

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-51>

УДК 332.1:351.5

АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТІ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ СТВОРЕННЯ ПРОЄКТІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

ANALYSIS OF OPPORTUNITY AND REASONING THE NECESSITY OF MAKING HUMAN DEVELOPMENT PROJECTS IN THE REGION

Нечаєва Ірина Анатоліївна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3429-7255>

Борисенко Олена Євгенівна

кандидат економічних наук,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0143-2625>

Онуфрієнко Наталія Леонідівна

старший викладач,
Національний університет «Запорізька політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7029-7300>

Nechayeva Iryna, Borysenko Olena, Onufriienko Nataliia
Zaporizhzhia Polytechnic National University

У роботі проведено аналіз передумов розвитку ринку освітніх послуг для дорослих. Аналіз демографічної ситуації, міграційних процесів та рівня зайнятості населення в Україні за віком дозволив виявити важливість використання трудового потенціалу людей віком 45+ та основні проблеми їх працевлаштування. Встановлено, що рівень заробітної плати напряму залежить від розвитку у здобувача посади нових актуальних навичок. Аналіз стану ринку освіти для дорослих в Європі, Україні та в Запорізькому регіоні дозволив виявити основні тенденції в сфері освіти для дорослих та окреслити набір основних навичок, які відповідають сучасним запитам бізнесу. Обґрунтована необхідність реалізації проєктів «освіта для дорослих» на регіональному рівні як інструменту розвитку людського потенціалу. Визначені особливості навчання дорослих учнів підчас реалізації освітнього проєкту.

Ключові слова: аналіз ринку освіти, людський потенціал регіону, навички, проєкт, навчання дорослих.

В работе проведен анализ предпосылок развития рынка образовательных услуг для взрослых. Анализ демографической ситуации, миграционных процессов и уровня занятости населения в Украине по возрасту позволил выявить важность использования трудового потенциала людей в возрасте 45+ и основные проблемы их трудоустройства. Установлено, что уровень заработной платы напрямую зависит от развития у соискателя должности новых актуальных навыков. Анализ состояния рынка образования для взрослых в Европе, Украине и в Запорожском регионе позволил выявить основные тенденции в сфере обучения взрослых и определить набор основных навыков, которые соответствуют современным запросам бизнеса. Обоснована необходимость реализации проєктов «образование для взрослых» на региональном уровне как инструмента развития человеческого потенциала. Определены особенности обучения взрослых во время реализации образовательного проєкта.

Ключевые слова: анализ ринку образования, человеческий потенциал региона, навыки, проєкт, обучение взрослых.

In this work, an analysis of the prerequisites for the development of the adult educational services market was carried out. An analysis of the demographic situation, migration processes and employment in Ukraine by age revealed the importance of using the labour potential of people aged 45 + and the main problems of their employment. A relationship has been established between the development of new current skills of an applicant at the age of 45 + and the size of his salary. The most popular and highly paid professions in Ukraine have been identified.

An analysis of the current state of the adult education market in Europe, Ukraine and the Zaporizhzhia region revealed the main trends in adult education and outlined a set of basic skills corresponding to modern business needs. It has been established that adult participation in various educational programs in Ukraine is the smallest among European countries. The necessity to develop and implement adult education programmes and projects at the regional level as a tool for human development is justified. An assessment of the number and orientation of adult courses in the Zaporizhzhia region offered by educational institutions made it possible to establish that the skills that applicants receive do not fully correspond to the needs of the modern market and business. It was revealed that the most popular in the world labor market today are soft skills, skills that need to be developed through whole life. The scoring of the most popular soft skills, skills of an adult educational applicant made it possible to distinguish precisely those positions that most correspond to the needs of the labor market of Ukraine today. It is determined that in the implementation of the project "adult education" it is necessary to take into account the characteristics of the education of adult students and appropriately check the skills that they mastered at the end. During generation and developing the human potential of the region, it is proposed to use the classical model of education in parallel with the introduction of educational models for adults that would give fundamentally new skills.

Keywords: analysis of education market, human potential of the region, skills, project, adult education.

Постановка проблеми. Рівень використання та розвитку людського потенціалу формується під впливом низки факторів. До факторів, що негативно впливають на використання та розвиток людського потенціалу, відносять: зростання чисельності безробітних в регіоні; низький рівень заробітної плати; незбалансованість попиту на професії на ринку праці та структури випуску спеціалістів вищими навчальними закладами; високі ціни на житло на первинному та вторинному ринках; високий рівень оподаткування, податкового навантаження на фізичних осіб; висока питома вага платних медичних послуг; високий рівень злочинності; погана екологія [1, с. 115]. Без від'ємного знаку ці ж чинники мають позитивні наслідки і є факторами ефективного формування та розвитку людського потенціалу. Такий підхід орієнтує на заходи, які слід урахувати під час розробки програм формування, використання та розвитку людського потенціалу [2, с. 36].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми пов'язані з формуванням, використанням та розвитком людського потенціалу в Україні розглядаються на різних рівнях управління провідними фахівцями та вітчизняними науковцями. Так, Гришина Є.С. [1] та Никифорова В.Г. [2] визначили основні фактори, що впливають на людський потенціал, окреслили напрямки його формування та методи оцінювання. Основні цінності, якими повинен володіти сучасний робітник висвітлюються в публікаціях на різних сайтах, як регіонального, так і національного рівнів [3; 4; 5]. Яблонська Х. [6] визначила перелік навичок, які будуть актуальні в майбутньому. Кузьмінська Ю.М. [7] надала класифікацію освітніх проєктів підвищення кваліфікації в структурі безперервної освіти. Заслугове на увагу сайт Громадської спілки «Громадська асоціація освіти дорослих» яка присвятила свою діяльність

вирішенню проблем зайнятості саме дорослого працездатного населення країни [8]. При цьому в більшості публікацій враховується регіональний аспект даної проблеми. Актуальність освіти для дорослих для Запорізької області висвітлюється в багатьох статтях новин Запорізького регіону [9–18].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Невирішеною сьогоднію остається проблема пов'язана з професійним розвитком саме дорослої частини населення та створення таких умов, за яких процес навчання, підвищення кваліфікації чи кардинальна зміна професії враховували б потреби, з одного боку, роботодавців, а з іншого, самих здобувачів такої освіти.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування необхідності та можливості створення регіональних проєктів «Освіта для дорослих».

