

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-126>

УДК 331.3:331.5

РОЛЬ НЕПЕРЕРВНОСТІ НАВЧАННЯ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ СФЕРИ

THE ROLE OF CONTINUOUS LEARNING IN ADVANCING SOCIO-ECONOMIC EMPLOYEE MOBILITY IN THE IT SECTOR

Стожок Аліна Юріївна

аспірантка,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1315-7854>

Stozhok Alina

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

У статті обґрунтовано важливість дослідження ролі неперервного навчання у ефективному управлінні соціально-економічною мобільністю працівників ІТ галузі. Визначено актуальність досліджуваної теми в умовах деструктивних змін, породжених наслідками пандемії COVID-19 та повномасштабною війною. Наголошено на забезпеченні ІТ індустрії робочою силою, яка володіє необхідними ІТ ринку навичками. Досліджено процеси мобільності працівників на основі аналізу плинності персоналу у 50-ти найбільших ІТ-компаніях України. Акцентовано на діяльності ІТ та EdTech компаній для підвищення конкурентоспроможності робочої сили, зокрема молодого покоління та вразливих категорій осіб. Зроблено висновок про пріоритетність розвитку освітньої системи для посилення соціально-економічної мобільності ІТ спеціалістів.

Ключові слова: соціально-економічна мобільність, неперервне навчання, працівники, ринок праці, навички, ІТ сфера.

This article investigates the pivotal role of lifelong learning in advancing the socio-economic mobility of Ukrainian IT professionals as a driver of economic growth and enhanced well-being. The study is contextualized within the disruptive effects of the COVID-19 pandemic and Russia's full-scale invasion, emphasizing the necessity for labor market-relevant skills to ensure successful employment and career advancement. By analyzing the IT sector's contribution to national resilience and global economic competitiveness, the article underscores the importance of equipping the workforce with the competencies required by the industry. Socio-economic mobility in the IT sector is examined through an in-depth analysis of staff turnover trends in Ukraine's 50 largest IT companies, identifying the main causes of workforce reductions and examining employment dynamics in outsourcing, product, and hybrid firms. The findings reveal a troubling decline in employment, with significant implications for labor mobility. The study further identifies barriers to mobility and highlights the strategic role of leading IT companies in mitigating these challenges. The educational dimension is explored as a crucial accelerator of mobility, with a focus on the contributions of IT firms and EdTech initiatives to workforce competitiveness, particularly for younger generations and vulnerable groups. These efforts address the gap left by Ukrainian educational institutions, which struggle to align technical training with global IT market demands. Concluding, the article calls for coordinated efforts among the state, IT companies, and academic communities to reform the educational system, enhance workforce readiness, and improve the socio-economic mobility of IT specialists in light of emerging technological, economic, and geopolitical realities. The author integrates the article's findings and implications into a compelling and cohesive narrative while ensuring clarity and precision.

Keywords: socio-economic mobility, continuous learning, labor market, employees, skills, IT sector.

Постановка проблеми. Недооціненою є думка щодо того, що талановиті працівники перебувають у достатній кількості, проте можливостей для них замало. Внаслідок впливу

пандемії COVID-19 та руйнівних наслідків повномасштабної війни, ескальованої Росією у 2022 році, український ринок праці продовжує потерпати від деструктивних потрясінь.

