

Олена Олексіївна Хандій

д-р екон. наук, професор

ORCID 0000-0002-7926-9007

e-mail: alkhandiy@ukr.net,

*Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ,
Східноукраїнський національний університет імені В. Даля, м. Київ*

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПРОМИСЛОВІЙ СФЕРІ

Вступ. Сучасний ринок праці розбалансований, мінливий та знаходиться під впливом глобалізаційних змін, національних соціально-економічних та політичних трансформацій. Україна зазнала великих незворотних людських втрат та потерпає від збереження еміграційних настроїв молоді. Невизначеність тривалості бойових дій та перспектив подальшого розвитку країни, відсутність гарантування державою забезпечення гідного рівня якості життя, зниження соціальної захищеності працівників не сприяють поверненню біженців. Повоєнне відродження неможливе без структурних змін в економіці, і без потужних змін в промисловості.

Всі аспекти руху робочої сили на національному ринку праці, впливу воєнного стану на ці процеси, прояву системних соціально-економічних викликів детально досліджені в роботах Е. Лібанової [1], Ю. Залознової [2], О. Новікової [3], А. Колода, О. Герасименко [4], В. Антонюк [5], І. Петрової, В. Близнюк [6], Л. Лісогор [7], Я. Остафійчука [3], Н. Азьмук [2], О. Цимбала [8], І. Новак [3], О. Малиновської [9], С. Пирожкова [10], О. Пишуліної, К. Маркевич [11] та багатьох інших представників наукової спільноти та експертів в трудовій сфері. Проблеми мотивації до праці в промисловості, як чинника формування конкурентних умов зайнятості, не втрачає своєї актуальності, а під впливом загрози дефіциту робочої сили на етапі повоєнного відновлення, набуває підвищеної значущості.

Метою статті є дослідження проблем формування і розвитку робочої сили в промисловій сфері та мотивації до праці в промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ринок праці характеризується дефіцитом кваліфікованої робочої сили при значному рівні безробіття і постійною зміною ситуації, що обумовлює активний рух робочої сили в різних галузях. Безробіття в Україні зросло до 24,5% до кінця грудня 2022 р., порівняно з 8,9% у 2021 р., згідно з даними Світового банку [12]. Станом на 01.09.2023 р. пропозиція робочої сили в промисловості скоротилася майже втричі порівняно з 01.09.2022 р. [13]. В інших галузях темпи зростання становили від 14,5% (будівництво) до 53,3% (державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування), що свідчить про суттєве зменшення чисельності безробітних за всіма видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали. Проте слід враховувати, що до Державної служби зайнятості

України (ДСЗУ) звертається близько 40% безробітних через різні причини, серед яких домінують скорочення до 90 днів періоду виплат по безробіттю, при забюрократизованому процесі постановки на облік та вимоги для чоловіків щодо військового обліку, і це негативно впливає на формування загальної картини стану безробіття в країні. За офіційними даними ДСЗУ співвідношення попиту та пропозиції робочої сили станом на 1 вересня 2023 р. становило 71,3 тис. вакансій до 108,7 тис. безробітних.

Перетікання кваліфікованої робочої сили з однієї галузі в іншу обумовлена різними чинниками, серед яких дослідники виділяють безпечні та комфортні умови праці, гідний рівень оплати праці, можливості професійного розвитку, модернізацію робочого місця.

На вибір професії молоді впливає позиція батьків, старших членів сім'ї; друзів; шкільних педагогів; особистий інтерес; бажання суспільного визнання; інформованість про професії; схильності та здібності людини, попит на ринку праці. Рівень оплати праці лише на 25% впливає на вибір професії за результатами опитування, проведеного в Хмельницькому національному університеті [14]. Дослідження формування якісної зайнятості та забезпечення безперервного професійного розвитку на макrorівні авторам роботи [15] дозволило зробити висновки про полярно різну зацікавленість і мотивацію соціальних партнерів до спільної взаємодії залежно від результативності заходів державної політики доходів населення у сфері праці, політики соціального захисту та пенсійного забезпечення, державної підтримки освіти, науки, розвитку бізнесу. Причинами погіршення освітньо-професійного розвитку населення України визначено розбалансованість взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, вкрай низька оплата праці в Україні, що не стимулює студентів та учнів навчальних закладів до підвищення якості знань, а працівників підприємств – до постійного професійного самовдосконалення з огляду на слабкий зв'язок між величиною отриманого доходу і освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників.

