

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-83-43>

УДК 331:37.091(045)

ВЕКТОРИ ТА ВИКЛИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ ОСВІТИ

VECTORS AND CHALLENGES OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN THE SPHERE OF EDUCATION

Лизанець Анжела Гейзівна

кандидат економічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6432-1685>

Шашовець Йолана Петрівна

кандидат економічних наук,
Мукачівський державний університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1671-4311>

Lyzanets Anzhela, Shashovets Yolana
Mukachevo State University

Статтю присвячено аналізу стану та тенденцій розвитку ринку праці у сфері загальної середньої освіти України в умовах повномасштабної війни. Обґрунтовано, що під впливом воєнних дій, демографічного спаду, міграційних процесів і трансформацій освітньої системи відбулися суттєві структурні зміни попиту й пропозиції педагогічних кадрів. Проаналізовано динаміку мережі закладів загальної середньої освіти у 2019–2024 рр., що свідчить про скорочення їх кількості та чисельності учнів. Систематизовано основні чинники звуження освітньої мережі та окреслено ключові кадрові виклики, зокрема дефіцит педагогів окремих спеціальностей, старіння персоналу, плінність кадрів і зростання вимог до цифрових та соціальних компетентностей. Запропоновано напрями підвищення стійкості ринку праці в освіті та привабливості педагогічної праці в умовах воєнного і післявоєнного відновлення.

Ключові слова: ринок праці, сфера освіти, кадрові виклики; педагогічні кадри; управління персоналом освітнього закладу, дефіцит педагогічних кадрів, кадрова політика, інноваційні форми підготовки кадрів, маркетинг персоналу освітніх закладів.

The article is devoted to researching the state and trends of the labor market in the field of general secondary education in Ukraine in the context of full-scale war. It is argued that the labor market, as a sensitive indicator of socio-economic and political transformations, has undergone profound structural deformations caused by military actions, demographic decline, migration processes and the reform of the education system. The influence of key macro- and meso-factors on the supply and demand of teaching staff, the conditions of their professional activity, and the staffing stability of educational institutions is analyzed. The analysis of changes in the network of general secondary education institutions for 2019–2024 has been carried out, which shows the significant reduction in their number and the decrease in the number of pupils. The main reasons for the narrowing of the educational network are systematized, in particular demographic factors, the state's optimization policy, military risks, financial and economic constraints, and migration processes. Key personnel challenges in the education labor market have been identified, including the shortage of teachers in certain specialties, an ageing workforce, increasing staff turnover, professional burnout and increased demands for digital and social skills. The feasibility of applying a comprehensive approach to human resource management in education, combining the tools of personnel policy, internal marketing, inter-institutional interaction and international cooperation, has been substantiated. Directions for increasing the attractiveness of work in education and ensuring the stability of the labor market in conditions of military and post-war recovery have been proposed. Among proposed directions, the key role is assigned to the modernization of the teacher training system, improving the level of legal and social protection of teaching staff, applying the development of branding for educational institutions as employers, and the development of motivation systems to attract young professionals to work in secondary education institutions.

Keywords: labor market, education sector, personnel challenges; teaching staff; personnel management in educational institutions, shortage of teaching staff, personnel policy, innovative forms of staff training, marketing of educational institution personnel.



Постановка проблеми. У сучасній складній та багатофакторній системі економічних відносин ринок праці являє собою особливу підсистему, яка характеризується рядом специфічних рис. Крім того, що ринок праці виступає сполучною ланкою між соціальною сферою та виробництвом, є механізмом залучення і розподілу людських ресурсів між галузями та регіонами, також він є найбільш чутливим індикатором соціально-економічних та політичних потрясінь та катаклізмів, кон'юнктурних змін на інших ринках, нестабільності та невизначеності. Ця теза підтверджується теперішнім станом ринку праці в Україні, який після початку широкомасштабної збройної агресії росії знаходиться у стані хаосу і турбулентності. Водночас формуються певні адаптаційні механізми, які трансформують існуючу систему соціально-трудова відносин, пристосовуючи її до реалій війни.

