

DOI: <https://doi.org/10.32782/ecovis/2026-2-3>
УДК 331.5:377:338.2](477)

Васаженко Наталія Олексіївна

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри правознавства і гуманітарних дисциплін,
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Західноукраїнського національного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3896-2128>*

ДИСБАЛАНС МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ ФАХІВЦІВ І ПОТРЕБАМИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ЕКОНОМІЧНІ ВИКЛИКИ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

У статті досліджено проблему дисбалансу між системою професійної підготовки та потребами ринку праці України в умовах структурної трансформації економіки, цифровізації та подолання наслідків війни. Визначено основні причини його формування за демографічними, інституційними та структурними чинниками. Обґрунтовано напрями його подолання, зокрема удосконалення системи прогнозування кадрових потреб, модернізація механізмів державного замовлення, розвиток дуальної освіти, посилення партнерства між закладами освіти та роботодавцями, розширення програм професійної перепідготовки дорослого населення та вдосконалення між-відомчої координації. Практичне значення результатів полягає в можливості їхнього використання під час формування державної освітньої та кадрової політики, спрямованої на підвищення відповідності системи професійної підготовки потребам національної економіки.

Ключові слова: ринок праці; професійна підготовка; професійно-кваліфікаційний дисбаланс; кадрові потреби; прогнозування потреб ринку праці; дуальна освіта; людський капітал.

Nataliia Vasazhenko

*Candidate of Sciences (Pedagogical), Associate Professor,
Associate Professor of the Chair of Law and Humanities,
Vinnytsia Educative and Research Institute
of West Ukrainian National University*

IMBALANCE BETWEEN THE PROFESSIONAL TRAINING OF SPECIALISTS AND THE NEEDS OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE: ECONOMIC CHALLENGES AND MECHANISMS TO OVERCOME THEM

This article examines the problem of the imbalance between the vocational training system and the needs of the Ukrainian labour market against the backdrop of structural economic transformation, digitalisation, demographic changes and the consequences of a full-scale war. The relevance of this research is justified in light of the growing mismatch between the structure of specialist training and employers' actual demand for skilled workers. Based on an analysis of domestic and international academic works, contemporary approaches to interpreting the vocational and qualification imbalance are summarised, and the main factors contributing to its formation are identified. It has been established that the causes of the imbalance are complex in nature and encompass demographic, institutional and structural factors, including a decline in the economically active population, labour migration, insufficient interaction between educational institutions and employers, imperfect forecasting of staffing needs, outdated educational programmes and a lack of practical focus in vocational training. The quantitative, qualitative and regional manifestations of this imbalance have been analysed; these are characterised by a decline in the number of applicants to educational institutions, a growing shortage of skilled workers, a mismatch between the structure of training and the current needs of the economy, and an uneven distribution of the labour force across regions. Strategies for addressing the identified imbalances have been proposed, including improving the system for forecasting labour needs and setting state quotas, developing dual education programmes, expanding partnerships between educational institutions and employers, developing a system for the vocational retraining of the adult population, increasing the geographical mobility of the workforce and strengthening inter-agency coordination. The practical significance of the research findings lies in their potential application in shaping state education and labour policies.

Keywords: labour market; vocational training; skills mismatch; labour demand; labour market forecasting; dual education; human capital.



© Васаженко Н.О., 2026

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

Постановка проблеми. В умовах структурної трансформації національної економіки, цифровізації виробничих процесів та інтеграції України до європейського економічного простору проблема невідповідності між системою професійної підготовки фахівців і потребами ринку праці набуває особливої актуальності. Динамічні соціально-економічні та технологічні зміни, а також наслідки повномасштабної війни суттєво трансформували структуру попиту на трудові ресурси, що зумовило необхідність оперативного оновлення змісту професійної освіти та механізмів прогнозування кадрових потреб. Водночас заклади вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не завжди встигають адаптувати освітні програми до сучасних вимог ринку праці, що призводить до підготовки фахівців за спеціальностями, попит на які знижується, або за напрямками, де пропозиція кадрів перевищує реальні потреби економіки.

