6,0	5,8	5,7	5,7
Будівництво	5,0	4,8	5,0	5,0	4,9	4,4	4,9	4,8	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9
Транспорт та логістика	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	4,7	5,0	4,9	5,1	5,0	5,1	5,4	5,5	5,6	5,6
Готелі та ресторани	4,6	4,7	4,3	4,5	4,3	4,2	4,5	4,6	4,6	4,2	4,1	4,2	4,2	4,3	4,5
Інші послуги	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	4,7	3,5	3,4	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3
Державне управління	2,8	2,7	2,7	2,9	2,7	2,1	1,8	2,7	1,7	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0
Охорона здоров'я	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,7	3,0	3,4	3,1	3,3	3,3	3,3	3,4	3,5	3,5
Інформація та телекомунікації	2,7	2,6	2,7	2,7	2,7	4,4	2,7	2,7	2,8	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8
Освіта	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2,1	2,9	2,2	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Мистецтво, розваги, спорт	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Фінанси та страхування	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Водопостачання	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Енергетика	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Добувна промисловість	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Екстериторіальні організації	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Діяльність домашніх господарств	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

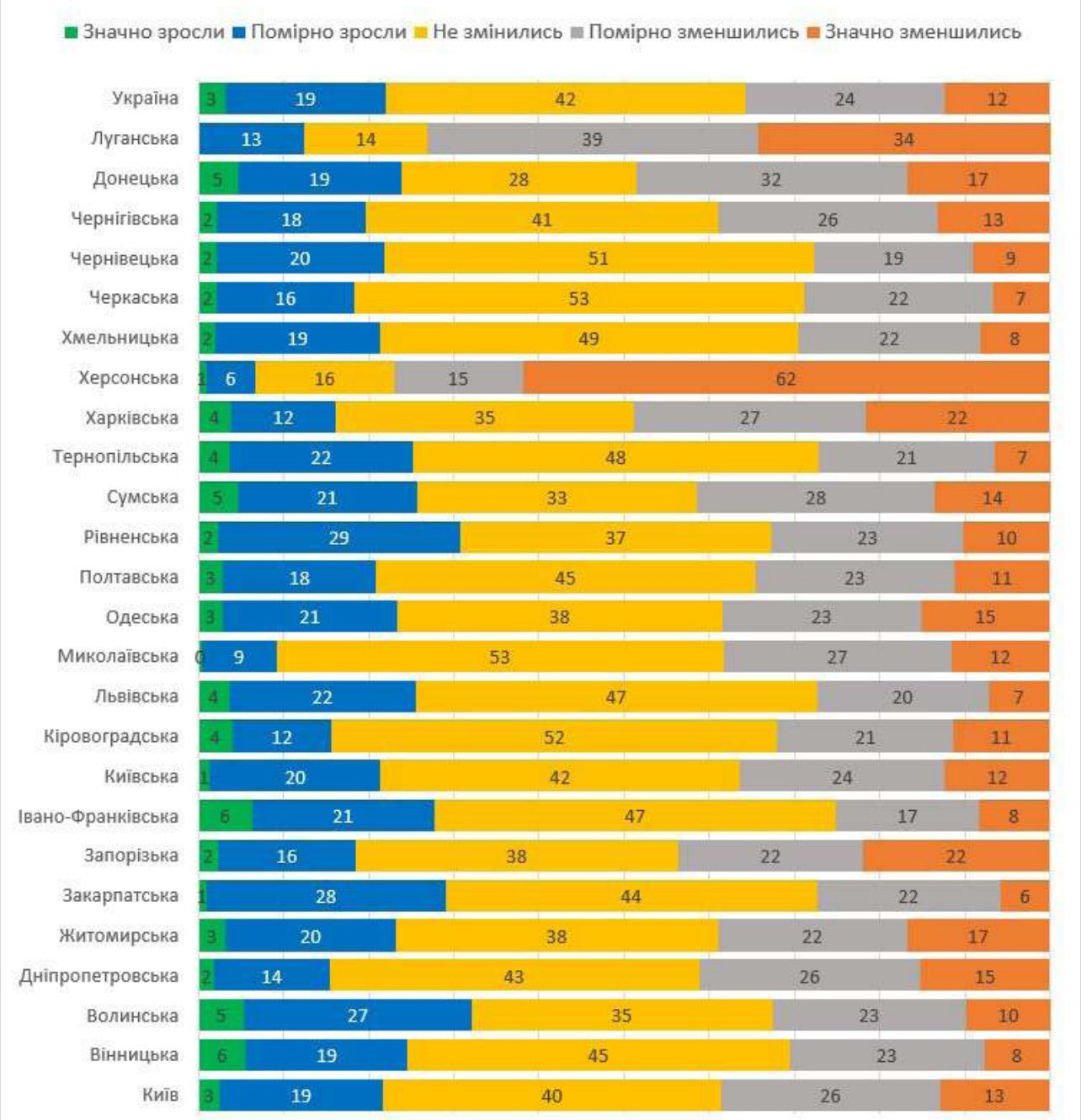
Додаток 6.2.2. Кількість підприємств усіх форм власності, % до попереднього періоду (Пенсійний фонд України, 2023)

