

Васильців Тарас Григорович<sup>1</sup>, д.е.н., професор,  
директор

Мульська Ольга Петрівна<sup>1</sup>, д.е.н., старший  
дослідник, завідувач відділу проблем соціально-  
гуманітарного розвитку регіонів

Карпа Андрій Григорович<sup>1</sup>, аспірант

<sup>1</sup>ДУ «Інститут регіональних досліджень імені  
М. І. Долішнього НАН України, (м. Львів, Україна)

Vasylytsiv Taras Gryhorovych<sup>1</sup>, Doctor of Economics,  
Professor, Director, <https://orcid.org/0000-0002-2889-6924>

Mulska Olga Petrivna<sup>1</sup>,  
Doctor of Economics, Senior Researcher, Head of the  
Department of Social and Humanitarian Development of  
Regions, <https://orcid.org/0000-0002-1666-3971>

Karpa Andriy Hryhorovych<sup>1</sup>, PhD Candidate  
<https://orcid.org/0009-0006-8479-4160>

<sup>1</sup>State Institution "M.I. Dolishniy Institute of Regional Research of  
the National Academy of Sciences of Ukraine"(Lviv, Ukraine)

## КОНЦЕПЦІЯ ПОДОЛАННЯ ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ THE CONCEPT OF OVERCOMING CHALLENGES AND TRANSFORMING THE LABOR MARKET OF THE CARPATHIAN REGION IN THE CONTEXT OF POST-WAR RECOVERY OF UKRAINE

Васильців Т. Г., Мульська О. П., Карпа А. Г. Концепція  
подолання викликів і трансформації ринку праці  
карпатського регіону в умовах поствоєнного  
відновлення України. *Український журнал прикладної  
економіки та техніки*.  
2026. Том 11. № 1. С. 136 – 140.

Vasylytsiv T. G., Mulska O. P., Karpa A. H. The concept of  
overcoming challenges and transforming the labor  
market of the carpathian region in the context of post-  
war recovery of Ukraine *Ukrainian Journal of Applied  
Economics and Technology*.  
2026. Volume 11. № 1, pp. 136 – 140.

Метою статті є обґрунтування елементів та положень Концепції подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону в умовах поствоєнного відновлення України. У дослідженні використано системний і структурно-функціональний підходи, методи аналізу та синтезу, порівняльний аналіз. У результаті дослідження виявлено ключові дисфункції ринку праці Карпатського регіону, зокрема професійно-кваліфікаційні та територіальні дисбаланси, посилення неформальної зайнятості й обмежену адаптивність інституцій. Запропоновано цілісну концептуальну модель трансформації ринку праці регіону. Наукова новизна полягає у поєднанні завдань повоєнного відновлення з довгостроковими цілями регіонального розвитку та відтворення людського капіталу. Практична значущість результатів визначається можливістю їх використання при формуванні регіональної політики зайнятості, програм відновлення та стратегічних документів розвитку. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням системи кількісних індикаторів, оцінюванням ефективності реалізації Концепції та адаптацією запропонованого підходу до інших регіонів України  
**Ключові слова:** ринок праці, Карпатський регіон, трансформація, регіональна політика, концепція, виклики, повоєнне відновлення.

The purpose of the article is to substantiate a comprehensive Concept for overcoming challenges and transforming the labor market of the Carpathian region of Ukraine in the context of full-scale war and post-war recovery. The research is based on the application of general scientific and special methods, including structural and functional analysis, comparative analysis, system approach, and synthesis of socio-economic and spatial data. The study examines demographic and migration shifts, structural changes in employment, territorial asymmetries, and institutional constraints shaping the regional labor market. The results of the research include the identification of key dysfunctions of the Carpathian regional labor market and the development of a conceptual framework for its transformation, grounded in the principles of resilience, inclusiveness, territorial equity, and multi-level governance. Priority directions of labor market transformation are substantiated, including cyclical recovery of employment, qualitative upgrading of skills and productivity, cross-border labor market integration, digitalization of employment, and adaptive integration of internally displaced persons and veterans. The scientific novelty of the study lies in the development of an integrated conceptual model of labor market transformation that combines post-war recovery objectives with long-term regional development and human capital reproduction. The practical significance of the research is determined by the possibility of using the proposed Concept. Further research should focus on the quantitative assessment of policy impacts, the development of monitoring indicators. The implementation of the proposed Concept can ensure the formation of a sustainable, inclusive and competitive labor market in the Carpathian region, contribute to the strengthening of human capital, the reduction of socio-territorial disparities and the improvement of the quality of life of the population. The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their use in the development of regional employment programs, post-war recovery plans and strategic development documents.  
**Keywords:** labor market, Carpathian region, transformation, regional policy, concept, challenges, post-war recovery.

