

**Сергій Володимирович Іванов**

чл.-кор. НАН України

д-р екон. наук, проф.

ORCID 0000-0002-1205-3797,

АБК Дніпро,

**Наталія Вікторівна Осадча**

д-р екон. наук, доц.

ORCID 0000-0001-5066-2174

e-mail: nosadcha86@gmail.com,

*Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ,*

**Валентина Вікторівна Затишняк**

директор КЗ «Дніпропетровське регіональне

інвестиційне агентство»

Дніпропетровської обласної ради,

аспірант

ORCID 0000-0002-5865-722X

e-mail: interdnipro@gmail.com,

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

## СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ВИМОГ РОБОТОДАВЦІВ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

**Вступ.** Рівень розвитку трудового потенціалу є одним із чинників формування конкурентних переваг підприємства, він потребує виконання принципу безперервності розвитку трудового потенціалу кожного працівника, вимагає значного часу та різного роду ресурсів задля забезпечення виконання стратегічної мети функціонування підприємства. Трудовий потенціал працівника є рушійною силою розвитку області, від ступеня його розвитку та розкриття залежатиме ступінь ефективності використання інших ресурсів підприємства. Трудовий потенціал повинен відповідати сучасним викликам економіки. В економіці України спостерігається тенденція невідповідності вимог роботодавців до якісного рівня трудового потенціалу. В умовах відродження економіки країни виникне необхідність підняти якісний рівень потенціалу. Для цього його необхідно оцінити.

В Україні планується провести моніторинг показників розвитку ринку праці на національному і регіональних ринках праці. Планується використання інформаційної системи ринку праці, розробленої на основі наданого Міжнародною організацією праці програмного забезпечення. Для обговорення представлено проект Постанови КМУ щодо реалізації експериментального проекту зі запровадження використання в Україні інформаційної системи ринку праці для проведення моніторингу показників розвитку ринку праці.

Постановою пропонується запровадити в Україні інформаційну систему ринку праці на основі програмного забезпечення, яке стане дієвим інструментом для проведення моніторингу ринку праці; визначити процедуру проведення моніторингу ринку праці, його основні завдання, структуру, суб'єктів, а також меха-

нізм збору, обробки, узагальнення і поширення інформації про ситуацію на національному та регіональних ринках праці України на системній основі; механізм визначення основних показників розвитку праці для здійснення моніторингу ринку праці, їх зміни, уточнення та доповнення. Але ефективної методики оцінки якості трудових ресурсів до вимог роботодавців не відпрацьовано.

Вітчизняні та іноземні науковці присвятили свої праці як оцінці та розвитку трудового потенціалу, так й окремо інвестиційній діяльності. Науковці не приділяли дійсної уваги впливу трудового потенціалу на інвестиційну привабливість територій, регіонів. Так, А. Тітікова вважає, що трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників, а формування та збереження трудового потенціалу підприємства шляхом удосконалення наявних і розробки та впровадження нових методів управління персоналом спрямовані на ефективне використання персоналу [4]. Ю. Уткіна під трудовим потенціалом розуміє наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складової трудового потенціалу та вплив на економічну активність підприємництва [7]. Як зазначає К. Компанійцева, трудовий потенціал колективу підприємства не є величиною постійною. Навпаки, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією не лише об'єктивних чинників (змін у речовому компоненті виробництва, у виробничих стосунках), але й управлінських рішень [2]. Українськими вченими було зроблено значний внесок у дослідження питань, пов'язаних з проблемами створення та функціонування на-

ціональних та регіональних інноваційних систем. Загальні проблеми розкрили у своїх працях такі вітчизняні вчені В. Геєць [9], М. Волков [10], М. Денисенко [11], А. Динкін [12], М. Козоріз [13], Л. Яремко [14], В. Ляшенко [15]. Великі авторські колективи працюють над проблематикою модернізації економіки та створення регіональних інноваційних систем [16].

Дослідження щодо оцінки попиту на робочу силу проводяться центрами зайнятості, вони мають приблизний характер та не публікуються у відкритому доступі. У той же час промислові підприємства мають дефіцит за деякими категоріями трудових ресурсів та готові платити за їх навчання. Так великі підприємства гірничо-металургійного комплексу Дніпропетровської області вже здійснюють власну підготовку робітничих кадрів за спеціальностями в яких відчувається дефіцит.

**Мета статті** – розробка рекомендацій щодо зміни стратегічних напрямків розвитку трудового потенціалу на підставі його оцінки відповідності вимогам ринку праці Дніпропетровської області.

**Результати дослідження.** Дніпропетровська область є одним із провідних регіонів України (займаючи 5,3% території України з часткою населення 7,6%). Її внесок у валовий внутрішній продукт країни становить майже 11% і значною мірою визначає загальну ситуацію в державі. Дніпропетровщина самодостатній регіон з потужним промисловим та науковим потенціалом, розвинутим сільськогосподарським виробництвом, високим рівнем розвитку транспорту і зв'язку, вигідним географічним положенням та багатими природними ресурсами.

Дніпропетровщина традиційно лідирує серед інших регіонів України за обсягом прямих іноземних інвестицій (\$5,3 млрд), обсягом капітальних інвестицій (\$2,3 млрд), обсягом експорту товарів (\$12,2 млрд) та обсягом реалізованої продукції (\$46,5 млрд).

За роки незалежності України відчутно зросла питома вага господарського комплексу області. Регіон має потужний промисловий потенціал, який характеризується високим рівнем розвитку важкої індустрії. В області діють 63 великих та більше 1400 середніх підприємств майже всіх основних видів економічної діяльності. Індекс промислового виробництва регіону за 2021 р. склав 94,2%. Тут виробляється майже 16% обсягу всієї промислової продукції країни.

Завдяки значним покладам корисних копалин, потужній промисловій базі, розвинутому агропромислому комплексу Дніпропетровська область займає одне з перших місць в Україні за рівнем економічного розвитку, особливо у таких галузях, як гірничодобувна і харчова промисловість, металургія, енергетика, рослинництво.

В регіоні виробляється 100% марганцевої та майже 80% залізної руди, 64,1% труб, 27,1% металопрокату, 33,3% чавуну, 42,6% сталі, 20,1% коксу, 17,3% цементу, 20,0% вугілля, 11,2% азотних, мінеральних чи хімічних добрив, 13,7% кислоти сірчаної, 7,3% електродвигунів, 7,5% свинини, 16,1% ковбасних виробів, 7,6% електроенергії [8].