Сектор	1 кв. 2020	2 кв. 2020	3 кв. 2020	4 кв. 2020	1 кв. 2021	2 кв. 2021	3 кв. 2021	4 кв. 2021	1 кв. 2022	2 кв. 2022	3 кв. 2022	4 кв. 2022	1 кв. 2023	2 кв. 2023	3 кв. 2023
Торгівля	249307	100,4	96,1	102,4	97,5	114,8	83,6	101,7	100,5	80,0	94,1	101,8	101,1	101,0	102,8
Переробна промисловість	57203	99,2	98,0	101,3	97,2	105,1	91,3	101,5	100,7	83,7	96,3	101,4	101,6	101,0	102,0
Наука та професійно-технічна діяльність	37564	99,0	99,0	100,7	97,7	116,5	82,6	104,7	99,3	84,8	94,5	100,7	101,7	100,2	100,5
Адміністративні та допоміжні послуги	37347	100,4	98,9	101,2	98,2	116,0	84,8	101,9	102,3	86,2	94,8	100,4	101,4	101,0	101,0
Нерухомість	35606	100,6	99,7	100,7	98,7	111,4	88,4	101,4	101,7	86,0	96,8	101,6	102,3	101,7	101,2
Сільське, лісове та рибне господарство	34278	98,8	104,5	101,8	94,3	104,6	97,2	103,1	97,1	87,0	99,0	101,0	99,1	99,2	102,8
Будівництво	32593	97,3	100,7	101,5	96,6	102,0	93,0	102,2	102,1	80,9	96,3	102,3	102,7	99,3	103,1
Транспорт та логістика	32581	98,6	98,9	103,9	96,3	108,2	88,3	104,0	100,8	81,8	97,7	107,2	103,9	102,4	102,6
Готелі та ресторани	30352	100,4	90,8	106,2	93,4	111,9	90,1	105,3	99,3	75,7	93,7	104,4	101,0	102,9	106,9
Інші послуги	25392	97,8	96,6	101,1	95,9	146,8	63,0	101,9	100,6	79,8	94,4	101,7	102,1	100,1	102,5
Державне управління	18244	95,4	99,4	107,9	92,9	86,4	72,7	158,5	62,8	93,8	96,7	101,8	102,9	103,1	100,9
Охорона здоров'я	17480	100,8	99,9	102,3	100,3	108,7	92,1	119,9	88,4	88,0	97,6	102,5	103,3	102,6	102,2
Інформація та телекомунікації	17460	99,3	98,6	101,5	98,4	185,6	52,8	102,1	102,5	87,8	95,2	100,1	101,7	99,6	100,6
Освіта	12035	101,7	97,0	102,0	99,9	113,5	92,5	143,5	74,2	91,3	94,5	101,6	103,0	102,6	101,5
Мистецтво, розваги, спорт	6169	99,2	95,8	101,6	96,1	109,8	89,0	121,0	85,7	81,9	95,3	100,3	100,5	101,8	104,6
Фінанси та страхування	4223	98,0	99,4	98,5	96,9	111,5	85,6	99,9	101,5	85,7	95,4	102,1	101,3	97,4	98,3
Водопостачання	4059	99,6	99,7	100,5	98,9	101,9	91,7	100,9	100,6	84,9	94,5	99,3	101,3	101,6	101,0
Енергетика	3286	101,0	99,9	101,7	99,9	100,9	95,1	101,0	104,2	91,1	96,3	100,6	101,8	101,5	100,5
Добувна промисловість	1530	98,5	99,8	100,0	98,3	102,8	95,5	100,8	101,7	88,6	96,4	100,5	101,0	101,6	101,5
Екстериторіальні організації	64	98,4	96,8	95,1	108,6	100,0	101,6	104,7	71,6	83,3	115,0	117,4	100,0	101,9	0
Діяльність домашніх господарств	13	107,7	92,9	176,9	108,7	92,0	78,3	94,4	64,7	90,9	130,0	84,6	90,9	90,0	0