### Вступ

Проблематика функціонування та перспектив розвитку регіональних ринків праці в Україні висвітлюється у працях Т. Васильціва, Р. Лупака, В. Волошина [3, с. 32–51], О. Мульської [7, с. 34–43] та інших авторів. У ряді досліджень здійснюється узагальнення інструментів державного регулювання розвитку регіональних ринків праці в умовах кризових явищ, що супроводжується масовими міграційними процесами (О. Пищуліна [8], К. Маркевич [4] та ін.), втратою робочих місць, зростанням безробіття та ускладненням працевлаштування, особливо молоді (І. Бойко [2], О. Гринькевич, У. Садова [5, с. 126–138]), а також виникненням нових вимог до персоналу та трансформацією структури зайнятості (Р. Березовська [1], К. Жирій [6]). Сьогодні значна увага науковців зосереджена на питаннях прогнозування та стратегічного планування змін на українському ринку праці (В. Філатов [9]), а також на вдосконаленні інституційного забезпечення функціонування та розвитку національного ринку праці (І. Юрчик [10, с. 109]).

### Формулювання цілей статті

Метою статті є обґрунтування елементів та положень Концепції подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону в умовах поствоєнного відновлення України.

### Виклад основного матеріалу дослідження

В умовах повномасштабної війни та формування засад повоєнного відновлення України особливої актуальності набуває питання трансформації регіональних ринків праці. Облaсті Карпатського регіону України (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська та Чернівецька) характеризуються відносно високим рівнем безпекової стабільності, що зумовило їх роль як тилкових



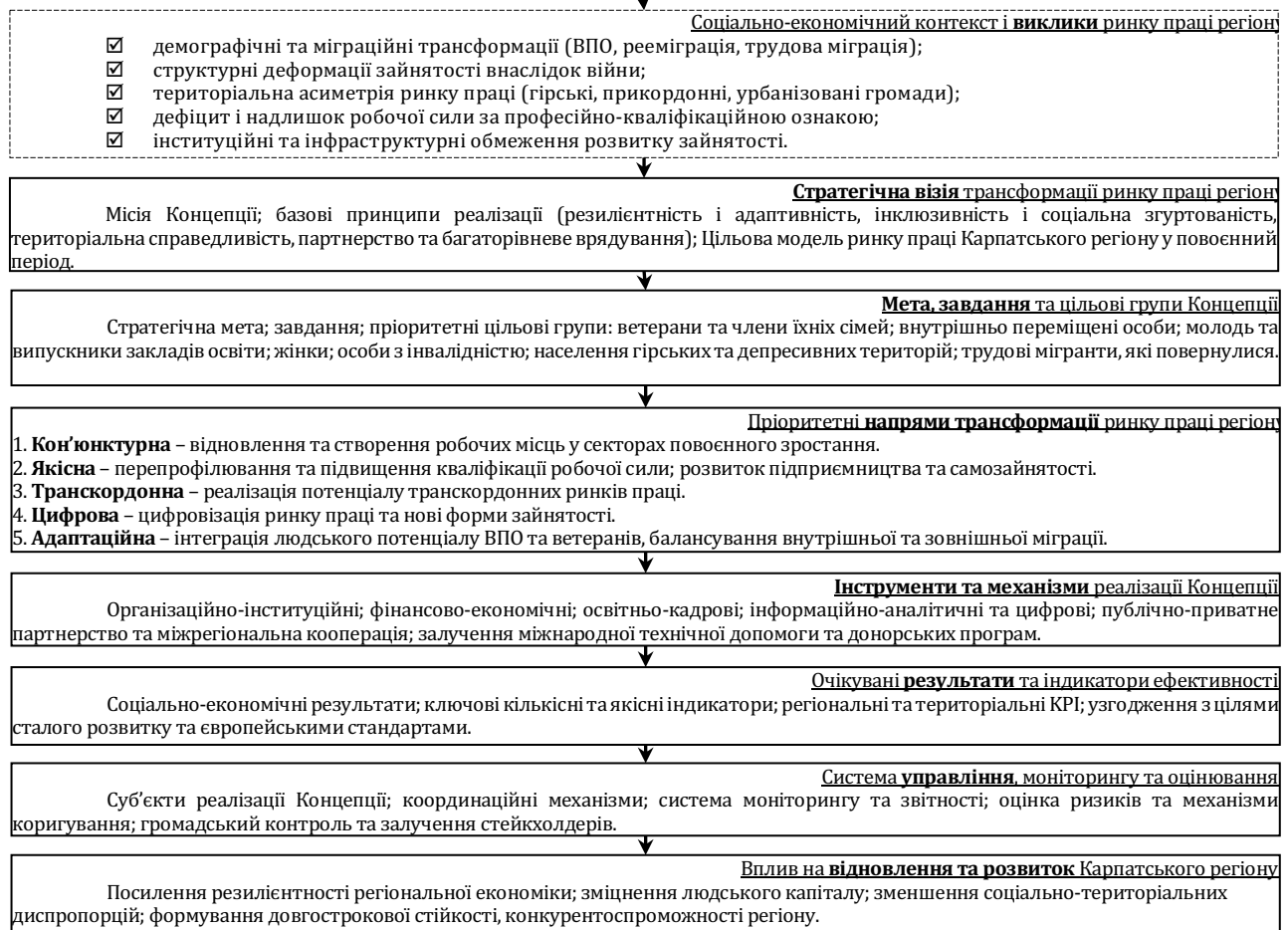
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons CC-BY 4.0