Більше 15% експорту України забезпечує Дніпропетровська область, експорт якої за 2021 р. становив \$12,4 млрд. Найбільшу частку експорту займає сектор промисловості – 89,5%. Дніпропетровщина експортувала майже 28% промислової продукції України на суму \$11107,8 млн (рис. 1). Найбільшу долю промислового експорту у 44,4%, склали чорні метали та вироби з них – \$5557,3 млн, зростання експорту яких становило 60%. Крім того 38,7% в експорті промислової продукції становлять руди та шлак – \$4790,1 млн. Варто зазначити, що частка регіону в експорті руди та шлаку України склала 57,1%.

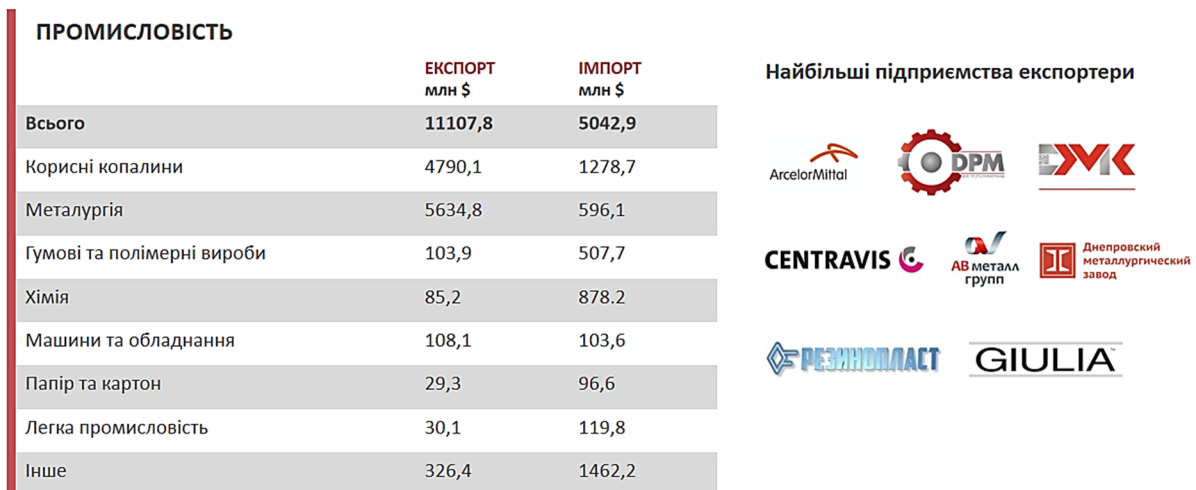


Рис. 1. Обсяги експорту та імпорту галузей промисловості Дніпропетровської області у 2021 р., (складено авторами)

Лідером серед споживачів українських товарів став Китай. Експорт до цієї країни зріс майже на 25,6% (\$2751 млн), що складає 22,6% від загального обсягу експорту з області. Друге місце посіла Польща, експорт до якої збільшився на 66,5% порівняно з 2020 р. (\$885,3 млн). Третє місце займає Туреччина,

експорт до якої у 2021 р. збільшився на 92% та становив \$625,9 млн.

Слід відмітити необхідність розробки програми підвищення відсотка високотехнологічної продукції в загальному обсязі в Україні (за прогнозами попит на цю групу товарів значно зростає). В Україні частка продукції високого рівня наукоємності складає 1,6 % (табл. 1).

Структура промислової продукції регіонів України за рівнем наукоємності, %

Рівень наукоємності продукції	Україна	Області					
		Дніпропетровська	Донецька	Запорізька	Полтавська	Харківська	Київська
Високий	1,6	0,1	0,1	0,9	0,2	3,2	2,2
Виробництво комп'ютерів, електронної та обчислюваної техніки	0,6	0,1		0,7	0,1	1,0	0,8
Середньо високий	0,1	6,3	6,9	16,9	0,7	15,8	7,5

Більшу частину експорту України становить продукція з низьким ступенем переробки, а частка продукції більш високого ступеня переробки, насамперед машин та устаткування, незначна.

Третій рік поспіль Дніпропетровська область входить до ТОП-10 міжнародного рейтингу журналу FDI Intelligence в категорії «Стратегія залучення ПІІ». Серед інших складових оцінки окрема увага приділяється індексу розвитку людського капіталу (0,657), який включає в себе рівень освіти, здоров'я та гідні умови життя. Наявність значної кількості кваліфікованих трудових ресурсів забезпечує Дніпропетровщині її інвестиційну привабливість.

Чисельність населення Дніпропетровського регіону становить понад 3 млн осіб, понад 850 тисяч з

яких є зайнятими. Процентний розподіл зайнятого населення за районами області проілюстровано на рис. 2.

Слід зазначити, що понад 75% зайнятого населення зосереджено у таких великих містах області, як Дніпро та Кривий Ріг. Середня заробітна плата становить понад 13 тис. грн (рис. 2).

На момент військової агресії на обліку у Державній службі зайнятості майже 70% вакансій були за робітничими професіями. У бізнесі ж, за даними аналітиків профільного ресурсу пошуку роботи (grc.ua), найбільша кількість вакансій у 2021 р. відкривалася для спеціалістів у сферах продажу, ІТ, банківської діяльності, фахівців з маркетингу, реклами та PR, а також у транспортній галузі та логістиці.



Рис. 2. Розподіл трудових ресурсів за районами Дніпропетровської області (складено авторами)

Війна Росії проти України кардинально змінила попит на ринку праці, що привело до відповідної його стагнації. За даними Міністерства фінансів 41% від тих, хто мав роботу втратили її. Такі цифри підтверджує й опитування соціологічної групи "Рейтинг", згідно з яким, 22% громадян України працюють у звичному режимі, 21% – віддалено або частково, і лише 3% – знайшли собі нову роботу. Економічне становище внаслідок війни значно погіршилося у половини українців (52%). Не змінилося матеріальне становище лише у 18%, а у 28% погіршилося. Враховуючи те, що більшість громадян України не мають фінансового запасу, це набуває загрозливих масштабів.

Ситуація на ринку праці змінюється також за рахунок внутрішньої та зовнішньої міграції трудових ресурсів, закриття або перепрофілювання і релокації

бізнесу. В деяких регіонах неможливо вести діяльність в умовах бойових дій або є факт повного чи часткового руйнування підприємств.