Особливо вразливими до настання соціально-економічних ризиків нині є молодь, жінки та жінки з дітьми, які мають значно менше ресурсів для реалізації трудового потенціалу. Відтак, роботодавці за підтримки держави повинні забезпечити таким особам доступ до інформації та можливостей, необхідних для досягнення кар'єрних цілей та забезпечення гідного рівня та якості життя. Для компаній перевагою цьому є збільшення кадрового потенціалу та створення робочих місць з більш широким спектром навичок і досвіду, що сприяє прийняттю стратегічних рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Процеси соціальної мобільності на ринку праці займають чільне місце у наукових дослідженнях українських науковців. Такі науковці, як Е. Лібанова [1] та В. Близнак [2] розглядають соціальну мобільність через аспекти міграції українського населення, спричиненої повномасштабною війною, з орієнтацією на працевлаштування. О. Малиновська та Л. Яценко [3] аналізують соціальну мобільність також як переміщення населення в період війни, проте зосереджуючи увагу на наслідки вимушеної міграції, зокрема її вплив на умови життя, настання ризику соціальної ізоляції, працевлаштування та трудові доходи, рівень згуртованості суспільства. В. Кулик [4] досліджує процеси соціальної мобільності у гендерному розрізі як інструмент вирівнювання гендерного дисбалансу у компаніях ІТ сфери. Н. Гетьманцева [5] значну увагу надає трудовій мобільності, яку характеризує як чинник формування кадрового потенціалу підприємств, що підвищує їх ефективність в умовах цифровізації економіки. І. Шпекторенко [6] пропонує до розгляду структуру соціальної мобільності, яка слугує теоретичним підґрунтям побудови та функціонування соціальних ліфтів, що є зокрема акселератором професійних переміщень. Проте варто зауважити, що попри масштабність досліджень соціальної мобільності, детального огляду потребує аналіз впливу освітньої складової на процеси соціально-економічної мобільності, зокрема працівників ІТ сфери, яка є каталізатором економічного розвитку України та рушійною силою її повоєнного відновлення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження ролі неперервного навчання у ефективному управлінні соціально-економічною мобільністю працівників ІТ сфери як фактору економічного зростання та покращення добробуту населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зважаючи на деструктивні наслідки соціально-економічних та геополітичних процесів, необхідним є зміцнення соціальної стійкості шляхом підвищення рівня добробуту, посилення фінансової захищеності, розвитку людського та соціального капіталу. Стійкість є неможливою без гнучкості та адаптивності на ринку праці, які є основою соціальної мобільності. Крім того, в умовах триваючої війни абсолютно важливими є об'єднані зусилля роботодавців та держави, спрямовані на збереження підтримки добробуту населення.

Мобільність працівників значною мірою посилюється шляхом опанування нових знань, які є рушійною силою формування навичок, що відповідають вимогам ринку праці. Відтак, концепція неперервного навчання є запорукою успішного працевлаштування та кар'єрного зростання. А в умовах гібридної війни, посиленої пандемією цифровізації, браку талантів у технологічному секторі мобільність працівників є необхідною умовою прогресивного розвитку економіки.

Оскільки вже зараз можливо завбачити процес стрімкого становлення інтелекту як провідного ресурсу економічного та технологічного прогресу, то саме ІТ сфера є вагомим елементом розвитку економіки та конкурентною перевагою у глобалізаційному вимірі. Попри активні бойові дії ІТ сектор України демонструє стійкість, зокрема завдяки ефективному управлінню мобільністю фахівців, яка була особливо високою на початку війни. Стійкий розвиток сектору сприяє стабільному функціонуванню інших сфер економіки, забезпечує зайнятість та актуалізує вимоги до працівників. Важливу роль у цих процесах відіграє впровадження штучного інтелекту, особливо після активного розвитку його генеративних моделей провідними техногігантами.

Зберігаючи конкурентоспроможність послуг та робочої сили, внаслідок війни перед ІТ компаніями постало завдання утримати міжнародних клієнтів і залучити нових. Оскільки український ІТ ринок характеризувався переважною кількістю аутсорсингових компаній, то задля досягнення нових цілей працівники мають володіти відповідним набором технологічних навичок. Варто зауважити, що за даними Global Skills Report Coursera [7], у 2024 на європейському ринку Україна посідає 17-те місце за рівнем технічної майстерності, що на 2 пункти нижче, ніж у 2023 році (Україна займала 15-те місце у регіональному розрізі).

Для того, аби ефективно реагувати на зміни та сприяти розвитку інновацій, український ІТ сектор має і надалі демонструвати потенціал для міжнародної співпраці, зокрема його людську складову. Посилений пандемією коронавірусу технологічний розвиток сформував Україну як потужний технологічний хаб, який в умовах війни набирає обертів, відповідно до викликів сьогодення. Відтак, тенденція до зростання вимагає фахівців, які відповідають новому та водночас мінливому робочому середовищу.

