



СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І СОЦІАЛЬНА СФЕРА, ДЕМОГРАФІЯ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

SOCIAL TRANSFORMATIONS
AND THE SOCIAL SPHERE, DEMOGRAPHY
AND LABOR ECONOMICS

<https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.03.054>

УДК 331.5: 658.336 (477)

JEL: J44, M53, R23

Д.А. АНТОНЮК, д-р екон. наук, проф.,
віцепрезидент Запорізької торгово-промислової палати
бул. Центральний, 4, 69005, Запоріжжя, Україна
e-mail: oasdant@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2910-0497>

К.І. АНТОНЮК, д-р екон. наук, доц.,
професор кафедри «Міжнародні економічні відносини»
Національний університет «Запорізька політехніка»
вул. Жуковського, 64, 69063, Запоріжжя, Україна
e-mail: ekaterinaia@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8568-5085>

Л.М. БУХАРІНА, д-р екон. наук, проф.,
директор департаменту освіти і науки
Запорізька обласна державна адміністрація
пр. Соборний, 164, 69107, Запоріжжя, Україна
e-mail: bukharina.liudmila@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7173-6619>

РОЗВИТОК КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ В УКРАЇНІ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено виклики, що виникають на ринку праці в Україні під час війни. Обґрунтовано необхідність упровадження європейської системи підтвердження професійних кваліфікацій, поєднаної з короткостроковою підготовкою чи перепідготовкою як ефективним інструментарієм відновлення кадрового потенціалу підприємств після війни. Проаналізовано позитивні й негативні аспекти формування мережі кваліфікаційних центрів у контексті міграції робочої сили

Ц и т у в а н н я: Антонюк, Д., Антонюк, К., Бухаріна, Л. (2024). Розвиток кваліфікаційних центрів в Україні для повоєнного відновлення кадрового потенціалу підприємств. *Економіка України*. 67. 3(748). 54-71. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.03.054>

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2024. Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

і поточних соціально-економічних явищ в Україні. Наведено результати дослідження особливостей відкриття кваліфікаційних центрів на регіональному рівні та їх місце в загальній екосистемі освіти країни.

Ключові слова: ринок праці; кадровий потенціал; повоєнне відновлення; безробіття; внутрішньо переміщені особи; кваліфікація; кваліфікаційні центри.

Повномасштабна війна унеможливила або значно ускладнила роботу майже всіх галузей економіки України. Загибель цивільного населення і військових, безпрецедентні інфраструктурні втрати, руйнування підприємств, втрати в аграрному секторі, фізична небезпека для людей, міграція — усе це катастрофічно позначилося на ринку праці, значно збільшивши (до 26 %) рівень безробіття. Ці явища є надзвичайно небезпечними для збереження кадрового потенціалу, спричиняють кваліфікаційні й освітні втрати на ринку праці, зменшують інтелектуальний потенціал країни (Азьмук, 2022, с. 171). Критичною є ситуація в східних і південно-східних областях України, де економічна активність і, відповідно, кадровий потенціал зазнали найбільшого зниження з об'єктивних причин — через окупацію частини їх територій і/або ведення на них бойових дій.

Сучасні виклики розвитку кадрового потенціалу України вимагають глибокого наукового і практичного аналізу, чому присвячено багато досліджень провідних науковців і експертів. Праці Н. Азьмук (2022), В. Близнюк і Л. Яценко (2022), Е. Лібанової^{1, 2}, Н. Любомудрової і В. Гойчука (2022), О. Пищуліної і К. Маркевича³ та інших охоплюють дослідження поточної ситуації на ринку праці, пропонують різні підходи подолання викликів, пов'язаних з війною і відновленням людського потенціалу в умовах воєнного конфлікту. М. Абдулліна, Ю. Баланюк, Т. Васильців, В. Геєць, О. Грішнова, О. Дороніна, Т. Заяць, С. Злупко, О. Кваша, С. Кожем'якіна, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Левченко, О. Новікова, Л. Семів, Т. Семигіна, Л. Федунчик, Л. Шаульська аналізували перспективи розвитку ринку праці, дисбаланси трудового й освітнього потенціалу, проблеми інтеграції внутрішньо переміщених осіб, питання підготовки і перепідготовки кадрів. Утім формування комплексних стратегій адаптації національного ринку праці до нових реалій, зокрема, з урахуванням євроінтеграційних тенденцій і європейського досвіду визнання й підтвердження кваліфікацій, залишається важливим науково-практичним завданням.

¹ Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. *Дзеркало тижня*. 2023. 19 жов. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-ri-nok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 01.12.2023).

² Лібанова Е. Війна з Росією: як дати роботу біженцям і що робити після. *Дзеркало тижня*. 2022. 18 бер. URL: <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/vijna-z-rosijeju-jak-dati-robotu-bizhentsjam-i-shcho-robiti-pislja.html> (дата звернення: 01.12.2023).

³ Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Razumkov centre. Київ, 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

Отже, **мета статті** — обґрунтувати теоретико-методологічні й прикладні засади впровадження європейської системи підтвердження професійних кваліфікацій в Україні, необхідність розвитку кваліфікаційних центрів як ефективного інструментарію повоєнного відновлення кадрового потенціалу.

ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ Й ВІДНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Умови війни суттєво змінили ринок праці й вимагають його адаптації до нових реалій. Згідно із звітом⁴, незважаючи на значне звільнення працівників і зростання безробіття у 2022 р., роботодавці, які шукали робочу силу, відзначали дефіцит кадрів. Потреба в працівниках в основному виникла через масовий відплив кваліфікованих кадрів до більш безпечних регіонів або за кордон і загальну мобілізацію. При цьому перший чинник призвів до нестачі працівників за всіма професіями в східних і південних прикордонних регіонах України, а другий — вплинув на дефіцит кадрів як прямим, так і опосередкованим способом, адже значна кількість працівників добровільно вступила на захист країни, а Збройні сили потребували великої кількості кваліфікованих технічних спеціалістів.

Негативною тенденцією також було скорочення темпів навчання працівників у 2022 р. порівняно з попередніми роками (рис. 1). Відповідно до звіту, частина підприємств узагалі не проводила навчання, а решта — оптимізувала цей процес і скоротила бюджети на навчання працівників у середньому на 60—70 %, що значно обмежило їх можливості для підготовки. При цьому підприємства малого і середнього бізнесу взагалі не могли собі дозволити фінансувати навчання. За експертними оцінками авторів звіту⁵, фінансування навчання розглядається як необов'язкові витрати, і значна частина підприємств у кризових умовах припинила фінансування цього напрямку. Така ситуація призвела до відчутного дефіциту кваліфікованих працівників на ринку праці у 2023 р. й, на нашу думку, спостерігатиметься і надалі.

