

УДК 331.5(477)

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.207.346-352>**Шапа Н.М.**

кандидат економічних наук

Український державний університет науки і технологій

Shapa Nadia

PhD in Economic Sc.

Ukrainian State University of Science and Technologies

<https://orcid.org/0000-0002-7745-222X>**Будня А.В.**

Український державний університет науки і технологій

Budnia Anastasiya

Ukrainian State University of Science and Technologies

АНАЛІЗ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розглянуто трудову активність населення України в умовах війни, демографічного скорочення, міграції та змін на ринку праці. Показано, як ці процеси впливають на відтворення трудового потенціалу та посилюють регіональні диспропорції. У дослідженні використано статистичний аналіз – для оцінки показників зайнятості, безробіття, доходів та динаміки індексу людського розвитку (HDI); результати соціологічних опитувань – для вивчення мотивацій, трудових стратегій та міграційних намірів населення; порівняльний регіональний аналіз – для зіставлення характеристик п'яти областей України. Інформаційну базу становлять офіційні дані Державної служби статистики України, звіти; аналітичні матеріали Мінфіну, Національного інституту стратегічних досліджень, сайту Work.ua, сайту Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова, а також наукові праці вітчизняних вчених. Отримано інтегральні оцінки трудового потенціалу Київської, Харківської, Дніпропетровської, Одеської та Львівської областей і визначено їх сильні та проблемні сторони. Показано, як ці результати можуть бути використані підприємствами, службами зайнятості та HR-фахівцями для планування бізнесу і кадрової політики.

Ключові слова: трудова активність, трудовий потенціал, ринок праці, регіональні відмінності, міграція, малий і середній бізнес, кадровий менеджмент.

ANALYSIS OF LABOUR ACTIVITY OF THE POPULATION OF UKRAINE IN MODERN CONDITIONS

The article examines labour activity of the population of Ukraine under the conditions of war, demographic decline, intensified migration and structural changes in the labour market. The relevance of the topic is explained by the growing regional imbalances, the deterioration of human and labour potential and the vulnerability of young people and other sensitive social groups. The main purpose of the study is to analyse social and statistical aspects of labour activity, to identify key factors that shape labour potential, and to compare the situation in different regions of the country. The research is based on a combination of methods. Theoretical and methodological analysis is used to systematise the main factors of influence. Statistical analysis allows us to interpret official indicators of employment, unemployment, income, human development and demographic dynamics. Secondary analysis of sociological surveys is applied to study labour migration, youth unemployment, motivations and social attitudes. Comparative regional analysis and a scoring approach are used to evaluate Kyiv, Kharkiv, Dnipropetrovsk, Odesa and Lviv regions by demographic, educational, socio-economic, technological, psychological and institutional parameters. The results show that labour activity in Ukraine is formed in a highly uneven regional context. Kyiv and Lviv regions have the most favourable combination of labour potential characteristics and business opportunities, while Dnipropetrovsk region demonstrates strong industrial and logistical potential. Odesa and Kharkiv regions face additional challenges related to security risks, seasonality and losses of human resources, although they retain important reserves for future recovery and development. The scoring method makes it possible to compare regions in an integrated way and to highlight their strengths and weaknesses. The practical

ISSN друкованої версії: 2224-6282

ISSN електронної версії: 2224-6290

© Шапа Н.М., Будня А.В., 2025

value of the article lies in the fact that the obtained conclusions can be used by entrepreneurs when choosing a region for opening or expanding a business, as well as by employment services, HR managers and local authorities when planning labour market development, designing support programmes and improving human resource management practices.

Keywords: labour activity, labour potential, labour market, regional differences, migration, small and medium-sized enterprises, human resource management.

JEL classification: J21, J24, R23, O15, L26.