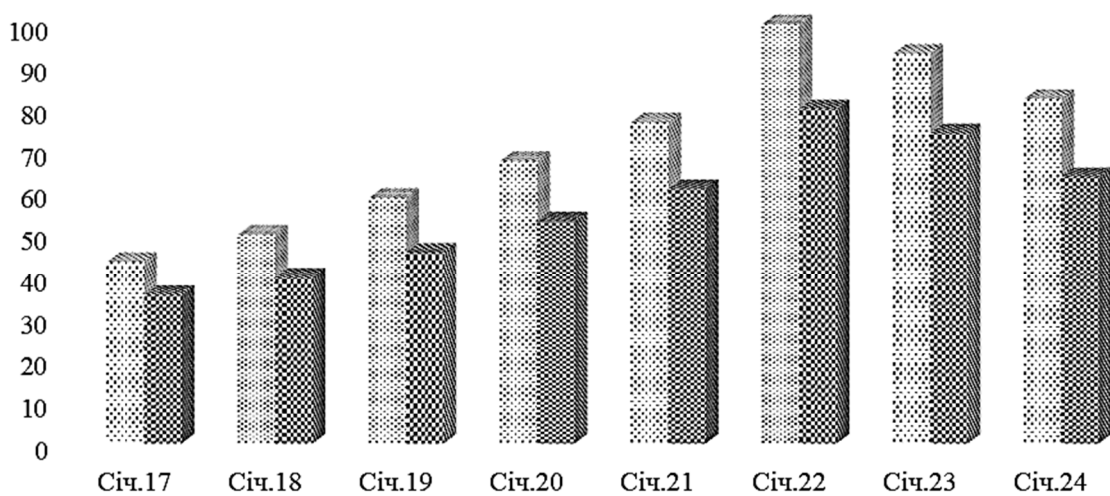
Попри те, що глобальний ринок праці характеризується браком кваліфікованої робочої сили, зокрема технічних спеціалістів, Україна продовжує пропонувати ринку випускників технічних спеціальностей. Згідно з даними [8], у 2030 році можна очікувати випуск 37,4 тис. нових фахівців. А відповідно до даних аналітичного центру DOU [9], загальна кількість фахівців у 50-ти найбільших ІТ компаніях України станом на липень 2024-го року становить 80,5 тис. осіб, з яких 61,9 тис. становлять технічні спеціалісти. Варто зазначити спадну тенденцію працевлаштування, яка значною мірою спричинена відтоком іноземних клієнтів, підвищенням вимог до професійного рівня працівників, легалізацією релокованих спеціалістів за кордоном, звільненням працівників, які тривалий час залишалися без проєктів, зменшенням потреби в кількості працівників через активний розвиток технологій штучного інтелекту, що стало глобальним трендом у 2023 році. Відтак, можемо зробити висновок,

що війна та пандемія по-різному вплинули на зайнятість на ринку праці ІТ технологій. Якщо наслідки пандемії посилювали працевлаштування (у січні 2022 року кількість спеціалістів на 30% була більшою за показник 2021 року та понад удвічі порівняно із 2017 роком), то внаслідок війни кількість працівників у січні 2024 року скоротилась на майже 18% порівняно із 2022 роком, а у серпні 2024 року їх чисельність зменшилась на 1,6% і становила 80,5 тис. осіб. (рис. 1).

Слід зазначити, що лівову частку у структурі робочої сили працівників ІТ компаній займають технічні спеціалісти, спад чисельності яких є більш вираженим внаслідок війни. Попри те, що динаміка їх кількості є відносно пропорційною до динаміки загальної кількості фахівців на ІТ ринку, у січні 2024 році їх чисельність була на 20% меншою, ніж у 2022 році. А у серпні 2024 року цей показник скоротився ще на 2% і становив 61,9 тис. осіб (рис. 1).

Дані аналізу демонструють переважаюче скорочення чисельності технічних спеціалістів, що насамперед викликане можливістю релокації та зменшенням кількості проєктів іноземних клієнтів. Проте варто зауважити, що значне скорочення працівників відбувається у аутсорсингових та гібридних компаніях, тим часом, як продуктові компанії характеризуються тенденцією до збільшення найму нових фахівців в умовах повномасштабної війни.