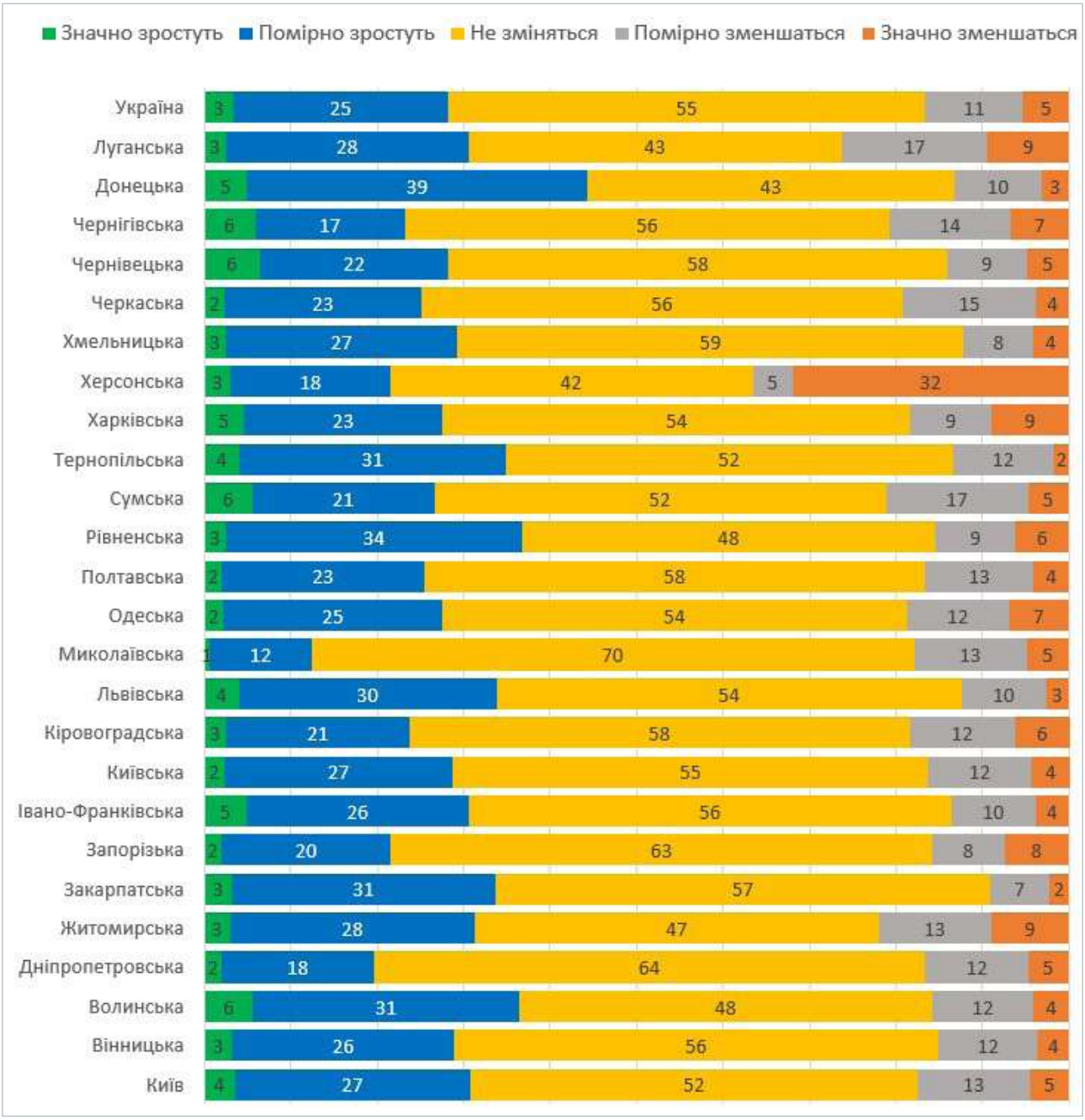
Додаток 6.2.3. Динаміка середньої заробітної плати серед працюючих, тис. грн