Постановка проблеми. В сучасних умовах демографічного скорочення, активної трудової міграції, змін у структурі зайнятості та трансформації ринку праці питання аналізу трудової активності населення України набуває особливої важливості. Погіршення відтворення трудового потенціалу, регіональні диспропорції та підвищення рівня безробіття серед окремих груп населення (особливо молоді) створюють серйозні виклики для економічного розвитку держави. Попри наявність значного статистичного та соціологічного матеріалу, недостатньо комплексно вивченими залишаються питання взаємозв'язку трудової активності населення з демографічними процесами, якістю трудового потенціалу, регіональними відмінностями та структурними змінами в зайнятості. Існує потреба в оновленому аналізі, що враховує сучасні зміни на ринку праці, зокрема мобільність населення, зміну мотивацій та професійно-кваліфікаційних характеристик працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових працях вчених Богданович О.А. [1], Луньова Т.С. [2], Турло Н.П., Осадчук О.В. [3], присвячених ринку праці та зайнятості населення України, простежується спільний фокус на поєднанні статистичного аналізу з оцінкою впливу воєнних та структурних змін. У ранішніх наукових роботах авторів: Павлова Л.О. [4], Шапа Н.М. [5, 6] досліджувалися тенденції українського ринку праці та стан кадрового менеджменту вітчизняних підприємств. Сукупно ці дослідження демонструють, що трудова активність населення України формується під впливом воєнних, міграційних, інституційних та регіональних чинників і потребує поєднання державних заходів із гнучкою політикою роботодавців.

Проте недостатньо дослідженими залишаються питання трансформації трудового потенціалу України із визначенням чинників формування трудової активності населення, а також вивчення регіональних особливостей ринку праці.

Метою статті є дослідження соціологічних аспектів трудової активності населення України, визначення її рівня, форм і чинників формування трудового потенціалу та порівняння особливостей його реалізації в окремих регіонах України.

Досягнення поставленої мети потребує виконання наступних завдань:

1. Аналіз загального стану трудової активності населення України.
2. Визначення чинників, що впливають на формування трудового потенціалу країни.
3. Аналіз та порівняння особливостей трудової активності населення в окремих регіонах України.

4. Опис використання наведеної аналітики для планування бізнесу.

Виклад основних результатів дослідження.

Трудова активність населення України у 2024 році формувалася під впливом складних соціально-економічних і демографічних процесів, спричинених воєнними діями, міграцією та трансформацією ринку праці. Попри виклики, ринок праці продовжував поступове відновлення, що свідчить про адаптаційний потенціал економіки та гнучкість робочої сили. Основу економічно активного населення України становлять особи працездатного віку 25–49 рр., які формують «ядро» ринку праці: у вікових групах 30–49 рр. рівень зайнятості у 2020 р. перевищував 74–77%, тоді як серед старших вікових груп та молоді ці показники суттєво нижчі [7]. Водночас молодь залишається однією з найбільш уразливих категорій: ще до повномасштабної війни рівень безробіття серед осіб віком 15–24 роки сягав 19,3%, що майже вдвічі перевищувало середній показник для населення віком 15 років і старше (9,5%) [8]. У період повномасштабної війни ситуація додатково ускладнилася: за оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у серпні 2023 р. загальний рівень безробіття в Україні становив 15,1%, причому помітна частка зареєстрованих безробітних – молодь до 35 років; значна кількість молодих людей виїхала за кордон або стала внутрішньо переміщеними особами, а частина безробітних не реєструється у службі зайнятості, що занижує офіційні показники [9, 15]. Це зумовлює зниження формальної економічної активності молоді та переорієнтацію частини з них на дистанційні, неформальні або закордонні форми зайнятості.

У 2024 році зберігалася тенденція до зростання внутрішньої трудової мобільності: значна частина населення з прифронтових територій перемістилася до центральних і західних регіонів (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська, Вінницька області), що призвело до дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили. У деяких регіонах виник кадровий дефіцит у сфері освіти, медицини, торгівлі, будівництва й логістики.