Так, у січні 2024 чисельність найнятих працівників у аутсорсингових компаніях на 45% була більшою, ніж у липні 2023 року, проте на



◊ Загальна кількість спеціалістів, тис. осіб ✖ У т. ч. кількість технічних спеціалістів, тис. осіб

Рис. 1. Динаміка чисельності спеціалістів у 50-ти найбільших ІТ-компаніях України протягом 2017–2024 рр., тис. осіб

Джерело: розроблено автором за даними [9]

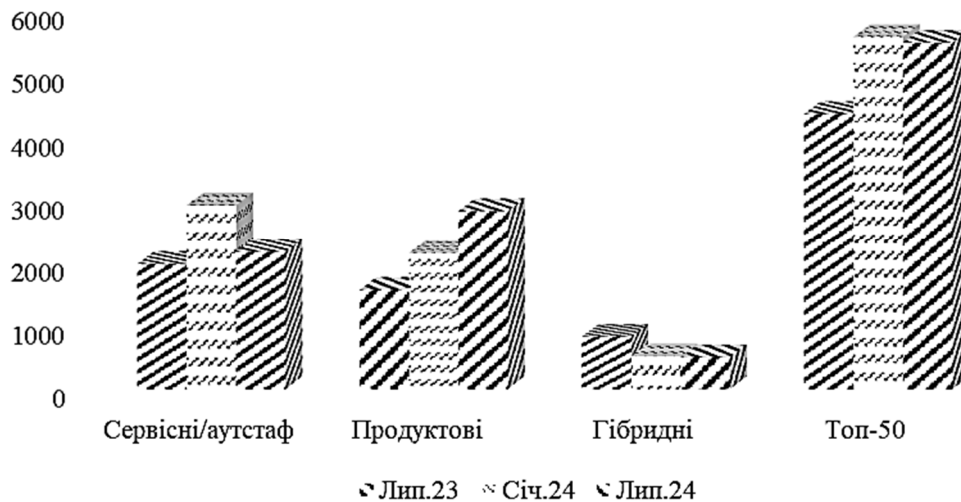


Рис. 2. Розподіл динаміки річної кількості найнятих нових фахівців за типом компанії, осіб

Джерело: розроблено автором за даними [9]

26% меншою за показник у липні 2024 року. Гібридні компанії теж демонструють негативну динаміку найму: кількість нових працівників у липні 2024 року склала на 4% менше, ніж показник у січні 2024 року, який на 37% менше за чисельність працівників, найнятих у липні 2023 року. Натомість штат у продуктових компаніях характеризувався постійним зростанням – на 38% у січні та 31% у липні 2024 року. Попри значний спад загалом у першому півріччі 2024 року 50 найбільших ІТ компаній найняли 5,5 тис. нових фахівців, що дорівнює кількості найнятих спеціалістів узимку (рис. 2).

Варто зауважити, що негативна тенденція працевлаштування продовжила погіршуватися, про що свідчить кількість вакансій на ринку праці в ІТ сфері у жовтні 2024 року – 5684 вакансії, що є рекордним показником з початку повномасштабного вторгнення (для порівняння, у березні 2022 року ця кількість становила 4341) [9].

Як бачимо, на ринку праці наявні процеси мобільності робочої сили, які зумовлені деструктивними факторами, породжені наслідками пандемії та повномасштабною війною. Зважаючи на вищенаведений аналіз, доцільно зробити висновок про значні прогалини між новими вимогами роботодавців та професійним рівнем працівників, які можливо мінімувати шляхом опанування нових навичок. Особливо важливим у цьому контексті є навчання молодих спеціалістів, які тільки знаходяться на порозі кар'єрного старту. Так, кількість вакансій для категорії осіб з досвідом

до року у жовтні 2024 року становила всього 558 вакансій [9], що своєю чергою породжує високий рівень конкуренції та сповільнює мобільність молодого покоління.

Таким чином, для того, аби посилити мобільність фахівців без значного досвіду та сприяти їх працевлаштуванню, ІТ компанії створюють навчальні центри з метою надання нових знань та практичних навичок, які необхідні для успішної кар'єри. Насамперед зусилля роботодавців спрямовані на інтенсивне залучення студентів та вразливих категорій осіб, особливо їх нових груп (внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни, учасників бойових дій). Відповідно, неперервність освіти слід розглядати як механізм підтримки розвитку людського капіталу різними інституціями та суб'єктами ринку праці.

Необхідно додати, що згідно із дослідженням [10], вітчизняні університети забезпечують лише 50% від загальної кількості потрібних ринку спеціалістів. Водночас, значна кількість навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців для роботи у сфері інформаційних технологій, не розв'язують проблему браку кваліфікованих кадрів. Це призводить до того, що галузь часто отримує спеціалістів, навички яких лише частково відповідають вимогам сучасного ринку праці. Відтак, додатковим акселератором освітнього прогресу стають EdTech компанії, які за останні 20 років підготували понад 620 тис. випускників, з яких більше 96 тис. були працевлаштовані.