	1 кв. 2020	3 кв. 2020	1 кв. 2021	2 кв. 2021	3 кв. 2021	4 кв. 2021	1 кв. 2022	3 кв. 2022	4 кв. 2022	1 кв. 2023	2 кв. 2023	3 кв. 2023
Середня заробітна плата серед працюючих на бюджетних ПОУ (тис. грн)												
Жінки	8,8	9,9	12,6	12,2	13,5	12,5	16,4	15,9	14,8	17,8	13,6	16,1
Чоловіки	11,4	13,0	17,9	14,5	15,3	14,4	19,1	32,3	35,4	38,5	27,3	31,9
Заробітна плата жінок у % до заробітної плати чоловіків	77,7	76,0	70,5	84,2	88,3	86,8	85,9	49,2	41,9	46,3	49,8	50,6
Середня заробітна плата серед усіх працюючих (тис. грн)												
Жінки	8,1	8,8	10,5	10,5	11,2	10,9	13,0	11,8	11,9	13,9	12,2	13,4
Чоловіки	10,5	22,5	13,8	13,2	14,5	13,8	16,5	17,8	18,5	21,4	18,3	19,4
Заробітна плата жінок у % до заробітної плати чоловіків	76,7	39,1	76,1	79,6	77,6	79,2	78,3	66,3	64,1	65,0	66,9	69,1

Додаток 6.2.4. Оцінка обсягів виробництва у 2023 році за регіонами, %



Додаток 6.2.5. Оцінка змін обсягів виробництва у 2024 році за регіонами, %



Додаток 6.2.6. Найбільш затребувані професії, навички та компетенції за видами економічної діяльності

А СІЛЬСЬКЕ, ЛІСОВЕ ТА РИБНЕ ГОСПОДАРСТВО

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	Відповідальність Уважність Робота в команді Робота з обладнанням Робота з інструментом Стресостійкість Здатність до навчання Робота з документами Націленість на результат Навички роботи з комп'ютером
2	Підсобний робітник	
3	Водій автотранспортних засобів	
4	Тракторист-машиніст	
5	Бухгалтер	
6	Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	
7	Сторож	
8	Охоронець	
9	Агроном	
10	Робітник фермерського господарства	

В ДОБУВНА ПРОМИСЛОВІСТЬ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Водій автотранспортних засобів	Відповідальність Уважність Робота з обладнанням Робота з інструментом Робота в команді Стресостійкість Здатність до навчання Робота з документами Знання відповідних нормативних документів Навички роботи з комп'ютером
2	Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування	
3	Гірник підземний	
4	Машиніст конвеєра	
5	Підсобний робітник	
6	Кочегар електричної газової котельні	
7	Електрослюсар підземний	
8	Охоронець	
9	Машиніст екскаватора	
10	Бухгалтер	

С ПЕРЕРОБНА ПРОМИСЛОВІСТЬ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Швачка	Відповідальність Уважність Робота з обладнанням Робота в команді Робота з інструментом Здатність до навчання Стресостійкість Націленість на результат Навички роботи з комп'ютером Робота з документами
2	Водій автотранспортних засобів	
3	Підсобний робітник	
4	Бухгалтер	
5	Укладальник-пакувальник	
6	Водій-далекобійник	
7	Слюсар-ремонтник	
8	Верстатник деревообробних верстатів	
9	Пекар	
10	Слюсар з механоскладальних робіт	

D ЕНЕРГЕТИКА

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Оператор котельні	Відповідальність Уважність Робота з обладнанням Робота з інструментом Робота в команді Стресостійкість Здатність до навчання Знання відповідних нормативних документів Робота з документами Навички роботи з комп'ютером
2	Водій автотранспортних засобів	
3	Інженер	
4	Електрогазозварник	
5	Машиніст (кочегар) котельні	
6	Слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування	
7	Бухгалтер	
8	Електромонтер з експлуатації розподільчих мереж	
9	Слюсар-ремонтник	
10	Контролер газового господарства	