Дисбаланс між системою освіти та ринком праці проявляється у кількох взаємопов'язаних вимірах. Кількісний аспект характеризується надлишком випускників за окремими спеціальностями та одночасним дефіцитом кадрів за іншими. Якісний дисбаланс полягає у невідповідності сформованих компетентностей у випускників сучасним вимогам роботодавців, насамперед щодо рівня практичної підготовки, цифрових навичок і професійної мобільності. Територіальний вимір проблеми пов'язаний із нерівномірним розподілом кадрового потенціалу та робочих місць між регіонами країни. Сукупна дія зазначених чинників зумовлює зростання безробіття, необхідність повторної професійної підготовки або перекваліфікації випускників, посилення трудової міграції висококваліфікованих фахівців, а також дефіцит персоналу в стратегічно важливих секторах економіки, зокрема в інженерії, інформаційних технологіях, будівництві, охороні здоров'я та оборонно-промисловому комплексі.

Особливої актуальності зазначена проблема набула в умовах воєнного стану та в перспективі післявоєнного відновлення країни. Масштабна міграція населення, мобілізаційні процеси, руйнування виробничої та соціальної інфраструктури, а також трансформація галузевої структури економіки істотно змінили характер попиту на робочу силу. За таких умов виникає об'єктивна потреба у вдосконаленні механізмів прогнозування кадрових потреб, розвитку ефективної взаємодії між системою освіти, державою та роботодавцями, а також модернізації освітньої політики відповідно до довгострокових пріоритетів економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема дисбалансу між системою професійної підготовки та потребами ринку праці є одним із пріоритетних напрямів сучасних економічних досліджень. У міжнародній літературі вона розглядається переважно крізь призму концепцій «skills mismatch»,

«skills gap» та «qualification mismatch», які характеризують різні форми невідповідності між сформованими компетентностями працівників і вимогами роботодавців. Методологічні засади дослідження професійно-кваліфікаційної невідповідності сформовано у працях експертів Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), Cedefop та інших міжнародних організацій [2; 4-6]. У згаданих дослідженнях розроблено підходи до класифікації видів кваліфікаційної невідповідності, методики її кількісного вимірювання, а також інструменти прогнозування майбутніх потреб ринку праці.

Важливе місце посідають дослідження Дж. Квінтіні [13], у яких систематизовано підходи до оцінювання надлишкової та недостатньої кваліфікації працівників і визначено методичні підходи до вимірювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу. Дослідження таких науковців як Л. Каппелларі [3], Г. Хенсеке, Ф. Грін [9], Г. Маруа [10], М. Пальчинська [11] присвячені оцінюванню економічних наслідків невідповідності між освітою та потребами ринку праці. Окремий напрям наукових пошуків пов'язаний із розробленням механізмів прогнозування потреб ринку праці та узгодження освітньої пропозиції із перспективною структурою економіки. В аналітичних матеріалах Європейського центру розвитку професійної підготовки [7-8] обґрунтовано доцільність використання довгострокового прогнозування кадрових потреб, розвитку системи моніторингу професійних компетентностей, впровадження дуальної освіти, а в роботах А. МакГоуена, Д. Ендрюса [1], К. Піццінеллі, І. Шибата [12] проаналізовано перспективи застосування економікоматематичного моделювання для прогнозування структурних змін ринку праці під впливом цифровізації, автоматизації виробництва, демографічних процесів і технологічного розвитку.

У вітчизняній науковій літературі проблема дисбалансу між освітою та ринком праці досліджується переважно в контексті інституційної взаємодії закладів освіти, роботодавців і держави, удосконалення системи державного замовлення, розвитку професійної освіти та підвищення відповідності підготовки фахівців сучасним потребам економіки. Українські дослідники, зокрема А. Колот, О. Герасименко, А. Шевченко [17], Н. Сапельникова, А. Решетова [20] та інші наголошують на необхідності посилення співпраці між суб'єктами ринку праці, модернізації освітніх програм, розвитку дуальної освіти та вдосконалення механізмів прогнозування кадрових потреб. В дослідженнях В. Антонюк [14], О. Васильєвої [15], О. Новікової [18] та інших, виконаних в умовах повномасштабної війни, акцентовано увагу на нових чинниках поглиблення професійно-кваліфікаційного дисбалансу, серед яких демографічні втрати, зовнішня та внутрішня міграція населення, структурна трансформація економіки і зміна галузевої структури попиту на робочу силу.

Разом із тим аналіз наукових праць свідчить, що, попри значний внесок зарубіжних і вітчизняних дослідників у розроблення теоретичних і методичних засад оцінювання професійно-кваліфікаційної невідповідності, недостатньо дослідженими залишаються питання комплексного аналізу сучасних проявів дисбалансу між системою професійної підготовки та потребами ринку праці України в умовах воєнного та післявоєнного розвитку.