Крім того, провідні на українському ринку ІТ компанії створюють власні університети,

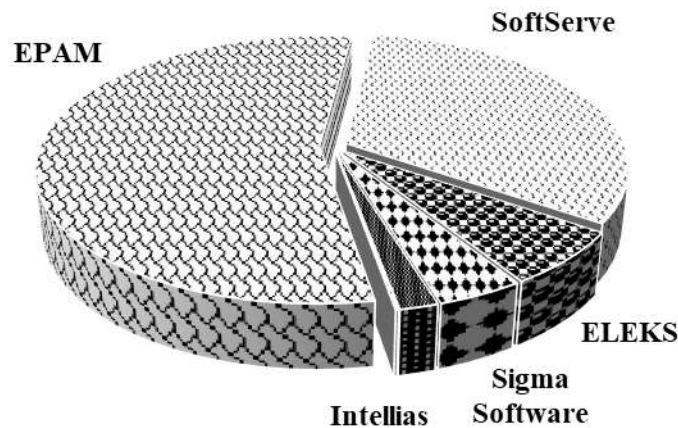


Рис. 3. Розподіл провідних ІТ компаній за кількістю випускників, осіб

Джерело: розроблено автором за даними [10]

які пропонують спеціалістам індивідуальний підхід до навчання та дієві практики на основі розробленої експертами методології. Таке навчання дозволяє перебувати в умовах, подібних до роботи реального ІТ-проєкту, що слугує підґрунтям для успішного працевлаштування та швидкої адаптації на робочому місці. Відтак, університети флагманів української ІТ індустрії за роки своєї роботи випустили майже 108 тис. ІТ спеціалістів. Основні ніші на ринку займають компанія EPAM та SoftServe з кількістю випускників понад 50 тис. осіб та 30 тис. осіб, відповідно.

Варто зазначити, що навчання формує взаємну цінність, оскільки більшість курсів завершуються стажуванням у компанії, а найкращі студенти отримують запрошення на роботу або ж додаються до бази потенційних кандидатів. До того ж, після стажування значна кількість фахівців продовжують співпрацю з компаніями на посаді молодшого спеціаліста (Junior Specialist), пройшовши попередньо процес рекрутингу на відкриті вакансії.

Висновки. Отже, у сучасних умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та деструктивного впливу факторів, породжених наслідками пандемії та повномасштабною війною, ІТ галузь залишається рушійною силою глобальних змін і важливим чинником економічного зростання України. Крім того, вона забезпечує якісну зайнятість та посилює процеси мобільності на ринку праці, що робить її важливою складовою повоєнного відновлення держави. Завдяки гнучкості й адаптивності, український ІТ-сектор демонструє стійкість навіть під час кризових ситуацій, приваблюючи фахівців різного віку, зокрема молодь, та осіб вразливих категорій. Саме тому пріоритетними завданнями державної політики має бути проактивна співпраця з лідерами ІТ ринку та науковими спільнотами з метою розвитку освітньої системи для підготовки ІТ спеціалістів відповідно до потреб ринку праці, що дозволить працівникам бути стійкими та гнучкими до нових викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Libanova E., Pozniak O. War-driven wave of Ukrainian emigration to Europe: an attempt to evaluate the scale and consequences (the view of Ukrainian researchers). *Statistics in Transition new series*, 24(1), 2023, pp. 259–276. DOI: <https://doi.org/10.59170/stattrans-2023-014>
2. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Підвищення трудової мобільності як фактор розвитку людського капіталу. *Економіка України*. 2023. № 2(735). DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073>
3. Малиновська О. М., Яценко Л. Д. Соціальні наслідки вимушеного внутрішнього переміщення населення в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-07-01>
4. Кулик В. А. Вирівнювання гендерного дисбалансу на підприємствах ІТ-сфери України: управлінські аспекти. *Інклюзивна економіка*. 2024. № 2 (04). С. 27–30. DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.4-5