Виклад основного матеріалу. Наразі в Україні відчувається дефіцит кваліфікованих спеціалістів, що пояснюється, в першу чергу, несприятливою демографічною ситуацією: молоді менше, ніж людей старше 40 років (табл. 1).

Негативне міграційне сальдо спостерігається за всіма областями України – кількість вибулих постійно зростає, причому, в Запорізькій області більше 25% від їх загальної кількості це особи віком 40+ (табл. 2).

Такий стан речей прогнозовано змусить підвищити пенсійний вік. А отже, ті кому наразі 45+ будуть працювати ще 10-25 років. Міжнародна організація праці (МОП) вже не вважає 70 років верхньою межею для обліку зайнятих осіб, що є природним, адже люди старшого віку довгий час зберігають працездатність [20]. Отже, в умовах трудової міграції та зменшення притоку молоді на ринок праці особливо зростає важливість використання трудового потенціалу людей віком 45+.

Таблиця 1

Розподіл населення за віком, 2019 р.* (за класифікацією ООН) [19]

Вікова група	тис. осіб	%
Діти 0-14 років	5,756	15,4
Ранній працездатний вік 15-24 років	3,584	9,6
Основний працездатний вік 25-54 років	16,458	44,1
Зрілий працездатний вік 55-64 років	5,243	14,1
Літні люди 65 років і старше	6,248	16,8

* Не охоплює непідконтрольні території АР Крим, Донецької та Луганської областей.

Таблиця 2

Міграційні процеси. Кількість вибулих, 2019 р.

Вікова група	Запорізька область		Україна	
	Разом 18916, осіб		Разом 554520, осіб	
40-44	1125	4983 – 26,3 %	31582	132744 – 23,9%
45-49	815		23942	
50-54	700		18645	
55-59	731		19794	
60-64	781		18246	
65-69	509		12634	
70-74	322		7901	

Джерело: складено авторами за [21; 22]

Тим не менш, відповідно до даних Державної служби статистики України (2020 р.) зайнятість населення вікової категорії 40-49 рр. становить 77,1%, 50-59 рр. – 68,6%, 60-70 рр. – вкрай низькі 13,6% (табл. 3).

Таблиця 3

Зайнятість населення України вікової категорії 45+, 2020 р.

Вікова категорія	2018	2019	2020
40-49	79,4	78,7	77,1%
50-59	65,5	67,9	68,6%
60-70	13,2	13,7	13,6%

Джерело: складено авторами за [21]

Незважаючи на норми Закону України «Про зайнятість», відповідно до яких працівники 45+ мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [23], у більшості випадків обмеження під час пошуку роботи стосується саме цього віку.

Серед основних причин – це те, що компанії розраховують на один рівень знань та вмій кандидатів, ті ж, навпаки, не відповідають очікуванням бізнесу. Наразі при прийомі на роботу перевагою користуються здобувачі, що володіють так званими hard-skills. Однак, поступово акцент переміщується в царину soft-skills як таких, що дозволяють краще орієнтуватися у світі, що швидко змінюється [3].

Баланс при оцінці кандидатури змістився з досвіду до потенціалу кандидатів.

Більшість кандидатів не готові або не розуміють як розвиватися і навчатися так швидко, як цього прагне більшість роботодавців. Менше половини кандидатів регулярно отримують нові професійні знання, щоб бути затребуваними на ринку праці.

Демотиватором для більшості кандидатів є низький середній розмір запропонованої заробітної плати у вакансіях: станом на 01.06.2021 р. в цілому по Україні цей показник становить 8190 грн., по Запорізькій області – 7604 грн. (табл. 4).

Однак, за даними дослідження [3] наявність актуальних знань та умінь не тільки сприяє працевлаштуванню, але й впливає на розмір заробітної плати.

Поступово, не так швидко як хотілося, змінюється ставлення роботодавців до категорії працівників 45+. На те є низка об'єктивних причин. Дослідження МОП свідчать, що старші працівники частіше демонструють відданість своїй роботі, рідше беруть лікарняні, більше часу можуть продуктивно працювати та є більш вмотивованими. Попри поширені упередження, що люди 45+ менш здатні до навчання та опанування нових навичок, практика доводить, що такі працівники здатні

Таблиця 4

Розмір середньої заробітної плати у вакансіях (станом на 01.06.2021 р.)

Показник	Україна	Запорізька область
Середній розмір запропонованої заробітної плати у вакансіях, грн.	8190	7604
Загальна кількість вакансій, осіб	69007	2094
Вакансії за міні заробітна плата, осіб/%	20968/30,4 %	888/42,4 %
Від міні до 7000 грн., осіб/%	17192/24,9%	410/19,6%
Понад 15000 грн., осіб/%	1876/2,7 %	26/1,2 %

Джерело: складено авторами за [24; 25]

адаптуватися до змін не гірше за молодь. За сучасних темпів науково-технічного прогресу навчально-професійна мобільність перестає бути ознакою молодого віку, вона має «супроводжувати» людину на всіх життєвих циклах.

Час широкопрофільних спеціальностей йде в минуле. Зараз роботодавці більше цінують спеціалізовані знання і навички. Нішеве навчання (мікро-креденціалізм) створює середовище, яке фокусує свою увагу виключно на те, що здобувач (слухач) повинен виконувати конкретні функції в конкретній галузі. Такий підхід допомагає далі заглиблюватися в свою професію і отримувати більш вузькі, спеціалізовані навички, високо затребувані серед сучасних роботодавців.

Мета освіти, заснованій на даному підході – дати можливість в мінімальні терміни набутти необхідних навичок і максимально ефективно використовувати їх в роботі. Реалізація даної мети дозволяє формування короткого, цілеспрямованого курсу, що формує набір знань і навичок, необхідних для позицій певного рівня в компанії.

Існуюча система освіти, незважаючи на позитивні зміни, не в повній мірі відповідає сучасним вимогам ринку. Про це свідчать дані дослідження [4], відповідно до якого рівень довіри до системи освіти знизився – з 65,6% у 2011 р. до 58,4% у 2020 р. (табл. 5).

Заклади вищої освіти як України, так й інших країн світу не в змозі забезпечити випускників повним обсягом знань. Інтенсивне зростання інформаційного потоку вимагає від людини постійного оновлення знань. Навіть найвідоміші університети світу не вважають, що випускають дійсно освічених людей, чия освіта остаточно завершена. Заклади вищої освіти повинні випускати «схильних до навчання», тобто вони мають навчити студента вчитися – здобувати знання і прагнути до них впродовж всього життя.