Болючим питанням в умовах війни і подальшого повоєнного відновлення є працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО). За оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), кількість осіб, які станом на 14 червня 2023 р. вважаються ВПО, наближається до 5,1 млн. Водночас 4,76 млн осіб повернулися додому, з яких 1,1 млн — з-за кордону⁶. ВПО,

⁴ Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи. Звіт. 2023. 170 с. С. 11. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

⁵ Там само. С. 13.

⁶ Зростає потреба у фінансовій допомозі для 5,1 млн українців, які досі залишаються внутрішньо переміщеними — дослідження МОМ. *Interfax-Україна*. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/922897.html> (дата звернення: 01.12.2023).

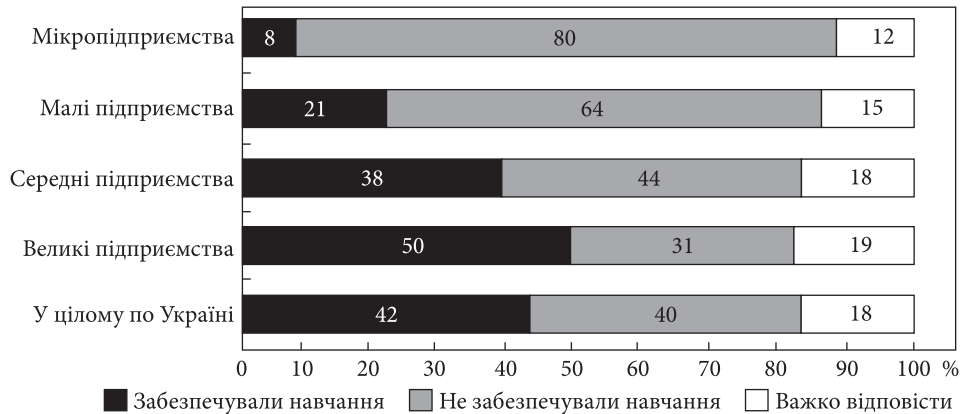


Рис. 1. Частка підприємств (за їх розміром), що забезпечували навчання працівників, %

Джерело: складено авторами за: Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи. Звіт, 2023. С. 80. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

які прибули із східних областей, становлять більш як половину (55 %) від загальної кількості, з південних областей — 13 %; їхня частка поступово збільшувалася. За результатами опитування МОМ у травні 2022 р., серед тих внутрішньо переміщених осіб, які до повномасштабної війни мали роботу, майже дві третини (64 %) її втратили. Більше половини (52 %) з них займалися пошуками роботи в місцях, куди переїхали. Частина ВПО не планували шукати роботу найближчим часом, що може пояснюватися, зокрема, очікуванням на відновлення роботи після повернення додому⁷.

Особливістю ВПО на ринку праці є те, що у них може бути менше конкурентних переваг у місцях, куди вони переїхали. Крім того, вони не мають узагалі або мають мало особистих контактів, завдяки яким могли б знаходити оплачувану зайнятість. Таким чином, люди, які переїхали, можуть знижувати свої зарплатні очікування як з окреслених причин, так і через брак вакансій у приймаючих громадах, який спостерігався в багатьох областях і до повномасштабної війни. Отже, імовірно, ВПО схильні демонструвати більшу готовність працювати на роботі, що вимагає нижчого за звичний для них рівень кваліфікації. До того ж переселенці більше готові прийняти пропозицію працювати там, де трудові права порушуються, або без офіційного оформлення. Отже, варто розглянути впровадження політик, спрямованих на розвиток потенціалу ВПО, наприклад, шляхом їхньої перекваліфікації, зокрема в партнерстві з підприємствами.

У даному контексті стає очевидним, що після війни для відновлення економіки України та її регіонів будуть потрібні глибокі трансформації у

⁷ Вимушена міграція і війна в Україні (24 березня — 10 червня 2022). Cedos. URL: <https://cedos.org.ua/researches/vymushena-migraciya-i-vijna-v-ukrayini-24-bereznia-10-cherhvnya-2022/> (дата звернення: 01.12.2023).

стратегічних підходах до реконструкції кадрового потенціалу країни. Це стосується підготовки нових кадрів і формування стимулів для повернення ВПО з інших областей України та інших країн світу. Важливість формування нової парадигми ринку праці для відновлення робочої сили визначається потребами сучасного науково-технологічного й соціально-економічного контексту. Швидкі технологічні зміни, демографічні й глобальні трансформації зумовлюють необхідність адаптації ринку праці до нових реалій. Перегляд навчальних програм для підвищення кваліфікації працівників на засадах інноваційності й активної включеності підприємств забезпечить відповідність вимогам сучасного технологічного розвитку і актуальним ринковим потребам. Залучення гнучких форм зайнятості, стимулювання самозайнятості й підтримка підприємництва також стануть ключовими елементами нового підходу до функціонування ринку праці. Крім того, важливо враховувати соціально-демографічну, морально-етичну і культурну різноманітність робочої сили і забезпечувати справедливий і рівний доступ усіх верств населення до можливостей працевлаштування. Такий підхід сприятиме вирішенню проблем соціальної нерівності й сталому розвитку суспільства, у тому числі на засадах інклюзивності.

РОЗВИТОК КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

На наш погляд, наукове обґрунтування впровадження інструментарію відтворення кадрового потенціалу підприємств в умовах війни і повоєнного відновлення є основоположним для його подальшого розвитку. Одним з таких інструментів виступає система короткострокової підготовки / перепідготовки і визнання кваліфікацій, яка передбачає не лише імплементацію європейської моделі визнання кваліфікацій, але й усвідомлення того, що кваліфікації формують основу для доступу до робочих місць і кар'єрного зростання. Отримання роботи або її зміна вимагає документування кваліфікацій, адекватної оцінки роботодавцями та іншими учасниками ринку праці.

Важливо враховувати, що кваліфікації функціонують як сигнали, що вказують на рівень знань, розуміння і навичок їх власника. У ЄС реалізовано ефективну систему кваліфікаційних центрів, яка базується на солідній нормативній базі. Незважаючи на те, що контроль за їх діяльністю реалізується національними департаментами європейських країн, вони призначені для дотримання загальноєвропейських стандартів. Такий підхід забезпечує взаємовідповідність результатів роботи цих центрів.