E ВОДОПОСТАЧАННЯ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Водій автотранспортних засобів	Відповідальність Уважність Робота з інструментом Робота з обладнанням Робота в команді Стресостійкість Робота з документами Здатність до навчання Навички роботи з комп'ютером Комунікабельність
2	Слюсар з аварійно-відновлювальних робіт	
3	Робітник з озеленення та благоустрою територій	
4	Машиніст насосних установок	
5	Оператор гідротехнічних споруд	
6	Підсобний робітник	
7	Бухгалтер	
8	Водій-далекобійник	
9	Слюсар-ремонтник	
10	Прибиральник території	

F БУДІВНИЦТВО

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Водій автотранспортних засобів	Відповідальність Уважність Робота з інструментом Робота в команді Робота з обладнанням Стресостійкість Робота з документами Здатність до навчання Робота з технічною документацією (креслення, схеми) Націленість на результат
2	Підсобний робітник	
3	Бухгалтер	
4	Дорожній робітник	
5	Муляр	
6	Бетонник	
7	Маляр	
8	Електричний газовий котельник	
9	Виконавець робіт	
10	Штукатур	

G ТОРГІВЛЯ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Продавець продовольчих товарів	Відповідальність Уважність Робота з клієнтами Робота в команді Стресостійкість Навички роботи з комп'ютером Тактовність Комунікабельність Активні продажі Знання державної мови
2	Продавець непродовольчих товарів	
3	Продавець-консультант	
4	Водій автотранспортних засобів	
5	Бухгалтер	
6	Фармацевт	
7	Касир торгового залу	
8	Менеджер з продажу	
9	Водій-далекобійник	
10	Менеджер (управитель)	

H ТРАНСПОРТ І ЛОГІСТИКА

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Водій автотранспортних засобів	Відповідальність Уважність Стресостійкість Робота в команді Робота з технікою Робота з документами Робота з інструментом Робота з клієнтами Навички роботи з комп'ютером Тактовність
2	Бухгалтер	
3	Підсобний робітник	
4	Касир (на підприємстві, в установі, організації)	
5	Апаратник переробки зерна	
6	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	
7	Слюсар з ремонту рухомого складу	
8	Охоронець	
9	Менеджер з логістики	
10	Водій-далекобійник	

I ГОТЕЛІ ТА РЕСТОРАНИ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Кухар	Відповідальність Уважність Робота в команді Робота з клієнтами Стресостійкість Тактовність Здатність до навчання Робота з технікою Знання державної мови Комунікабельність
2	Офіціант	
3	Бармен	
4	Продавець продовольчих товарів	
5	Бариста	
6	Адміністратор	
7	Покоївка	
8	Кухонний працівник	
9	Прибиральник офісних приміщень	
10	Підсобний робітник	

J ІНФОРМАЦІЯ ТА ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЇ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Бухгалтер	Навички роботи з комп'ютером Відповідальність Уважність Робота в команді Робота з клієнтами Робота з документами Робота з обладнанням Знання державної мови Здатність до навчання Стресостійкість
2	Інженер-програміст	
3	Прибиральник офісних приміщень	
4	Спеціаліст	
5	Кореспондент	
6	Монтажник зв'язку – кабельник	
7	Менеджер (управитель)	
8	Диспетчер автотранспорту	
9	Палітурник	
10	Інженер з комп'ютерних систем	

K ФІНАНСИ ТА СТРАХУВАННЯ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Касир (в банку)	Робота з клієнтами Відповідальність Навички роботи з комп'ютером Уважність Знання державної мови Робота з документами Стресостійкість Робота в команді Знання відповідних нормативно-правових актів Робота з базами даних
2	Спеціаліст	
3	Економіст	
4	Бухгалтер	
5	Страховий агент	
6	Юрисконсульт	
7	Касир-операціоніст	
8	Контролер-касир	
9	Менеджер (управитель)	
10	Касир (на підприємстві, в установі, організації)	

L НЕРУХОМІСТЬ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Прибиральник території	Відповідальність Уважність Командна робота Стресостійкість Робота з документами Робота з інструментом Робота з клієнтами Тактовність Навички роботи з комп'ютером Робота з обладнанням
2	Бухгалтер	
3	Прибиральник службових приміщень	
4	Прибиральник	
5	Охоронець	
6	Водій автотранспорту	
7	Сторож	
8	Сантехнік	
9	Адміністратор	
10	Підсобний робітник	