Частина роботодавців зберігають або частково зберігають оплату праці своїм працівникам під час простою, однак прогнозується, що запасу фінансових ресурсів вистачить на 2-3 місяці. Така ж тенденція спостерігається й у державних структурах, а саме зарплати скоротилися, але від звільнення роботодавці поки що утримуються.

Слід зазначити, що можливості працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб в інших більш спокійних областях дуже обмежені. Західні регіони України є традиційно праценадлишковими. Винятком є рітейл, ІТ-експортери, сільське господарство. Слід зазначити, що Дніпропетровська область має промис-

ловий та трудовий потенціал для залучення інвестицій. На даний момент немає інформації щодо повної оцінки трудового потенціалу регіону. Дніпропетровщина не має значних втрат зазначеного потенціалу, а навпаки надає прихисток майже 200 тисячам переселенців з інших областей. Прогнозується, що частина з них залишиться на її територіях.

В Дніпропетровській області зосереджено понад 153 тис. суб'єктів господарювання, а саме понад 122 тис. приватних підприємств і понад 30 тис. підприємств різних форм власності (рис. 3). До великих належать 63 підприємства.



Рис. 3. Характеристика підприємств Дніпропетровської області (складено авторами)

Економічна криза, яка почалася ще у 2014 р., серйозно вплинула на діяльність підприємств. Багато роботодавців не мають кадрової стратегії як у довгостроковій, так і середньостроковій перспективі і, як наслідок, неспроможні здійснювати якісне замовлення на підготовку робочих кадрів.

З одного боку, частина роботодавців має бажання, але не має можливості розвивати співпрацю з навчальними закладами. І для частини з них це питання не є пріоритетним. Вони відзначають, що при стабілізації економіки в державі активніше розвиватиметься і дана співпраця роботодавців з навчальними закладами.

З іншого боку, роботодавцям необхідні робочі кадри на даний час і з достатнім рівнем досвіду роботи та кваліфікації, тому варіант поповнення вакансій за рахунок випускників навчальних закладів П(ПТ)О розглядають в одну з останніх черг (причина – тривалість навчання, додаткові витрати, необхідність донавчати чи перенавчати випускників). Вирішенням цієї проблеми можуть бути законодавчі ініціативи держави щодо заохочення роботодавців, які активно співпрацюють з навчальними установами у процесі навчання майбутніх працівників, а головне – у їхньому працевлаштуванні.

Останнім часом роботодавці все більш активно акцентують увагу на питаннях невідповідності пропозицій ринку праці їхнім потребам у забезпеченні кваліфікованими кадрами. Все частіше звучать нарікання професійних шкіл про низьку професійну підготовку та пасивну взаємодію з роботодавцями.

При цьому роботодавці все частіше зазначають, що випускники УП(ПТ)О недостатньо вмотивовані до відповідального ставлення до роботи та існує багато випадків споживчого характеру.

Розуміючи важливий вплив ринку праці на інвестиційну привабливість Дніпропетровської області та розвиток людського капіталу, було проведено опитування понад 170 роботодавців регіону та 53 установ професійної (професійно-технічної) освіти для виявлення наявності діалогу, ефективності взаємодії та з'ясування найбільш затребуваних професій та відповідної можливості їх забезпечення (рис. 4).

Також з'ясувалася думка роботодавців щодо бажаних компетенцій робітників, активності закладів П(ПТ)О щодо підготовки робітників за дуальною формою навчання та пропозиції посилення діалогу обох сторін.

У рамках дослідження ринку праці була запропонована методика оцінки його відповідності вимогам роботодавців.

Методика містить кількісну та якісну складову. Кількісна складова містить репрезентативне опитування роботодавців та керівників закладів П(ПТ)О 7 районів Дніпропетровської області. Якісна складова – експертні оцінки проблематики та загальних тенденцій розвитку.

Метою опитування є визначення думок роботодавців щодо реальних потреб у робочих кадрах, професійній орієнтації, якості підготовки, а також наявності ефективного діалогу роботодавців та закладів П(ПТ)О вищезазначених населених пунктів.

Загалом в опитуванні взяли участь 171 підприємство різних форм власності із загальною кількістю працюючих понад 193 тис. осіб.

Розподіл роботодавців-замовників кадрів представлено на рис. 5. Як видно з графіка, лідирує малий бізнес, маючи по області показник 51%.

Серед районів області в цій категорії перше місце посідає Нікопольський район із показником у 82,4%.



Рис. 4. Учасники опитування (складено авторами)

## ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСТЬ

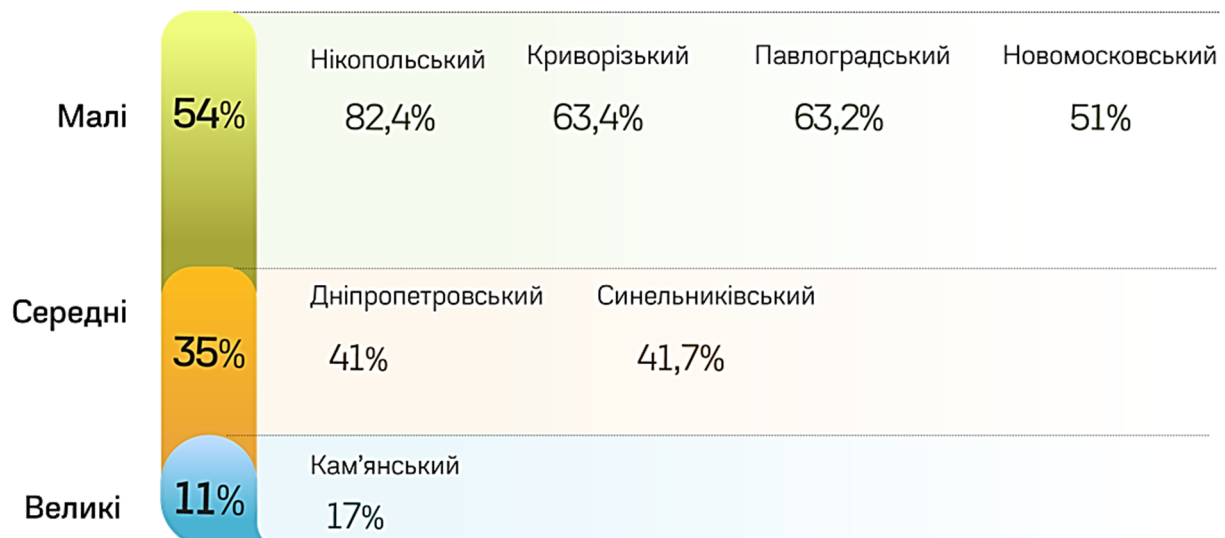


Рис. 5. Характеристика роботодавців – замовників кадрів (складено авторами)

Великий бізнес має частку трохи більше 10% при цьому слід зазначити, що саме великі підприємства є найбільш стабільними замовниками кадрів, а саме великих груп 25-50 осіб однієї професії, тоді як підприємства дрібного та середнього бізнесу замовляють від 2 до 5 осіб. у виняткових випадках 7-10 осіб. Також важливим є аспект стабільності роботи великих підприємств та наявності потужностей для запровадження дуальної форми навчання чи організації виробничої практики учнів.