В Україні участь населення віком до 70 років у формальній та неформальній формах навчання та професійної підготовки незначні 9% [5]. Це набагато нижче за показники розвинених країн світу (табл. 6).

Таблиця 5

Рівень довіри до системи освіти

<i>Рівень довіри до системи освіти, порівняння даних для України за 2011 та 2020 роки – розподіл відповідей</i>					
	Повністю довіряєте	Деякою мірою довіряєте	Не дуже довіряєте	Зовсім не довіряєте	Важко відповісти/Немає відповіді
Система освіти					
Україна, 2020	9,1%	49,3%	24,5%	17,2%	-
Україна, 2011	9,8%	55,8%	25,5%	8,9%	-
<i>Рівень довіри до системи освіти, порівняння даних для України та окремих країн за результатами хвили 7, 2017–2020 рр. – розподіл відповідей</i>					
Румунія	14,9%	40,5%	24,0%	12,9%	7,7%
Греція	23,5%	58,9%	12,0%	2,6%	3,0%
Кіпр	18,5%	57,6%	14,9%	5,0%	4,0%
Німеччина	14,9%	60,7%	10,3%	1,2%	12,9%
Україна	8,1%	43,7%	21,7%	15,2%	11,2%

Джерело: складено авторами за [4]

Таблиця 6

Участь дорослого населення в різних освітніх програмах

Країни, де понад 50% дорослого населення навчаються	Країни, де кількість людей, які навчаються становить 35-50%	Країни, де кількість дорослих, які навчаються, становить від 20 до 35 %	Країни, де загальна кількість дорослих, які навчаються становить тут менше 20%
Швеція, Фінляндія, Данія, Норвегія, Ісландія	Австралія, Канада, Нова Зеландія, США, Австрія	Бельгія, Франція, Іспанія, Чехія	Україна

Джерело: складено авторами за [8]

В ЄС частка дорослих осіб, які брали участь в освіті чи навчанні, коливається від 34,3 % (Швеція) до 1,3 % (Румунія) (табл. 7) [26].

Стратегічна основа європейського співробітництва в галузі освіти та професійної підготовки встановлює низку контрольних показників, включаючи таку, що стосується участі дорослих у навчанні, а саме, що в середньому не менше 15% дорослих у віці від 25 до 64 років повинні брати участь у навчанні протягом усього життя [26].

В світі склалися три типи навчання дорослого населення (табл. 8) [8].

Вітчизняна практика показала, що перший тип організації найбільш підходить для навчання дорослих: він дозволяє вирішувати програми зайнятості під жорстким контролем держави на регіональному рівні.

Відповідно до дослідження [27] в Україні обсяги професійної підготовки персоналу та наявність спеціалізованих навчальних послуг для дорослих на місцевому рівні – 3,7 та 4,2 бали відповідно (шкала від 0 до 7 балів);

Таблиця 7

Частка осіб у віці 25-64 років в деяких країнах ЄС, які брали участь в освіті чи навчанні, %

Країна	Разом		Чоловіки		Жінки	
	2014	2019	2014	2019	2014	2019
ЄС, разом	10,1	10,8	9,3	9,8	10,9	11,9
Данія	31,9	25,3	26,2	20,7	37,6	30,0
Естонія	11,5	20,2	9,2	17,0	13,9	23,3
Франція	19,4	19,5	16,0	16,7	20,8	22,2
Люксембург	14,5	19,1	13,9	19,7	15,1	18,5
Нідерланди	18,3	19,5	18,0	18,5	18,6	20,4
Австрія	14,3	14,7	13,2	13,1	15,4	16,3
Словенія	12,1	11,2	10,5	9,7	13,8	12,8
Фінляндія	25,1	29,0	21,6	24,8	28,8	33,3
Швеція	29,2	34,3	22,3	26,1	36,3	42,9
Сполучене Королівство	16,3	14,8	14,6	13,3	18,0	16,3
Ісландія	26,3	22,2	21,9	18,8	30,6	25,7
Норвегія	20,1	19,3	18,4	17,7	21,9	21,0
Швейцарія	30,5	32,3	30,8	33,2	30,3	31,3
Болгарія	2,1	2,0	1,8	1,8	2,3	2,1
Греція	3,2	3,9	3,4	3,7	3,1	4,2
Хорватія	2,8	3,5	2,5	3,2	3,0	3,7
Польща	4,0	4,8	3,6	4,2	4,3	5,4
Румунія	1,5	1,3	1,7	1,4	1,4	1,2
Словаччина	3,1	3,5	3,0	3,6	3,2	3,6
Монтенегро	2,9	2,5	3,1	2,1	2,7	3,0
Північна Македонія	3,2	2,8	3,2	2,8	3,3	2,7
Сербія	4,4	4,3	4,1	3,8	4,8	4,8

Джерело: складено авторами за [26]

Таблиця 8

Типи навчання дорослого населення

Тип навчання дорослого населення	Характеристика	Країни, де використовують
унітарне	загальноосвітня система спеціалізованих державних навчальних центрів для дорослих (фахівців і безробітних), що орієнтується на національні міністерства праці та освіти за участю інших освітніх установ	Німеччина, Швеція та Франція
централізоване	навчання дорослих в державних і недержавних навчальних закладах різного рівня професійної підготовки всього освітнього поля країни при жорсткій регламентації розміщення замовлень на навчання з боку відділів з праці	США, Канада
корпоративне	навчання дорослих в країнах, де існує практика довічного найму, які шукають роботу в корпораціях, фірмах та інших суб'єктах господарювання, що мають свою навчально-виробничу базу	Японія, Південна Корея

Джерело: складено авторами за [27]

наявність спеціалізованих навчальних послуг на місцевому рівні 4,3 бали.

В Україні змінюється ставлення до освіти для дорослих на всіх рівнях. МОН запропонував для громадського обговорення законопроект «Про освіту дорослих» [28].