Використання результатів навчання для опису кваліфікацій, включаючи європейські й національні рівні, спрощує інтерпретацію кваліфікацій претендентів для роботодавців. Європейська рамка кваліфікацій

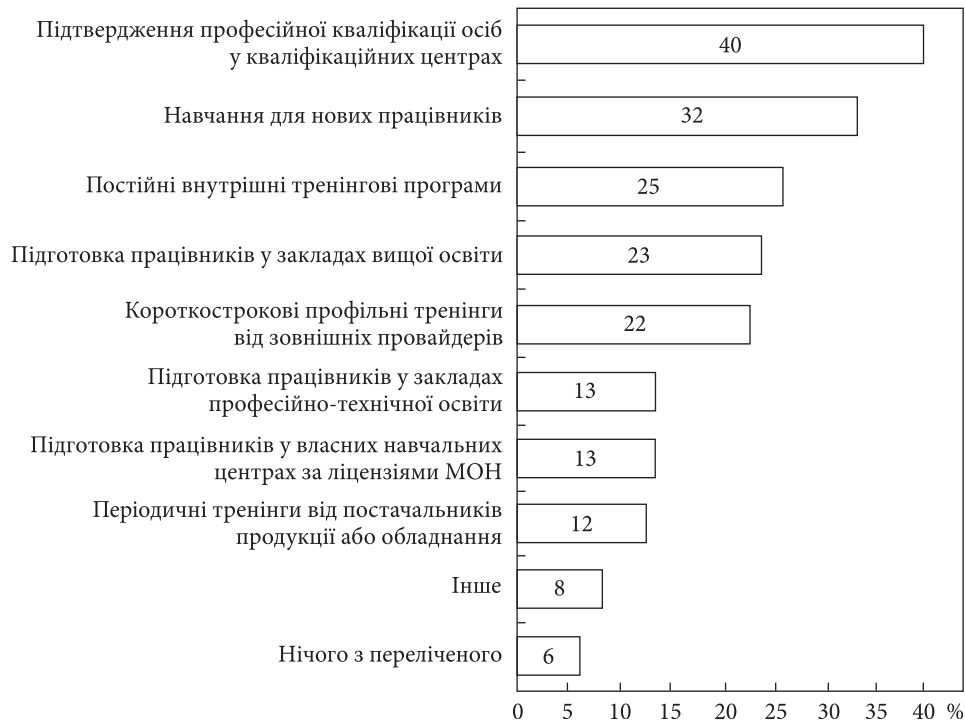


Рис. 2. Основні форми навчання працівників, які використовували підприємства у 2022 р., %

Джерело: складено авторами за: Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи. Звіт. 2023. С. 82. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

(European Qualifications Framework — EQF) дозволяє роботодавцям краще оцінювати кваліфікації кандидатів з різних країн і навчальних закладів, що робить їх доступнішими і зрозумілішими. Такий підхід покращує сприйняття рівня кваліфікації кожного кандидата, полегшує його порівняння з національними стандартами й оцінювання відповідності потребам ринку праці⁸.

Наші припущення підтверджуються результатами експертної думки щодо навчання підприємствами своїх співробітників у період війни, які показують що близько 40 % з них уже використовували механізм підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах (рис. 2).

Розбудова мережі кваліфікаційних центрів у регіонах України на основі досвіду розвинутих країн з перспективою її інтеграції у загальноєвропейський освітній простір може стати одним з шляхів розв'язання проблем безробіття, працевлаштування, дефіциту робітників технічних професій, внутрішньої і зовнішньої міграції робочої сили. Кваліфікацій-

⁸ European qualifications framework (EQF). *European center for the Development of Vocational Training*. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-eqf> (дата звернення: 01.12.2023).

ні центри — це установи, які мають повноваження оцінювати і визнавати результати навчання, одержані шляхом неформальної чи інформальної освіти, роботи або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій. За умови, що знання і компетентності особи відповідатимуть вимогам професійного стандарту, кваліфікаційний центр надає сертифікат про присвоєння професійної кваліфікації, який визнається державою і є підставою для офіційного працевлаштування⁹.

За висновками авторів звіту «Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи»¹⁰, виникнення кваліфікаційних центрів істотно спростило можливості наймання працівників суміжних професій або просто досвідчених працівників, здатних виконувати певну кваліфіковану роботу. За результатами звіту Європейської комісії про виконання Україною умов для вступу до ЄС¹¹, валідацію неформальної та неофіційної освіти, запуск мережі кваліфікаційних центрів визнано успішним кейсом, а систему визнання самоосвіти відзначено як таку, що працює злагоджено й ефективно.

В Україні вже сформовано певну практику функціонування кваліфікаційних центрів, адже станом на 9 листопада 2023 р. їх налічувалося 45 (в основному, в Києві, Дніпропетровській, Одеській, Запорізькій і Рівненській областях). Однак деякі з них функціонують у прифронтових регіонах: у Чернігівській області — 1, Сумській — 5, Харківській — 1, Дніпропетровській — 7, Запорізькій — 2, Миколаївській — 1, Одеській — 2¹². Частину кваліфікаційних центрів створено в рамках заходів Уряду України щодо спрощення господарської діяльності, а саме набуття права на провадження господарської діяльності шляхом подання декларації і подальшого отримання дозволу протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану. Відповідно до аналітики Національного агентства кваліфікацій (Semigina, Balanyuk, Fedyuk, 2023) від 6 червня 2023 р., 27 повноцінно працюючих центрів (11 через процедуру декларування) охоплювали 125 професійних кваліфікацій; з них 16 — були створені закладами професійної освіти, 1 — науково-дослідним інститутом і 10 — підприємствами чи комерційними організаціями. Центрами видано 1218 сертифікатів: найбільше в Запорізькій області — 1055 сертифікатів. Там кваліфіка-

⁹ Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів. Постанова Кабінету Міністрів України № 986 від 22.09.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/986-2021-%D0%BF#Text>

¹⁰ Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022—2023: стан, тенденції та перспективи. Звіт. 2023. С. 13. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

¹¹ Commission staff working document. Ukraine 2023 Report. European Commission. Brussels, 08.11.2023 SWD(2023) 699 final. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_699%20Ukraine%20report.pdf

¹² Підтвердження ВПО професійної кваліфікації: в Україні вже відкрили 45 центрів. *Хвиля*. URL: <https://hvylya.net/uk/news/282435-podtverzhdenie-vpl-professionalnoy-kvalifikacii-v-ukraine-uzhe-otkryli-45-centrov> (дата звернення: 01.12.2023).

ційні центри були відкриті підприємствами великого бізнесу, що пояснюється домінуванням професій, більш характерних для чоловіків (електрогазоварювальник, газорізальник, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, вогнетривщик) на фоні практично повної відсутності сервісних професій. Досвід функціонування новостворених кваліфікаційних центрів дозволяє ідентифікувати ключові проблеми, пов'язані з: необізнаністю підприємств і робітників про існування такого інструменту підтвердження кваліфікації; обмеженістю мережі кваліфікаційних центрів через потреби в значних інвестиціях для їх створення; неохопленістю професій затвердженими професійними стандартами.