Метою статті є аналіз причин, основних проявів і наслідків дисбалансу між системою професійної підготовки фахівців та потребами ринку праці України, а також обґрунтування комплексу організаційно-економічних і освітніх механізмів, спрямованих на підвищення відповідності освітньої пропозиції сучасним і перспективним потребам національної економіки у кваліфікованих кадрах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дисбаланс між системою професійної підготовки та потребами ринку праці України формується під впливом сукупності взаємопов'язаних чинників, які доцільно об'єднати у три основні групи: демографічні, інституційні та структурні. Демографічна складова дисбалансу зумовлена насамперед наслідками повномасштабної війни, що спричинила масштабну міграцію населення, мобілізацію працездатного населення та скорочення чисельності економічно активних громадян. Зменшення трудового потенціалу країни істотно обмежує можливості відтворення людського капіталу та забезпечення економіки кваліфікованими кадрами. Особливої актуальності набуває проблема еміграції молоді, оскільки саме молоді фахівці характеризуються високим рівнем професійної мобільності та здатністю швидко адаптуватися до сучасних технологічних змін. За результатами опитувань роботодавців [19], значна частина підприємств відзначає негативний вплив відтоку молодих спеціалістів на кадрове забезпечення та стабільність виробничих процесів.

Однією з ключових причин дисбалансу є недостатня ефективність взаємодії між закладами освіти, роботодавцями та органами державного управління. Обмежений рівень участі бізнесу у формуванні професійних стандартів, освітніх програм і компетентнісних моделей випускників призводить до невідповідності результатів навчання актуальним потребам ринку праці. Практика співпраці підприємств із закладами освіти переважно зосереджується на організації виробничої практики, тоді як роботодавці недостатньо залучені до стратегічного планування змісту професійної підготовки. Важливим інституційним чинником також є недосконалість системи прогнозування перспективної потреби економіки у фахівцях. Протягом тривалого часу формування державного замовлення здійснювалося переважно на основі історичних показників і попиту вступників на окремі спеціальності, що не забезпечувало належного врахування структурних змін еконо-

міки та перспектив розвитку ринку праці. Додатковим фактором, що ускладнює узгодження освітньої пропозиції з потребами роботодавців, залишається недостатня якість інформаційно-аналітичного забезпечення ринку праці. Фрагментарність статистичних даних, відсутність єдиної інформаційної системи моніторингу попиту та пропозиції робочої сили, а також недостатня координація між державними органами, службами зайнятості та закладами освіти істотно обмежують можливості оперативного реагування системи професійної підготовки на економічні зміни.

Структурна складова дисбалансу пов'язана із невідповідністю змісту професійної підготовки сучасним тенденціям розвитку економіки. Високі темпи цифрової трансформації, автоматизації виробництва та впровадження інноваційних технологій потребують постійного оновлення освітніх стандартів і програм. Водночас їх модернізація часто відбувається із запізненням, що призводить до підготовки фахівців за спеціальностями, попит на які поступово скорочується, та недостатнього кадрового забезпечення нових високотехнологічних секторів економіки. Структурний дисбаланс також проявляється у значному дефіциті представників технічних і робітничих професій, зокрема операторів верстатів із числовим програмним керуванням, електромонтерів, токарів, слюсарів та інших спеціалістів виробничого профілю. Така ситуація є наслідком тривалого переважання орієнтації освітньої політики на підготовку фахівців за окремими гуманітарними, економічними та управлінськими спеціальностями без достатнього врахування реальної структури попиту на робочу силу. Додатковим проявом структурного дисбалансу є недостатній рівень практичної спрямованості професійної підготовки. Роботодавці дедалі більше потребують випускників, які володіють не лише теоретичними знаннями, а й сформованими професійними компетентностями та практичним досвідом виконання виробничих завдань. Одним із найбільш перспективних механізмів підвищення практико-орієнтованості освіти є розвиток дуальної форми здобуття освіти, яка забезпечує інтеграцію освітнього процесу з реальним виробництвом і сприяє скороченню розриву між результатами професійної підготовки і потребами роботодавців.

Відтак, дисбаланс між системою професійної підготовки та потребами ринку праці України має комплексний характер і формується внаслідок одночасного впливу демографічних, інституційних та структурних чинників (рис. 1). Їхня взаємодія обумовлює поглиблення невідповідності між пропозицією кваліфікованих кадрів і реальними потребами економіки, що актуалізує необхідність комплексної модернізації системи професійної підготовки, удосконалення механізмів прогнозування кадрових потреб та посилення співпраці між закладами освіти, роботодавцями та державою.

