

Аналітична довідка щодо ринку праці України для випускників ОП «ТУМС», «СС», «КМ» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Затяжна війна вносить істотні зміни у функціонування економічної системи України загалом та ринку праці зокрема. Ринок праці України, який у період повномасштабної війни відчутно змінився як за структурою, так і за географією, в умовах турбулентності та невизначеності поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та вимоги. Поряд з цим в умовах бойових дій, структурних і територіальних змін потреб у робочій силі, масштабного переміщення населення та мобілізації поглиблюються проблеми у сфері зайнятості. Так, згідно з оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024 р. зменшилася на понад чверть проти 2021 р. Майже половина цього скорочення відбулася через зовнішніх мігрантів, що не працюють дистанційно. За даними НБУ, близько 40 в.п. від скорочення робочої сили 2023 р. проти 2021 р. відбулося через демографічні втрати й окупацію, а також перехід до економічно неактивного населення – через імовірні труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідність догляду за іншими членами родини, збільшення кількості пенсіонерів, брак навичок, зажаданих на ринку праці [1].

З початку 2024 р. відновлюється пропозиція вакантних робочих місць, проте тенденція щодо активності шукачів роботи не відповідає змінам потреб у робочій силі. Так, за I півріччя 2024 р., згідно з даними Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тис. та в червні 2024 р. становила понад 110 тис. Проте кількість резюме, оновлених чи створених у цьому самому місяці, становила 304 тис., що майже на 47 тис. менше, ніж було в січні 2024 р., – це свідчить про низьку активність шукачів роботи, яка також є меншою за відповідні показники 2023 та 2022 рр. У цих умовах зменшується показник конкуренції за вакансії (у червні 2024 р. цей показник досяг

найнижчої точки за понад три роки), а роботодавцям украї складно знаходити працівників.

Дослідження ринку праці України, свідчить, що 2023р. 74 %роботодавців відзначили відчутність дефіциту кадрів, 17% – часткову нестачу кадрів і лише 7 % – не відчували дефіциту кадрів [2]. Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці.

Отже, сучасні тенденції щодо попиту та пропозиції робочої сили на вітчизняному рику праці не сприяють послабленню проблеми дефіциту кадрів. **Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 % [3].**

Ситуація щодо відновлення ринку праці за кількістю вакансій у регіональному розрізі відрізняється, що зумовлено насамперед ступенем віддаленості від зони активних бойових дій (рис. 1).

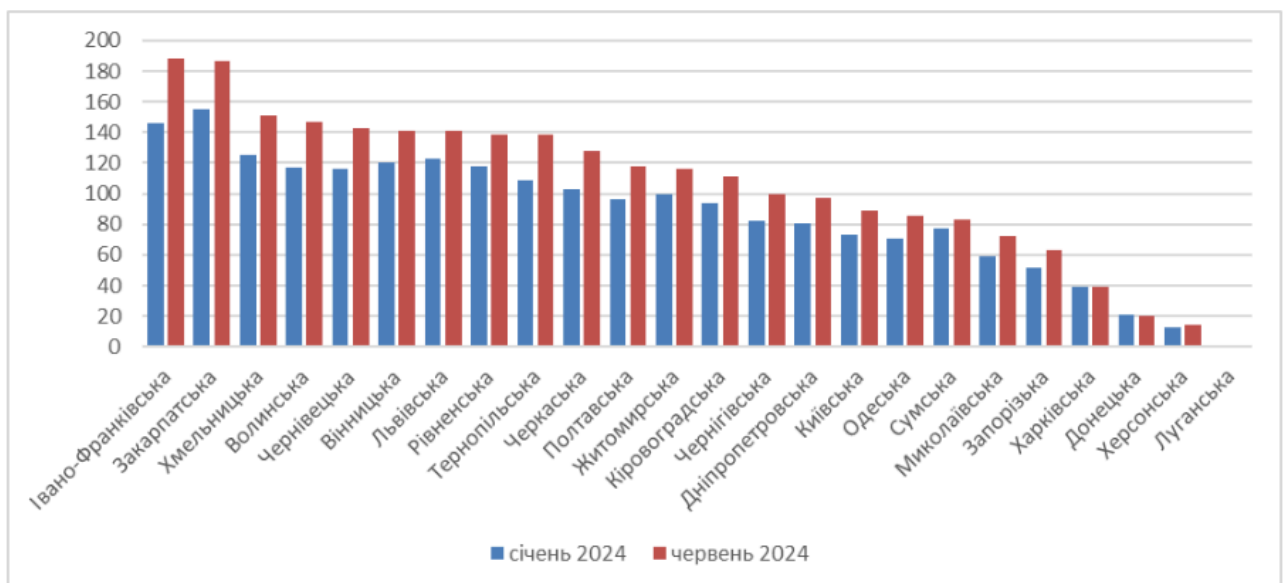


Рис. 1. Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій (кількість вакансій у січні та червні 2024 р. відносно лютого 2022 р.,%) [5]

Порівняно з довоєнними показниками, найбільші прирости вакансій демонструють Івано-Франківська (+88 %), Закарпатська (+87 %) та Хмельницька (+51 %) області. За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Варто відзначити нерівномірність зростання

кількості вакансій протягом I півріччя 2024 р. Найбільші прирости продемонстрували Івано-Франківська (+42 %), Закарпатська (+32 %), Волинська та Тернопільська (по +30 %) області.