© Васильців Тарас Григорович, Мульська Ольга Петрівна, Карпа Андрій Григорович, 2026

територій, центрів внутрішньої міграції та концентрації економічної активності у воєнний період. Водночас саме ці регіони стикаються з комплексом нових і загострених викликів на ринку праці, що потребує системної та скоординованої регіональної політики. У цьому контексті необхідним є ухвалення та практична реалізація Концепції (регіональної політики) подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону України (рис. 1).

Вихідні положення

*Передумови розробки Концепції; нормативно-правові підстави реалізації; просторове охоплення; коротко-, середньо-, довгостроковий горизонт реалізації; зв'язок з національними та регіональними стратегічними документами.*



**Рис. 1. Структура Концепції подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону України.** Джерело: авторська розробка.

Демографічні та міграційні трансформації є одним із ключових чинників зміни параметрів регіонального ринку праці. Карпатський регіон упродовж 2022–2025 рр. став одним із основних напрямів внутрішнього переміщення населення, що призвело до різкого зростання чисельності ВПО, особливо у великих містах і приміських громадах. Це посилює конкуренцію за робочі місця у сфері послуг, торгівлі, освіти та охорони здоров'я, водночас актуалізує проблему обмеженої пропозиції житла та доступної соціальної інфраструктури. Паралельно з цим зберігається високий рівень зовнішньої трудової міграції, характерний для регіону ще з довоєнного періоду, що спричиняє тривале вимивання працездатного населення та дефіцит кадрів у низці базових галузей. Потенціал рееміграції, зокрема повернення кваліфікованих працівників і підприємців, наразі використовується обмежено через нестачу стабільних робочих місць, інституційних гарантій.

Дефіцит і надлишок робочої сили за професійно-кваліфікаційною ознакою формують одну з ключових дисфункцій ринку праці регіону. За умов загального скорочення трудового потенціалу одночасно спостерігається дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів, інженерно-технічних спеціалістів, медичних працівників, педагогів і фахівців технічного профілю. Натомість у низці сегментів ринку праці зберігається надлишок працівників з гуманітарною освітою та обмеженими можливостями працевлаштування за фахом. Невідповідність між системою професійної освіти та реальними потребами економіки поглиблює структурне безробіття і стримує підвищення продуктивності праці. Інституційні та інфраструктурні обмеження зумовлюють низьку адаптивність ринку праці Карпатського регіону до нових викликів.