Для покриття очікуваного дефіциту робочої сили в Україні освітній ринок пропонує різні освітні програми з тривалістю від 2 до 4 років при підготовці фахових молодших бакалаврів (при вступі після ПЗСО та 9 класів) у системі фахової передвищої освіти та від 4 до 5,5 років при підготовці на 1 та 2 освітньо-кваліфікаційних рівнях в закладах вищої освіти. Тобто ча-

совий лаг у формуванні робочої сили для повоєнного відновлення становить не менше 2 років для молоді, а з урахуванням перекваліфікації – також магістерські та бакалаврські (друга вища) програми від 1,5 до 3 років відповідно.

Ситуація, яка склалася під час вступу в 2023 р. демонструє неспроможність подолати розрив в зростаючих потребах промисловості та пропозиції молоді кваліфікованої робочої сили, оскільки абітурієнти переважно подавали заяви на спеціальності «Право» (57 572 заяв), «Психологія» (46 857), «Філологія» (43 970), «Комп'ютерні науки» (43 894) та «Менеджмент» (43 509). Найменш популярними спеціальностями 2023 року стали – «Суднобудування» (171 заява), «Освітні, педагогічні науки» (88), «Громадське здоров'я» (75) [16]. Галузі знань «Виробництво та технології» (подано 11 446 заяв), і «Механічна інженерія» (11 274) зайняли 16 та 17 місця відповідно в рейтингу галузей знань за кількістю поданих заяв абітурієнтів, а «Електрична інженерія» – 19 (10284) [16] – і це за умов особливої державної підтримки цих галузей при вступі, зарахуванні, розподілі бюджетних місць, зокрема вступі на контракт лише за мотиваційним листом без складання НМТ. І така тенденція зберігається тривалий час. Сприйняття певних спеціальностей як престижних чи непопулярних останніми роками особливо не змінилося. Чинники непопулярності інженерних спеціальностей включають перцепцію складності, недостатню інформованість молоді про інженерні спеціальності, їхні можливості та переваги, відсутність програм менторства, де досвідчені інженери працюють з молоддю, проектів, змагань чи стажування на промислових підприємствах, молодь не відчуває зацікавленості до інженерних тем або не бачить зв'язку між цими спеціальностями та їхніми інтересами. Зокрема, недостатню університетів пропонують сучасні освітні програми з лабораторіями, обладнаннями сучасною технікою та включають знайомство з останніми технологіями, що обумовлено щорічним скороченням фінансування закладів вищої освіти. В суспільстві також поширено сприйняття інженерних професій, як професій, що не отримують достатньо високу оплату, і це робить інженерні спеціальності менш привабливими.

За результатами опитування Інституту соціології НАН України на кінець 2022 р. в середньому українці вважають, що для того щоб жити «нормально» їм достатньо 340 \$ (12,406 тис. грн станом на 09.10.2023 р.) на особу в сім'ї в місяць [17], що становить 54% показника минулого року. Тобто запит на доходи для забезпечення прийняттого рівня життя українців протягом воєнного часу знизився на 46%. За результатами опитування НБУ, підприємства всіх галузей, крім підприємств енерго- та водопостачання, в другому кварталі 2023 р. планували підвищення витрат на оплату праці одного працівника. Зокрема протягом наступних 12 місяців 50,4% підприємств переробної промисловості, 38,3% добувної промисловості і 26,5% підприємств енерго- та водопостачання планували збільшувати витрати на оплату праці одного найманого працівника, і лише 8,8% останніх очікували зменшення оплати праці, як і 4,3% підприємств добувної промисловості [18].

Станом на 01.09.2023 р. середня заробітна плата у вакансіях ДСЗУ становила 11 тис. грн – це 89% від рівня «нормально» за результатами опитування Інституту соціології НАН України, за умови, що всі члени

родини працюють. Серед видів економічної діяльності найвищою заробітна плата була у сфері фінансів та страхової діяльності (21,7 тис. грн). У добувній промисловості і розробленні кар'єрів (12,5 тис. грн), у сфері водопостачання; каналізації, поводження з відходами (12,3 тис. грн), у переробній промисловості (11,9 тис. грн), у сфері постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (11,8 тис. грн) [19] середня заробітна плата коливається на рівні середньої по країні і не досягає навіть до двох мінімальних заробітних плат.