Потреба в професіях, які вказали роботодавці, відображає специфіку індустріального регіону. Однак, усіма всіма 7 районами було названо професії зазначені на рис. 6.

На рис. 7 проілюстрована специфіка кожного з районів області. Таким чином, видно не лише потребу роботодавців у масових професіях, а й поодинокі професії, такі як: рибник, коваль, тваринник та ін.

На даний час найбільш складними для закриття професіями роботодавці вважають групу верстатників, електротехніків, машиністів та ін. (рис. 8). На рис. 8 проілюстровані необхідні для підприємств і професії для закриття вакансій кожного з 7 районів області.

Робочі вакансії на підприємствах заповнюються переважно самостійно, відповіді роботодавців варіюються не більше 45-78% (рис. 9).

Послугами центру зайнятості користуються від 8% роботодавців у Дніпровському районі до 35% у Нікопольському районі (рис. 10).

Найбільш затребувані професії на підприємствах

- Вальцювальник
- Електрогазозварник
- Верстатник (токар, фрезерувальник)
- Оператор верстатів з програмним керуванням
- Слюсар з ремонту устаткування
- Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
- Електрослюсар
- Машиніст (крана, екскаватора, електровоза)
- Водій
- Бухгалтер

Найбільш складні професії для закриття вакансій на підприємствах

- Верстатник (токар, фрезерувальник)
- Електрик, електромонтер-слюсар
- Оператор верстатів з програмним керуванням
- Слюсар з ремонту устаткування
- Електрослюсар
- Машиніст (крана, екскаватора, електровоза, конвеєра, підземних установок)
- Водії тролейбусів, авто, навантажувачів.

Рис. 6. Найбільш затребувані та складні для закриття професії у Дніпропетровській області (складено авторами)

Найбільш затребувані професії на підприємствах



Рис. 7. Найбільш затребувані професії, специфіка районів (складено авторами)

Найбільш складні професії для закриття вакансій на підприємствах



Рис. 8. Найбільш складні професії для закриття вакансій в розрізі районів області (складено авторами)



Рис. 9. Джерела заповнення вакансій, самостійно (складено авторами)



Рис. 10. Джерела заповнення вакансій, центр зайнятості (складено авторами)

За останні 3 роки опитаними підприємствами у Дніпропетровській області було працевлаштовано 3014 випускників закладів професійної (професійно-тех-

нічної) освіти, найбільший показник у Криворізькому районі (рис. 11).

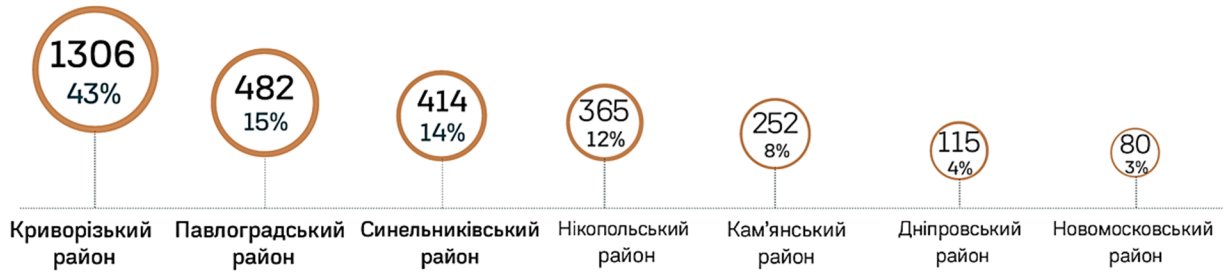


Рис. 11. Кількість працевлаштованих, опитаними підприємствами, випускників П(ПТ)О за останні 3 роки (складено авторами)

Під час опитування роботодавцям-респондентам було поставлено питання щодо задоволення потреб підприємства у підготовці працівників за необхідними професіями (рис. 12). Найбільш задоволеними вияви-

лися роботодавці Синельниківського району – 81% респондентів. Тоді як підприємства Нікопольського району мають найвищий відсоток незадоволеності – 48%.

● ТАК ● НІ (в процесі роботи доводиться до навчати або перенавчати працівника)

Дніпропетровська область	Дніпровський	Криворізький	Синельниківський
53%	50%	67%	81%
32%	43%	25%	10%
Кам'янський	Нікопольський	Новомосковський	Павлоградський
57%	52%	41%	25%
43%	48%	29%	25%

Рис. 12. Рівень задоволення потреб підприємств у підготовці робітничих кадрів, % (складено авторами)

Головні зауваження до системи та якості підготовки робітничих кадрів представлені на рис. 13. Найсерйознішою проблемою 43,7% роботодавців вважають низьку мотивацію майбутніх працівників до роботи. Друге місце з показником у 36,5% займає нав-

чання на застарілій матеріально-технічній базі та відповідно 27,6% респондентів відзначають низьку професійну підготовку працівників. Трохи більше 20% говорить про те, що рівень кваліфікації випускників не відповідає потребам підприємства.

Навчання на застарілій матеріально-технічній базі	36,5%
Занадто тривалий період підготовки кадрів	14,3%
Неможливість забезпечення підготовки кадрів на сучасному рівні	15,4%
Низька професійна підготовка працівників	27,6%
Рівень кваліфікації випускників не відповідає потребам підприємства	20,1%
Випускники не мотивовані до роботи	43,7%
Чергування 2 дні практики 3 дні теорії не сприяє якісному навчанню на підприємстві	16,5%

Рис. 13. Головні зауваження до системи та якості підготовки робітничих кадрів (складено авторами)



Також експерти цікавилися формами співпраці між роботодавцем та професійною школою (рис. 14). Лідером з відповідей роботодавців є теза про те, що «підприємство не бере участі у розробці навчальних планів та програм» – 49,7%, тоді як лише 28,6% ЗП(ПТ)О підтримує це твердження.