На тлі загострення проблеми дефіциту кадрів, сьогодні на ринку праці України зберігається досить високий рівень безробіття, у тому числі структурного, що насамперед пов'язано зі стрімкими географічними та структурними змінами ринку праці та недостатнім рівнем адаптивності робочої сили.

Згідно з оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», показник безробіття протягом I півріччя 2024 р. коливався в межах 20,9 % – 13,1 %. Його значення (попри те, що в червні досягнуто найнижчого рівня з початку повномасштабної війни – 13,1 %) залишається високим і позитивної стійкої закономірності щодо його зміни не спостерігають (рис. 2).

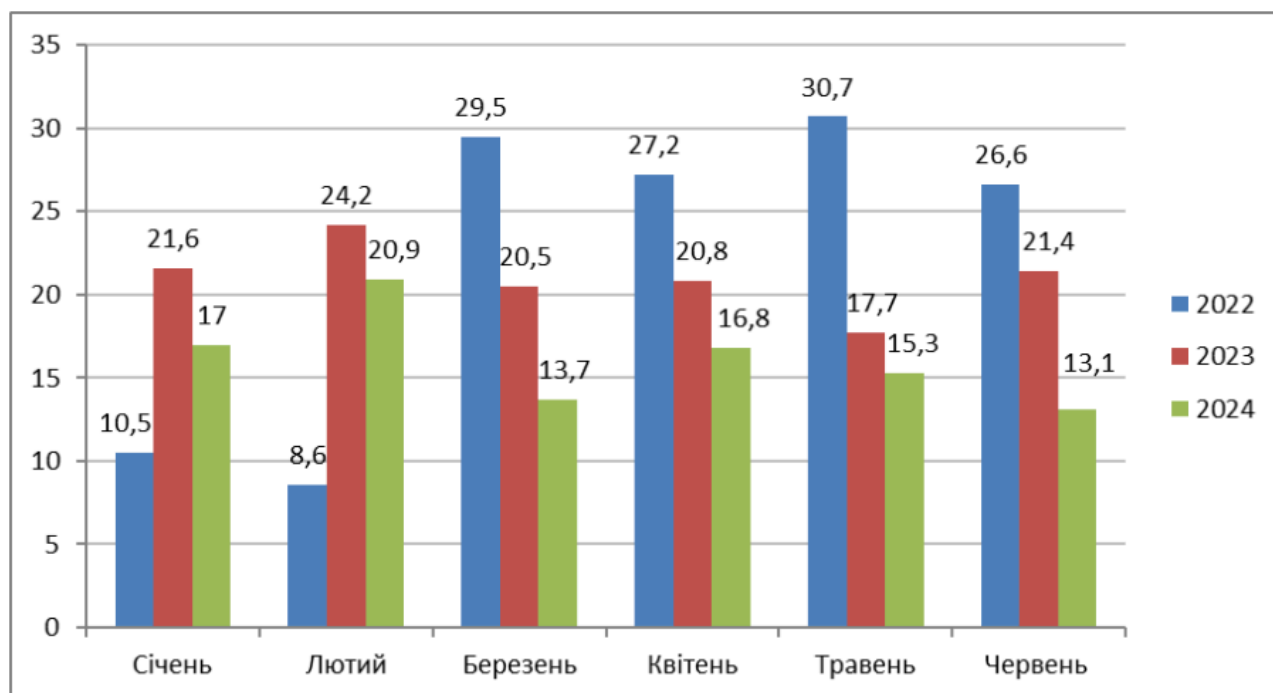


Рис. 2. Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., % [4].

За офіційними даними Державної служби зайнятості, у I півріччі 2024 р. статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано 124, тобто близько 50 %. Також понад 4 % офіційних безробітних отримали ваучери на навчання та майже 9 % – проходили професійне перенавчання. Звичайно, наведена статистика не відбиває фактичної ситуації в країні щодо кількості

безробітних – вона не враховує: осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях; внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не здійснюють пошук роботи; осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках. Далеко не всі безробітні зареєстровані в Державній службі зайнятості з різних причин, зокрема з причин ухиляння від призову до лав ЗСУ, втрати мотивації до праці, небажання бути направленими на суспільно корисні роботи тощо. **Адекватна відповідь на виклики, пов’язані з низькою економічною активністю працездатного населення в умовах посилення проблеми нестачі працівників на ринку праці, є неодмінною умовою життєздатності економіки та успішного її відновлення.**

Залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35 % становили особи віком до 25 років та 24 % – віком 25–34 роки. Водночас упродовж півріччя зросла частка безробітної молоді віком до 25 років (рис. 3).