Найбільший дефіцит вакансій спостерігався для представників таких професій: для менеджерів (управителів) із збуту (0,6 тис. безробітних на 280 вакансій); для економістів (0,5 тис. безробітних на 142 вакансії), для адміністраторів (0,7 тис. безробітних на 226 вакансій) [19], за якими середній рівень заробітної плати коливається від 23,5 тис. грн для менеджерів із збуту до 15,5 тис. для адміністраторів [20] (3,5–2,3 мінімальних заробітних плат).

Надія на швидке поповнення робочої сили новими молодими кадрами є незначною, попит на спеціальності, які затребувані в промисловості не зростає навіть за потужної підтримки держави.

Покриття потреби в робочій силі в промисловості шляхом повернення біженців в Україну при неконкурентній оплаті праці на вітчизняних підприємствах є малоздійсненним стратегічним завданням, порівнюючи мінімальну заробітну плату в Україні на рівні 6700 грн (173,35 євро станом на 09.10.2023 р. за курсом НБУ) та країнах Європи, в яких на сьогодні зосереджена найбільша кількість біженців (Німеччина, Польща, Чехія, Іспанія, Італія, Болгарія, Румунія, Нідерланди [21]): Німеччина – 1981 євро; Нідерланди – 1934 тис євро; Польща – 746 євро; Румунія – 606 євро, Чехія – 717 євро, Іспанія – 1167 євро, Болгарія – 399 євро [22].

Якщо в розвинених країнах ЄС (з високим рівнем життя) стимулом для постійного освітньо-професійного розвитку багатьох працівників слугує цікава робота, можливість творчості, прояву самостійності та самореалізації, то для українських працівників, як довели соціологічні опитування на підприємствах м. Кропивницького і м. Черкас, головним мотиваційним чинником впливу на професійний розвиток персоналу є передусім отримання гідного заробітку (94% опитаних). Лише 40% респондентів вважають для себе важливим переконаність в цінності своєї праці, 37% – можливість підвищувати кваліфікацію [15].

Війна призвела до зменшення доходів багатьох громадян, що робить оплату праці для багатьох основним джерелом забезпечення мінімальних стандартів життя. В жовтні 2022 р. 78% громадян зазначили зменшення доходу з початку війни, тільки 2% вказали про його збільшення [23]. Зростання інфляції та вартості життя ставлять під загрозу реальну купівельну спроможність громадян та вимушують підвищувати вимоги до оплати праці. Уряд очікує, що споживча інфляція у 2022 р. склавши 30,1%, у 2023 р. складе 30,0% [24].

Проблеми оплати праці в промисловості довоєнного періоду включали гендерний, освітній, регіональний дисбаланси та значну галузеву і міжгалузеву диференціацію оплати праці, існування заборгованості з заробітної плати [6; 25–26]. Характеристиками українського ринку праці за результатами проведеного дослідження [6] є відсутність зв'язку заробітної плати з

рівнем кваліфікації, результатами праці; поширеність тіньових схем оплати праці; обмеженість ринкового стимулювання праці; наявність централізовано встановлених обмежень.

Рівень оплати праці в промисловості не забезпечує відтворення робочої сили та не мотивує повернення робочої сили з-за кордону, проблеми в системі оплати праці довоєнного періоду лише посилюються.

Потужний крок у вирішенні означених проблем зроблено 19 липня 2023 р., коли було зареєстровано проєкт Закону № 9510 «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця». Запропоноване створення Гарантійного фонду/системи страхування на випадок неплатоспроможності (або покладання функцій такого фонду на існуючий орган) передбачатиме гарантування державою компенсації найманому працівникові у випадку неплатоспроможності роботодавця, додаткове страхування працівника та зростання відповідальності з боку роботодавця.

Європейські країни запровадили систему пріоритетності/надання преференцій при виплаті заробітної плати та інших компенсацій, а також різні схеми фондів гарантування заробітної плати чи компенсації, системи страхування на випадок неплатоспроможності роботодавця. В Україні функції гарантійного фонду можуть виконувати Державна служба зайнятості та її територіальні органи з встановленням джерела фінансування, так і спеціально створений уповноважений орган [27].

Висновки. Повоєнне відновлення потребує трансформації ринку праці та структурних змін в промисловості. В центрі уваги будь-яких змін та трансформацій знаходиться робоча сила, формування та розвиток якої є тривалим і складним процесом. Проблеми утримання робочої сили в промисловій сфері посилюються низькою мотивацією молоді до отримання інженерних спеціальностей, розбалансованістю взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, збереженням сприйняття інженерних спеціальностей в суспільстві як неprestижних. Покриття майбутніх потреб в робочій силі в промисловості шляхом повернення біженців в Україну при неконкурентній оплаті праці, відсутності гарантій безпечних та комфортних умов праці, і модернізації робочих місць є малоздійснимим.