Кількісні показники функціонування системи професійної підготовки та ринку праці свідчать про одночасне скорочення потенціалу формування трудових ресурсів і зростання попиту роботодавців на кваліфікованих працівників. Зокрема, у 2024 році до закладів вищої освіти для здобуття ступеня бакалавра вступило близько 197 тис. осіб, що є найнижчим показником за останні дев'ять років. Одночасно суттєво змінилася структура контингенту вступників: кількість жінок і чоловіків практично зрівнялася, що значною мірою пов'язано з демографічними та міграційними процесами, а також особливостями функціонування системи освіти в умовах воєнного стану. У 2025 році до закладів вищої освіти було подано 823 323 заяви на навчання за освітнім ступенем бакалавра, з яких 559 506 належали випускникам фахових коледжів, що свідчить про зростання ролі фахової передвищої освіти у формуванні освітніх траєкторій [16].

Дисбаланс має виражений регіональний характер, що обумовлено неоднорідністю соціально-економічного розвитку територій та наслідками воєнних дій. У регіонах, які зазнали значних руйнувань виробничої та соціальної інфраструктури, рівень безробіття істотно перевищує середньодержавний показник. Водночас у великих промислових центрах та регіонах, де активно реалізуються програми економічного відновлення, роботодавці стикаються з гострим дефіцитом працівників. Така територіальна асиметрія свідчить про нерівномірний розподіл трудових ресурсів і робочих місць, що посилю-

ється низьким рівнем міжрегіональної мобільності населення. Основними стримувальними чинниками залишаються економічні витрати, пов'язані зі зміною місця проживання, а також безпекові ризики, характерні для окремих регіонів країни.

Якісний аспект дисбалансу проявляється в невідповідності між структурою підготовки фахівців та актуальними кадровими потребами економіки. Одним із найбільш репрезентативних індикаторів такої невідповідності є порівняння структури вступу до закладів вищої освіти зі структурою найбільш затребуваних професій на ринку праці. Аналіз результатів вступної кампанії 2025 року свідчить, що найбільшою популярністю серед вступників користуються спеціальності соціально-економічного, управлінського та гуманітарного спрямування, тоді як найбільший дефіцит роботодавці відчувають у сферах інженерії, виробництва, будівництва, інформаційних технологій, транспорту, енергетики та робітничих професій (рис. 2). Зазначена невідповідність свідчить про збереження структурних диспропорцій між освітньою пропозицією та потребами національної економіки. У результаті частина випускників стикається з труднощами працевлаштування за отриманою спеціальністю, тоді як підприємства відчувають хронічний дефіцит кадрів у стратегічно важливих галузях економіки.

Водночас аналіз структури вакансій, оприлюднених Державною службою зайнятості України, свідчить, що найбільший дефіцит кадрів спостерігається насамперед серед представників робітничих і техніч-