Проаналізуємо дані Звіту про розвиток людини [10] за показником Human Development Index (HDI) (рис. 1). Це – інтегральний показник, що використовується ПРООН (Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй) для оцінки рівня людського розвитку країни на основі трьох компонентів: очікуваної тривалості життя, рівня освіти та валового національного доходу на душу населення (з урахуванням паритету купівельної спроможності).

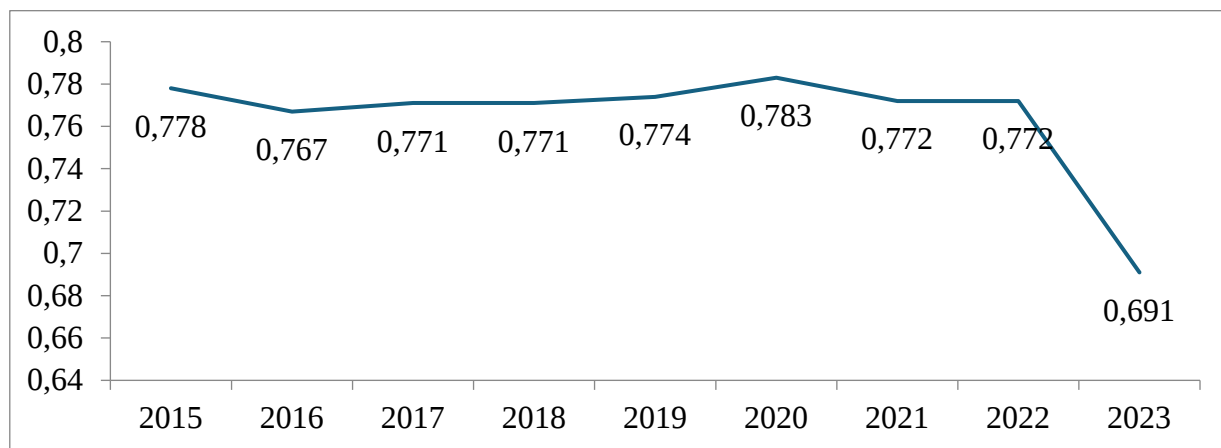


Рис. 1 Показник HDI для України
Джерело: складено авторами за даними [10]

За даними рис. 1, фіксується три періоди:

– Період помірного зростання HDI (2015–2020) - це свідчить про загальний покращувальний тренд у трьох вимірах (тривалість життя, освіта, доходи).

– Період спаду HDI (2021–2023), головні причини: повномасштабна війна в Україні, як наслідок скорочення економічно активного населення через міграцію, мобілізацію; економічні, соціальні потрясіння.

– Період невизначеності (2023 по т.ч.). Значення показника HDI за 2023 рік у звітності відрізняється (у наслідок методологічних нюансів) і згідно оновлених даних, станом на кінець 2023 р. становить 0,691, що на 10,49% нижче ніж у 2022 р. Даних за 2024 р. в офіційній звітності не має, однак можна прогнозувати, що за останні 2 роки цей показник не підвищився.

Трудовий потенціал - це сукупність кількісних і якісних характеристик населення, які визначають його здатність до продуктивної праці: чисельність, здоров'я, освіта, професійна кваліфікація, мотивація та мобільність. Від рівня розвитку трудового потенціалу залежить економічна конкурентоспроможність країни, інноваційна активність і динаміка малого та середнього бізнесу [11].

На думку авторів, фактори, що впливають на формування трудового потенціалу країни можуть бути об'єднані в наступні групи:

I. Демографічні фактори. Їх загальна характеристика на сучасний стан: скорочення чисельності працездатного населення (через еміграцію, старіння, втрати через війну) зменшує пропозицію робочої сили. Внутрішня міграція створює територіальний дисбаланс - дефіцит кадрів у східних і південних областях, надлишок у західних.