Подолання нерівності і диспропорцій в системі оплати праці в Україні лежить в площині трансформації соціальної політики, галузевої структури, ціннісних уявлень про сфери зайнятості, запровадженні нових технологій, орієнтації на використання висококваліфікованої робочої сили, що стимулюватиме її розвиток і зростання продуктивності праці. Попередження ризиків зростання дефіциту робочої сили в промисловості потребує вирішення, окрім системних диспропорцій в системі оплати праці, формування потужної системи мотивації до роботи в промисловості.

Список використаних джерел

1. Лібанова Е. М. Щодо повоєнного відродження України. *Вісник НАН України*. 2023. № 2. С. 55–61. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2023.02.055>.

2. Залознова Ю., Азьмук, Н. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Еконо-*

міка та суспільство. 2022. № 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>.

3. Новікова О. Ф., Остафійчук Я. В., Новак І. М. Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075>

4. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні форми організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59-76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>.

5. Антонюк В. П. Ризики і втрати людського капіталу внаслідок війни. *Економічний вісник Донбасу*. 2022. № 1(67). С. 110-116. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1\(67\)-110-116](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1(67)-110-116).

6. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.

7. Лісогор Л. Кадровий потенціал забезпечення соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2022. № 4 (221). С. 19-26 DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2022/221-4/3>.

8. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / ред. О. І. Цимбал. Київ: Академперіодика. 2021. 210 с.

9. Малиновська О. Міграція та коронакриза: наслідки, перспективи, напрями реагування. *Strategic panorama*. 2021. № 1-2. С. 71-79. DOI: [10.53679/2616-9460.1-2.2021.05](https://doi.org/10.53679/2616-9460.1-2.2021.05).

10. Пирожков С. І., Майборода О. М., Хамітов Н. В. та ін. Національна стійкість України: стратегія відповіді на виклики та випередження гібридних загроз: національна доповідь. Київ, 2022. 552 с.

11. Пишуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Київ: Центр Разумкова. 2022. 20 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALITZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

12. Безробіття, всього (% від загальної робочої сили) (змодельована оцінка МОП) – Україна. *Світовий банк*. 2023. 21 лют. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=UA>.

13. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>.

14. Кучерук О. Я. Свідомий вибір професії як фактор успішної професійної кар'єри. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/7_2011/16.pdf.

15. Дудко С. В., Маклаков С. М. Мотиваційні чинники забезпечення якісної зайнятості та професійного розвитку персоналу. *Вісник ХНТУ*. 2019. № 4(71). С. 148-155. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2019.4.17>.

16. Рейтинг спеціальностей у вишах за кількістю поданих заяв. URL: <https://osvita.ua/consultations/89708/>.