Видається доцільним в якості місії Концепції визначити створення умов для формування стійкого, інклюзивного та конкурентоспроможного ринку праці Карпатського регіону, здатного забезпечити продуктивну зайнятість населення, ефективне використання трудового потенціалу та підвищення якості життя в умовах повоєнного відновлення і європейської інтеграції України. Реалізація місії передбачає поєднання економічних, соціальних і територіальних пріоритетів розвитку, орієнтацію на довгострокову відтворюваність людського капіталу, а також дотримання принципів резиліентності й адаптивності, інклюзивності і соціальної згуртованості, територіальної справедливості, партнерства та багаторівневого врядування. Цільова модель ринку праці Карпатського регіону у повоєнний період передбачає формування економічно активного, структурно збалансованого та інноваційно орієнтованого ринку праці. У цій моделі ключовими характеристиками є переважання продуктивної зайнятості, зростання частки висококваліфікованих і технологічних робочих місць, зменшення масштабів неформальної та сезонної зайнятості.

Водночас цільова модель передбачає інтеграцію ринку праці з системою освіти, інноваційною інфраструктурою та регіональними ланцюгами створення доданої вартості. Карпатський регіон розглядається як простір формування людського капіталу європейського рівня, де ринок праці виконує не лише економічну, а й соціально-інтеграційну функцію, сприяючи довгостроковій стійкості та конкурентоспроможності регіону в повоєнній Україні.

Формування ефективної регіональної політики трансформації ринку праці Карпатського регіону України потребує чіткого визначення стратегічної мети, системи завдань і пріоритетних цільових груп. Це дозволяє забезпечити фокусованість заходів Концепції, узгодженість інструментів її реалізації та орієнтацію на найбільш уразливі й водночас перспективні сегменти трудового потенціалу регіону.

Пріоритетні цільові групи Концепції визначаються з урахуванням специфіки соціально-економічної ситуації Карпатського регіону та наслідків війни. Особливу увагу слід приділити ветеранам та членам їхніх сімей, для яких актуальними є питання професійної реінтеграції, психологічної підтримки, перекваліфікації та створення гідних робочих місць. Важливою цільовою групою є ВПО, інтеграція яких у регіональний ринок праці має здійснюватися з урахуванням їхнього професійного досвіду, житлових і соціальних обмежень. Особливий акцент у Концепції необхідно зробити на молоді та випускниках закладів освіти, які стикаються з обмеженим доступом до першого робочого місця та ризиком трудової міграції. Жінки, зокрема ті, що поєднують зайнятість із сімейними обов'язками, потребують розширення можливостей гнучкої зайнятості та професійного розвитку. Особи з інвалідністю розглядаються як важливий, але недостатньо залучений сегмент ринку праці, інтеграція якого потребує адаптації робочих місць і інституційних механізмів підтримки.

Трансформація ринку праці Карпатського регіону України в умовах повоєнного відновлення потребує комплексного підходу, що поєднує реагування на поточні кон'юнктурні зміни, довгострокове підвищення якості людського капіталу та адаптацію до нових просторових і технологічних реалій. Відтак пріоритетні напрями трансформації ринку праці мають забезпечити синергію економічного зростання, соціальної інклюзії та територіальної збалансованості розвитку регіону. Саме тому йдеться про наступні компоненти трансформації регіонального ринку праці:

1. Кон'юнктурну трансформацію, яка головним чином проявляється у відновленні та створенні робочих місць у секторах повоєнного зростання. Кон'юнктурний напрям трансформації ринку праці спрямований на оперативне відновлення зайнятості та формування нових робочих місць у секторах, що демонструють або потенційно здатні демонструвати зростання у повоєнний період. Для Карпатського регіону такими секторами є будівництво та відновлення інфраструктури, деревообробна і меблева промисловість, логістика, агропереробка, енергетика з акцентом на відновлювані джерела, туризм і рекреаційні послуги, а також соціальні та гуманітарні сервіси. Реалізація цього напрямку передбачає стимулювання інвестиційної активності, підтримку релокованого бізнесу, розвиток індустріальних і технологічних парків, а також узгодження регіональної політики зайнятості з програмами відбудови. Важливим є забезпечення швидкого залучення робочої сили до відновлювальних процесів із дотриманням стандартів гідної праці.