II. Освітньо-кваліфікаційні фактори, які характеризуються наступною ситуацією: рівень освіти залишається високим: понад 70% працездатного населення має середню спеціальну або вищу освіту. Водночас спостерігається невідповідність між спеціальностями та потребами ринку праці, особливо у виробничо-технічних професіях.

III. Соціально-економічні фактори. Характеризуються наступними ознаками: рівень доходів

залишається нерівномірним: у Києві понад 40 тис. грн/міс, у більшості регіонів 20–25 тис. грн.[13]. Зростання цін, інфляція та невизначеність стимулюють людей шукати додаткові заробітки, переходити у самозайнятості або малий бізнес.

IV. Технологічні фактори. Ця група факторів розвивається динамічно, її вплив характеризується наступним: цифровізація та автоматизація змінюють структуру трудового потенціалу - зростає попит на ІТ-фахівців, аналітиків, менеджерів цифрових проєктів. Збільшується частка дистанційної зайнятості, онлайн-послуг, фрилансу.

V. Психологічно-мотиваційні фактори, які впливають наступним чином: в умовах війни та невизначеності спостерігається підвищення цінності стабільності та безпеки праці, але також зростає мотивація до самостійності. Молодь більше орієнтована на гнучкі, креативні форми зайнятості - фриланс, власну справу, коворкінг.

VI. Інституційно-правові фактори. Їх вплив на теперешній час: удосконалення законодавства (спрощене оподаткування, електронні сервіси, «Дія.Бізнес») покращує умови для реєстрації бізнесу, однак складність податкового адміністрування та бюрократія залишаються бар'єром для малих та середніх підприємств.

VII. Стан ринку праці (попит та пропозиція роботи). Ринку праці України притаманий територіальний дисбаланс. Спостерігаються нерівномірні тенденції у пропозиції вакансій у різних секторах економіки, із початку війни відбулося їх значне скорочення в усіх сферах; пропозиція перевищує попит у 3,7 разів [5].

Для аналізу трудової активності були обрані Київська, Харківська, Дніпропетровська, Одеська та Львівська області (табл. 1), оскільки вони репрезентують різні частини України та характеризуються високою економічною й соціальною значущістю. Ці регіони є серед найбільших за чисельністю населення, рівнем урбанізації та структурною різноманітністю ринку праці, що дозволяє простежити відмінності у формуванні трудового потенціалу в різних територіальних умовах. Їх включення дає можливість отримати більш комплексне та збалансоване уявлення про сучасні тенденції розвитку трудової активності населення на

загальнодержавному рівні.

За даними табл. 1 можемо зробити наступні висновки:

✓ Київська та Дніпропетровська області - найсильніші за трудовим потенціалом і рівнем попиту на робочу силу.

✓ Львівська область - лідер за

інноваційністю, освітою та мотивацією молоді.

✓ Одеська область має високий потенціал у сфері послуг і туризму, але залежить від сезонності.

✓ Харківська область зберігає науково-освітній потенціал, однак потребує відновлення інфраструктури та стимулів для підприємців.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика трудового потенціалу областей