Позитивним прикладом впровадження принципів освіти для дорослих є діяльність Громадської спілки «Українська асоціація освіти дорослих», Громадської організації «Українська асоціація міст, що навчаються»; запроваджено Міжнародні дні освіти дорослих в Україні [9]; від-

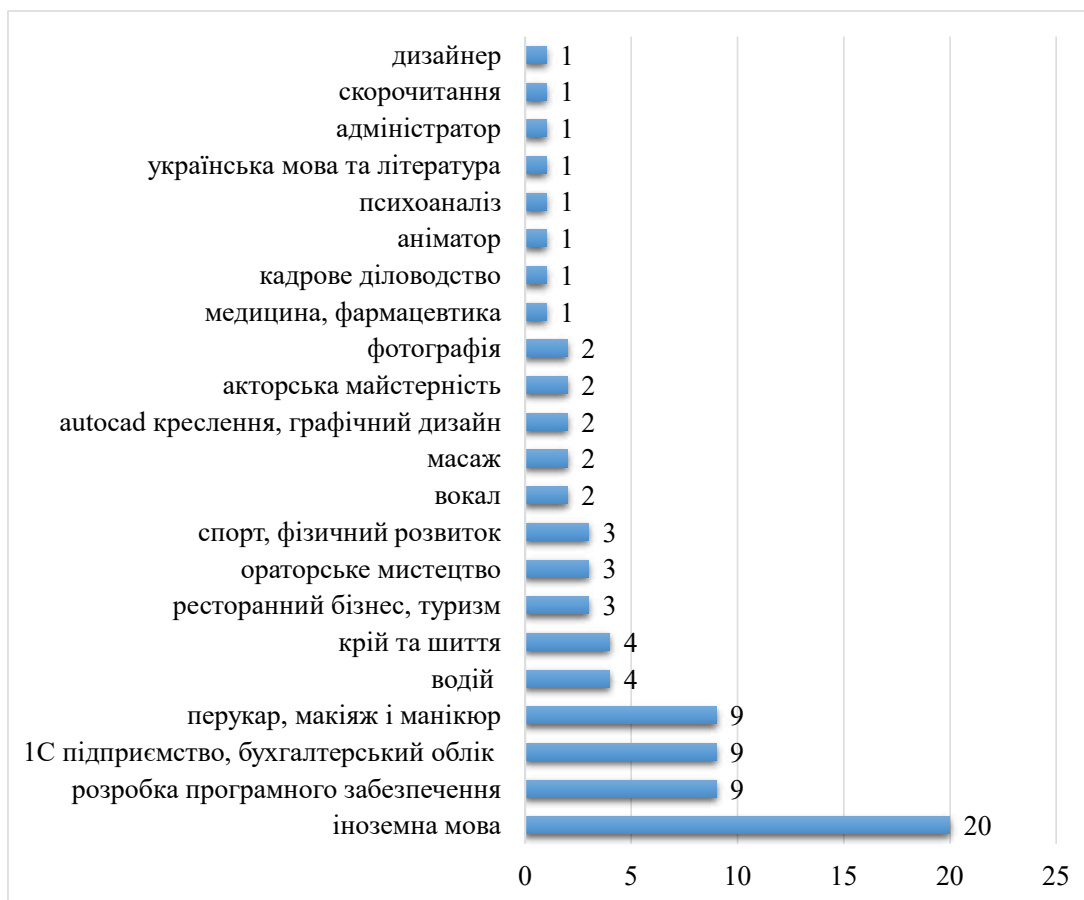


Рис. 1. Кількість курсів для дорослих м. Запоріжжя за напрямками підготовки, одиниць [17]

буваються круглі столи з проблем освіти дорослих [10]; проводяться літні школи [11]; осередком освіти для дорослих стають бібліотеки [12; 13]; активно розвиваються центри освіти дорослих на місцевому рівні [14–16].

Поширеними є курси для дорослих. За офіційними даними [17] у м. Запоріжжі наявні 82 короткострокових курсів для дорослих, що пропонують навчання за різними напрямками (рис. 1). Освітні послуги для дорослих пропонують Комунальному закладі «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти»; Комп'ютерній Академії «ШАГ»; **Запорізькому національному університеті**. Ще у 2017 р. було оголошено започаткування в Запорізькому регіоні Центру освіти дорослих на базі Запорізького національного технічного університету [18]. Однак, навички, що пропонують освітні центри, не враховують потреби сучасного ринку.

Відповідно до прогнозів [29] зростання робочих місць відбудеться в семи професійних сферах: догляд (Care economy); інженерія та хмарні обчислення (Engineering, Cloud Computing); маркетинг, продаж та створення контенту (Marketing, Sales and Content production); дані та штучний інтелект (Data та AI); зелена економіка (Green Economy); люди та культура (People and Culture); розвиток продуктів (Product Development).

Щодо найбільш затребуваних та високооплачуваних професій в Україні, то це, в першу чергу, ІТ-фахівці (табл. 9) [31].

Відповідно навичками, що будуть необхідні для зростання в даних сферах, будуть цифрова грамотність, робота з даними, веброзробка, цифровий маркетинг та інші. Важливими зали-

шаються соціальні навички – вміння ефективно комунікувати, презентувати, вести переговори, працювати в команді, надавати зворотній зв'язок тощо. На думку експертів [6; 30] м'якими навичками, що необхідно розвивати, є: критичне мислення; креативність; управління командою; емоційний інтелект; взаємодія з людьми; навички постійного навчання (табл. 10) [32; 33].

Топовими позиціями стають: високий рівень енергії, якою лідер зможе заряджати команду; гнучкість і адаптивність до нових викликів і змін; візонерські якості – можливість передбачити ситуацію; аналітичність – вміння аналізувати Big data і на підставі цих даних моделювати ситуацію; вміння мотивувати команду – дуже важливо в періоди трансформацій; чесність і відкритість – EQ важливий, як ніколи раніше [34].

Отже, наразі виникає необхідність в освітніх проєктах та програмах, що враховують запити ринку та є адаптивними, спрямовані на розвиток у слухачів м'яких навичок / soft skills, орієнтовані на освіту впродовж всього життя дорослих учнів.