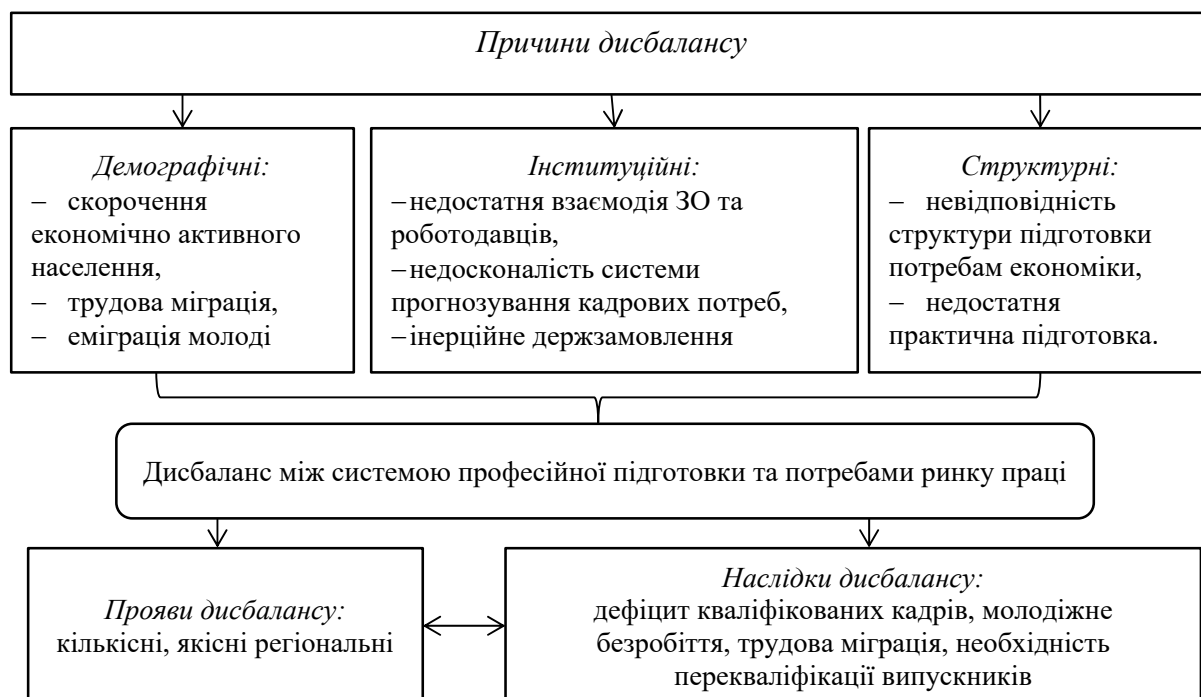


Рис. 1. Чинники дисбалансу між системою професійної підготовки та ринком праці України

Джерело: сформовано автором



Рис. 2. Кількість поданих заяв під час вступної кампанії 2025

Джерело: сформовано автором на основі даних ЄДЕБО

них професій, зокрема слюсарів, токарів, електромонтерів, операторів виробничого обладнання та інших кваліфікованих робітників. Порівняння структури освітнього попиту зі структурою кадрових потреб ринку праці підтверджує наявність стійкого структурного дисбалансу. Зокрема, найбільш популярні серед вступників спеціальності, такі як менеджмент, психологія, філологія, право та маркетинг, не належать до професій, за якими спостерігається найгостріший дефіцит кадрів. Натомість спеціальності, орієнтовані на виробничий і технічний сектори економіки, характеризуються низьким рівнем популярності серед абітурієнтів. Так, за результатами вступної кампанії 2025 року до найменш затребуваних належали спеціальності «Деревообробні та меблеві технології» (372 заяви), «Технології легкої промисловості» (680 заяв) та «Охорона праці» (586 заяв), попри їх потенційну значущість для забезпечення кадрових потреб окремих галузей економіки.

Водночас окремі напрями підготовки демонструють вищий рівень узгодженості між освітнім попитом і потребами ринку праці. Зокрема, спеціальності «Комп'ютерні науки» (35 723 заяви) та «Інженерія програмного забезпечення» (25 865 заяв) входять до числа найбільш популярних серед вступників і водночас відповідають стійкому попиту роботодавців на фахівців ІТ-сфери. Це свідчить про те, що дисбаланс не є характерним для всіх галузей професій-

ної підготовки, а найбільшою мірою проявляється у сегменті робітничих, інженерних і виробничих спеціальностей. Однією з причин такої ситуації є збереження високої суспільної привабливості гуманітарних, управлінських і правничих спеціальностей, що не завжди узгоджується з актуальною та прогнозованою структурою попиту на ринку праці. Дисбаланс, охарактеризований у попередніх підрозділах, має не лише соціальний, а й виразний макро- і мікроекономічний вимір [21]. Його наслідки доцільно розглядати за кількома напрямками: вплив на трудові витрати бізнесу, на продуктивність праці та економічне зростання, на міграційні процеси і людський капітал, а також на соціальну стабільність.

Подолання дисбалансу між системою професійної підготовки та потребами ринку праці України потребує комплексного підходу, що передбачає вдосконалення механізмів прогнозування кадрових потреб, модернізацію системи державного замовлення, розвиток дуальної форми здобуття освіти, посилення взаємодії між закладами освіти та роботодавцями, а також розширення можливостей перепідготовки та підвищення кваліфікації дорослого населення.

Одним із ключових напрямів реформування вважаємо запровадження механізму формування державного замовлення на основі довгострокового прогнозування потреб ринку праці. Такий підхід передбачає використання прогнозних моделей роз-

витку економіки, що враховують демографічні тенденції, структурні зміни ринку праці, процеси післявоєнного відновлення, технологічний розвиток та євроінтеграційні перспективи України. Важливими складовими цього механізму є регулярне оновлення прогнозів кадрових потреб, їхньої інтеграція в процес формування державного замовлення, а також забезпечення відкритості відповідної інформації для закладів освіти, роботодавців і вступників. Це створює передумови для переходу від інерційної моделі планування підготовки кадрів до системи, орієнтованої на реальні та прогнозовані потреби ринку праці. Разом із тим необхідно враховувати, що результати реформування системи державного замовлення матимуть переважно середньо- та довгостроковий характер, оскільки зміни у структурі підготовки фахівців проявлятимуться лише після завершення відповідних циклів навчання.