На думку Т. Семігіної і Ю. Баланюка (Semigina T., Balanyuk, 2023, p. 34), створення кваліфікаційних центрів в Україні сприяє розвитку робочої сили, підтримуючи людей у покращенні їх навичок і кваліфікацій, забезпечує відповідність європейським підходам у сфері формування кваліфікацій і підтримання їх якості. Це створює передумови для забезпечення мобільності робочої сили і працевлаштування в європейських країнах. З точки зору розширення можливостей для працевлаштування і професійного зростання в країнах ЄС позитивний ефект адаптації до європейського законодавства не викликає сумнівів. Проте в контексті масового відпливу робочої сили за кордон така політика може вкрай негативно по-значитись на кадровому забезпеченні вітчизняних підприємств.

За таких умов важливим є збалансування можливостей для мобільності робочої сили й одночасного утримання кваліфікованих кадрів в Україні, що вимагає запровадження заходів з боку уряду і роботодавців, зокрема: 1) розроблення стратегій і планів з утримання талановитих фахівців на основі створення привабливих умов праці (конкурентоспроможна заробітна плата, можливості для професійного зростання, комфортні робочі місця, впровадження системи мотивації і винагороди для працівників, що стимулюватиме їх залишатися в країні); 2) державна підтримка внутрішнього підприємництва й розвитку нових підприємств, що сприятиме створенню нових робочих місць і збільшенню внутрішньої зайнятості; 3) контроль за відпливом робітників, наприклад, упровадження моніторингової системи (у межах Мінсоцполітики чи Національного агентства кваліфікацій), яка вивчатиме тенденції відпливу кадрів і дозволить оперативно реагувати на такі проблеми; 4) партнерство з європейськими підприємствами для створення спільних проєктів обміну досвідом, що сприятиме працевлаштуванню в Україні персоналу з навичками, які відповідають європейським вимогам; 5) розроблення програм професійної адаптації і перепідготовки для тих, хто планує працювати за кордоном, але з можливістю повернутись і зробити внесок у внутрішній ринок праці й післявоєнну відбудову України. На фоні істотних загроз і посилення «кадрового голоду» в Україні ці заходи стимулюватимуть роботодавців підвищувати стандарти праці й, урешті-решт, посилить конкурентоспроможність українського бізнесу. Звісно, серед пере-

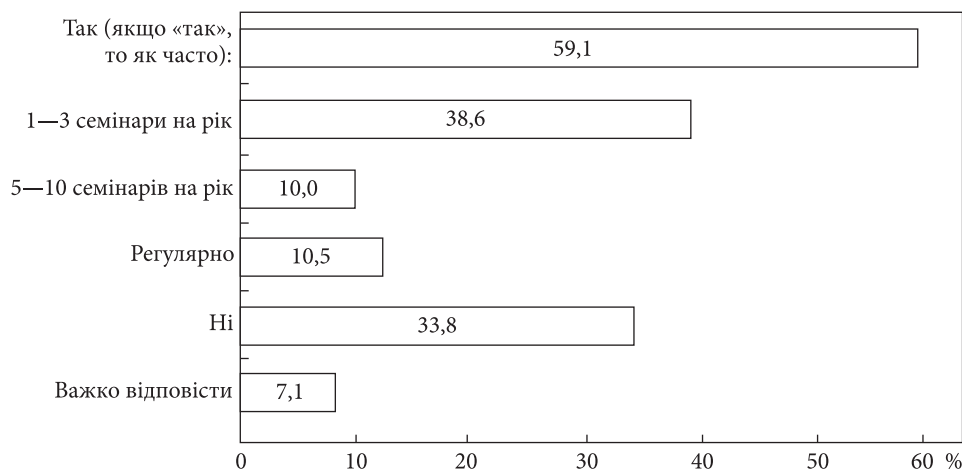


Рис. 3. Залученість і частота здобуття населенням Запорізької області неформальної освіти, %

Джерело: складено авторами за результатами опитування.

думов запобігання «кадровому голоду» можна назвати виважену макроекономічну політику держави, відповідні умови соціального забезпечення, рівня і якості життя населення, проте ця проблематика, на нашу думку, потребує окремого ґрунтовного дослідження. Позитивний ефект від створення кваліфікаційних центрів в умовах війни і міграції робочої сили в більш безпечні регіони, на нашу думку, матимуть ВПО, з яких дехто втратили документи про освіту, кваліфікацію чи попередню роботу. За інформацією Мінреінтеграції, станом на травень 2023 р. більше 1000 осіб уже скористалися такою можливістю¹³.

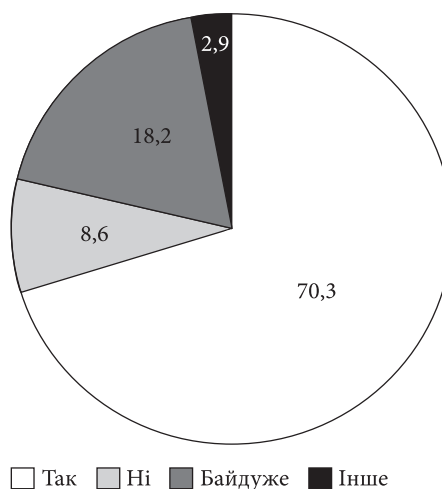
У процесі євроінтеграції України пріоритетною метою діяльності кваліфікаційних центрів є забезпечення відповідності Європейській рамці кваліфікацій, яка визначає стандартизований підхід до розуміння і порівняння кваліфікацій у країнах ЄС. Ця гармонізація спрямована на забезпечення відповідності рівня українських кваліфікацій вимогам європейських роботодавців. Цілком можливо, що така узгодженість може підвищити привабливість економіки України для інвестицій з боку європейських компаній, що, у свою чергу, сприятиме відкриттю виробництв, які будуть забезпечені висококваліфікованими кадрами.

У контексті створення умов для реінтеграції робочої сили, зокрема повернення на рідні землі, а також з урахуванням духовних мотивів необхідності регіонального і національного відновлення, важливим фактором має стати підтвердження кваліфікацій тих осіб, які за кордоном здобули досвід у сферах, що відрізняються від їхньої початкової професії, або здобули

¹³ Підтвердження кваліфікації для переселенців: перелік центрів і професійних стандартів. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України. URL: <https://minre.gov.ua/2023/05/27/pidtvrdzhennya-kvalifikacziyi-dlya-pereselencziv-perelik-czentriv-i-profesijnyh-standativ/> (дата звернення: 01.12.2023).