Регіон/ Фактор	Київська область	Харківська область	Дніпропетровська область	Одеська область	Львівська область
Населення регіонів, тис. осіб [13]	≈1789,3 приріст за рахунок ВПО, маятникова міграція зі столиці. Наявність працездатної молоді	≈2583,3 значна частка ВПО, частковий відтік через війну. Сильна урбанізація	≈3093,2 стабільна чисельність, велика агломерація Дніпра, внутріш. міграція з прифронт регіонів.	≈2340,3 тис. стабільна демографія, сезонна маятникова міграція.	≈2459,8 тис., приріст за рахунок ВПО, у т.ч. молоді, низька смертність, позитивний природний приріст.
Освітньо-кваліфікаційні фактори (освіта)	Високий рівень освіти, близькість до Києва створює кадрову базу для бізнесу.	Високий наук.-освіт. потенціал, але часткова міграція викладачів і студентів.	Розвинена технічна освіта, попит на інженерів і техніків.	Освітній рівень середній, акцент на сервіс і транспорт.	Один із найвищих освітніх показників, потужна мережа ЗВО, IT-академії.
Середня ЗП, грн.[13]	25963	21613	26779	21078	23436
Технологічні фактори	Високий рівень цифровізації розвиток логістики.	Наукові центри, IT-кластери, але часткове руйнування інфра-ри.	Активна цифровізація промисловості, розвиток розумної логістики.	Розвинуті транспортно-портові технології.	Розвинена IT-інфраструктура, «Львів IT Кластер», стартап-екосистема.
Психологічно-мотиваційні фактори	Висока трудова мобільність, орієнтація на стабільність і сталі доходи.	Част. населення демотивована через воєнні дії; зростає прагнення до відновлення.	Прагнення до стабільного заробітку, сильна технічна культура праці.	Висока адаптивність, орієнтація на гнучкі й сезонні види зайнятості.	Висока підприємницька активність, позитивні настрої, прагнення до самореалізації.
Інституційно-правові фактори	Сприят. умови для бізнесу (близькість до столиці, інфра-структура «Дія. Бізнес»)	Держ. підтримка ВПО, програми перекваліфікації	Активні місцеві програми підтримки МСП, логістичних і пром. парків.	Розвиток держ. приват. ініціатив у портах, підтримка експорту.	Регіон. програми для стартапів, грантова підтримка креативних індустрій.
Попит і пропозиція на ринку праці	Високий попит, дефіцит робочих у логістиці й будівництві; конкуренція помірна.	Помірний попит, зростання у сфері послуг і освіти; пропозиція перевищує попит.	Високий попит у промисловості, ремонті, IT; дефіцит кваліф. робітників.	Помірний попит, сезонність (туризм, торгівля), надлишок некваліф. кадрів.	Високий попит у сфері послуг, IT і логістики; дефіцит технічних кадрів.
Рейтинг перших 5 вакансій [14]	Логістика і транспорт, Будівництво Торгівля, Виробництво Послуги	Освіта, Медицина, IT Торгівля Логістика Держслужба	Виробництво Ремонт Інженерія Логістика Торгівля IT	Торгівля Транспорт/ порт Індустрія гостинності Будівництво Сервіс	IT/цифрові послуги Логістика Торгівля Виробництво Індустрія гостинності

Джерело: складено авторами

Для оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу та виявлення регіональних відмінностей доцільно застосувати методику бальної оцінки. Це обумовлено тим, що регіони суттєво відрізняються за масштабами, ресурсною базою, економічним потенціалом і рівнем розвитку інфраструктури. Тому порівняння за шкалою 0–10 балів забезпечує єдність підходів та коректність оцінки, незалежно від розміру області чи абсолютних

показників (табл. 2).

За даними табл. 2 можемо зробити наступні висновки:

✓ за сумарною оцінкою Київська та Львівська області мають найсприятливіші умови для розвитку трудового потенціалу й підприємництва (8,9 балів);

✓ Дніпропетровська область (8,4 бали) має

стабільну демографію, промисловий потенціал, розвинуто логістику, але нижча інноваційність,

✓ Одеська область (7,1 бал) має потужний сервісний сектор і туризм, але сезонність і нижчі

зарплати знижують бал;

✓ Харківська область (6,6 балів) має високий освітній рівень, але втрати трудового потенціалу через бойові дії зменшують інтегральну оцінку.