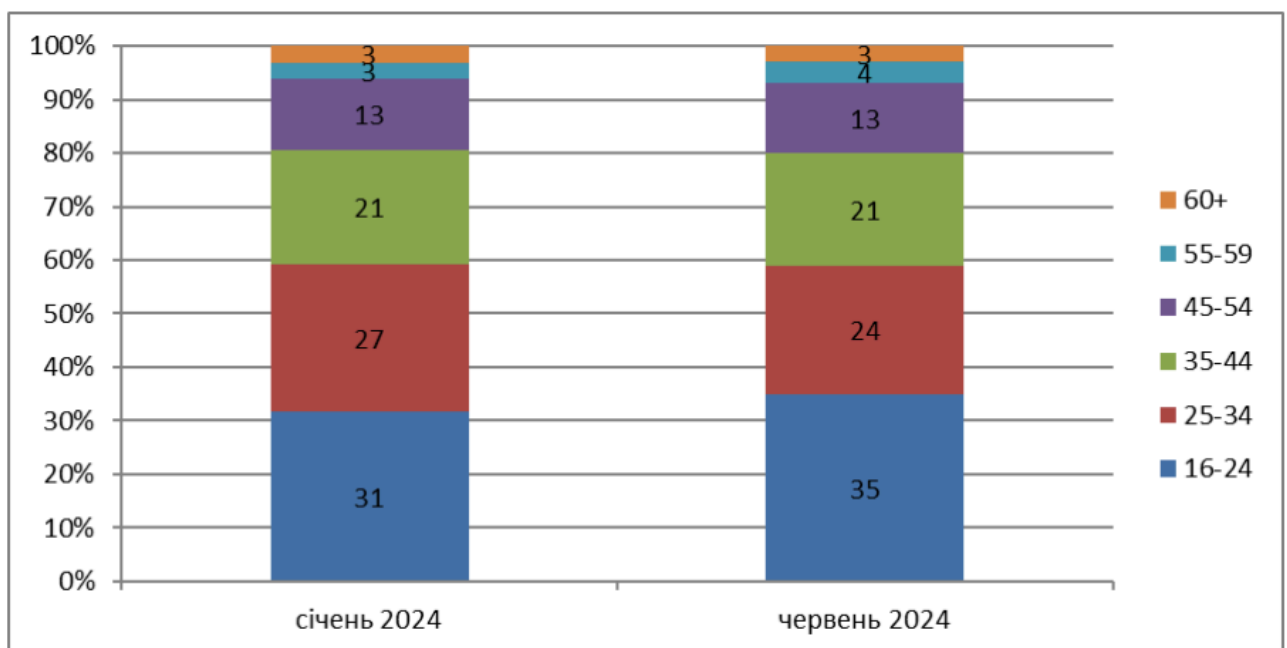


Рис. 3. Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, % [5.]

Забезпечення прийняттого рівня зайнятості молоді є одним з пріоритетних завдань державного розвитку. Молодь володіє найвищим потенціалом працездатності, що робить її ключовою для економічного зростання та соціальної стабільності країни, вона є сприйнятливою до змін, більшою мірою соціально мобільна, здатна до професійного зростання,

переважно високо мотивована на отримання власного доходу. **Саме тому активна політика зайнятості в період війни та повоєнного відновлення має бути спрямована на створення сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості осіб молодіжних вікових категорій.** Цього можна досягти шляхом побудови цілісної раціональної системи регулятивних, мотиваційних та стимулювальних заходів, спрямованих на: сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем; осучаснення системи професійної підготовки та перепідготовки; поширення гнучких форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу через формування державного замовлення на спеціальності, які є стратегічно важливими для країни; заохочення роботодавців до наймання молодих працівників; розвиток державної підтримки молодіжних підприємницьких ініціатив, що спонукатимуть до скорочення рівня молодіжного безробіття, зрештою – і скорочення молодіжної трудової міграції.

Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найвищою серед шукачів є конкуренція за посади з віддаленою роботою. Дистанційні форми праці, започатковані під час пандемічної кризи, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р. понад 14 % кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7%. Значна частина шукачів роботи надає перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує дослідження Work.ua, здійснене в червні 2024 р. Так, 31 % респондентів відповіли, що найбільше прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання, страхові гарантії, що найчастіше пропонують компанії, їх цікавлять менше[5].

Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зростає майже на 40 %. Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в березні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 96 % більше порівняно з лютим 2022 р., у Харкові – на 68 %, у Львові – на 35 %, в Одесі – на 34 %, у Дніпрі – на 16% [6].

Віддалена робота в період пандемії та повномасштабної війни стала одним з найбажаніших рішень для співробітників – з погляду особистої

безпеки, можливостей заощаджувати час на дорогу до офісу, раціонального та продуктивного використання робочого часу та доступності працевлаштування (фахівці, які прагнуть знайти віддалену роботу, мають можливість працевлаштуватись не тільки в українські компанії по всій території держави, а й до міжнародних організацій). Для роботодавців дистанційна робота означає зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи. А відсутність територіальних обмежень дає змогу розширити можливості наймання кваліфікованіших працівників. В умовах стрімких змін на сучасних ринках праці гнучкі форми зайнятості стають дедалі популярнішими.