Рис. 4. Затребуваність створення кваліфікаційного центру в Запорізькій області, % до кількості опитаних

Джерело: складено авторами за результатами опитування.



нову кваліфікацію. З огляду на це, процедура визнання таких кваліфікацій в Україні набуває особливого значення, оскільки сприятиме ефективній реадaptaції цих осіб. Даний процес передбачає дотримання загальноєвропейських практик і стандартів, що дозволяє кваліфікаційним центрам допомагати визнанню іноземних кваліфікацій в Україні.

Таким чином, розширення мережі кваліфікаційних центрів є актуальним для вирішення питань у сучасних умовах існування і подальшого розвитку кадрового потенціалу України. Новизна проблемного питання, недосконалість інституціонального забезпечення його вирішення, здебільшого несприятливий вплив зовнішнього і внутрішнього середовищ обумовлюють необхідність розроблення теоретичних засад і практичних аспектів щодо реалізації завдань з розбудови системи освіти, а саме визнання результатів її неформальних та інформальних різновидів, з перспективою інтеграції у міжнародний, зокрема європейський, простір.

Слід підкреслити, що в Україні важливість упровадження кваліфікаційних центрів визнається не лише на макrorівні системної ієрархії управління і не тільки в теоретичній площині, а й на рівні регіонів і галузевих утворень (асоціацій, спілок, федерацій роботодавців, регіональних торгово-промислових палат). Так, у 2021 р. в Запорізькій області (у співпраці Запорізької торгово-промислової палати і НУ «Запорізька політехніка») було розпочато дослідницьку кампанію з виявлення особливостей упровадження діяльності кваліфікаційних центрів, у першу чергу, з точки зору поінформованості й уподобань потенційних споживачів. Дослідження було проведене у формі анкетного опитування за змішаними каналами комунікації (онлайн і друкованого прямого інтерв'ювання) залежно від вікової групи респондентів. Вибірка обсягом 400 осіб була квотована за віком, статтю, рівнем освіти і місцем проживання (міська чи сільська місцевість). Часові межі дослідження: 20 грудня 2021-го — 15 січня 2022 р.

Для розуміння загальної ситуації на ринку послуг з підтвердження кваліфікації, здобутої неформальним та інформальним шляхами, зупинимось на окремих ключових моментах. Так, у ході проведеного анкетного опитування було виявлено, що більше половини (59,1 %) респондентів періодично здобували неформальну освіту, проте третина (33,8 %) не користувалася цими послугами (рис. 3).

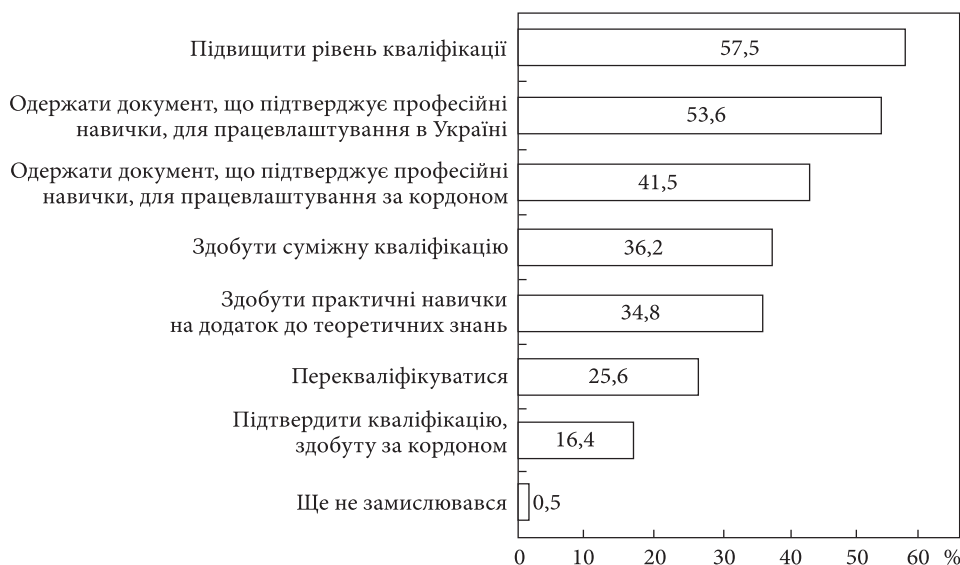


Рис. 5. Розподіл за мотивами попиту на послуги кваліфікаційного центру, % до кількості опитаних

Джерело: складено авторами за результатами опитування.

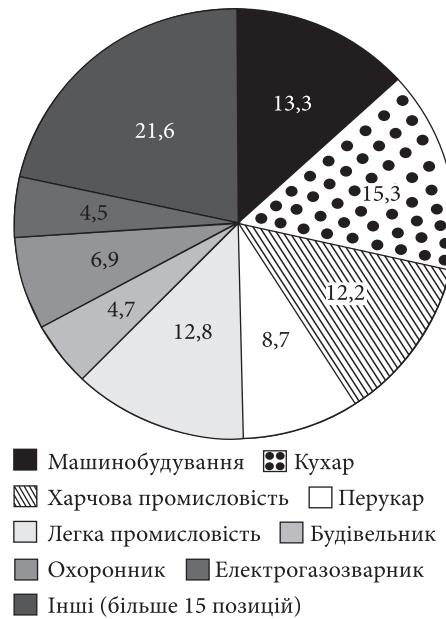
Водночас більшість громадян (70,3 %) відчували потребу у створенні кваліфікаційного центру, хоча певна частина не зазначали про таку потребу (8,6 %) або ставилися до цієї ідеї байдуже (18,2 %), а окремі респонденти (2,9 %) мали власні думки з цього приводу (рис. 4).

Більше половини опитуваних (53,6 %) вважали, що кваліфікаційні центри зможуть допомогти їм одержати документ, який підтверджує професійні навички, для працевлаштування в Україні, і трохи менше половини (41,5 %) — для працевлаштування за кордоном або підтвердження кваліфікації міжнародного зразка (рис. 5). Більшість потенційних споживачів послуг кваліфікаційного центру (57,5 %) прагнули підвищити вже існуючу кваліфікацію, третина — здобути суміжну (36,2 %) або одержати практичні навички (34,8 %), трохи менша частина (25,6 %) — мали бажання перекваліфікуватися.

Щодо спеціалізації більшість опитуваних (62 %) мали на меті підвищити існуючі кваліфікації у різноманітних сферах діяльності (рис. 6), водночас більш конкретно можна говорити про наявність попиту на підтвердження кваліфікації кухаря (15,3 %), перукаря (8,7 %), а також у машинобудуванні (13,3 %), легкій (12,8 %) і харчовій (12,2 %) промисловості.