42,2% роботодавців «влаштовує варіант навчально-методичного забезпечення, який зараз наявний в

ЗП(ПТ)О», у свою чергу, цей пункт підтримують аж 68,6% закладів П(ПТ)О.

Слід зазначити, що є факт несумісності відповідей щодо погодження підприємством списку навчальних програм. Тільки 6,2% роботодавців підтвердили таку діяльність, тоді як 69,3% ЗП(ПТ)О заявляють про таку взаємодію.

Дніпропетровська область	Думка роботодавців	Думка ЗП(ПТ)О
Підприємство не бере участі в розробці навчальних планів і програм	49,7%	28,6%
Підприємство погоджує з ЗП(ПТ)О перелік навчальних предметів	6,2%	69,3%
Підприємство погоджує з ЗП(ПТ)О перелік професійних компетенцій	23,6%	59,2%
Підприємство залучається до процесу формування робочих навчальних планів і програм формально	14,7%	61,5%
Нас влаштовує той варіант навчально-методичного забезпечення, який зараз є в закладі П(ПТ)О	42,2%	68,6%

Рис. 14. Форми співпраці між підприємством та ЗП(ПТ)О (складено авторами)

Необхідною умовою якісної підготовки працівника є поінформованість викладачів про обладнання та технології, що використовуються на підприємствах, а також підтримка та розвиток його “softskills”. Тому

роботодавцям було поставлене питання щодо їхньої готовності брати на стажування педагогічних працівників УП(ПТ)О. Відповіді наведено на рис. 15.

[Дніпропетровська область]

**ТАК,**

ми і зараз беремо на стажування

**ТАК,**

за умови надання підприємству певних преференцій

**НІ,**

не бачимо в цьому ніякої необхідності

41%

24%

45%

Рис. 15. Готовність підприємств брати на стажування педагогічних працівників (складено авторами)

За результатами опитування керівників П(ПТ)О можна прийти до висновку, що встановлення конструктивної співпраці між навчальним закладом П(ПТ)О та роботодавцями найбільше заважає те, що керівництво підприємств цікавлять лише питання найму кваліфікованого працівника без участі у його підготовці (рис. 16).

Також керівники закладів освіти стверджують, що ринок праці змінюється, що не дає можливості працювати на перспективу. Оголошується велика кількість професій на підприємствах та обмежена кількість професій, за якими здійснюється підготовка в закладах П(ПТ)О.

Роботодавці-замовники робочих кадрів забезпечують учнів місцями для проходження виробничої практики на різних умовах: 50% беруть на виробничу практику без сплати; 50% беруть на виробничу практику з подальшим працевлаштуванням; 20% беруть на виробничу практику із оплатою.

Заклади П(ПТ)О різною мірою співпрацюють із роботодавцями щодо проведення профорієнтаційної роботи. Половина опитаних активно співпрацює із різними підприємствами для заповнення профільних професій. Третина навчальних закладів стверджують, що роботодавці не часто запрошують їх до співпраці. Але також є навчальні заклади, у яких загальні профорієнтаційні заходи взагалі відсутні.

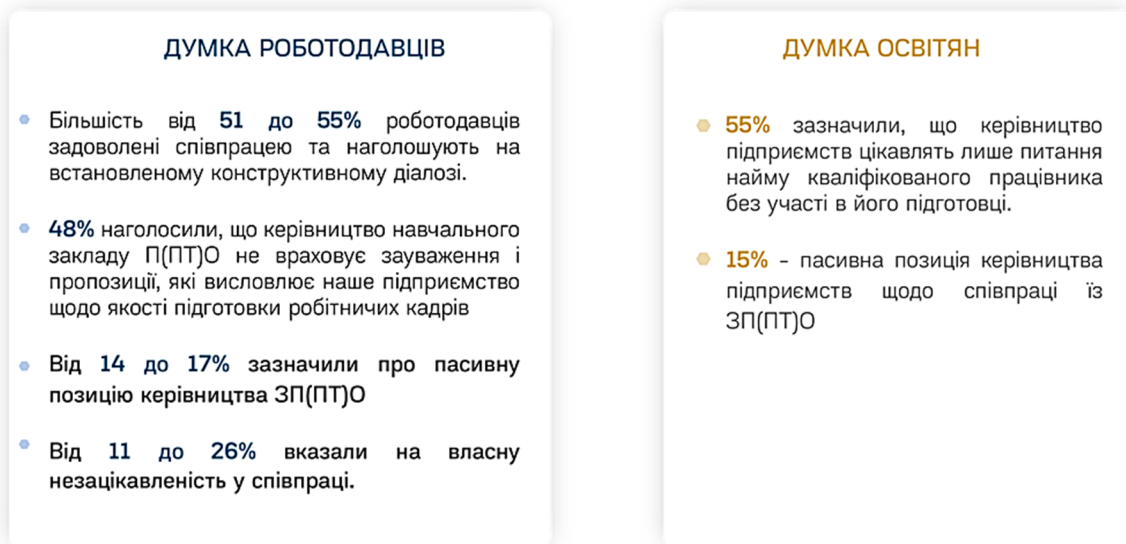


Рис. 16. Проблематика співробітництва роботодавців та ЗП(ПТ)О (складено авторами)

Усі заклади П(ПТ)О так чи інакше співпрацюють із загальноосвітніми школами з питань профорієнтації. Однак у процесі співробітництва виникають такі проблеми чи перешкоди: в умовах карантину доступ до загальноосвітніх шкіл був обмежений і ще один важкий фактор – це загальноосвітні школи перешкоджають профорієнтації у 9 класах, орієнтуючи дітей на вступ до ВНЗ.

- ◆ Вихід профорієнтаторів на класні години, батьківські збори до шкіл з метою підвищення престижності шахтарської професії.
- ◆ Вихід профорієнтаторів на «Дні відкритих дверей» до закладів П(ПТ)О з метою реклами роботодавця.
- ◆ Індивідуальна робота, анкетування, діагностика, консультування учнів закладів П(ПТ)О задля довгострокового планування їхнього особистого професійного шляху розвитку.
- ◆ Практикоорієнтовані форми: квести.
- ◆ Пропаганда професій – плакати, звернення, відеокліпи.
- ◆ Надання робочих місць та наставників для проходження виробничої практики.
- ◆ Участь у процесі навчання з елементами дуальної форми.