У руслі загальноєвропейських тенденцій та з урахуванням негативного впливу війни на умови трудової діяльності для підвищення рівня зайнятості населення та збереження робочої сили країни треба поширювати застосування новітніх форм зайнятості, що, зокрема, потребує розвитку вітчизняного трудового законодавства в частині дальшого поширення гнучких форм зайнятості та попередження ризиків, пов'язаних з їх застосуванням.

Питання оплати праці має важливе значення в процесі пошуку роботи та персоналу. Щодо цього значно змінилось і ставлення роботодавців: якщо 2021 р. вони відмовлялися наймати працівників через завищені зарплатні очікування, то 2023 р., на тлі дедалі гострішої конкуренції за працівників, бізнес був готовий підвищувати зарплатню навіть для утримання власного персоналу. Такий чинник, як «вища зарплата в інших секторах», став другим за важливістю, що спричинив підвищення зарплат на підприємствах 2023 р., навіть попри складний фінансовий стан (що підтверджують й оцінки НБУ про швидше скорочення ринку праці порівняно зі спадом економіки за період повномасштабного вторгнення [1]).

За оцінками НБУ, унаслідок посилення конкуренції за працівників (а надто висококваліфікованих) прогнозовано й дальше зростання зарплат.

2024 р. - зростання номінальної зарплатні на 14,8 %, реальної – на 8,1%;

2025 р., очікують зростання номінальної зарплатні на 14,2 % та реальної на 6,5 %;

2026 р. – відповідно на 8,6 % та 3,0 %.

Крім дефіциту кадрів, на зростанні зарплат позначається і підвищення мінімальної зарплатні (на 6,0 % із січня та ще майже на 12,7 % з квітня 2024 р.).

За даними Work.ua, середній розмір заробітної платні за вакансіями з лютого до травня 2024 р. включно в Україні був незмінним та залишався на рівні 20 тис. грн. У червні вона зросла на 2,5 % та досягла розміру 20,5 тис.грн. Проте таке підвищення сталося завдяки збільшенню вакансій від Сил оборони. У цивільних професіях середній розмір зарплатні не змінився. Загалом зміни в зарплатнях за півріччя зросли як за очікуванням кандидатів, так і за пропозиціями роботодавців. Водночас зменшився розрив між очікуванням та пропозицією, а саме: якщо в січні 2024 р. різниця між очікуваннями та реальністю становила 1284 грн, то в кінці червня вона дорівнювала 861 грн [5].

Фахівці НБУ передбачають, що підвищення заробітних плат відбуватиметься завдяки не тільки внутрішній конкуренції, а й посиленню конкуренції за робочу силу із закордонними роботодавцями. За оптимістичними прогнозами, найближчими роками зростання реальної заробітної плати у приватному секторі разом із м'якою фіскальною політикою сприятиме подальшому зростанню приватного споживання на 5–9 % щороку. Споживчий попит стимулюватиметься збільшенням зайнятості та поверненням вимушених мігрантів [1].

Для скорочення дефіциту робочої сили в нинішніх умовах є потужні резерви. Насамперед це ВПО, оскільки рівень їх зайнятості в Україні залишається низьким. Так, на квітень 2024 р. в Україні нараховували 2,1 млн ВПО працездатного віку, проте офіційно працевлаштованими серед них були лише 800 тис. осіб [7].

Згідно з офіційною статистикою, у I півріччі 2024 р. послуги Державної служби зайнятості отримали 67,3 тис. ВПО, з них: 50,1 тис. мали статус безробітних; 20,5 тис. були працевлаштовані, у тому числі 7,7 тис. – з наданням компенсації роботодавцю на оплату праці; 3,6 тис. проходили професійне

навчання за сприяння служби зайнятості та 1,6 тис. отримали ваучер на навчання [8].

Водночас Мінсоцполітики звітує про результативність заходів, яких уживають стосовно ВПО, зокрема зміни підходів до призначення соціальної допомоги цій категорії осіб (постанова КМУ від 26 січня 2024 р. № 94 «Деякі питання соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій осіб»), що стосується посилення адресності державної підтримки та надання допомоги лише найбільш уразливим категоріям ВПО, а також тим, хто зробив крок до економічного добробуту (працевлаштувався, відкрив ФОП чи принаймні став на облік до центру зайнятості) [9].

Проте проблема реінтеграції ВПО в трудову сферу залишається значною. Причинами низького рівня їх працевлаштування є: психологічні травми; невідповідність наявних кваліфікацій потребам місцевих ринків праці; недостатність робочих місць та їх невідповідність очікуванням за якісними характеристиками; недостатньо розвинена система професійної перепідготовки; розбіжність між компетенціями ВПО та потребами ринку праці громад, що приймають; утруднений доступ до служб з догляду за дітьми та іншими членами родини, які потребують піклування; розбіжності між очікуваною заробітною платою і ринковою оцінкою компетенцій з боку роботодавців; бюрократичні перепони, на які натрапляють претенденти на працевлаштування, тощо. Збереження цих проблем становить серйозний ризик для інтеграції ВПО в трудову сферу, добробуту домогосподарств, відновлення економіки країни.