5. Гетьманцева Н. Д. Трудова мобільність як чинник соціально-економічного розвитку країни. *Юридичний науковий електронний журнал. Трудове право, право соціального забезпечення*. 2024. № 5. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-5/55>
6. Шпекторенко І. В. Соціальна мобільність як наукова проблема соціального управління: соціальні інститути, соціальні ліфти. *Аспекти публічного управління*. 2024. № 12(1). С. 66–75. DOI: <https://doi.org/10.15421/152409>
7. Coursera Enterprise. Global Skills Report 2024. Global Reports. 2024. URL: <https://www.coursera.org/skills-reports/global>
8. Офіс ефективного регулювання BRDO. Аналіз IT-освіти у вишах України. Аналітичний звіт. 2021. URL: <https://brdo.com.ua/top/do-2024-roku-kilkist-it-fahivtsiv-v-ukrayini-zroste-na-23-doslidzhennya-brdo/>
9. DOU. Ринок праці. Статті. 2024. URL: <https://dou.ua/>
10. IT Ukraine Association. Digital Tiger: the Power of Ukrainian IT. 2023 Research Project. 2024. URL: <https://itukraine.org.ua/en/digital-tiger-the-power-of-ukrainian-it-2023/>

REFERENCES:

1. Libanova, E., Pozniak, O. (2023). War-driven wave of Ukrainian emigration to Europe: an attempt to evaluate the scale and consequences (the view of Ukrainian researchers). *Statistics in Transition new series*, 24(1), pp. 259–276. DOI: <https://doi.org/10.59170/stattrans-2023-014> (accessed 20 November, 2024).
2. Blyzniuk, V., Yatsenko, L. (2023). Pidvyshchennia trudovoi mobilnosti yak faktor rozvytku liudskoho kapitalu [Increase of labor mobility as a factor of human capital development]. *Ekonomika Ukrainy – Ukrainian Economy*, vol. 2(735). DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073> (accessed 20 November, 2024) [in Ukrainian].
3. Malynovska, O., Yatsenko, L. (2024). Sotsialni naslidky vymushenoho vnutrishnoho peremishchennia naselenia v Ukraini [Social consequences of forced internal displacement in Ukraine]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: ekonomika ta upravlinnia – Problems of modern transformations. Series: Economics and Management*, vol. 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-07-01> (accessed 20 November, 2024) [in Ukrainian].
4. Kulyk, V. (2024). Vyrivniuvannia hendernoho dysbalansu na pidpriemstvakh IT-sfery Ukrainy: upravlinski aspekty [Levelling the gender imbalance in the IT sector of Ukraine: managerial aspects]. *Inklyuzyvna ekonomika – Inclusive Economy*, vol. 2(04), pp. 27–30. DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.4-5 (accessed 20 November, 2024) [in Ukrainian].
5. Hetmantseva, N. (2024). Trudova mobilnist yak chynnyk sotsialno-ekonomichnoho rozvytku krainy [Labor mobility as a factor of socio-economic development of the country]. *Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal. Trudove pravo, pravo sotsialnoho zabezpechennia – Legal scientific electronic journal. Labour law, social security law*, vol. 5. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-5/55> (accessed 20 November, 2024) [in Ukrainian].
6. Shpektorenko, I. (2024). Sotsialna mobilnist yak naukova problema sotsialnoho upravlinnia: sotsialni instytuty, sotsialni lifty [Social mobility as a scientific problem of social management: social institutions, social lifts]. *Aspekty publichnoho upravlinnia – Aspects of Public Administration*, vol. 12(1), pp. 66–75. DOI: <https://doi.org/10.15421/152409> (accessed 20 November, 2024) [in Ukrainian].
7. Coursera Enterprise. (2024). Global Skills Report 2024. Global Reports. Available at: <https://www.coursera.org/skills-reports/global> (accessed 20 November, 2024).
8. Better Regulation Delivery Office (BRDO). (2021). Analysis of IT education in Ukrainian universities. Analytical report. Available at: <https://brdo.com.ua/top/do-2024-roku-kilkist-it-fahivtsiv-v-ukrayini-zroste-na-23-doslidzhennya-brdo/> (accessed 20 November, 2024) [in Ukrainian].
9. DOU. (2024). Labor market. Reports. Available at: <https://dou.ua/> (accessed 20 November, 2024).
10. IT Ukraine Association. (2024). Digital Tiger: the Power of Ukrainian IT. 2023 Research Project. Available at: <https://itukraine.org.ua/en/digital-tiger-the-power-of-ukrainian-it-2023/> (accessed 20 November, 2024).