Розробка таких проєктів має також враховувати особливості навчання дорослих. Зокрема, такі як:

- широта та варіативність освітніх запитів (тематики та програм навчання) дорослих осіб;
- забезпечення необхідних комфортних умов навчання;
- орієнтація на саморозвиток;
- «фактор часу»: на відміну від дітей, у дорослих цей фактор є предметом реальних роздумів, турбот, планів, в зв'язку з чим необхідно досить ретельно планувати часові рамки навчання;

Таблиця 9

Найбільш затребувані та високооплачувані професії в Україні

Затребувані професії	Високооплачувані професії
ІТ-фахівці	ІТ-фахівці
Аналітики Big Data	Фінансисти та банкіри
Лікарі	Спеціалісти з маркетингу
Освітняни	Керівники вищої ланки
SMM-спеціалісти	Ріелтори
Юристи та бухгалтери	Хірурги та анестезіологи
HR-менеджери	
Робітничі професії	
Архітектори, інженери	
Дизайнери	
Аграрії	
Сфера обслуговування і туризму	

Джерело: складено авторами за [31]

Таблиця 10

Найбільш затребувані soft skills на ринку праці

Нетехнічні навички (non-technical skills)	Характеристика навички	Середній бал для кращих майбутніх вакансій*	Середня річна зарплата для трьох посад з найвищим балом за кожною навичкою
1	2	3	4
Системний аналіз	Здатність визначати, як повинна працювати система, і як зміни в умовах, операціях і навколишньому середовищі вплинуть на результати.	3,19	1. бізнес-аналітики – \$85,260; 2. розробники мобільних додатків – \$107,510; 3. аналітики комп'ютерних систем – \$90,920
Орієнтація на клієнта	Ця соціальна навичка передбачає, що фахівець враховує потреби клієнта. Також працівники з цією навичкою активно шукають способи допомоги людям.	3,22	1. ліцензовані практикуючі медичні сестри та професійні медсестри – \$47 480; 2. консультанти з психічного здоров'я – \$46 240; 3. помічники лікаря – \$112 260
Тайм-менеджмент	Управління власним часом і часом оточення.	3,30	1. керівники медичних служб та служб охорони здоров'я – \$100,980; 2. ліцензовані практикуючі медичні сестри та професійні медсестри – \$47 480; 3. юристи – \$122,960
Здатність координувати людей	Вміння організувати людей і управляти їх діями, щоб колектив працював злагоджено і з мінімумом помилок.	3,35	1. керівники медичних служб та служб охорони здоров'я – \$100,980; 2. топ- та операційні менеджери – \$100,780; 3. керівники будівельних робіт – \$95,260
Активне навчання	Використання нової інформації для вирішення поточних і майбутніх проблем, а також прийняття рішень.	3,45	1. фельдшери, медсестри – \$109,820; 2. викладачі медичних дисциплін для середніх професійних та вищих навчальних закладів – \$97,320; 3. маркетинг-менеджери – \$136,850
Соціальна сприйнятливність	Здатність усвідомлювати реакції інших людей і розуміти, чому вони так себе ведуть.	3,49	1. фахівці з психічного здоров'я – \$46,240; 2. фельдшери, медсестри – \$109,820; 3. середній медичний персонал – \$73,300
Контроль і аналіз	Вміння оцінювати свої результати, а також результати інших людей або організацій, щоб вносити коригування або поліпшення	3,55	1. фінансові менеджери, керівники напрямків або департаментів – \$129,890; 2. генеральні та операційні директори – \$100,780; 3. атестовані доглядальниці, медсестри – \$47,480
Вирішення складних проблем	Це вміння визначати складні проблеми та вивчати пов'язану інформацію, щоб розробляти й оцінювати варіанти, а також впроваджувати рішення.	3,56	1. керівники фінансами та контролери – \$129,890; 2. юристи – \$122,960; 3. фельдшери, медсестри – \$109,820

(Закінчення таблиці 10)

1	2	3	4
Уміння добре писати	Ефективно комунікувати в письмовій формі відповідно до потреб аудиторії.	3,6	1. юрист – \$122,960; 2. менеджери в сфері медицини та охорони здоров'я – \$100,980; 3. викладачі медичних дисциплін для середніх професійних та вищих навчальних закладів – \$97,320
Здатність робити висновки та приймати рішення	Уміння оцінити витрати та плюси потенційних рішень, щоб вибрати найправильніше.	3,64	1. керівники фінансами та контролери – \$129,890; 2. юристи – \$122,960; 3. фельдшери, медсестри – \$109,820
Уміння говорити	Здатність ефективно доносити інформацію до людей	3,89	1. юристи – \$122,960; 2. менеджери в сфері медицини та охорони здоров'я – \$100,980; 3. вчителі початкової школи – \$59,670
Здатність розуміти прочитане	Вміння розуміти зміст текстів, пов'язаних з роботою	3,89	1. юристи – \$122,960; 2. керівники фінансами та контролери – \$129,890; 3. помічники лікаря (фельдшери) – \$112,260
Критичне мислення	Використання логіки та міркувань, щоб визначити сильні та слабкі сторони альтернативних рішень, висновків і підходів до проблем	3,92	1. юристи – \$122,960; 2. менеджери комп'ютерних та інформаційних систем – \$146,360; 3. керівники фінансами та контролери – \$129,890
Активне слухання	Здатність приділяти повну увагу тому, що говорить співрозмовник, витратити час на те, щоб зрозуміти висловлені думки, ставити доречні питання й не перебивати	3,94	1. фахівці з психічного здоров'я – \$46,240; 2. юристи – \$122,960; 3. помічники лікаря (фельдшери) – \$112,260

Джерело: складено авторами за даними [6; 30; 32–35]

– практико-орієнтований характер навчального процесу;

– використання в навчальному процесі креативних технологій навчання, нових сучасних способів передачі знань та інформації;

– ймовірність виникнення конфліктних ситуацій в зв'язку з різним початковим рівнем умінь, знань та різним емоційно-психологічним станом слухачів;

– орієнтація навчального процесу на задоволення потреб дорослих слухачів [7].

Висновки. Підводячи підсумки дослідження, вважаємо, що в умовах постіндустріального суспільства зростають вимоги до фізичних якостей, і особливо до освіти працівника, в тому числі його здатності до постійного розвитку – набуття нових компетенцій та підвищення кваліфікації.

В сучасних умовах, зокрема, в форматі віддаленої роботи, роботодавці вимага-

ють від працівників організованості й відповідальності, вміння управляти собою і часом, цифрової обізнаності. Важливими стають навички командної роботи та співпраці, адаптивність і гнучкість, націленість на результат, аналітичне мислення і готовність приймати рішення. Критичним стає емоційний інтелект, здатність та бажання постійно вчитися та переучуватися. На ринку праці відбувається зрушення в бік м'яких навичок / soft skills, які розвинути набагато складніше (довго і витратно), ніж hard skills.