Підвищення рівня зайнятості ВПО залежить від відновлення економіки та створення нових робочих місць. Водночас треба шукати спеціальних заходів щодо підтримки ВПО на ринку праці, наприклад – програм громадських робіт, розбудови інфраструктури дистанційної роботи та навчання тощо. Невідворотною видається організація масштабної перекваліфікації переселенців – багато робочих місць знищила війна, але в процесі відбудови країни їх чимало й створять. Доцільно, однак, щоб професійне навчання відбувалося з урахуванням потреб ринків праці регіонів, куди люди перемістилися. Зокрема, ідеться про запровадження у співпраці з місцевим

бізнесом модульних навчальних програм для швидкої перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, розширення дуальної освіти та програм навчання на робочому місці.

Сфера державного управління в Україні є одним з найбільших роботодавців у країні, нараховуючи 206 151 посад і 159 904 фактично працюючих державних службовців у всіх гілках влади. Вони працюють у 107 різних установах, включно з міністерствами та підпорядкованими їм органами при Кабінеті Міністрів, а також в інших організаціях, що не перебувають під безпосереднім управлінням Кабінету Міністрів, їхніх територіальних представництвах, обласних та районних адміністраціях, а також в судах різних рівнів (приблизно 600). Державні службовці становлять більшість фактичних працівників, які працюють у цих установах. Система державного управління в Україні перебуває на стадії реформування з 2016 року, коли було ухвалено Стратегію реформування державного управління. Роком пізніше було також започатковано Стратегію реформування системи управління державними фінансами. Обидві стратегії мають спільну мету - привести державне управління України у відповідність до європейських принципів державного управління. Вони доповнюють реформу децентралізації, яка має на меті наблизити процес прийняття рішень та надання послуг людям, а також зусилля з діджиталізації всіх аспектів державного управління, що тривають. Утім, державна служба стикається зі значними викликами через вплив війни на державні фінанси та політику, а також через давні структурні перешкоди, що зберігаються протягом останнього десятиліття. Так, плінність кадрів на державній службі досі залишається високою, що негативно впливає на інституційну стабільність.

Таблиця 1

Плінність кадрів державної служби за категоріями та роками (%) [на основі [13]]

Категорія	2019р.	2020р.	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	2025р. прогноз
«А»	41%	45%	42%	24%	29%	13%	10%
«Б»	28%	16%	19%	14%	20%	13%	10%

«В»	38%	16%	25%	20%	27%	13%	10%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

З огляду на постійні кадрові проблеми та недоліки в системі оплати праці на державній службі, 19% посад на державній службі залишаються вакантними. Станом на кінець 2023 року частка вакантних посад становила 23% для вищого керівництва, 16% для керівників середньої ланки та майже 20% для спеціалістів на державній службі. Станом на кінець четвертого кварталу 2023 року фактична кількість працюючих державних службовців становила 159 904 осіб, з них категорії "А" – 213 осіб, категорії "Б" – 40 737 осіб, категорії "В" – 118 954 осіб.

Фактична кількість працюючих державних службовців жінок становила 119 808 осіб (75%), у тому числі за категоріями посад: категорії "А" – 67 осіб (31%), категорії "Б" – 27 021 осіб (66%), категорії "В" – 92 720 осіб (78%). За віковими групами спостерігався наступний розподіл фактично працюючих державних службовців-жінок: - до 35 років (включно) – 23 942 осіб (20%), з них категорії "А" – 9 осіб, категорії "Б" – 2 522 осіб, категорії "В" – 21 411 осіб; - 36-60 років – 90 607 осіб (75%), з них категорії "А" – 56 осіб, категорії "Б" – 22 893 осіб, категорії "В" – 67 658 осіб; - 61-64 років – 4 836 осіб (4%), з них категорії "А" – 2 особи, категорії "Б" – 1 458 осіб, категорії "В" – 3 376 осіб; - 65-70 років – 423 особи (до 1%), з них категорії "А" – 0 осіб, категорії "Б" – 148 осіб, категорії "В" – 275 осіб. Фактична кількість працюючих державних службовців-чоловіків становила 40 096 осіб (25%), у тому числі за категоріями посад: категорії "А" – 146 осіб (69%), категорії "Б" – 13 716 осіб (34%), категорії "В" – 26 234 осіб (22%). За віковими групами спостерігався наступний розподіл фактично працюючих державних службовців-чоловіків: - до 35 років (включно) – 9 707 осіб (24%), з них категорії "А" – 16 осіб, категорії "Б" – 1 934 осіб, категорії "В" – 7 757 осіб; - 36-60 років – 27 587 осіб (69%), з них категорії "А" – 118 осіб, категорії "Б" – 10 811 осіб, категорії "В" – 16 658 осіб; - 61-64 років – 2 264 осіб (6%), з них категорії "А" – 5 осіб, категорії "Б" – 779 осіб, категорії "В" – 1 480 осіб; - 65-70 років – 538 осіб (1%), з них категорії "А" – 7 осіб, категорії "Б" – 192 особи, категорії "В" – 339 осіб. Дефіцит кадрів непропорційно впливає на установи державного управління з історично