Важливим напрямом подолання цього дисбалансу є розширення дуальної форми здобуття освіти, що забезпечує інтеграцію теоретичної підготовки із практичною діяльністю на підприємствах. Такий підхід сприяє формуванню професійних компетентностей відповідно до сучасних виробничих технологій та скорочує період адаптації випускників до професійної діяльності. Поряд із розвитком дуальної освіти особливого значення набуває інституціоналізація співпраці між закладами освіти та роботодавцями. Доцільним є розширення участі представників бізнесу в формуванні професійних стандартів, розробленні освітніх програм, перегляді змісту навчальних планів і оцінюванні результатів навчання.

Зважаючи на динамічні зміни структури ринку праці, важливим елементом кадрової політики є розвиток системи безперервного професійного навчання. Особливої актуальності набуває реалізація короткострокових програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, осіб, які втратили роботу, а також працівників, професії яких втрачають актуальність унаслідок технологічних змін. Ефективне функціонування системи навчання дорослого населення дає змогу оперативно реагувати на зміни попиту на робочу силу, скорочувати тривалість структурного безробіття та забезпечувати економіку необхідними фахівцями без очікування завершення повного циклу професійної підготовки у закладах освіти.

Значні територіальні диспропорції ринку праці актуалізують необхідність розвитку регіональної політики зайнятості, спрямованої на підвищення мобільності трудових ресурсів і більш рівномірний їх розподіл між регіонами. До пріоритетних заходів належать стимулювання міжрегіональної трудової мобільності, підтримка програм релокації працівників, розвиток дистанційних форм зайнятості, а також реалізація інвестиційних програм відновлення виробничої інфраструктури у постраждалих регіонах. Комплексна реалізація таких заходів спри-

ятиме скороченню диспропорцій між пропозицією та попитом на робочу силу.

Висновки. Отже, проведене дослідження підтвердило, що дисбаланс між системою професійної підготовки та потребами ринку праці України має комплексний характер і формується під впливом взаємопов'язаних демографічних, інституційних та структурних чинників. Встановлено, що цьому сприяє скорочення чисельності економічно активного населення, трудова міграція та відтік молодих фахівців, недостатня ефективність взаємодії між закладами освіти, роботодавцями й органами державної влади, а також невідповідність структури підготовки сучасним потребам економіки.

Аналіз кількісних, якісних та регіональних проявів дисбалансу засвідчив існування стійкої невідповідності між структурою освітньої пропозиції та попитом на робочу силу. Зокрема, скорочення контингенту вступників до закладів вищої освіти поєднується зі зростанням потреби роботодавців у кваліфікованих кадрах, тоді як найбільш популярні серед абітурієнтів спеціальності не повною мірою відповідають кадровим потребам виробничого сектору, інженерії, будівництва, енергетики та інших стратегічно важливих галузей економіки. Виявлено також значні регіональні диспропорції у розподілі трудових ресурсів, що посилюються наслідками воєнних дій, внутрішньої та зовнішньої міграції населення.

Обґрунтовано, що подолання виявлених диспропорцій потребує реалізації комплексної державної політики, спрямованої на вдосконалення системи прогнозування кадрових потреб, модернізацію механізмів формування державного замовлення, розвиток дуальної форми здобуття освіти, посилення партнерства між закладами освіти та роботодавцями, розширення системи професійної перепідготовки дорослого населення й удосконалення механізмів міжвідомчої координації. Важливим напрямом також є розвиток регіональної політики зайнятості, спрямованої на підвищення мобільності робочої сили та більш збалансований розподіл кадрового потенціалу між регіонами. Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їхнього використання під час формування державної освітньої та кадрової політики, удосконалення механізмів прогнозування потреб ринку праці, коригування обсягів державного замовлення, модернізації освітніх програм і розроблення регіональних стратегій розвитку людського капіталу в умовах відновлення України.