17. Громадська думка в Україні після 10 місяців війни. *Соціологічний моніторинг «Українське суспільство»*. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1175&page=1>.
18. Ділові очікування підприємств України II квартал 2023 року. *НБУ*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2023-Q2.pdf?v=4.
19. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-серпні 2023 року. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infiles/08_sytuaciya_na_gp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf.
20. Середня зарплата в Україні. URL: <https://www.work.ua/salary-all/>.
21. Beneficiaries of temporary protection at the end of the month by citizenship, age and sex – monthly data. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_ASYTPSM_custom_5996564/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=c1c734bb-fa84-49d0-a163-7b5d911990d6.
22. Мінімальна зарплата в Україні – у 2023 році на підвищення можна не чекати. URL: <https://delo.ua/economy/v-ukrayini-mozut-v-tri-etapi-pidnyati-minimalnu-zarplatnyu-413705/>.
23. Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни росії проти України – дванадцята хвиля дослідження. *Gradus*. URL: https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf.
24. Коли в Україні почнуть зростати зарплати: прогноз уряду. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/ukraine-nachnut-rasti-zarplaty-prognoz-pravitelstva-1663137811.html>.
25. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. Л. Шамілева, Я. В. Остафійчук, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с. URL: <https://oppb.com.ua/articles/vregulyuvannya-problemy-zaborgovanosti-z-vuplaty-zarobitnoyi-platy-mizhnarodnyj-dosvid>.
26. Поглиблення нерівності в доходах населення в умовах збройної агресії проти України. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pohlyblennya-nerivnosti-v-dokhodakh-naselennya-v-umovakh-zbroynoyi>.
27. Посилення гарантій прав працівників на виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця: Україна та європейський досвід. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2023/09/05/2023-PAKT-3.pdf>.
- pp. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075> [in Ukrainian].
4. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2022). Novitni formaty orhanizatsii trudovoi diialnosti: pryroda, vyklyky, traiektorii rozvytku [Novel formats of labor activity organization: nature, challenges, development trajectories]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 5, pp. 59-76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059> [in Ukrainian].
5. Antoniuk, V. P. (2022). Ryzyky i vtraty liudskoho kapitalu vnaslidok viiny [Risks and losses of human capital as a result of the war]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of Donbas*, 1(67), pp. 110-116. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1\(67\)-110-116](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1(67)-110-116) [in Ukrainian].
6. Petrova, I. L., Blyzniuk, V. V. (Eds.). (2018). Ukrainykyi rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin [Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change]. Kyiv, Institute of Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine. Retrieved from <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [in Ukrainian].
7. Lisohor, L. (2022). Kadrovyi potentsial zabezpechennia sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy v suchasnykh umovakh [Personnel potential of ensuring social and economic development of Ukraine in modern conditions]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Ekonomika – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, 4(221), pp. 19-26. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2667.2022/221-4/3> [in Ukrainian].
8. Tsymbal, O. I. (Ed.). (2021). Liudskyi rozvytok v Ukraini. Priorytety natsionalnoi polityky minimizatsii asymetrii ukrainskoho rynku pratsi [Human development in Ukraine. Priorities of the national policy of minimizing the asymmetry of the Ukrainian labor market]. Kyiv, Akadempriodyka [in Ukrainian].
9. Malynovska, O. (2021). Migrantsiia ta koronokryza: naslidky, perspektyvy, napriamy reahuvannia [Migration and coronacrisis: consequences, prospects, directions of response]. *Strategic Panorama*, 1-2, pp. 71-79. DOI: <https://doi.org/10.53679/2616-9460.1-2.2021.05> [in Ukrainian].
10. Pyrozhkov, S. I., Mayboroda, O. M., Khamitov, N. V. et al. (2023). Natsionalna stiikist Ukrainy: stratehiia vidpovidi na vyklyky ta vyperedzhennia hibrydnykh zahroz [National resilience of Ukraine: challenge response and prevention strategy]. Kyiv [in Ukrainian].
11. Pyshchulina, O., Markevich, K. (2022). Rynek pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii [The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization]. Kyiv, Razumkov Center. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-analit-zapis-pishulina-2.pdf> [in Ukrainian].
12. Bezrobittia, vsoho (% vid zahalnoi robochoi syly) (zmodelovana otsinka MOP) – Ukraina [Unemployment, total (% of total labor force) (simulated ILO estimate) – Ukraine]. (February 21, 2023) *World Bank*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=UA> [in Ukrainian].
13. Sytuatsiia na zareiestrovanomu rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti [The situation on the registered labor market and the activities of the State Employment Service]. (2023). *www.dcz.gov.ua*. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> [in Ukrainian].

References

1. Libanova, E. M. (2023). Shchodo povoiennoho vidrodzhennia Ukrainy [On the post-war revival of Ukraine]. *Visn. Nac. Akad. Nauk Ukr.*, 2, pp. 55–61. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2023.02.055> [in Ukrainian].
2. Zaloznova, Yu. & Azmuk, N. (2020). Liudskyi kapital Ukrainy v umovakh viiny: vtraty ta zdobutky [Human capital of Ukraine in war conditions: losses and gains]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59> [in Ukrainian].
3. Novikova, O. F., Ostafychuk, Ya. V., Novak, I. M. (2022). Zminy trudovoho ta podatkovoho zakonodavstva Ukrainy v umovakh voiennoho stanu: problemy i perspektyvy vdoskonalennia [Changes in the labor and tax legislation of Ukraine under military conditions: problems and prospects for improvement]. *Econ. promisl.*, 2 (98),