Результати дослідження підтверджують висунуту гіпотезу про наявність незадоволеного попиту на послуги кваліфікаційних центрів, про потребу в підтвердженні кваліфікацій не лише за професійно-технічними спеціальностями, але й за іншими напрямками (наприклад, соціально-побутового обслуговування, охорони тощо), а також про наявність певної кореляції між напрямками підтвердження рівня освіти і спеціалізацією певних регіонів.

Рис. 6. Попит на послуги кваліфікаційного центру в Запорізькій області за професіями і сферами діяльності, % до кількості опитаних
Джерело: складено авторами за результатами опитування.



Війна, міграційні процеси, зростання чисельності ВПО, ветеранів війни ще більше актуалізували це завдання не лише в практичній площині, але й в необхідності наукового обґрунтування місця кваліфікаційних центрів у екосистемі освіти України (рис. 7). Головними суб'єктами, зацікавленими в упровадженні мережі кваліфікаційних центрів, виступають роботодавці й власне здобувачі освіти, заклади освіти, бізнес-асоціації, громадські організації і органи державної влади та місцевого самоврядування. Безперервна освіта і самоосвіта — це не лише тренди сучасності, а й провідні фактори побудови людиною професійної кар'єри. Перспективи кар'єрного зростання пов'язані передусім з підвищенням рівня професійної майстерності. Зацікавленість роботодавця у кваліфікованих кадрах узгоджується з правом працівника на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації.

Клієнти кваліфікаційних центрів мають змогу отримати відповідні послуги з підтвердження власних професійних навичок на підставі знань, одержаних шляхом здобуття формальних, неформальних та інформальних видів освіти. Керуючись усіма відповідними нормами і стандартами, центри можуть оцінювати і визначати результати навчання кандидатів; відповідно до результатів оцінювання присвоювати або підтверджувати професійні кваліфікації (повні або часткові); визнавати в Україні професійні кваліфікації, отримані в інших країнах. Поєднання цих факторів, норм, правил, дій суб'єктів утворює Національну рамку кваліфікацій, що суттєво впливає на функціонування національного ринку праці та якість кадрів, які претендують на працевлаштування або просування кар'єрними сходами. Фінальним етапом у процесі формування повноцінної системи кваліфікаційних центрів має стати інтеграція Національної рамки кваліфікацій у європейську. Для цього національні норми діяльності центрів повинні бути узгоджені й відповідати вимогам регіональних і міжнародних стандартів.

Головними передумовами створення кваліфікаційних центрів в Україні мають бути: концепція навчання протягом життя; орієнтація на самоосвіту й особистий розвиток; процеси євроінтеграції; збереження «інтелектуального ресурсу» країни і протидія виїзду людей з високою кваліфі-

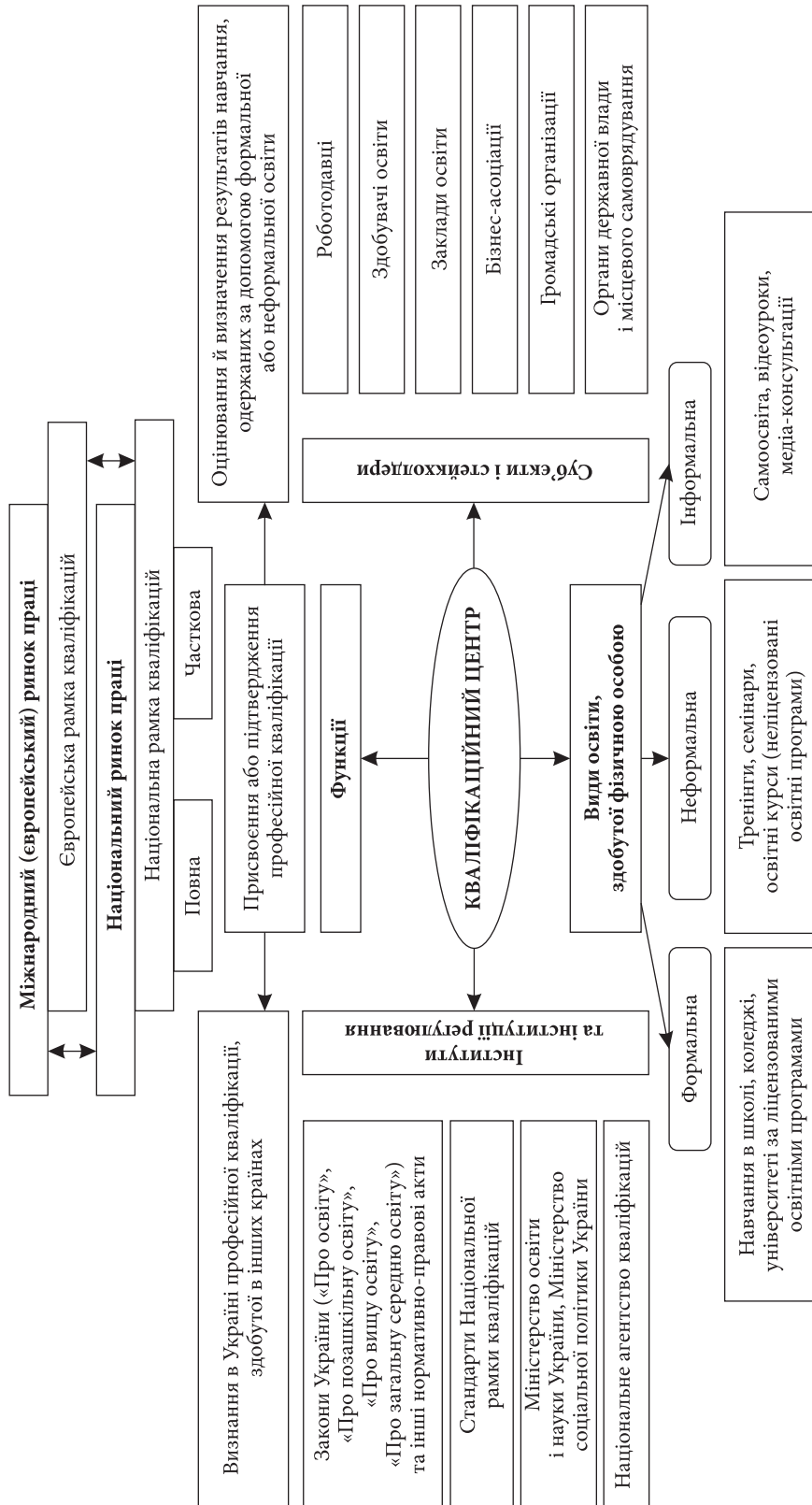


Рис. 7. Місце кваліфікаційних центрів у екосистемі освіти України
Джерело: розроблено і побудовано авторами.