обмеженими фінансовими ресурсами. Вони стикаються з найбільшими труднощами в утриманні цінних співробітників і залученні відповідної заміни тим, хто звільняється. Така ситуація є особливо згубною, якщо врахувати виклики, пов'язані зі вступом до Європейського Союзу, а також проведенням реформ, необхідних для економічного відновлення та зростання, складними проєктами національного відновлення, які вимагають висококваліфікованих і мотивованих державних службовців, а також потужної інституційної спроможності. Водночас у 2022 році, враховуючи повномасштабне вторгнення РФ на територію України, Уряд був вимушений вживати відповідних заходів щодо належного врядування, у тому числі оптимізації видатків державного бюджету, зокрема його видаткової частини на оплату праці. Так, своїм рішенням [10] від 1 квітня 2022 року № 401 Уряд скоротив у 2022 році видатки на оплату праці та спрямував їх до резервного фонду. Відсоток скорочення склав до 10%. При формуванні видатків Державного бюджету [11] на 2023 рік, враховуючи поточну ситуацію із надходженнями та видатками державного бюджету, Урядом прийнято рішення скоротити видатки на оплату праці ще на 10%. Загалом видатки на оплату праці в порівнянні із видатками 2021 року скорочено у 2023 році до 20%. Враховуючи зменшення видатків на оплату праці та інфляційні показники (за даними інфляційних звітів НБУ[12]), які за період 2022 року та до середини 2023 року склали приблизно до 27%, дохідна частина окремих працівників у державних органах протягом зазначеного періоду знизилась до 50%. Призупинено набір і відбір кадрів на основі заслуг, а також зменшилися можливості для належного вступного навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Безпрецедентні виклики, з якими стикаються державні службовці, зокрема робота на окупованих і деокупованих територіях, труднощі з доступом до робочих місць, виснаження ресурсів, недостатньо обладнана інфраструктура для роботи онлайн, а також загрози та виклики кібербезпеки ще більше погіршили ситуацію.

Слід зазначити що в цьому сегменті ринку праці з 1 квітня 2024 року спостерігалось значне скорочення посад (більше 20000 осіб) на тлі проведення

реформи оплати праці як складової реформи держуправління, що є важливим елементом переговорного процесу про вступ до ЄС.

Як бачимо з аналізу потенціал залучення випускників ОП «ТУМС», «КМ», «СС» до державної служби достатньо високий.

Розглянемо перспективи у підготовці магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки

Потреби у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за вечірньою, заочною та дистанційною формами здобуття освіти державних службовців, які займають посади державної служби категорій «А», «Б» і «В» в Офісі Президента України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Апараті Верховної Ради України, Державному управлінні справами, апаратах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади та державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України (далі – апарати державних органів), територіальних органах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади, державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України (далі – територіальні органи державних органів), та місцевих державних адміністраціях, на 2025-2027 роки складають **4 066** осіб, з яких

на 2025 рік – **1 565** осіб,

на 2026 рік – 1 279 осіб

та на 2027 рік – 1 222 особи.

Потреби посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до першої-сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування, у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за вечірньою, заочною та дистанційною формами здобуття освіти на 2025-2027 роки складають **2 361** особа, з яких

на 2025 рік – **999** осіб,

на 2026 рік – 805 осіб

на 2027 рік – 557 осіб.

Потреби посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до першої-сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування, у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за вечірньою, заочною та дистанційною формами здобуття освіти на 2025-2027 роки складають 2 361 особа, з яких

на 2025 рік – 999 осіб,

на 2026 рік – 805 осіб

на 2027 рік – 557 осіб.

За інформацією Офісу Президента України (суб'єкта призначення) потреби голів обласних та районних державних адміністрацій у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» відсутні. Потреби у навчанні за зазначеною спеціальністю перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій складають 106 осіб, у тому числі

на 2025 рік – 40 осіб,

на 2026 рік – 36 осіб

на 2027 рік – 30 осіб.

Ураховуючи вищевикладене, узагальнені потреби державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки складають 6 533 особи, з яких

на 2025 рік – 2 604 особи,

на 2026 рік – 2 120 осіб

на 2027 рік – 1 809 осіб.