M НАУКА, ПРОФЕСІЙНА Й ТЕХНІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Доктор ветеринарної медицини	Відповідальність Уважність Навички роботи з комп'ютером Робота з документами Знання відповідних нормативно-правових актів Знання державної мови Робота в команді Робота з клієнтами Стресостійкість Робота з обладнанням
2	Бухгалтер	
3	Інженер	
4	Водій автотранспортних засобів	
5	Сторож	
6	Продавець-консультант	
7	Юрист	
8	Менеджер (управитель)	
9	Прибиральник офісних приміщень	
10	Геодезист	

N АДМІНІСТРАТИВНІ ТА ДОПОМІЖНІ ПОСЛУГИ

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Охоронець	Відповідальність Уважність Командна робота Стресостійкість Робота з інструментом Робота з обладнанням Тактовність Знання державної мови Комунікабельність Навички роботи з комп'ютером
2	Прибиральник	
3	Водій автотранспортних засобів	
4	Прибиральник території	
5	Робітник з озеленення територій	
6	Робітник з комплексного прибирання та утримання будинків і споруд та прибудинкових територій	
7	Бухгалтер	
8	Прибиральник службових приміщень	
9	Сантехнік	
10	Озеленювач	

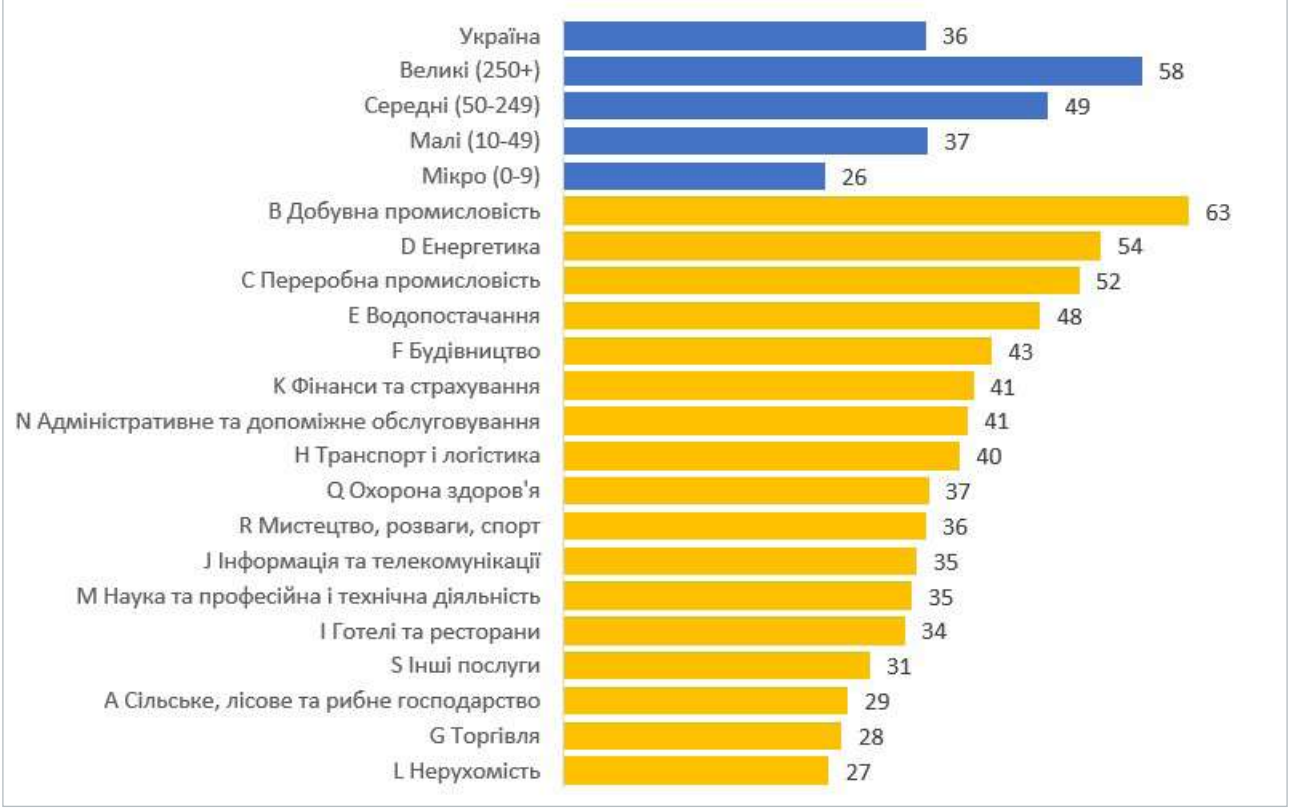
Q ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		Навички та компетенції
1	Медична сестра (медичний брат)	Відповідальність Уважність Командна робота Стресостійкість Робота з інструментом Робота з обладнанням Тактовність Знання державної мови Комунікабельність
2	Молодша медична сестра	
3	Лікар	
4	Водій автотранспортних засобів	
5	Молодша медична сестра (молодший медичний брат) з догляду за хворими	
6	Бухгалтер	
7	Соціальний працівник	
8	Лікар загальної практики – сімейний лікар	
9	Лікар-стоматолог	
10	Адміністратор	