Рис. 17. Профорієнтаційна робота підприємства «ДТЕК «Павлоградвугілля» (складено авторами)

Активна позиція ключових стейкхолдерів регіону, а саме бізнесу, профспілок та влади значно впливає на формування регіонального замовлення з підготовки робітничих кадрів за рахунок регіонального бюджету.

Динаміка змін у професійних групах проілюстрована на рис. 18. Наприклад, є приріст у замовленні працівників групи: Загальні професії електротехнічного виробництва з 376 осіб у 2020 р. до 1311 осіб у 2021 р., також продемонстровано зростання замовлення професій у категоріях: сфера обслуговування (перукарі, манікюрниці тощо) та швейне виробництво (кравці, закрійники, конструктори, швачки).

При цьому скоротилося замовлення у категорії: громадське харчування (кухарі, офіціанти, кондитери) та загальні професії для всіх галузей економіки.

У свою чергу, роботодавці теж активно підтримують роботу з профорієнтації та вважають її запорукою успіху у підготовці кадрів. Так, наприклад, підприємство «ДТЕК «Павлоградвугілля» представило свої заходи щодо підтримки профорієнтації (рис. 17).

**Висновки.** Стратегії розвитку областей повинні включати реальні данні щодо оцінки ринку праці. Відповідності трудового потенціалу вимогам ринку праці. Це може стати інструментом забезпечення галузей промисловості кадровими ресурсами у відповідності до сучасних вимог.

Необхідно використовувати гнучку методику оцінки трудового потенціалу та попиту на нього в регіоні. Результати опитування роботодавців необхідно враховувати при створенні освітніх програм як навчальних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, так і закладів вищої освіти та враховувати при формуванні регіональних програм зайнятості і Стратегій розвитку областей та територій.

## РЕГІОНАЛЬНЕ ЗАМОВЛЕННЯ (1/2)

Кількість підготовлених робітничих кадрів за регіональним замовленням у закладах професійної освіти на 2020-21 роки (з урахуванням закладів міста Дніпра)

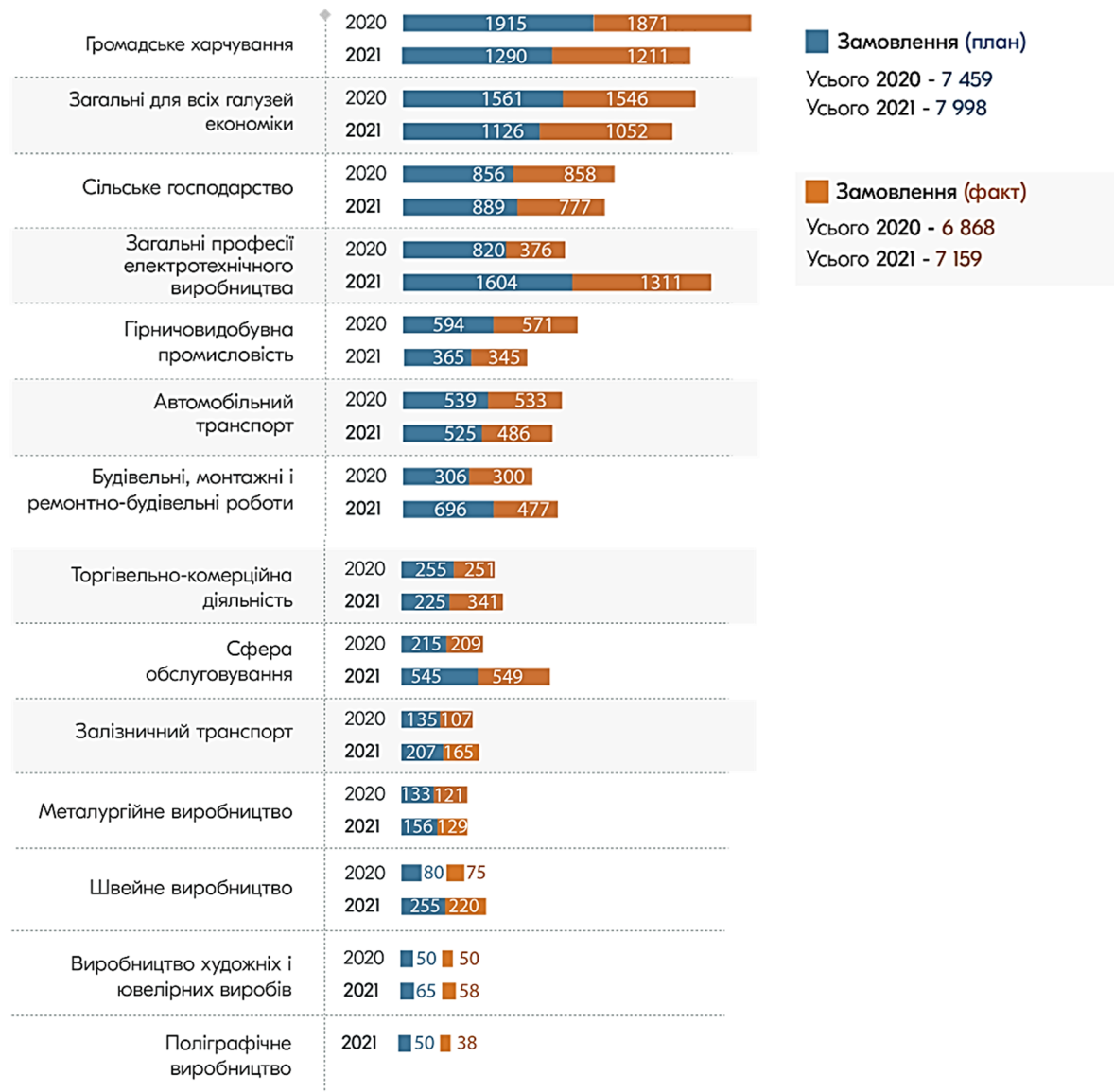


Рис. 18. Регіональне замовлення на підготовку робітничих кадрів на 2020-2021 рр. (складено авторами)

За результатами опитування роботодавців Дніпропетровської області можна зробити такі висновки, що необхідно активізувати співпрацю з роботодавцями та покращити якість підготовки робітничих кадрів шляхом:

1) надання з боку держави роботодавцям (фізичним особам-підприємцям, власникам малого та середнього бізнесу) пільг та/або фінансової підтримки на час проходження учнями, на їх базі, виробничого навчання або виробничої практики;

2) формування та проведення спільних проф-орієнтаційних заходів, організації виїзних уроків на підприємствах для запозичення досвіду та ознайомлення з новинками та інноваціями у сфері, мотивації

та залучення учнів до участі у позаурочній діяльності, пов'язаній з майбутньою професією;

3) поновлення матеріально-технічної бази закладів П(ПТ)О, приведення її до умов виробництва. Темпи технологічного переоснащення сучасних виробництв такі, що багато знань втрачає актуальність протягом 3-5 років. Тобто необхідна випереджаюча освіта, орієнтована на здобуття нових фундаментальних знань, вивчення процесів і технологій.