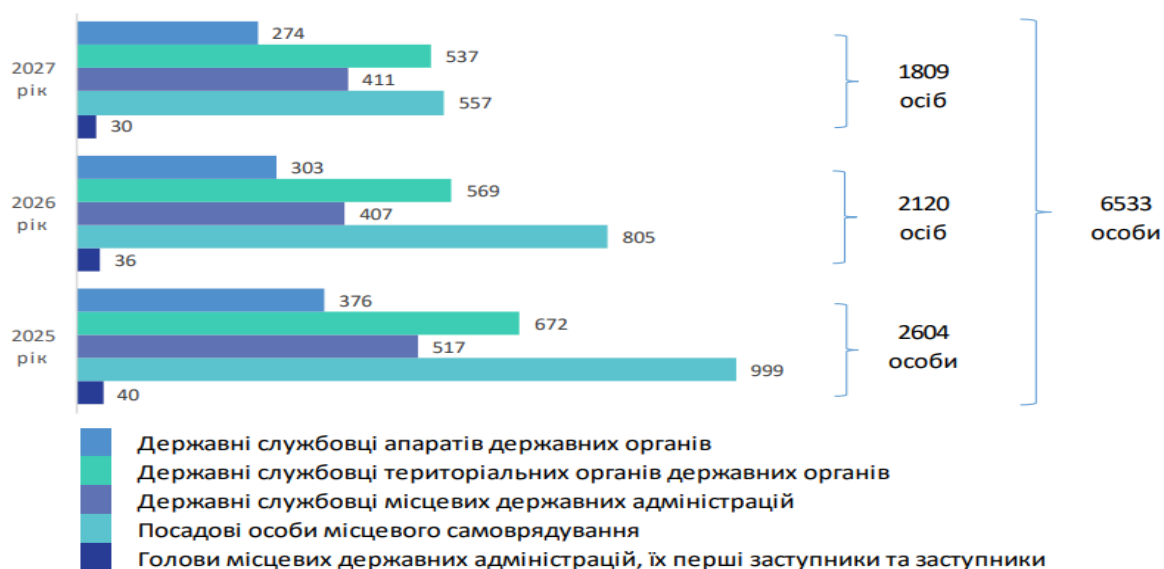


Рис. 4. Потреби у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки за категоріями учасників професійного навчання, осіб [13]



Рис. 5. Потреби у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025–2027 роки за категоріями учасників професійного навчання, % [13]

Аналіз потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки свідчить про зменшення обсягу таких потреб з 2 604 осіб у 2025 році до 1 809 осіб у 2027 році. При цьому у структурі потреб у підготовці магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» спостерігається тенденція до зменшення частки

посадових осіб місцевого самоврядування (з 38% у 2025 році до 31% у 2027 році) та збільшення частки державних службовців територіальних органів державних органів (з 26% у 2025 році до 30% у 2027 році) у загальній структурі потреб у підготовці магістрів за відповідною спеціальністю. Інформація про потреби державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій на навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки наведена на рис. 6.

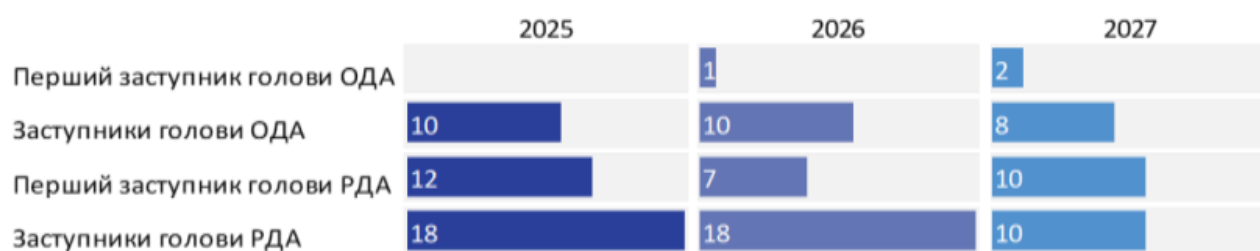


Рис. 6. Потреби перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки, осіб [13]

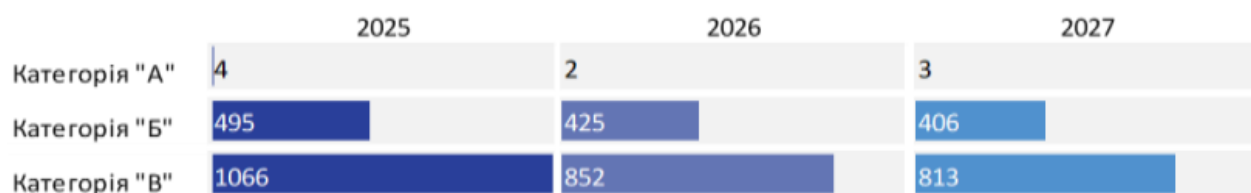


Рис. 7. Потреби державних службовців у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки, за категоріями посад державної служби, осіб [13]