Перспективи подальших досліджень доцільно пов'язати з розробленням економіко-математичних моделей прогнозування потреб ринку праці за видами економічної діяльності, оцінюванням ефективності нових механізмів формування державного замовлення та дослідженням впливу цифрової трансформації й технологій штучного інтелекту на зміну структури професійної зайнятості та вимог до компетентностей майбутніх фахівців.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Adalet McGowan M., Andrews D. Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data. *OECD Economics Department Working Papers*, № 1209. Paris: OECD Publishing, 2015. 51 p.
2. Business at OECD (BIAC), International Organisation of Employers (IOE). Learning for better life and work Improving education and training policies to contribute to well-functioning labour markets and sustainable enterprises. IOE 2022. 57 p.
3. Cappellari L., Castelnovo P., Checchi D., Leonardi M. Skilled or Educated? Educational Reforms, Human Capital, and Earnings. *Skill Mismatch in Labor Markets* (Research in Labor Economics, Vol. 45). Emerald Publishing, 2017. P. 173–197. DOI: <https://doi.org/10.1108/S0147-912120170000045005>
4. Cedefop. Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 108 p. 2018
5. Cedefop. Skill Shortages and Gaps in European Enterprises. Cedefop Reference Series 102. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 144 p.
6. Cedefop. Vocational education and training policy briefs 2023 – Austria. Cedefop monitoring and analysis of vocational education and training policies. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. 14 p.
7. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 93 p.
8. European Economic and Social Committee. Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses. Brussels: EESC, 2018. 85 p.
9. Henseke G., Green F. Cross-National Deployment of "Graduate Jobs": Analysis Using a New Indicator Based on High Skills Use. *Skill Mismatch in Labor Markets* (Research in Labor Economics, Vol. 45). Emerald Publishing, 2017. P. 41–79. DOI: <https://doi.org/10.1108/S0147-912120170000045002>
10. Marois G., Potančoková M., Bezat A. et al. Projecting Labour Market Imbalances and Skill Mismatch Under Demographic Change in the EU. *European Journal of Population*. 2026. № 42 (4). DOI: <https://doi.org/10.1007/s10680-025-09758-2>
11. Palczyńska M. Overeducation and wages: the role of cognitive skills and personality traits. *Baltic Journal of Economics*. 2021. Vol. 21. № 1. P. 85–111. DOI: <https://doi.org/10.1080/1406099X.2021.1950388>
12. Pizzinelli C., Shibata I. Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK. *Labour Economics*. 2023. Vol. 81. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102329>
13. Quintini G. Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 121. Paris: OECD Publishing, 2011. 48 p.
14. Антонюк В.П., Підоричева І.Ю., Ляшенко В.І. Професійно-кваліфікаційні диспропорції ринку праці як перешкода для структурної трансформації підприємницького сектору України в сучасних і повоєнних умовах. *Економіка України*. 2024. № 2 (747). С. 3–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.003>
15. Васильєва О. О., Горошкова Л. А., Швидка С. П. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету*. 2023. Випуск № 57. С. 99–109. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2023-57-99-109>
16. ЄДЕБО. 2025. Кількість заяв, допущених до конкурсу, та їх середній конкурсний бал. URL: <https://vstup2025.edbo.gov.ua/statistics/requests-by-university/> (дата звернення: 01.03.2026).
17. Колот А., Герасименко О., Шевченко А. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «Індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
18. Новікова О., Шамілева Л., Хандій О. Оцінювання розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану і можливості її подолання. *Економіка України*. 2023. № 66. 2(735). С. 17–54. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.017>
19. Ринок праці України 2025–2026: дефіцит кадрів та виїзд молодих спеціалістів. *The Page*. URL: <https://thepage.ua/ua/news/rinok-praci-ukrayini-2025-2026-deficit-kadriv-ta-viyizd-molodih-specialistiv> (дата звернення: 14.03.2026).
20. Сапельникова Н.Л., Решетова А.І. Професійна освіта та професійна орієнтація як інструмент прогнозування і регулювання ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 919–926. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-138>
21. Штундер І., Хрустальова В. Ринки освітніх послуг та праці в Україні. *Товари і ринки*. 2022. № 3. С. 4–18. DOI: [https://doi.org/10.31617/2.2022\(43\)01](https://doi.org/10.31617/2.2022(43)01)

REFERENCES

1. Adalet McGowan, M., & Andrews, D. (2015). *Labour market mismatch and labour productivity: Evidence from PIAAC data* (OECD Economics Department Working Papers No. 1209). OECD Publishing.
2. Business at OECD (BIAC), & International Organisation of Employers. (2022). *Learning for better life and work: Improving education and training policies to contribute to well-functioning labour markets and sustainable enterprises*.
3. Cappellari, L., Castelnovo, P., Checchi, D., & Leonardi, M. (2017). Skilled or educated? Educational reforms, human capital, and earnings. In *Skill mismatch in labor markets* (Research in Labor Economics, Vol. 45, pp. 173–197). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120170000045005>
4. Cedefop. (2018). *Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey*. Publications Office of the European Union.
5. Cedefop. (2015). *Skill shortages and gaps in European enterprises* (Cedefop Reference Series No. 102). Publications Office of the European Union.
6. Cedefop. (2024). *Vocational education and training policy briefs 2023 – Austria* (Cedefop monitoring and analysis of vocational education and training policies). Publications Office of the European Union.