2. Якісна трансформація як перепрофілювання, підвищення кваліфікації та розвитку підприємництва. Якісна трансформація ринку праці орієнтована на подолання професійно-кваліфікаційних дисбалансів та підвищення продуктивності праці. Ключовим завданням є перепрофілювання робочої сили відповідно до змін у структурі регіональної економіки, розвиток системи професійної освіти та навчання впродовж життя, а також посилення взаємодії між роботодавцями й освітніми закладами. Особлива роль у цьому напрямі відводиться розвитку підприємництва та самозайнятості як альтернативних форм економічної активності, особливо для населення сільських і гірських територій, ветеранів і ВПО. Підтримка малого та середнього бізнесу, розвиток стартап-екосистем, доступ до фінансових ресурсів і консультаційних послуг сприятимуть створенню нових робочих місць і зниженню залежності регіону від зовнішньої трудової міграції.

3. Транскордонна трансформація у вимірі реалізації потенціалу транскордонних ринків праці. Карпатський регіон має унікальне географічне положення, а це створює передумови для активного залучення до транскордонних ринків праці та економічної співпраці з країнами ЄС. Транскордонна трансформація ринку праці передбачає використання механізмів легальної трудової мобільності, взаємного визнання кваліфікацій, спільних освітніх і професійних програм, а також розвиток транскордонного підприємництва. Важливим завданням у цьому контексті є балансування позитивних і негативних ефектів транскордонної мобільності, зокрема мінімізація втрат людського капіталу та стимулювання циркулярної міграції. Інституційна координація з регіонами суміжних держав, участь у програмах ЄС та розвиток інфраструктури прикордонних територій.

4. Цифрова трансформація в контексті цифровізації ринку праці та нових форм зайнятості. Цифровий напрям трансформації ринку праці спрямований на інтеграцію Карпатського регіону у сучасні цифрові економічні процеси та розширення можливостей зайнятості поза межами традиційних просторових обмежень. Йдеться про розвиток дистанційної, платформної та гібридної зайнятості, цифрових сервісів працевлаштування, електронних інструментів прогнозування потреб у кадрах. Цифровізація ринку праці є особливо важливою для гірських і віддалених громад, де фізична доступність робочих місць є обмеженою. Водночас цей напрям потребує інвестицій у цифрову інфраструктуру, розвиток цифрових навичок населення та забезпечення рівного доступу до цифрових можливостей, уникнення соціальної нерівності.

5. Адаптаційна трансформація через інтеграцію ВПО та ветеранів, балансування міграційних потоків. Адаптаційний напрям трансформації ринку праці зосереджений на соціальній інтеграції ключових цільових груп та управлінні міграційними процесами. Інтеграція ВПО і ветеранів передбачає комплекс заходів з професійної реабілітації, перекваліфікації, психологічної підтримки та створення умов для стабільної зайнятості. Балансування внутрішньої та зовнішньої міграції розглядається як стратегічне завдання регіональної політики зайнятості. Йдеться про формування умов для повернення трудових мігрантів, залучення їхнього професійного та підприємницького досвіду, зменшення вимушеного відтоку працездатного населення. Реалізація цього напрямку сприятиме відновленню демографічного потенціалу та довгостроковій стабільності ринку праці Карпатського регіону.

Ефективна реалізація Концепції трансформації ринку праці Карпатського регіону України потребує застосування комплексу взаємопов'язаних інструментів і механізмів, спрямованих на інституційне забезпечення, фінансову підтримку, розвиток людського капіталу та координацію дій усіх зацікавлених сторін. Їх поєднання має забезпечити системний характер реалізації Концепції та досягнення визначених цілей.

Зокрема, організаційно-інституційні механізми передбачають створення та розвиток ефективної системи управління трансформацією ринку праці на регіональному та субрегіональному рівнях. Йдеться про посилення координаційної ролі обласних військових адміністрацій і органів місцевого самоврядування, формування міжвідомчих робочих груп, регіональних рад з питань зайнятості та людського капіталу. Важливим елементом є

налагодження стало соціального діалогу між владою, бізнесом, профспілками та громадськими організаціями, а також інтеграція політики зайнятості з регіональними програмами економічного розвитку та відновлення.

Фінансово-економічні інструменти реалізації Концепції охоплюють поєднання бюджетних і приватних ресурсів. До них належать державні та регіональні програми підтримки зайнятості, співфінансування проєктів створення робочих місць, податкові та інвестиційні стимули для бізнесу, грантові програми для підприємців і самозайнятих осіб. Особливу роль відіграють механізми фінансової підтримки працевлаштування ВПО, ветеранів та інших вразливих груп, що дозволяє поєднати економічні стимули з соціальними цілями.