Ринок праці є дуже неоднорідним та сегментованим, кожен його сегмент являє собою відносно замкнуту систему відносин з приводу найму працівників відповідної спеціальності та з визначеними освітньо-кваліфікаційними характеристиками. Кожному з таких сегментів притаманні особливості формування попиту та пропозиції праці, специфічні умови відтворення трудового потенціалу працівників, вимоги до них з боку роботодавців, проблеми, виклики та загрози. Одним із таких специфічних сегментів, що є предметом цього дослідження, є ринок праці у сфері освіти, стан та тенденції розвитку якого зазнають значного впливу нестабільного соціально-економічного середовища та напруженої військово-політичної ситуації в нашій державі. Значимість проблеми стану та перспектив розвитку даного сегменту ринку праці стає причиною актуальності наукових пошуків щодо обґрунтування напрямків та чинників удосконалення параметрів його функціонування та взаємодії його суб'єктів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика функціонування ринку праці в Україні останніми роками все частіше стає об'єктом уваги науковців. Найбільш повно та комплексно сутність, чинники та тенденції трансформації ринку праці в умовах війни розглядають у підготовленому за ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України звіті Судаков М. та Лісогор Л. [8]. Атаманюк Р. аналізує скорочення кількості працюючих та обсяги втрати персоналу по

різних секторах економіки України та окреслює шляхи і можливості вирішення даних проблем у майбутньому [1]. Впливу війни на ринок праці в Україні присвячені окремі публікації Кудельського В. Е. [4], монографія за ред. Мельника С. В. [6]. Смутчак З. В. досліджує проблему розбалансованості ринку праці України, зумовлену повномасштабним вторгненням росії, масштабною міграцією, зменшенням чисельності населення та деформацією вікової структури [7].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В той же час майже не дослідженою тематикою залишається проблематика стану та розвитку ринку праці у сфері освіти в умовах війни. Однак, на нашу думку, цю проблему не можна залишати поза увагою, оскільки освітня сфера розглядається як одна з найбільш пріоритетних з точки зору розбудови конкурентоздатної економіки, але в той же час український ринок праці у сфері освіти чи не найбільшою мірою зазнав негативного впливу збройної агресії, військових дій та масової міграції за кордон насамперед сімей з дітьми та молоді. Тому пошук шляхів вирішення проблем ринку праці у сфері освіти є тою невирішеною частиною загальної проблеми, дослідженню якої й присвячена стаття.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Завданнями здійсненого у статті дослідження є комплексна оцінка чинників впливу на стан освітнього ринку праці в умовах війни, окреслення ключових проблем у даній сфері та розробка пропозицій щодо можливих способів вирішення цих проблем, усунення гострого дефіциту кадрів та підвищення привабливості роботи в освітніх закладах.

Виклад основного матеріалу дослідження. За нинішніх соціально-економічних реалій вітчизняний ринок праці в галузі освіти зазнає суттєвих змін, зумовлених демографічними процесами, трансформаціями в системі освіти, активним впровадженням цифрових технологій та наслідками воєнних подій. Ці чинники суттєво змінюють як попит на педагогічні кадри, так і умови їхнього професійного функціонування [8].

По-перше, демографічний спад у окремих регіонах та внутрішня міграція населення призводять до нерівномірності навантаження на школи: одні заклади стикаються з дефіцитом учнів і зменшенням фонду оплати праці, інші – з гострим браком вчителів у ключових предметних областях.

По-друге, війна і пов'язана з нею мобілізація спричинили тимчасові та структурні втрати педагогічного ресурсу: частина працівників освіти виїхала з охоплених бойовими діями територій, інші були призвані або перемістилися до безпечніших регіонів, що ускладнює планування мережі закладів і кадрову політику [4].

Третім вектором змін є адаптація освітньої галузі до нових форм роботи – гібридного та дистанційного навчання – що підвищує попит на цифрові компетенції та змінює вимоги до професійних навичок педагогів [6, с. 28].