Розвиток технологій і скорочення життєвого циклу професій призвели до старіння класичної моделі освіти та необхідності розвитку людського потенціалу регіону на основі створення освітніх моделей, які б давали принципово нові компетенції, зокрема, освіти для дорослих.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гришина Е.С. Факторы, оказывающие влияние на человеческий потенциал. *Креативная экономика*. 2013. Том 7. № 1. С. 113–117. URL: <https://creativeconomy.ru/lib/4885> (дата звернення: 17.06.2021).
2. Формування і розвиток людського потенціалу регіону: сутність, сучасні тенденції та методи оцінювання: монографія / Під ред. В.Г. Никифоренка. МОН України. Одеський нац. економічний ун-т. Одеса : VOI COIU «Атлант», 2018. 103 с.
3. «Дорогі» навички: за які вміння роботодавці готові підвищувати зарплату. *grc.ua* : веб-сайт. 07/10/19. URL: <https://grc.ua/article/25505?fbclid=IwAR1DH7yiLx6G7BeNGo0r5vsk-fv7DUitmn8wGTDtPI-V4GirRecaeuuVeBQ> (дата звернення 17.06.2021).
4. Світове дослідження цінностей 2020 в Україні. *Український центр Європейської політики* : веб-сайт. 28.10.2020. URL: <http://ucep.org.ua/doslidzhennya/world-values-survey-2020-in-ukraine.html?fbclid=IwAR0ZyxseU-VWzDkDONcyWsxDeHnHn6XmvzBhj14N3UqLWTmpiW0BpV5Tpx4> (дата звернення: 17.06.2021).
5. «Національна доповідь «Цілі сталого розвитку». *Міністерство економіки України* : веб-сайт. URL: <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku> (дата звернення: 17.06.2021).
6. Яблонська Х. Які навички варто розвивати, щоб бути успішними у майбутньому. *Happy articles* : веб-сайт. 14.05.2020. URL: <https://happymonday.ua/yaki-navychky-varto-rozvyvaty> (дата звернення: 17.06.2021).
7. Кузьмінська Ю.М. Класифікація освітніх проектів підвищення кваліфікації в структурі безперервної освіти. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2019. № 1(69). С. 38–52.
8. Методичні рекомендації щодо розроблення стратегій з впровадження культури навчання та освіти дорослих на місцевому рівні (для територіальних громад, громадських організацій тощо). *Громадської спілки «Українська асоціація освіти дорослих»* : веб-сайт. URL: <http://www.uaod.org.ua/proekti-dokumentiv-u-sferi-osviti-doroslih/> (дата звернення: 17.06.2021).
9. Міжнародні дні освіти дорослих в Україні: Запорізька область прийняла естафету міжнародної акції. 22.09.2016. URL: <http://www.tsatu.edu.ua/12992/> (дата звернення: 17.06.2021).
10. Відбувся круглий стіл «Зміцнення розвитку спільнот через освіту дорослих» *Громадський простір* : веб-сайт. 30.10.2018. URL: <https://www.prostir.ua/?news=vidbuvsya-kruhlyj-stil-zmitsnennya-rozvytku-spilnot-cherez-osvitu-doroslyh> (дата звернення: 17.06.2021).
11. «Літня школа для дорослих – 2021» – відбулася! *Літня школа для дорослих* : веб-сайт. URL: <https://shkolakdo.jimdofree.com/> (дата звернення: 17.06.2021).
12. Централізована бібліотечна система для дорослого населення м. Запоріжжя. *Українська бібліотечна асоціація* : веб-сайт. URL: <https://ula.org.ua/268-253-chlenstvo/kolektivni-chleni-uba/404-centralizovana-bibliotечna-sistema-dlya-doroslogo-naselennya-m-zaporizhzhya-> (дата звернення: 17.06.2021).
13. Адаменко М. Організація в бібліотеці центру освіти дорослих: від ідеї до історій успіху. *Публічна бібліотека об'єднаної територіальної громади* : веб-сайт. 10.01.2019. URL: <https://oth.nlu.org.ua/?p=2340> (дата звернення: 17.06.2021).
14. Мелітополь отримав статус міста-переможця в премії ЮНЕСКО "Міста, що навчаються". *Децентралізація дає можливості* : веб-сайт. 18.02.2019. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/10638> (дата звернення: 17.06.2021).
15. У Галичинівській громаді відкрили перший Центр освіти дорослих. *CRISIS media center* : Web-site. 29.10.2018. URL: <https://uacrisis.org/uk/u-galitsinivskij-gromadi-vidkrili-pershij-tsentr-osviti-doroslih> (дата звернення: 17.06.2021).
16. Освіта дорослих – ключ до успіху та розвитку громади. *Управління соціального захисту населення Мелітопольської міської ради Запорізької області* : веб-сайт. 26.11.2020. URL: <https://www.uszn-mlt.com/освіта-дорослих>. (дата звернення: 17.06.2021).
17. Курси в Запоріжжі. *Education.ua* : веб-сайт. URL: <https://www.education.ua/ua/courses/?page=4&city=49> (дата звернення: 01.03.2021).
18. Започаткування Центру освіти дорослих у Запоріжжі. *Національна академія педагогічних наук України* : веб-сайт. 14.06.2017. URL: <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/1195/> (дата звернення: 17.06.2021).
19. Оцінка чисельності наявного населення України. URL: https://buhgalter.com.ua/upload/news/2020/1/Оцінка_наявного_населення_України.pdf (дата звернення: 17.06.2021).
20. Плюс, а не хрест. Як ринок праці сприймає осіб 45+. *Державна служба зайнятості* : веб-сайт. 02.07.2020. URL: https://skills.dcz.gov.ua/plyus-a-ne-hrest-yak-rynok-praczi-spryjmaye-osib-45/?fbclid=IwAR0_jhQ1k-O10LF77UHQZ-mN1FIKlptiUxYrR9cJnmjR4KJTELhdygKH9dw (дата звернення 17.06.2021).
21. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