Своєю чергою освітньо-кадрові механізми спрямовані на узгодження системи освіти та професійної підготовки з потребами регіонального ринку праці. Це передбачає модернізацію мережі закладів професійної та фахової передвищої освіти, розвиток дуальної освіти, програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослого населення. Важливим є залучення роботодавців до формування освітніх програм, розвитку корпоративного навчання та підтримка навчання впродовж життя як базового елементу адаптивності ринку праці.

Інформаційно-аналітичні та цифрові інструменти покликані забезпечити обґрунтованість управлінських рішень і прозорість реалізації Концепції. Йдеться про створення регіональних систем моніторингу ринку праці, цифрових платформ працевлаштування, електронних сервісів служби зайнятості, інструментів прогнозування потреб у кадрах. Цифровізація дозволяє підвищити доступність інформації, сприяє розвитку нових форм зайнятості, зокрема дистанційної та гібридної.

Механізми публічно-приватного партнерства та міжрегіональної кооперації забезпечують залучення бізнесу та інших регіонів до реалізації Концепції. Публічно-приватне партнерство використовується для створення інфраструктури зайнятості, освітніх і інноваційних проєктів, розвитку індустріальних і технологічних парків. Міжрегіональна кооперація дозволяє обмінюватися кращими практиками, координувати політику зайнятості та реалізовувати спільні проєкти з суміжними територіями ЄС.

Залучення міжнародної технічної допомоги та донорських програм є важливим джерелом фінансових, експертних і інституційних ресурсів для реалізації Концепції. Участь у програмах Європейського Союзу, міжнародних фінансових організацій і донорських агентств сприяє впровадженню європейських стандартів ринку праці, розвитку інституційної спроможності регіону та масштабуванню успішних практик. Координація донорської допомоги з регіональними пріоритетами дозволяє підвищити ефективність використання залучених ресурсів і забезпечити сталий ефект від реалізації Концепції.

Реалізація Концепції трансформації ринку праці Карпатського регіону України має забезпечити досягнення вимірюваних соціально-економічних результатів, які відобразять не лише кількісні зміни параметрів зайнятості, а й якісні зрушення у структурі, інклюзивності та стійкості регіонального ринку праці. Система оцінювання ефективності Концепції базується на поєднанні кількісних і якісних індикаторів, узгоджених з національними пріоритетами розвитку, Цілями сталого розвитку та європейськими стандартами у сфері праці.

Очікувані соціально-економічні результати реалізації Концепції охоплюють стабілізацію та зростання рівня зайнятості населення, скорочення масштабів безробіття та неформальної зайнятості, підвищення продуктивності праці та доходів населення. Важливим результатом має стати зменшення територіальних і соціальних диспропорцій на ринку праці, посилення інтеграції внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та інших вразливих груп, а також формування передумов для повернення трудових мігрантів. У довгостроковій перспективі Концепція має сприяти зростанню конкурентоспроможності регіональної економіки та підвищенню якості життя населення Карпатського регіону.

Ключові кількісні індикатори ефективності включають показники рівня зайнятості та економічної активності населення, рівня безробіття за методологією МОП, частки формальної зайнятості, динаміки створення нових робочих місць у пріоритетних секторах, частки зайнятих у високопродуктивних видах діяльності. До важливих індикаторів належать також показники професійно-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ринку праці, охоплення населення програмами перекваліфікації та навчання впродовж життя, рівень зайнятості серед ВПО, ветеранів, молоді та осіб з інвалідністю.

Якісні індикатори дозволяють оцінити структурні та інституційні зрушення, що не завжди повною мірою відображаються у статистичних показниках. До них належать рівень доступності послуг служби зайнятості, задоволеність роботодавців якістю робочої сили, поширення гнучких і дистанційних форм зайнятості, ефективність взаємодії між органами влади, бізнесом і освітніми установами. Важливим якісним індикатором є рівень соціальної згуртованості та зниження ризиків соціального виключення на ринку праці.

Регіональні та територіальні KPI формуються з урахуванням просторової диференціації Карпатського регіону та специфіки окремих громад. На регіональному рівні KPI можуть включати темпи зростання зайнятості, інвестиційну активність у створення робочих місць, рівень трудової мобільності. На територіальному рівні особлива увага приділяється показникам зайнятості у гірських, прикордонних і депресивних громадах, доступності робочих місць, розвитку дистанційної зайнятості та місцевого підприємництва. Запровадження диференційованих KPI дозволяє адаптувати політику зайнятості до потреб конкретних територій.