Таблиця 2

Бальна оцінка трудового потенціалу п'яти регіонів України

Групи факторів	Регіон				
	Київська область	Харківська область	Дніпропетровська область	Одеська область	Львівська область
Демографічні фактори	9	6	8	7	8
Освіт.-кваліф. фактори	9	8	8	7	10
Соц.економ. фактори	9	6	9	7	8
Технологічні фактори	9	7	8	7	10
Психол.-мотив. фактори	8	6	8	7	9
Інстит.-прав. фактори	9	7	8	8	9
Ринок праці	9	6	9	7	8
Загальна середня оцінка	8,9	6,6	8,4	7,1	8,9

Джерело: складено авторами

Порівняльний аналіз областей дозволяє виявити не лише регіональні особливості трудових ресурсів, а й ті можливості, що відкриваються перед підприємцями залежно від демографічної структури, рівня кваліфікації населення, соціально-економічних умов, технологічної оснащеності та мотивації до праці.

По-перше, демографічні характеристики є фундаментальним критерієм для оцінки потенціалу ринку праці. Київська та Дніпропетровська області мають найбільшу концентрацію працездатного населення, що створює передумови для масштабування виробничої та сервісної діяльності. Львівська область вирізняється високою часткою молоді, що формує довгострокову перспективу розвитку інноваційних галузей. Одеська - орієнтується на мобільне населення, пов'язане з портовою та туристичною інфраструктурою. Натомість трудові ресурси Харківської області тимчасово знижені через безпекові ризики, проте зберігають високий потенціал для післявоєнного відновлення.

По-друге, освітньо-кваліфікаційні фактори визначають компетентнісний профіль регіону. Львівська й Київська області мають виражений інтелектуальний потенціал, потужну мережу університетів та ІТ-освітніх структур, що є надзвичайно привабливим для стартапів та високотехнологічних компаній. Дніпропетровська область зосереджує технічні кадри для промисловості та логістики, що робить її оптимальною для інженерних, механічних та виробничих підприємств. Освітня система Харкова лишається однією з найсильніших в Україні, а тому регіон має високу інноваційну «відбудовну» перспективу. Одеська область,

орієнтована на туризм та торговельно-транспортний сектор, формує відповідні професійні компетенції.

По-третє, соціально-економічні умови визначають платоспроможний попит та інвестиційну привабливість. Найвищі доходи населення спостерігаються у Київській області, що забезпечує широкую базу для сервісного, фінансового й ІТ-бізнесу. Дніпропетровщина демонструє стабільні промислові показники та високий попит на технічні професії. Львівська область - лідер з точки зору МСП та розвитку креативної економіки. Водночас соціально-економічні показники Харківської та Одеської областей потребують коригування через безпекові та сезонні чинники.

По-четверте, технологічні чинники розділяють регіони за рівнем цифровізації. Львівська область, завдяки розвитку ІТ-кластера, формує один із найбільш конкурентоспроможних технологічних середовищ України. Київська область, у свою чергу, концентрує цифрову інфраструктуру столиці та відповідні кадри. Дніпропетровщина використовує цифрові рішення у логістиці та промисловості, що робить регіон привабливим для індустріальних інвесторів. Харківські наукові центри зберігають високий технологічний потенціал, а Одеський регіон - як портовий - має специфічний технологічний профіль, орієнтований на транспорт та зовнішню торгівлю.

Окремого значення набувають психологічно-мотиваційні фактори. Львівський регіон демонструє найвищу підприємницьку активність населення, високу мотивацію до самореалізації та готовність до інновацій. Київська й Дніпропетровська області

вирізняються орієнтацією на стабільність, кар'єрний розвиток і фінансові стимули. В Одеській області переважає адаптивність і гнучкість зайнятості, що відкриває нішу для туристичного й сервісного бізнесу. Харківська область переживає психологічні втрати трудової активності, проте має значний відновлювальний потенціал.

Інституційно-правові умови також суттєво впливають на локалізацію бізнесу. Найсприятливіше регуляторне середовище спостерігається у Київській та Львівській областях, де активно працюють програми підтримки підприємництва, бізнес-інкубатори та платформи «Дія.Бізнес». Дніпропетровська область робить акцент на розвитку промислових парків. Одеський регіон стимулює логістичні проекти, а Харківська область у перспективі стане центром державних програм відбудови.