R МИСТЕЦТВО, РОЗВАГИ, СПОРТ		
Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		**Навички та компетенції**
1	Прибиральник службових приміщень	Відповідальність Уважність Робота в команді Знання державної мови Комунікабельність Стресостійкість Навички роботи з комп'ютером Креативність Робота з документами Тактовність
2	Бібліотекар	
3	Бухгалтер	
4	Адміністратор	
5	Працівник з благоустрою території	
6	Спортивний тренер (спортивна школа, секція тощо)	
7	Актор (артист) театру, кіно тощо	
8	Сторож	
9	Керівник гуртка	
10	Педагог-організатор	

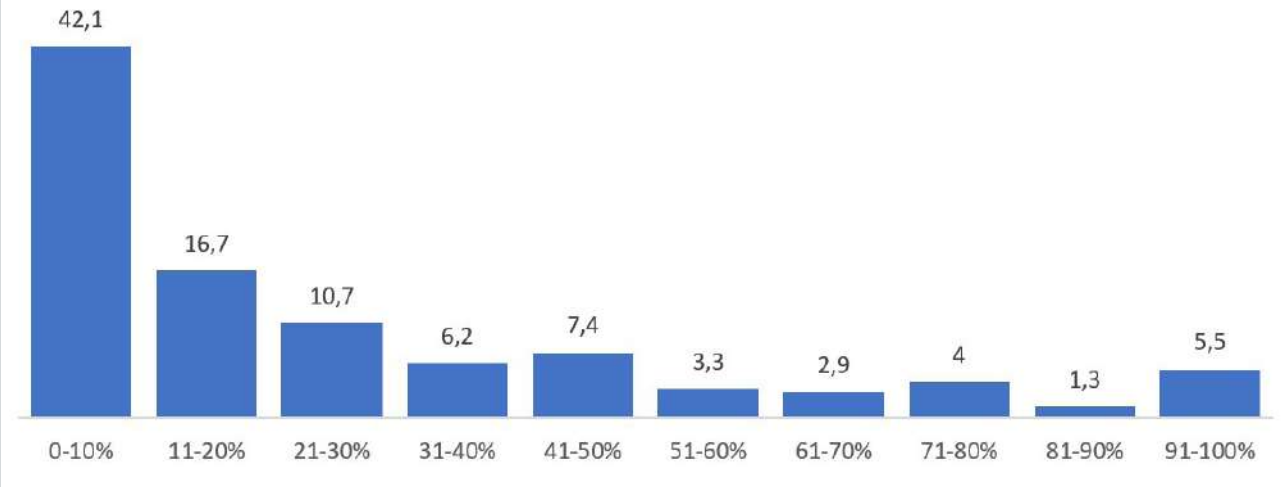
S ІНШІ ПОСЛУГИ		
Професії, за якими найчастіше наймали у 2023 році		**Навички та компетенції**
1	Перукар (перукар-модельєр)	Відповідальність Уважність Робота з клієнтами Стресостійкість Робота в команді Комунікабельність Тактовність Здатність до навчання Робота з інструментом Знання державної мови
2	Адміністратор	
3	Майстер манікюру	
4	Продавець-консультант	
5	Продавець непродовольчих товарів	
6	Прибиральник службових приміщень	
7	Бухгалтер	
8	Швачка	
9	Працівник ритуальних послуг	
10	Сторож	

Додаток 6.2.7. Підприємства, що мали труднощі із підбором працівників протягом 2023 року, за розміром та видами економічної діяльності, %