Узгодження індикаторів Концепції з Цілями сталого розвитку та європейськими стандартами забезпечує їй відповідність міжнародним зобов'язанням України та орієнтацію на довгострокову якість розвитку. Насамперед йдеться про досягнення ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання», ЦСР 10 «Скорочення нерівності» та ЦСР 4 «Якісна освіта». Впровадження підходів ЄС до оцінювання ринку праці, соціального діалогу та якості зайнятості сприятиме інтеграції Карпатського регіону в європейський економічний і соціальний простір та підвищить результативність регіональної політики трансформації ринку праці.

Загалом Концепція створює інтегровану систему, яка одночасно вирішує короткострокові завдання відновлення після війни і закладає фундамент для довгострокової економічної, соціальної та територіальної стабільності Карпатського регіону.

### **Висновки та перспективи подальших розвідок**

У статті доведено, що ринок праці Карпатського регіону України в умовах повномасштабної війни та повоєнного відновлення функціонує в середовищі багатомірних викликів, зумовлених демографічними й міграційними зрушеннями, структурними деформаціями зайнятості, територіальними диспропорціями та інституційними обмеженнями. Відносна безпекова стабільність регіону, з одного боку, посилила його роль як простору демографічної концентрації та соціально-економічної адаптації, а з іншого – загострила проблеми конкуренції за робочі місця, дефіциту кваліфікованих кадрів і нерівномірного доступу до продуктивної зайнятості. Це підтверджує необхідність переходу від фрагментарних антикризових заходів до цілісної регіональної політики трансформації ринку праці.

Обґрунтована у статті Концепція трансформації ринку праці Карпатського регіону формує системне бачення його розвитку в повенний період та орієнтована на поєднання короткострокових завдань відновлення із довгостроковими цілями сталого розвитку й відтворення людського капіталу. Запропоновані принципи резиліентності, інклюзивності, територіальної справедливості та багаторівневого врядування створюють методологічну основу для подолання структурних дисбалансів і підвищення адаптивності ринку праці до зовнішніх і внутрішніх шоків. Визначені пріоритетні напрями трансформації (кон'юнктурний, якісний, транскордонний, цифровий та адаптаційний) дозволяють комплексно охопити ключові сфери впливу та забезпечити узгодженість економічних, соціальних і просторових рішень.

Реалізація запропонованої Концепції здатна забезпечити формування стійкого, інклюзивного та конкурентоспроможного ринку праці Карпатського регіону, сприяти зміцненню людського капіталу, зменшенню соціально-територіальних диспропорцій і підвищенню якості життя населення. Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання при розробленні регіональних програм зайнятості, планів повенного відновлення та стратегічних документів розвитку.

Перспективи подальших наукових досліджень у цій сфері стосуються моделювання взаємозв'язків між трансформацією регіонального ринку праці та соціально-економічним розвитком регіону.

## Література

1. Березовська Р. Які soft skills хочуть бачити роботодавці після початку війни. *Економічна правда*. 12.08.2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2022/08/12/690294/>.
2. Бойко І. В. НБУ розповіли наскільки впали заробітні плати з початку повномасштабної війни. *УНІАН інформаційне агентство*. URL: <https://www.unian.net/economics/finance/rabota-naskolko-upali-zarplaty-s-nachala-polnomasshtabnoy-voyny-v-ukraine-novosti-ukraina-11856804.html>.
3. Васильців Т. Г., Лупак Р. Л., Волошин В. І. Стратегічні імперативи державної політики протидії гібридним загрозам і забезпечення економічної безпеки України. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 32-51. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.032>.
4. Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>.
5. Гринькевич О. С., Садова У. Я., Левицька О. О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126-138. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.
6. Жирій К. Ринок праці в Україні: кого шукають роботодавці і що пропонують. *УНІАН інформаційне агентство*. URL: <https://www.unian.net/economics/other/rynok-truda-v-ukraine-kogo-ishchut-rabotodatel-i-chto-predlagayut-poslednie-novosti-amp-11961825.html>.
7. Мульська О. Міграційні ризики та загрози стабільного розвитку національної економіки як стратегічні об'єкти політики регулювання. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № 2. С. 34-43. DOI: <http://dx.doi.org/10.35774/econa2021.02.034>.
8. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.
9. Філатов В. Як зміниться ринок праці в Україні через війну. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/1/685047/>.
10. Юрчик І. В. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. *Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 17. Ч. 4. С. 109-113. URL: <https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e055c78d-25e2-48b1-9afa-0efe4d1cd273/content>.