Таким чином, регіональні особливості трудового потенціалу створюють чіткі траєкторії для стратегічного бізнес-планування. Підприємці можуть використовувати ці дані для вибору оптимальної локації бізнесу, формування кадрової політики, прогнозування ризиків і визначення галузевої спеціалізації. Інтеграція трудових, соціально-економічних та технологічних характеристик у процес планування дозволяє підвищити конкурентоспроможність бізнесу та забезпечити його стійкий розвиток у середньо- та довгостроковій

перспективі.

Висновки. Проаналізовано трудову активність населення України, яка формується в умовах демографічного скорочення, посилення зовнішньої та внутрішньої міграції, воєнних загроз і структурних змін ринку праці. Це зумовлює звуження відтворювальної бази трудового потенціалу, посилення регіональних диспропорцій та зростання вразливості окремих соціально-демографічних груп, насамперед молоді. Проаналізовано динаміку індексу людського розвитку (HDI) України з 2015 р. по теперішній час, виявлено три періоди: помірного зростання, спаду та невизначеності. Це свідчить про погіршення передумов для відтворення людського та трудового потенціалу. Розкрито структуру трудового потенціалу та систематизовано ключові фактори його формування: демографічні, освітньо-кваліфікаційні, соціально-економічні, технологічні, психологічно-мотиваційні, інституційно-правові та ринкові. На основі порівняльного аналізу Київської, Харківської, Дніпропетровської, Одеської та Львівської областей встановлено суттєві регіональні відмінності, що зумовлює різний рівень привабливості регіонів для розвитку бізнесу та зайнятості. Визначено найважливіші особливості стану ринку праці в кожному з цих регіонів, що дозволяє чіткіше бачити їхні сильні та проблемні сторони з точки зору використання трудового потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Богданович О.А. (2025). Ринок праці України: сьогодення та перспективи майбутнього. Економічний простір, № 199. С. 139–143. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.199.139-143>
2. Луньова Т.С. (2023). Напрями активізації зайнятості населення України в умовах воєнної економіки. Економічний простір, № 183. С. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/183-12>
3. Турло Н.П., Осадчук О.В. (2024). Стан ринку праці та мотивація персоналу в Україні в умовах воєнного стану. Економічний простір, № 191.. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-18>
4. Павлова Л.О. (2019). Регіональні особливості становлення та розвитку ринку праці в Україні, Економічний простір, № 147. С. 115–127. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/140>
5. Непершина А.С., Шапа Н.М. (2024). Тенденції українського ринку праці під час війни. Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки: світовий досвід та вітчизняні реалії : матеріали між-нар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–14 груд. 2024 р.). С. 199–203. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-441-5-41>
6. Шапа Н.М., Калініченко А.А. (2024). Проблема плинності кадрів на підприємствах в умовах воєнного стану та шляхи її вирішення. Економічний простір, № 195. С. 102–107. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.195.102-107>
7. Labour Force of Ukraine 2020. (2021). State Statistics Service of Ukraine. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/rab_sula_e.pdf
8. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни. (2023). Нац. ін-т стратег. досліджень. URL: <https://surl.li/nvszss>
9. Судаков М., Лісогор Л. (2023). Ринок праці в Україні 2022–2023 : стан, тенденції та перспективи. URL: <https://surl.li/sjfmzr>
10. Human Development Report 2015–2025. United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/>
11. Трудовий потенціал суспільства : поняття, структура, показники. Studfiles. URL: <https://studfile.net/preview/9701005/page:4/>
12. Чисельність постійного населення України : офіц. дані. (2022). Держ. служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/imf/arhiv/nas/nas2022_u.htm
13. Середня місячна зарплата по регіонах України. Серпень 2025. Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2025-08>
14. Рейтинг вакансій в Україні. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3223/>
15. Трудова міграція, зайнятість та соціальні настрої молоді : соц. дослідження. Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/>