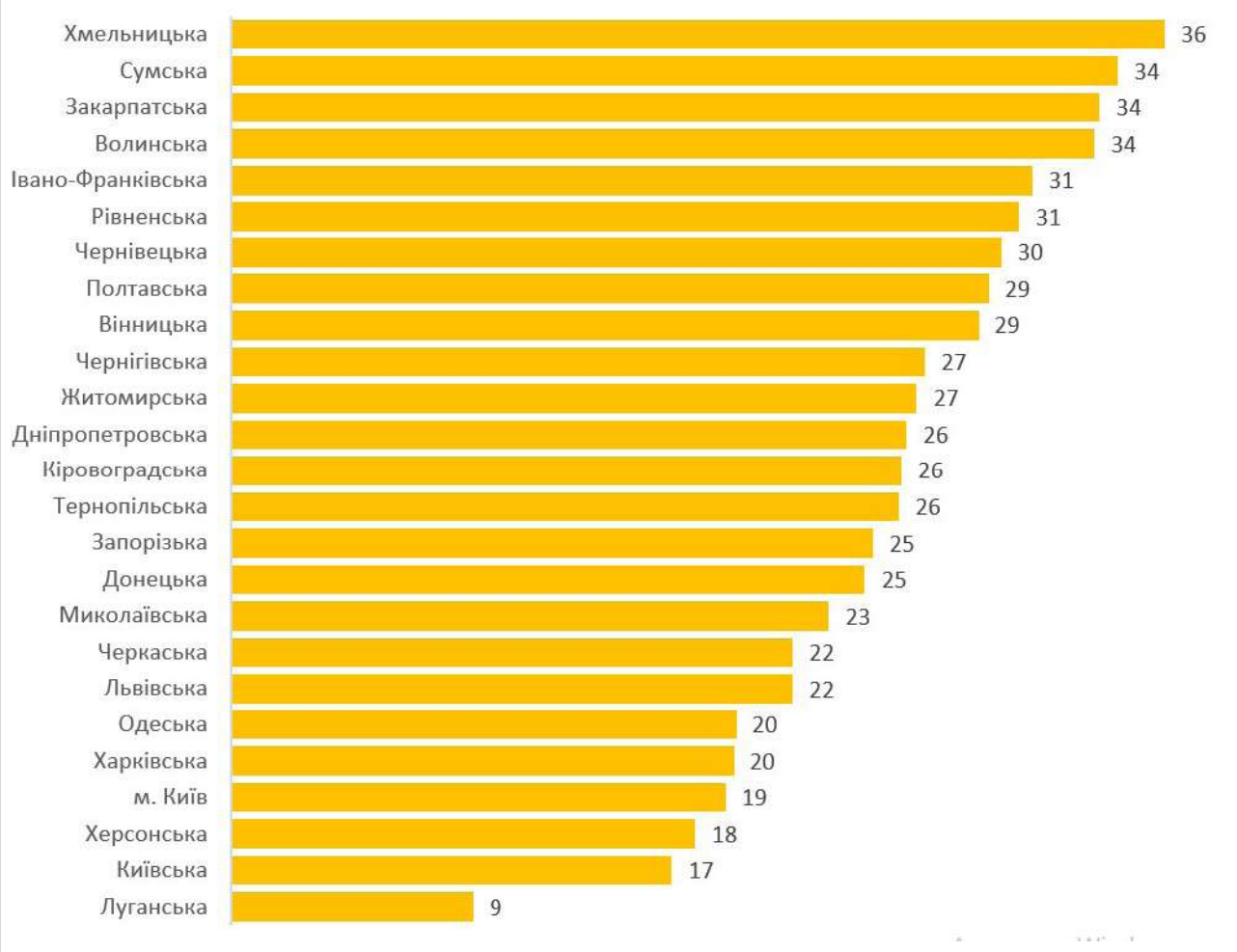


Додаток 6.2.8. Очікування труднощів підбора працівників протягом 2024 року за розміром підприємств та видами економічної діяльності, %

Додаток 6.2.9. Частка персоналу, який проходив навчання протягом 2023 року, %



Додаток 6.2.10. Підприємства, що співпрацюють із закладами ПТО, за регіонами, %



https://www.helvetas.org

ukraine@helvetas.org

Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні. Київ-2024