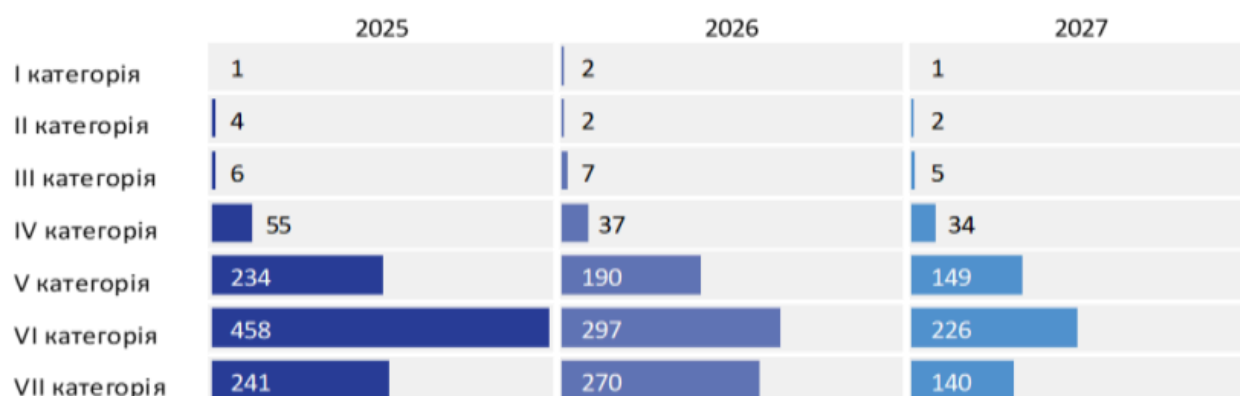


Рис. 8. Потреби посадових осіб місцевого самоврядування у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на 2025-2027 роки, за категоріями посад в органах місцевого самоврядування, осіб [13]

Порівняльний аналіз потреб учасників професійного навчання у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», визначених у 2024 році, та потреб, які визначалися НАДС у 2023 році (на 2024-2026 роки), вказує на незначне зменшення їх обсягу (на 43 особи), адже на прогнозний показник на 2025 рік, розрахований у 2023 році, становить 2 647 осіб, такий показник, розрахований у 2024 році – 2 604 особи, а також зменшення на 417 осіб (з 2 537 до 2 120 осіб) загального обсягу потреб на 2026 рік у навчанні за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування».

Потреби у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами (далі – загальні програми) на 2024-2026 роки складають 785 187 осіб, з яких: за загальними професійними (сертифікатними) програмами – 166 804 особи; за загальними короткостроковими програмами – 618 383 особи.

Задля з'ясування в якому напрямку працювати в майбутніх вступних компаніях, вважаємо за потрібне проаналізувати кількість вступників за 2021-2024 навчальні роки.

Таблиця 2

Кількість та структура вступників за 2021-2025 р.н.

Структура	Кількісні показники			
	2021-2022 р.н	2022-2023 р.н	2023-2024 р.н	2024-2025 р.н
Загальна кількість, осіб з них:	44	54	55	75
з органи державної влади	21 (47,7%)	30 (55,6%)	22 (40%)	26 (34,66%)
з органів місцевого самоврядування	5 (11,3%)	13 (24%)	24 (43,6%)	18 (24%)
фізичні особи (включно з військовослужбовцями)	18 (41%)	11 (20,4%)	9 (16,4%)	31(41,34%)

Таким чином, бачимо, що кількість вступників у 2024 році з категорії «фізичні особи (включно з військовослужбовцями)», зростає, що вказує на збільшення попиту на освітні послуги з боку цієї категорії.

Робимо висновок, що ОП «ТУМС», «СС», «КМ» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» можуть зайняти гідне місце у процесі формування державного замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», а також у підвищенні кваліфікації за загальними та спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами.

Список використаних джерел

1. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України.
URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf (дата звернення 23.12.2024)
2. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні.
Європейська Бізнес Асоціація.
URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadri...> (дата звернення 23.12.2024)
3. Добробут у компанії та дефіцит кадрів.
URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667> (дата звернення 23.12.2024)
4. Трекер економіки України підчас війни Центр економічної стратегії
: URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> (дата звернення 23.12.2024)
5. Work.ua.URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667/> (дата звернення 23.12.2024)
6. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році?
URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-p...> (дата звернення 23.12.2024)
7. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості.
Deutsche Welle. 2024.
25 квіт.URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-688...> (дата звернення 23.12.2024)

8. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/infograph> (дата звернення 23.12.2024)

9.Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. *Deutsche Welle*. 2024. 25 квіт. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-688...> (дата звернення 23.12.2024)

10. Про спрямування коштів до резервного фонду державного бюджету Постанова КМУ від 1 квітня 2022 р. № 401 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/401-2022-%D0%BF>. (дата звернення 23.12.2024)

11. Про Державний бюджет України на 2023 рік Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20> (дата звернення 23.12.2024)

12. 15 Офіційний сайт Національного Банку України URL: <https://bank.gov.ua/ua/monetary/report> (дата звернення 23.12.2024)

13. Звіт про результати визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2024-2026 роки Національне агентство України з питань державної служби URL:

<https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F/%D0%97%D0%92%D0%86%D0%A2%202024-2026.pdf/> (дата звернення 23.12.2024)