22. Сайт Головного управління статистики Запорізької області. URL: <http://zp.ukrstat.gov.ua/index.php/statystychna-informatsiia>
23. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
24. Розмір заробітної плати у вакансіях (на 01 червня 2021 р.). *Державний центр зайнятості* : веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>
25. Розмір заробітної плати у вакансіях (на 01 червня 2021 р.). *Запорізький обласний центр зайнятості* : веб-сайт. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/analitics/67>
26. Adult learning statistics. *Eurostat Statistics Explained* : web-site. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics#Participation_rate_of_adults_in_learning_in_the_last_12_months (дата звернення: 17.06.2021).
27. Klaus Schwab. The Global Competitiveness Report 2019 r. *World Economic Forum*. 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата звернення: 17.06.2021).
28. МОН пропонує для громадського обговорення проєкту Закону України «Про освіту дорослих». *Міністерство освіти і науки України* : веб-сайт. 07.10.2020. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih> (дата звернення: 17.06.2021).
29. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy 22.01.2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy> (дата звернення: 17.06.2021).
30. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (дата звернення: 17.06.2021).
31. Найбільш затребувані професії в Україні в 2021 році. Яку професію обрати, щоб не прогадати: поради випускникам. URL: <https://naurok.ua/student/blog/naybilsh-zatrebuvani-profesi-v-ukra-ni-v-2021-roci> (дата звернення: 17.06.2021).
32. 14 найбільш затребуваних soft skills на ринку праці. *Український спектр* : онлайн видання. 28.10.2020. URL: <https://uaspectr.com/2020/10/28/14-najbilsh-zatrebuvaniyh-soft-skills/> (дата звернення: 17.06.2021).
33. Madison Hoff. These are the top non-technical skills you need to succeed in the best jobs of the future. 10.10.2020. URL: <https://www.businessinsider.com/soft-skills-high-paying-jobs-of-the-future-2020-10> (дата звернення: 17.06.2021).
34. Каким будет рынок труда в 2021 году? Прогноз экспертов grc.ua. *grc.ua* : веб-сайт. 05.02.2021. URL: <https://grc.ua/article/28121> (дата звернення: 17.06.2021).
35. Skills – Systems Analysis. *O*NET OnLine* : web-site. URL: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/2.B.4.g> (дата звернення: 17.06.2021).

REFERENCES:

1. Grishina E. (2013) Faktoryi, okazyivayuschie vliyanie na chelovecheskiy potentsial [Factors Which Affect Human Potential of a Region]. *Kreativnaya ekonomika*, vol. 7(1), pp. 113–117. Available at: <https://creativeconomy.ru/lib/4885> (accessed 17 June 2021). (in Russian)
2. Nykyforenka V.H. (Ed.). (2018). Formuvannia i rozvytok liudskoho potentsialu rehionu: sutnist, suchasni tendentsii ta metody otsiniuvannia: monohrafiia [Formation and development of human potential of the region: essence, modern tendencies and methods of estimation]: monohrafiya [a monograph]. Odesa: VOI SOIU «Atlant» (accessed 17 June 2021). (in Ukrainian)
3. «Dorohi» navychky: za yaki vminnia robotodavtsi hotovi pidvyshchuvaty zarplatu ["Expensive" skills: for what skills are employers willing to raise wages] (2019). *grc.ua*: Web-site. Retrieved from: https://grc.ua/article/25505?fbclid=IwAR1DH7yiLx6G7BeNGo0r5vsk-fv7DUitmn_8wGTDtPI-V4GirRecaeuuVeBQ (accessed 17 June 2021).
4. Svitove doslidzhennia tsinnosti 2020 v Ukraini (2020) [World Values Survey 2020 in Ukraine]. *Ukrainskyi tsentr Yevropeiskoi polityky*: Web-site. Retrieved from: <http://ucep.org.ua/doslidzhennya/world-values-survey-2020-in-ukraine.html?fbclid=IwAR0ZyxseU-VWzDkDOHcyWsxDeHHnP6XmvzBhj14N3UqLWTmpiW0BpV5Tpx4> (accessed 17 June 2021).
5. «Natsionalna dopovid «Tsili staloho rozvytku» ["National Report" Sustainable Development Goals"]. *Ministry of Economy of Ukraine*: Web-site. Retrieved from: <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku> (accessed 17 June 2021).
6. Yablonska Kh. (2020) Yaki navychky varto rozvyvaty, shchob buty uspishnymy u maibutnomu [What skills should be developed to be successful in the future]. *Happy articles*: Web-site. Retrieved from: <https://happymonday.ua/yaki-navychky-var-to-rozvyvaty> (accessed 17 June 2021).