References:

1. Bohdanovych, O.A. (2025). Rynok pratsi Ukrainy: sohodennia ta perspektyvy maibutnoho [The Labour Market of Ukraine: Present and Future Prospects]. *Economic Space*, No. 199. Pp. 139–143. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.199.139-143> [in Ukrainian].
2. Lunova, T. (2023). Napriamy aktyvizatsii zainiatosti naselennia Ukrainy v umovakh voiennoi ekonomiky [Directions of activating the employment of the population of Ukraine in the conditions of the war economy]. *Economic Space*, No. 183. Pp. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/183-12> [in Ukrainian].
3. Turlo, N.P., & Osadchuk, O.V. (2024). Stan rynku pratsi ta motyvatsiia personalu v Ukraini v umovakh voiennoho stanu. [State of the labor market and employee motivation in Ukraine under martial law]. *Economic Space*, No. 191. Pp. 97–103. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-18> [in Ukrainian].
4. Pavlova, L.O. (2019). Rehionalni osoblyvosti stanovlennia ta rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Regional features of establishment and development of the labor market in Ukraine]. *Economic Space*, No. 147. Pp. 115–127. Retrieved from: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/140> [in Ukrainian].
5. Nepershyna, A.S., & Shapa, N.M. (2024). Tendentsii ukrainskoho rynku pratsi pid chas viiny [Trends in the Ukrainian labor market during the war]. Prospects for stable economic development and economic security: global experience and domestic realities» (Zaporizhia, December 13–14) (Pp. 199–203). DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-441-5-41> [in Ukrainian].
6. Shapa, N.M., & Kalinichenko, A.A. (2024). Problema plynnosti kadriv na pidpriemstvakh v umovakh voiennoho stanu ta shliakhy yii vyrishennia [The problem of staff turnover at enterprises under martial law]. *Economic Space*, No. 195. Pp. 102–107. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.195.102-107> [in Ukrainian].
7. State Statistics Service of Ukraine. (2020). Labour Force of Ukraine 2020. Retrieved from: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/rab_sula_e.pdf [in Ukrainian].
8. Molodizhnyi sehment rynku pratsi Ukrainy v period povnomasshtabnoi viiny. (2023) [Youth segment of the labor market of Ukraine during the full-scale war]. National Institute for Strategic Studies. Retrieved from: <https://surl.li/nvszss>
9. Sudakov, M., Lisohor, L. (2023). Rynok pratsi v Ukraini 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy [Labor market in Ukraine 2022–2023: state, trends and prospects]. Retrieved from: <https://surl.li/sjfmzr> [in Ukrainian].
10. Human Development Report 2015–2025. (2025). United Nations Development Programme. Retrieved from: <https://hdr.undp.org/>
11. Trudovy potentsial suspilstva : poniattia, struktura, pokaznyky [Labor potential of society: concept, structure, indicators]. Studfiles. Retrieved from: <https://studfile.net/preview/9701005/page:4/>
12. Chyselnist postiinoho naselennia Ukrainy : ofits. dani. (2022) [The number of permanent population of Ukraine: official data. (2022)]. State Statistics Service of Ukraine. Retrieved from https://ukrstat.gov.ua/imf/arhiv/nas/nas2022_u.htm
13. Serednia misiachna zarplata po rehionakh Ukrainy. Serpn 2025 [Average monthly salary by regions of Ukraine. August 2025]. Ministry of Finance. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2025-08>
14. Reitynh vakansii v Ukraini [Job vacancies rating in Ukraine]. Work.ua. Retrieved from: <https://www.work.ua/articles/analytics/3223>
15. Trudova mihratsiia, zainiatist ta sotsialni nastroi molodi : sots. doslidzhennia. [Labor migration, employment and social attitudes of youth: social research]. Razumkov Center. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/>

Дата надходження статті: 06.11.2025 р.

Дата прийняття статті до друку: 25.11.2025 р.