4) участі роботодавців у розробці освітніх програм з кожної професії, що готується для цього підприємства. Стажування майстрів та викладачів професійної підготовки на підприємстві.

Своєю чергою, роботодавці пропонують: активізувати спільні проф-орієнтаційні заходи; ввести проф-

орієнтаційні уроки до навчальних шкільних програм; посилити конструктивний діалог із професійними школами, звертаючи увагу на гнучкість процесу трансформації навчальних програм відповідно до запитів роботодавців, вийти на національний рівень із пропозицією дозволити роботодавцям відносити на собівартість витрати на навчання працівника.

Війна в Україні вже кардинально змінила глобальну повістку і концепцію сталого розвитку, в якій в основу закладене відповідальне, екологічне споживання та виробництво. Питання безпеки стане основним стовпом макроекономічної стабільності.

Слід зазначити, що одна з найбільших інвестиційних компаній BlackRock зазначила, що епоха глобалізації закінчилась. Зворотній процес почався вже під час коронавірусу, але сьогоднішня війна остаточно розвернула період глобалізації, який тривав останні десятиліття і призвела до локалізації. Виникла тенденція розташування виробництв ближче до ринку збуту. Енергетична незалежність стає головним завданням для Європи. І ЄС зробить все для того, щоб звести до мінімуму енергетичну залежність в найближчий час. Перехід від глобалізації до локалізації стосується й виробництва енергетичних ресурсів.

Альтернативна та воднева енергетики отримують ще один поштовх. При цьому це матиме позитивний ефект на уповільнення зміни клімату.

Враховуючи існуючий потенціал та існуючі світові тенденції можна дати прогноз щодо відповідні професії будуть популярними в найближчому майбутньому в Україні.

По-перше, це професійні військові, тому що без потужної та професійної армії не зможемо мати майбутнього як країна. Тобто попит на військових збільшиться, а інтелект військових буде в пріоритеті. Виникає потреба у психологах, зокрема військових. Для лікування такої психологічної травми цілої країни потрібно в рази більше спеціалістів. Збільшиться й попит на медичних працівників. Під час восьмирічної війни на Донбасі лікарі Дніпропетровської області отримали безцінний досвід допомоги військовим пораненим, особливо хірурги та нейрохірурги. Також активно розвивається напрямок реабілітації.

По-друге, буде затверджений план «Маршала», за яким планується відбудувати зруйновані житлові будинки, промислові підприємства та об'єкти інфраструктури в країні. Досвід Ізраїлю демонструє, що Україна концептуально має змінити принципи побудови житлових будівель з урахуванням вимог особистої безпеки громадян. Тому збільшиться попит на архітекторів та будівельників.

По-третє, енергетична система, Україна має мати повну незалежність від енергетичних ресурсів, і не тільки від російських. Це завдання є реальним і досяжним, але потребує колосальних інвестицій і відповідно кваліфікованих фахівців. Виникне тенденція прискореного розвитку альтернативної енергетики (біопаливо, біогаз, вітряна, гідро, сонячна), питання розвитку атомно-промислового комплексу напружено будуть залежати від гарантій безпеки України в майбутньому. Для розвитку наукоємного та високотехнологічного виробництва необхідна велика кількість науковців та інженерів. Попит на яких збільшиться.

Підготовка висококваліфікованих кадрів не можлива без якісної освіти, а отже освітня система потребує реформування у відповідності до викликів сус-

пільства. Збільшиться попит на освітні та наукові послуги. Країни ЄС заявляють про свої наміри інвестувати в розвиток науки. Це дозволить підняти престиж науки. Критична ситуація вже продемонструвала переваги дистанційної роботи та на умовах фрілансу, які особливо подобаються молоді, тому що ці фахівці є найбільш конкурентоздатними. У період кризи та війни виникає потреба в інвестуванні в саморозвиток потенціалу людини. Будь-який працівник може оцінити свої можливості та компетенції за даними ринку праці, тестів роботодавців та розвивати свої навички і набувати знання. Навчання протягом життя – це новий тренд для українців, який набуває великого значення.

#### Список використаних джерел

1. Amosha O., Pidorycheva I., Zemliankin A. Key trends in the world economy development: new challenges and prospects. *Science and Innovation*. 2021. Vol. 17. No 1. P. 3-17. DOI: <https://doi.org/10.15407/scine17.01.003> [Scopus, WoS].
2. Компанійцева К. О. Аналіз методів оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 20. С. 145-148. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2013\\_20\\_59](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_59).
3. Корнієнко І. Г. Трудовий потенціал: економічна сутність та його оцінка. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2013. Вип. 2. С. 30-35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchetei\\_2013\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchetei_2013_2_7).
4. Тітікова А. О., Дибленко В. І., Шевченко О. О. Трудовий потенціал підприємства. *Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент*. 2012. Вип. 9(2). С. 518-523. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem\\_2012\\_9\(2\)\\_72](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem_2012_9(2)_72).
5. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник ЗНУ. Економічні науки*. 2011. № 1(9). С. 243-254.
6. Лазненко О. В. Сучасні проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 22. С. 33-35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2013\\_22\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_22_16).
7. Уткіна Ю. М., Соломников І. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. С. 223-227.
8. Державна служба статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>.
9. Геєць В. Кластери і мережеві структури в економіці – тема досить цікава, але на сьогодні ще не до кінця вивчена ... . *Економіст*. 2008. №10. С. 10-11.
10. Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. та ін. Економіка і організація інноваційної діяльності: підручник / під ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. Київ: Освіта, 2004. 243 с.
11. Денисюк В. А. Стан та перспективи міжнародного трансферу технологій в Україні. Матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. «Ринок технологій, проблеми і шляхи вирішення». Київ, 2002. С. 130-140.
12. Дынкіна А. А. Контуры инновационного развития мировой экономики: Прогноз на 2000–2015 гг. Москва, 2000. С. 40-45.
13. Козоріз М. А. Управління інноваційними процесами в регіонах: моногр. Львів, 2006. 82 с.