14. Kucheruk, O. Ya. (2011). Svidomyi vybir profesii yak faktor uspishnoi profesiinoi kariery [Conscious choice of profession as a factor of a successful professional career]. Retrieved from https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/7_2011/16.pdf [in Ukrainian].
15. Dudko, S. V., Maklakov, S. M. (2019). Motyvatsiini chynnyky zabezpechennia yakisnoi zainiatosti ta profesiinoho rozvytku personalu [Motivational factors for ensuring quality employment and professional development of personnel]. *Visnyk KhNTU*, 4(71), pp. 148-155. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2019.4.17> [in Ukrainian].
16. Reitynh spetsialnostei u vyshakh za kilkistiu podanykh zaiav [Reitynh spetsialnostei u vyshakh za kilkistiu podanykh zaiav]. (2023). Retrieved from <https://osvita.ua/consultations/89708/> [in Ukrainian].
17. Hromadska dumka v Ukraini pislia 10 misiatsiv viiny [Public opinion in Ukraine after 10 months of war]. (2023). *Sociological monitoring "Ukrainian society"*. Retrieved from <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1175&page=1> [in Ukrainian].
18. Dilovi ochikuvannia pidpriemstv Ukrainy II kvartal 2023 roku [Business expectations of Ukrainian enterprises II quarter of 2023]. (2023). *bank.gov.ua*. Retrieved from https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2023-Q2.pdf?v=4 [in Ukrainian].
19. Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-serpni 2023 roku [The situation on the labor market and the activities of the State Employment Service in January-August 2023]. (2023). *www.dcz.gov.ua*. Retrieved from https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infodata/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnis_t_dsz_2023_0.pdf [in Ukrainian].
20. Serednia zarplata v Ukraini [Average salary in Ukraine]. (2023). Retrieved from <https://www.work.ua/salary-all/>.
21. Beneficiaries of temporary protection at the end of the month by citizenship, age and sex – monthly data. (n.d.). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_ASYTPSM__custom_5996564/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=c1c734bb-fa84-49d0-a163-7b5d911990d6.
22. Minimalna zarplata v Ukraini – u 2023 rotsi na pidvyshchennia mozha ne chekaty [The minimum wage in Ukraine - in 2023, you can not wait for an increase]. (2023). *delo.ua*. Retrieved from <https://delo.ua/economy/v-ukrayini-mozut-v-tri-etapi-pidnyati-minimalnu-zarplat-nyu-413705/> [in Ukrainian].
23. Migrants ta sotsialno-politychni nastroi pid chas povnomashtabnoi viiny rosii proty Ukrainy – dvanadtsiata khvyliia doslidzhennia [Migration and Socio-Political Attitudes During Russia's Full-Scale War Against Ukraine – Twelfth Wave of Research]. (n.d.). *Gradus*. Retrieved from https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf [in Ukrainian].
24. Koly v Ukraini pochnut zrostaty zarplaty: prohnaz uriadu [When wages will start to rise in Ukraine: the government's forecast]. (2023). Retrieved from <https://www.rbc.ua/ukr/news/ukraine-nachnut-rasti-zarplaty-prognoz-pravitelstva-1663137811.html> [in Ukrainian].
25. Novikova, O. F. et al. (2020). Sotsialni ta trudovi chynnyky staloho ekonomichnogo zrostantia: mozhlyvosti y mekhanizmy aktyvizatsii: monohrafiia [Social and labor factors of sustainable economic growth: possibilities and mechanisms of activation: monograph]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. Retrieved from <https://oppb.com.ua/articles/vregulyvannya-problemy-zaborgovanosti-z-vyplaty-zarobitnoyi-platy-mizhnarodnyj-dosvid> [in Ukrainian].
26. Pohlyblennia nerivnosti v dokhodakh naseleння v umovakh zbroinoi ahresii proty Ukrainy [The deepening of inequality in the incomes of the population in the conditions of armed aggression against Ukraine]. (n.d.). Retrieved from <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pohlyblennya-nerivnosti-v-dokhodakh-naseleння-v-umovakh-zbroynoyi> [in Ukrainian].
27. Posylennia harantii prav pratsivnykiv na vyplatu zarobitnoi platy u vypadku neplatospromozhnosti robotodavtsia: Ukraina ta yevropeyskyi dosvid [Strengthening guarantees of workers' rights to payment of wages in case of employer's insolvency: Ukraine and European experience]. (2023). *Razumkov Center*. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/images/2023/09/05/2023-PAKT-3.pdf> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 20.11.2023

Формат цитування:

Хандій О. О. Проблеми формування і розвитку робочої сили в промисловій сфері. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 2 (45). С. 112-116. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).112-116](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).112-116)

Khandii, O. O. (2023). Problems of Formation and Development of the Workforce in the Industrial Sphere. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (45), pp. 112-116. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).112-116](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).112-116)