7. Kuzminska Yu.M. (2019) Klasyfikatsiia osvitych proektiv pidvyschennia kvalifikatsii v strukturі bezpererвної osvity [Classification of educational projects of advanced training in the structure of continuing education]. *Project Management and Production Development*, no. 1, pp. 38–52. (in Ukrainian)
8. Metodichni rekomendatsii shchodo rozroblennia stratehii z vprovadzhennia kultury navchannia ta osvity doroslykh na mistsevomu rivni (dlia terytorialnykh hromad, hromadskykh orhanizatsii, toshcho) (2019) [Methodical recommendations for the development of strategies for the implementation of the culture of teaching and adult education at the local level (for local communities, public organizations, etc.)]. *Ukrainian Adult Education Association: Web-site*. Retrieved from: <http://www.uaod.org.ua/proekti-dokumentiv-u-sferi-osviti-doroslih/> (accessed 17 June 2021).
9. Mizhnarodni dni osvity doroslykh v Ukraini: Zaporizka oblast pryiniala estafetu mizhnarodnoi aktsii (2016) [International Days of Adult Education in Ukraine: Zaporizhia region took the baton of the international action]. Retrieved from: <http://www.tsatu.edu.ua/12992/> (accessed 17 June 2021).
10. Vidbuvsia kruhlyi stil «Zmitsnennia rozvytku spilnot cherez osvitu doroslykh» (2018) [A round table "Strengthening community development through adult education" was held]. *Portal "Civic Space"*. Retrieved from: <https://www.prostir.ua/?news=vidbuvsya-kruhlyj-stil-zmitsnennya-rozvytku-spilnot-cherez-osvitu-doroslykh> (accessed 17 June 2021).
11. «Litnia shkola dlia doroslykh – 2021» – vidbulasia! ["Summer school for adults – 2021" – took place!]. Retrieved from: <https://shkolakdo.jimdofree.com/> (accessed 17 June 2021).
12. Tsentralizovana bibliotekna systema dlia dorosloho naselennia m. Zaporizhzhia [Centralized library system for the adult population of Zaporizhia]. *Ukrainian Library Association: Web-site*. Retrieved from: <https://ula.org.ua/268-253-chlenstvo/kolektivni-chleni-uba/404-centralizovana-bibliotekna-sistema-dlya-doroslo-go-naselennya-m-zaporizhzhya-> (accessed 17 June 2021).
13. Adamenko M. (2019) Orhanizatsiia v bibliotetsi tsentru osvity doroslykh: vid idei do istorii uspihу. [Organization in the library of the center of adult education: from idea to success stories]. *Public Library of the United Territorial Community: Web-site*. Retrieved from: <https://oth.nlu.org.ua/?p=2340> (accessed 17 June 2021).
14. Melitopol otrymav status mista-peremozhtsia v premii YuNESKO "Mista, shcho navchaiutsia" (2019) [Melitopol became the winner of the UNESCO Studying Cities Award]. *Decentralization: Web-site*. Retrieved from: <https://decentralization.gov.ua/news/10638> (accessed 17 June 2021).
15. U Halytsynivskii hromadi vidkryly pershyi Tsentр osvity doroslykh (2018) [The first Center for Adult Education was opened in the Galician community]. *UKRAINE CRISIS media center: Web-site*. Retrieved from: <https://uacrisis.org/uk/u-galitsynivskij-gromadi-vidkrili-pershij-tsentр-osviti-doroslih> (accessed 17 June 2021).
16. Osvita doroslykh – kliuch do uspihу ta rozvytku hromady (2020) [Adult education is the key to success and community development]. *Department of Social Protection of the Population of Melitopol City Council of Zaporizhia Region: Web-site*. Retrieved from: <https://www.uszn-mlt.com/освіта-дорослих> (accessed 17 June 2021).
17. Kursy v Zaporizhzhii [Courses in Zaporozhye]. *Education.ua: Web-site*. Retrieved from: <https://www.education.ua/ua/courses/?page=4&city=49> (accessed 17 June 2021).
18. Zapochatkuvannia Tsentru osvity doroslykh u Zaporizhzhii (2017) [Establishment of the Center for Adult Education in Zaporizhia]. *National Academy of Educational Sciences of Ukraine: Web-site*. Retrieved from: <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/1195/> (accessed 17 June 2021).
19. Otsinka chyselnosti naiavnoho naselennia Ukrainy [Estimation of the current population of Ukraine]. Available at: https://buhgalter.com.ua/upload/news/2020/1/Оцінка_наявного_населення_України.pdf (accessed 17 June 2021).
20. Plus, a ne khrest. Yak ryнок pratsi spryimaie osib 45+ [Plus, not a cross. 45+ people perceive the labor market]. *State Employment Center: Web-site*. Retrieved from: https://skills.dcz.gov.ua/plyus-a-ne-hrest-yak-rynok-praczi-spryjmaye-osib-45/?fbclid=IwAR0_jhQ1k-O10LF77UHqZ-mH1FIKIptiUxyrR9cJnmjR4KJTELhdygKH9dw (accessed 17 June 2021).
21. Sajt derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
22. Sait Holovnoho upravlinnia statystyky Zaporizkoi oblasti [Main Department of Statistics of Zaporizhia region]. Retrieved from: <http://zp.ukrstat.gov.ua/index.php/statystychna-informatsiia>
23. Pro zainiatist naselennia [On employment]: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
24. Rozmir zarobitnoi platy u vakansiiakh (na 01 chervnia 2021 r.) [The amount of salary in vacancies (as of June 1, 2021)]. *State Employment Center: Web-site*. Retrieved from: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69> (accessed 17 June 2021).
25. Rozmir zarobitnoi platy u vakansiiakh (na 01 chervnia 2021 r.) [The amount of salary in vacancies (as of June 1, 2021)]. *Zaporozhye regional employment center: Web-site*. Retrieved from: <https://zap.dcz.gov.ua/analitics/67> (accessed 17 June 2021).

26. Adult learning statistics. *Eurostat Statistics Explained*: Web-site. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics#Participation_rate_of_adults_in_learning_in_the_last_12_months (accessed 17 June 2021).
27. Klaus Schwab (2019) The Global Competitiveness Report 2019 r. *World Economic Forum*. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (accessed 17 June 2021).
28. MON proponuie dlia hromadskoho obhovorennia proiekt Zakonu Ukrainy «Pro osvitu doroslykh» (2020) [The Ministry of Education and Science proposes a draft Law of Ukraine "On Adult Education" for public discussion]. *Ministry of Education and Science of Ukraine*: Web-site. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih> (accessed 17 June 2021).
29. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy (2020). Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy> (accessed 17 June 2021).
30. Maibutnie rynku pratsi. Protyborstvo tendentsii, yaki budut formuvaty roboche seredovyshe v 2030 rotsi [The future of the labor market. Confronting trends that will shape the work environment in 2030]. Retrieved from: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (accessed 17 June 2021).
31. Naibilsh zatrebuvani profesii v Ukraini v 2021 rotsi. Yaku profesiiu obraty, shchob ne prohady: porady vypusnykam [The most popular professions in Ukraine in 2021. What profession to choose so as not to lose: tips for graduates]. Retrieved from: <https://naurok.ua/student/blog/naybilsh-zatrebuvani-profesi-v-ukra-ni-v-2021-roci> (accessed 17 June 2021).
32. 14 naibilsh zatrebuvanykh soft skills na rynku pratsi. Ukrainskyi spektr: onlain vydannia (2020) [14 most popular soft skills in the labor market. Ukrainian spectrum: online edition]. Retrieved from: <https://uaspectr.com/2020/10/28/14-najbilsh-zatrebuvanyh-soft-skills/> (accessed 17 June 2021).
33. Madison Hoff. (2020) These are the top non-technical skills you need to succeed in the best jobs of the future. Retrieved from: <https://www.businessinsider.com/soft-skills-high-paying-jobs-of-the-future-2020-10> (accessed 17 June 2021).
34. Kakim budet rynek truda v 2021 godu? Prognoz ekspertov grc.ua (2021) [What will the labor market look like in 2021? Forecast of experts grc.ua]. Retrieved from: <https://grc.ua/article/28121> (accessed 17 June 2021).
35. Skills – Systems Analysis. Retrieved from: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/2.B.4.g> (accessed 17 June 2021).