## References

1. Berezovska, R. (2022, August 12). Yaki soft skills khochut bachyty robotodavtsi pislia pochatku viiny [What soft skills employers want to see after the start of the war]. *Ekonomichna Pravda*. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2022/08/12/690294/>.
2. Boiko, I. V. (2022). NBU rozpovily naskilky vply zarobitni platy z pochatku povnomasshtabnoi viiny [NBU told how much wages have fallen since the beginning of the full-scale war]. *UNIAN Informatsiine Ahenstvo*. URL: <https://www.unian.net/economics/finance/rabota-naskolko-upali-zarplaty-s-nachala-polnomasshtabnoy-voyny-v-ukraine-novosti-ukraina-11856804.html>.
3. Vasylytsiv, T. H., Lupak, R. L., & Voloshyn, V. I. (2021). Stratehichni imperatyvy derzhavnoi polityky protydyi hibrydnym zahrozam i zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky Ukrainy [Strategic imperatives of state policy for countering hybrid threats and ensuring economic security of Ukraine]. *Ekonomika Ukrainy*, (2), 32–51. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.032>
4. Vasylytsiv, T., Levytska, O., & Rudkovskiy, O. (2022). Strukturni dysproporsii i dysbalansy rynku pratsi oblastei Karpat'skoho rehionu Ukrainy v umovakh viiny: tendentsii, zahrozy, oriientyry polityky stabilizatsii i vykorystannia mozhlyvosti [Structural disproportions and imbalances of the labor market in the regions of the Carpathian region of Ukraine under war conditions: tendencies, threats, stabilization policy guidelines and use of opportunities]. *Ekonomika ta Suspilstvo*, (37). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>
5. Hrynkevych, O. S., Sadova, U. Ya., & Levytska, O. O. (2019). Mizhnarodnyi dosvid monitorynhu pratsevlashuvannia vypusknikov ta shliakhy yoho zastosuvannia v Ukraini [International experience in monitoring the employment of graduates and ways of its application in Ukraine]. *Demografii ta Sotsialna Ekonomika*, (1), 126–138. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.
6. Zhyrii, K. (2022). Rynok pratsi v Ukraini: koho shukaiut robotodavtsi i shcho proponuiut [Labor market in Ukraine: who employers are looking for and what they offer]. *UNIAN Informatsiine Ahenstvo*. URL: <https://www.unian.net/economics/other/rynok-truda-v-ukraine-kogo-ishchut-rabotodatel-i-chto-predlagayut-poslednie-novosti-amp-11961825.html>.
7. Mulska, O. (2021). Migrantsi ryzky ta zahrozy stabilnoho rozvytku natsionalnoi ekonomiky yak stratehichni obiekty polityky rehuliuвання [Migration risks and threats to the stable development of the national economy as strategic objects of regulation policy]. *Ekonomichniy Analiz*, 31(2), 34–43. <http://dx.doi.org/10.35774/econa2021.02.034>.
8. Pyshchulina, O., & Markevych, K. (2022). Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii [Labor market in conditions of war: main trends and directions of stabilization]. Razumkov Centre. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.
9. Filatov, V. (2022). Yak zminytsia rynek pratsi v Ukraini cherez viinu [How the labor market in Ukraine will change due to the war]. *Ekonomichna Pravda*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/1/685047/>.
10. Yurchyk, I. B. (2016). Vzaiemozv'язok efektyvnosti rynku pratsi ta yoho instytutsiinoho zabezpechennia [Interrelation of labor market efficiency and its institutional support]. *Naukovyi Visnyk Khersonskoho Derzhavnoho Universytetu. Ekonomichni Nauky*, 17(4), 109–113. URL: <https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e055c78d-25e2-48b1-9afa-0efe4d1cd273/content>.

Стаття надійшла до редакції / Received 29.01.2026  
Опубліковано / Published 25.02.2026

Прийнята до друку / Accepted 12.02.2026