7. European Centre for the Development of Vocational Training. (2010). *The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications*. Publications Office of the European Union.
8. European Economic and Social Committee. (2018). *Skills mismatches: An impediment to the competitiveness of EU businesses*.
9. Henseke, G., & Green, F. (2017). Cross-national deployment of graduate jobs: Analysis using a new indicator based on high skills use. In *Skill mismatch in labor markets* (Research in Labor Economics, Vol. 45, pp. 41–79). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120170000045002>
10. Marois, G., Potančoková, M., Bezat, A., et al. (2026). Projecting labour market imbalances and skill mismatch under demographic change in the EU. *European Journal of Population*, 42(4). <https://doi.org/10.1007/s10680-025-09758-2>
11. Palczyńska, M. (2021). Overeducation and wages: The role of cognitive skills and personality traits. *Baltic Journal of Economics*, 21(1), 85–111. <https://doi.org/10.1080/1406099X.2021.1950388>
12. Pizzinelli, C., & Shibata, I. (2023). Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK. *Labour Economics*, 81, Article 102329. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102329>
13. Quintini, G. (2011). *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121). OECD Publishing.
14. Antoniuk, V. P., Pidorycheva, I. Yu., & Liashenko, V. I. (2024). Profesiino-kvalifikatsiini dysproportsii rynku pratsi yak pereshkoda dlia strukturnoi transformatsii pidpriemnytskoho sektoru Ukrainy v suchasnykh i povoiennykh umovakh [Professional and qualification disparities in the labor market as an obstacle to the structural transformation of the entrepreneurial sector of Ukraine in modern and post-war conditions]. *Ekonomika Ukrainy*, 2(747), 3–31. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.003>
15. Vasyliieva, O. O., Horoshkova, L. A., & Shvydka, S. P. (2023). Dysbalans rynku pratsi Ukrainy: Suchasni tendentsii ta oriientyry podolannia dysproportsii [Imbalances in the Ukrainian labor market: current trends and guidelines for overcoming disparities]. *Ekonomichnyi visnyk universytetu*, 57, 99–109. <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2023-57>
16. Yedyna derzhavna elektronna baza z pytan osvity. (2025). *Kilkist zaiaiv, dopushchenykh do konkursu, ta yikh serednii konkursnyi bal*. <https://vstup2025.edbo.gov.ua/statistics/requests-by-university/> (дата звернення: 01.03.2026).
17. Kolot, A., Herasymenko, O., & Shevchenko, A. (2023). Novi vyklyky dlia teorii ta praktyky liudskoho kapitalu v umovakh stanovlennia «Industrii 4.0»: Kompetentnisnyi aspekt [New challenges for the theory and practice of human capital in the conditions of the formation of "Industry 4.0": the competence aspect]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 53. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
18. Novikova, O., Shamileva, L., & Khandii, O. (2023). Otsiniuvannia rozbalansovanosti trudovoi sfery v umovakh voiennoho stanu i mozhlyvosti yii podolannia [Assessment of the imbalance in the labor sphere under martial law and the possibility of overcoming it]. *Ekonomika Ukrainy*, 66(2), 17–54. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.017>
19. Rynok pratsi Ukrainy 2025–2026: Defitsyt kadriv ta vyizd molodykh spetsialistiv. (2025). *The Page*. <https://thepage.ua/ua/news/rinok-praci-ukrayini-2025-2026-deficit-kadriv-ta-viyizd-molodih-specialistiv> (accessed: 14.03.2026).
20. Sapelnykova, N. L., & Reshetova, A. I. (2018). Profesiina osvita ta profesiina oriientsiia yak instrument prohnozuvannia i rehuliuвання rynku pratsi [Vocational education and career guidance as a tool for forecasting and regulating the labor market]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 19, 919–926. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-138>
21. Shtunder, I., & Khrustalova, V. (2022). Rynky osvitykh posluh ta pratsi v Ukraini [Educational services and labor markets in Ukraine]. *Tovary i rynky*, 3, 4–18. [https://doi.org/10.31617/2.2022\(43\)01](https://doi.org/10.31617/2.2022(43)01)

Дата надходження статті: 15.07.2026

Дата прийняття статті до публікації: 13.08.2026

Дата публікації статті: 28.08.2026