кацією за рахунок створення безпечних умов для життя, підвищення рівня життя й освіти в Україні. У контексті збереження кадрового потенціалу країни під час війни і в умовах повоєнного відновлення шляхом розвитку кваліфікаційних центрів, на нашу думку, перспективними є такі позиції.

1. Розбудова мережі кваліфікаційних центрів у співпраці з системою професійно-технічної освіти, коли знання і навички, здобуті в професійно-технічних закладах, оцінюватимуться в незалежних кваліфікаційних центрах, які керуються вимогами професійних стандартів. Завдяки такій взаємодії можна визначити сильні й слабкі сторони в підготовці робітничих кадрів залежно від потреб бізнесу, виявити потенційні проблеми в матеріально-технічному забезпеченні закладів освіти і перспективи для подальшого розвитку й масштабування. Проте позитивний ефект у відновленні кадрового потенціалу спостерігатиметься лише за умови зацікавленості підприємств. Це забезпечуватиме покращення економічного становища України та її регіонів, по-перше, через підвищення кількості успішних виробництв на території країни за рахунок підготовки власних кадрових ресурсів, а, по-друге, через посилення мотивації молодих фахівців залишатися в Україні для наукової та професійної діяльності, зменшення кількісного показника так званого феномена «відпливу мізків».

2. Для повоєнного відновлення країни доцільно звернути увагу на необхідність фінансування проактивних розвинутих інституцій (галузових асоціацій, об'єктів інфраструктури підприємництва, двосторонніх торгових палат, спільних навчально-освітніх центрів, коопераційних бюро, інноваційних транскордонних кластерів, транскордонних технопарків тощо), які працюють у колаборації з європейськими партнерами задля розвитку кадрового потенціалу. Локальні проекти та ініціативи цих організацій, підтримані міжнародними партнерами, стимулюватимуть упровадження кращих практик підготовки і перепідготовки персоналу для України та її регіонів.

3. Ключовим фактором для поліпшення економічної ситуації у країні буде надання кваліфікаційними центрами послуг з підтвердження навичок не лише з технічних спеціальностей. Важливим етапом після розгортання мережі відповідних інституцій стане запровадження оцінювання соціально значущих економічних і гуманітарних професій. Особливо доречним це буде для України на етапі повоєнного відновлення в плані підготовки соціальних працівників. Необхідно не забувати також про студентів, які виїждять за кордон задля здобуття освіти з нетехнічних спеціальностей. На нашу думку, кваліфікаційні центри України повинні розширити вибір професійно орієнтованих і міжнародно визнаних кваліфікацій, за рахунок таких, як бізнес-адміністратор, бухгалтер, галузевий менеджер, фахівець із закупівель, комп'ютерної техніки, охорони здоров'я, продажів, логіст, еколог тощо.

4. Важливим кроком для відновлення кадрового потенціалу має стати впровадження державної політики, спрямованої на стимулювання суб'єктів господарювання застосовувати новий формат оцінювання рівня знань

і навичок, можливостей працевлаштування робочої сили на основі кваліфікаційного підходу. В Україні через високу обмеженість ресурсів нині спостерігається недостатня вмотивованість власників бізнесу до системної підготовки і перепідготовки персоналу. Далеко не всі національні компанії просувають ідею неформальної освіти або самоосвіти у власній корпоративній політиці. Крім того, підприємці не лише не приділяють достатньої уваги питанням освіти і розвитку співробітників, але й ніяк не заохочують працівника робити це самостійно. З огляду на це, роль «мотиватора» щодо впровадження принципу «навчання протягом життя» повинна, на нашу думку, взяти на себе держава. І один з шляхів цього може бути популяризація діяльності кваліфікаційних центрів.

5. Ключовою проблемою на початкових стадіях функціонування кваліфікаційних центрів є обмежена кількість одержувачів професійних кваліфікацій поряд з потребою в суттєвих інвестиціях (у обладнання, приміщення, методологію, персонал) для їх створення і забезпечення роботи. У перші кілька років діяльність таких організацій буде неефективною і нерентабельною. З огляду на це, кваліфікаційні центри слід створювати при закладах професійної освіти і на підприємствах, хоча при цьому може бути порушений принцип неупередженості й незалежності. Тому, на нашу думку, сталий розвиток мережі кваліфікаційних центрів в Україні може бути забезпечений шляхом комбінування їх фінансування з державного чи місцевих бюджетів через асигнування і гранти на базі вже створених закладів освіти (ЗВО, професійно-технічних навчальних закладів, комунальних освітніх центрів), інвестицій від підприємств (через створення партнерств і спільних із закладами освіти проєктів) чи галузевих асоціацій, а також завдяки інструментам міжнародної співпраці в межах міжнародних і європейських грантових програм. Тому питання комерціалізації діяльності кваліфікаційних центрів як незалежних суб'єктів господарювання потребують подальших досліджень.

ВИСНОВКИ

1. Повномасштабна війна в Україні спричинила критичні виклики для ринку праці й економіки країни. Загибель населення, руйнування інфраструктури і підприємств значно підірвали кадровий та інтелектуальний потенціали України. Особливо тяжке становище спостерігається в східних і південних областях, де економічна активність і кадровий потенціал суттєво знизилися. Незважаючи на звільнення працівників і зростання безробіття, підприємства стикаються з дефіцитом кадрів, викликаним відпливом кваліфікованих працівників до безпечних регіонів і загальною мобілізацією. Зменшення темпів навчання й оптимізація суб'єктами господарювання бюджетів на навчання призвели до значного дефіциту кваліфікованих працівників на ринку праці. Проблемна ситуація також виникла через необхідність працевлаштування внутрішньо переміще-

них осіб. Усе це вимагає комплексних стратегій адаптації ринку праці до нових реалій, зокрема, шляхом перекваліфікації і створення партнерств з підприємствами для розвитку їх потенціалу.

2. У контексті повоєнного відновлення економіки України наочною стає необхідність значних трансформацій у стратегічних підходах до реконструкції кадрового потенціалу. Це включає підготовку нових кадрів, створення стимулів для повернення тимчасово переміщених осіб, а також перегляд навчальних програм для адаптації до сучасних технологічних викликів. При цьому важливо враховувати європейський досвід визнання і підтвердження кваліфікацій на основі системи короткострокової підготовки / перепідготовки персоналу для забезпечення доступу до робочих місць і кар'єрного зростання, з урахуванням глобальних тенденцій і вимог сучасного ринку праці.