14. Яремко Л. Регіональна інноваційна система. *Регіональна економіка*. 2006. №3. С. 103-112.

15. Ляшенко В. И. Финансово-регуляторные режимы стимулирования экономического развития: введение в экономическую режимологию: монография / НАН Украины, Ин-т економіки пром-сти. Донецк, 2012. 370 с.

16. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми: моногр. / О. М. Алімов, О. І. Амоша та ін.; за заг. ред. В. І. Ляшенка; ІЕП НАН України, КПУ. Запоріжжя: КПУ, 2014. 798 с.

17. Amosha O., Cherevatskyi D., Lyakh O., Soldak M., Zaloznova Y. (2021) Canvas Model of the mining regions' industrial ecosystem based on a circular economy. *Web of Conferences* 255(6):01001. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125501001> [WoS].

### References

1. Amosha, O., Pidorycheva, I., Zemliankin, A. (2021). Key trends in the world economy development: new challenges and prospects. *Science and Innovation*, Vol. 17, No 1, pp. 3-17. DOI: <https://doi.org/10.15407/scine17.01.003> [Scopus, WoS].

2. Kompaniitseva, K. O. (2013). Analiz metodiv otsiniuvannia trudovoho potentsialu personalu pidpriemstva [Analysis of methods for assessing the labor potential of the company's personnel]. *Upravlinnia rozvytkom – Development management*, 20, pp. 145-148. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2013\\_20\\_59](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_59) [in Ukrainian].

3. Korniienko, I. H. (2013). Trudovyi potentsial: ekonomichna sutnist ta yoho otsinka [Labor potential: economic essence and its assessment]. *Visnyk Chernivets'koho torhovelno-ekonomichnoho instytutu. Ekonomichni nauky – Bulletin of the Chernivtsi Trade and Economic Institute. Economic sciences*, Issue 2, pp. 30-35. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei\\_2013\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_7) [in Ukrainian].

4. Titikova, A. O., Dyblenko, V. I., Shevchenko, O. O. (2012). Trudovyi potentsial pidpriemstva [Labor potential of the enterprise]. *Ekonomichni nauky. Ser.: Ekonomika ta menedzhment – Economic sciences. Ser.: Economics and management*, Issue 9(2), pp. 518-523. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem\\_2012\\_9\(2\)\\_72](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem_2012_9(2)_72) [in Ukrainian].

5. Cherep, A. V., Zubrytska, Ya. O. (2011). Osnovy formuvannia trudovoho potentsialu v derzhavi, rehioni, na pidpriemstvi [Fundamentals of labor potential formation in the state, region, and enterprise.]. *Visnyk ZNU. Ekonomichni nauky – Bulletin of ZNU. Economic sciences*, 1(9), pp. 243-254 [in Ukrainian].

6. Laznenko, O. V. (2013). Suchasni problemy otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva [Modern problems of assessing the labor potential of the enterprise]. *Upravlinnia rozvytkom – Development management*, 22,

pp. 33-35. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2013\\_22\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_22_16) [in Ukrainian].

7. Utkina, Yu. M., Solomnykov, I. V. (2013). Trudovyi potentsial pidpriemstva: sutnist, struktura, pidkhody do yoi formuvannia [Labor potential of the enterprise: essence, structure, approaches to its formation]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – Herald of the economy of transport and industry*, 41, pp. 223-227 [in Ukrainian].

8. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (n.d.). *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].

9. Heiets, V. (2008). Klasteri i merezhevi struktury v ekonomitsi – tema dosyt tsikava, ale na sohodni shche ne do kintsia vyvchena ... [Clusters and network structures in the economy - the topic is quite interesting, but today it has not been fully studied ...]. *Ekonomist – Economist*, 10, pp. 10-11 [in Ukrainian].

10. Volkov, O. I., Denysenko, M. P., Hrechak, A. P. et al. (2014). Ekonomika i orhanizatsiia innovatsiinoi diialnosti [Economics and organization of innovative activity]. Kyiv, Osvita. 243 p. [in Ukrainian].

11. Denysiuk, V. A. (2002). Stan ta perspektyvy mizhnarodnoho transferu tekhnolohii v Ukraini [State and prospects of international technology transfer in Ukraine]. *Rynok tekhnolohii, problemy i shliakhy vyrishennia [Technology market, problems and solutions]: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference*. Kyiv [in Ukrainian].

12. Dynkina, A. A. (2000). Kontury innovatsionnogo razvitiya mirovoy ekonomiki: Prognoz na 2000–2015 gg. [Contours of Innovative Development of the World Economy: Forecast for 2000–2015]. Moscow [in Russian].

13. Kozoriz, M. A. (2006). Upravlinnia innovatsiinykh protsesamy v rehionakh [Management of innovation processes in the regions]. Lviv [in Ukrainian].

14. Yaremko, L. (2006). Rehionalna innovatsiina sistema [Regional innovation system]. *Rehionalna ekonomika – Regional economy*, 3, pp. 103-112 [in Ukrainian].

15. Liashenko, V. I. (2012). Finansovo-regulyatornyye rezhimy stimulirovaniya ekonomicheskogo razvitiya: vvedeniye v ekonomicheskuyu rezhimologiyu [Financial and regulatory regimes for stimulating economic development: an introduction to economic regimenology]. Donetsk, IIE of NAS of Ukraine [in Russian].

16. Alymov, O. M., Amosha, O. I. et al. (2014). Pershyi etap modernizatsii ekonomiky Ukrainy: dosvid ta problemy [The first stage of modernization of the economy of Ukraine: experience and problems]. Zaporizhzhia, KPU [in Ukrainian].

17. Amosha, O., Cherevatskyi, D., Lyakh, O., Soldak, M., Zaloznova, Y. (2021). Canvas Model of the mining regions' industrial ecosystem based on a circular economy. *Web of Conferences* 255(6):01001. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125501001> [WoS].

Стаття надійшла до редакції 16.05.2022

### Формат цитування:

Іванов С. В., Осадча Н. В., Затишняк В. В. Стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу у відповідності до вимог роботодавців в умовах відновлення економіки Дніпропетровської області. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 135-147. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).135-147](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).135-147)

Ivanov, S. V., Osadcha, N. V., Zatyshniak, V. V. (2022). The Strategic Directions of Labor Potential Development in Accordance with the Employers' Requirements in the Conditions of Dnipropetrovsk Region Economic Recovery. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1 (42), pp. 135-147. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).135-147](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).135-147)