3. Розбудова мережі кваліфікаційних центрів в Україні, заснована на досвіді розвинутих країн і спрямована на інтеграцію в загальноєвропейський освітній простір, може стати одним із шляхів вирішення проблем безробіття, працевлаштування, дефіциту робітників технічних професій, а також внутрішньої та зовнішньої міграції робочої сили. Розвиток таких центрів сприятиме адаптації робочої сили до європейських стандартів, забезпечуватиме відповідність кваліфікацій українських працівників європейським вимогам, що може заохочувати інвестиції і розвиток економіки. Ще один позитивний аспект від створення кваліфікаційних центрів в умовах війни і міграції полягає в підтримці й адаптації тих, хто повертається в Україну, зокрема, шляхом визнання іноземних кваліфікацій. Такий підхід відповідає вимогам євроінтеграції і сприятиме реінтеграції робочої сили в ситуації соціально-економічних викликів.

4. Незважаючи на недосконалість інституційного забезпечення і вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, важливість створення кваліфікаційних центрів визнається на різних рівнях управління, включаючи регіональні й галузеві утворення. Результати опитування показують, що існує попит на послуги кваліфікаційних центрів, у тому числі для підтвердження професійних навичок і підтримки певних галузей (харчової промисловості, індустрії моди й стилю, машинобудування тощо). При цьому головними зацікавленими сторонами у впровадженні кваліфікаційних центрів є роботодавці, освітні заклади, бізнес-асоціації, громадські організації та органи влади.

5. Розвиток мережі кваліфікаційних центрів має здійснюватись у співпраці з системою професійно-технічної освіти і взаємодії з бізнесом для адаптації навчальних програм і методик оцінювання до потреб ринку праці. З метою відновлення кадрового потенціалу країни доцільно не лише оцінювати навички і знання за технічними напрямками, а й розширювати спектр послуг кваліфікаційних центрів на гуманітарні й соціально значущі професії, при цьому важливим залишається вирішення питання ефективності й комерціалізації діяльності кваліфікаційних центрів, особливо на початкових етапах їх створення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Азьмук, Н. (2022). Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. № 1 (42). С. 171—179. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179)
- Близнюк, В., Яценко, Л. (2022). Ринок праці України в умовах війни. У: *The Russian-Ukrainian war (2014—2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects*. Riga, Baltija Publishing. 1421 p. P. 1106—1113. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-223-4-137>
- Любомудрова, Н., Гойчук, В. (2022). Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*, (40). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31>
- Semigina, T., Balanyuk, Y., Fedyuk, V. (2023). Bridging the qualification gaps: setting up qualification centres in Ukraine. *Economy and Society*, (51). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-26>
- Semigina, T., Balanyuk, Y. (2023). Ukraine's qualification centers takeoff within the Euro-integration context. In: *The process and dynamics of the scientific path: Proceedings of the IV International Scientific and Theoretical Conference*. P. 34—36. Athens, European Scientific Platform. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4519002>

Надійшла 04.12.2023

Прорецензована 19.12.2023

Доопрацьована 08.01.2024

Підписана до друку 17.01.2024

REFERENCES

- Azmuk, N. (2022). The Transformation of the Labor Market in the Conditions of War: Challenges and Strategies for Labor Force Renewal. *Herald of the Economic Sciences of Ukraine*. No. 1 (42). P. 171-179. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179) [in Ukrainian].
- Blyzniuk, V., Yatsenko, L. (2022). Labor market of Ukraine under war conditions. In: *The Russian-Ukrainian war (2014–2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects*. Riga, Baltija Publishing. P. 1106-1113. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-223-4-137> [in Ukrainian].
- Lyubomudrova, N., Hoichuk, V. (2022). Changes in the labor market under the conditions of martial law and prospects for post-war recovery. *Economy and Society*, (40). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31> [in Ukrainian].
- Semigina, T., Balanyuk, Y., Fedyuk, V. (2023). Bridging the qualification gaps: setting up qualification centres in Ukraine. *Economy and Society*, (51). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-51-26>
- Semigina, T., Balanyuk, Y. (2023). Ukraine's qualification centers takeoff within the Euro-integration context. In: *The process and dynamics of the scientific path: Proceedings of the IV International Scientific and Theoretical Conference*. Athens, European Scientific Platform. P. 34-36. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4519002>

Received on December 4, 2023

Reviewed on December 19, 2023

Revised on January 8, 2024

Signed for printing on January 17, 2024

Dmytro Antoniuk, Dr. Sci. (Econ.), Prof.,
Vice-President of the Zaporizhzhya Chamber of Commerce and Industry
4, Zentralnyi Blvd, Zaporizhzhya, 69005, Ukraine
Kateryna Antoniuk, Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor,
Professor of the International Economic Relations Chair
National University "Zaporizhzhia Polytechnic"
64, Zhukovskoho St., Zaporizhzhya, 69063, Ukraine
Liudmyla Bukharina, Dr. Sci. (Econ.), Prof.,
Director of the Department of Education and Science
Zaporizhzhya Regional State Administration

DEVELOPMENT OF QUALIFICATION CENTERS
IN UKRAINE FOR THE POST-WAR RESTORATION
OF ENTERPRISES' PERSONNEL POTENTIAL

The challenges for the labor market and economy of Ukraine, which have arisen as a result of the full-scale war and will manifest themselves in the post-war period, are analyzed. The threat of qualified personnel shortage due to military actions, migration, closure of enterprises, outflow of employees, cuts in budgets for training, etc. is noted. A comprehensive strategy is proposed for adapting the labor market of the country and its regions to these changes, in particular, through retraining and assessment of knowledge and skills in qualification centers with an emphasis on the needs of enterprises.

The need to transform approaches to restoring the country's personnel potential using European experience and taking into account current technological challenges is emphasized. The role and advantages of building a qualification centers network for the development and integration of Ukraine into the European Education Area, their potential in solving the problems of unemployment and internal migration of workforce are considered in detail. Despite the imperfect institutional framework, the importance of qualification centers at various management levels and support from various stakeholders is recognized. The value of cooperation with the system of vocational education and business for adapting educational programs to the needs of the labor market and expanding the services of qualification centers to humanitarian and socially significant professions is substantiated. The importance of solving the issues of efficiency and commercialization of qualification centers' activities, especially at the initial stages of their creation, has been proved. It is emphasized that the sustainable development of qualification centers network is possible under the condition of combining various sources of funding, including state appropriations, investments from enterprises, and international grants.

Keywords: *labor market; personnel potential; post-war recovery; unemployment; internally displaced persons; qualification; qualification centers.*