Четвертий чинник – законодавчі зміни, зокрема положення щодо відстрочок від мобілізації для працівників освіти й уточнення процедур військового обліку, які формують додаткову невизначеність у кадровому менеджменті закладів [3].

У результаті сукупного впливу чинників макро- та мезорівня формується комплексний кадровий виклик, що полягає у потребі одночасного забезпечення безперервності освітнього процесу, збереження мотивації й безпеки персоналу, а також оперативної адаптації до змін у структурі попиту на професійні компетентності.

Особливо гострою залишається проблема нестачі фахівців із STEM-дисциплін, іноземних мов і прикладних професійних напрямів, де сучасний ринок праці висуває підвищені вимоги до рівня спеціалізації педагогів і наявності практичного досвіду. Ситуацію ускладнює те, що за умов фінансових обмежень освітні установи часто не спроможні конкурувати за висококваліфіковані кадри з приватним сектором та міжнародними ініціативами, які пропонують більш привабливі умови оплати й ширші можливості професійного розвитку.

Пандемія COVID-19 і наступний період відновлення також прискорили процеси перетворення освітніх послуг: заклади, які швидше впровадили цифрові платформи і програми професійного розвитку, виявилися більш стійкими до зовнішніх шоків [6, с. 56].

Зміни у чисельності закладів освіти впродовж 2019–2024 рр. узагальнено на рисунку 1. Згідно з інформацією Державної служби статистики України, освітня мережа країни в останні роки зазнала помітних трансформацій як за кількісними параметрами, так і за територіальним розміщенням, що є наслідком поєднання сталих демографічних процесів і впливу масштабних зовнішніх потрясінь. Дані,

наведені на рисунку 1, свідчать про помітну тенденцію до зменшення кількості закладів загальної середньої освіти в окремих регіонах, тоді як у відносно безпечних населених пунктах фіксується їх концентрація та зростання навантаження на існуючу інфраструктуру. Визначальними чинниками скорочення мережі виступають демографічний спад і скорочення чисельності школярів: протягом останніх років спостерігається зменшення кількості першокласників і загальної чисельності здобувачів освіти, що поєднує довгострокові тенденції зі стрімким поглибленням унаслідок воєнних втрат і міграційних процесів.

Повномасштабні бойові дії зумовили появу низки додаткових дестабілізуючих чинників, зокрема пошкодження та знищення об'єктів шкільної інфраструктури, масштабні внутрішні й зовнішні міграційні переміщення домогосподарств, а також тимчасове чи остаточне вибуття частини педагогічних працівників унаслідок мобілізації або вимушеної евакуації.

Сукупний вплив зазначених обставин призвів до призупинення діяльності або структурної перебудови значної частини закладів освіти. Водночас істотний вплив зберігає державна освітня політика та реформаторські ініціативи: заходи з оптимізації й укрупнення освітньої мережі, зокрема формування опорних закладів і ліквідація малокомплектних класів чи шкіл, які були започатковані ще у довоєнний період з метою підвищення якості освітніх послуг. Проте в умовах демографічного спаду та жорстких бюджетних обмежень зазначені процеси набули значно ширших масштабів і прискореного характеру. Рішення про припинення фінансування шкіл з малою наповнюваністю (порогові критерії) прискорюють закриття малокомплектних закладів у сільській місцевості [5].

У цілому, відповідно до даних, наведених на рисунку 1, упродовж 2019–2024 років мережа закладів загальної середньої освіти в Україні зазнала істотного скорочення: їх кількість зменшилася на 2 903 одиниці – з 15 194 до 12 291, що еквівалентно зниженню приблизно на 19 %. За аналогічний період чисельність учнівського контингенту скоротилася на 394 579 осіб, з 4,14 млн. до 3,74 млн., або на 9,5 %.

Загалом можна констатувати, що причини скорочення кількості закладів загальної середньої освіти в Україні дуже різноманітні, пов'язані як із реаліями військового часу, так і

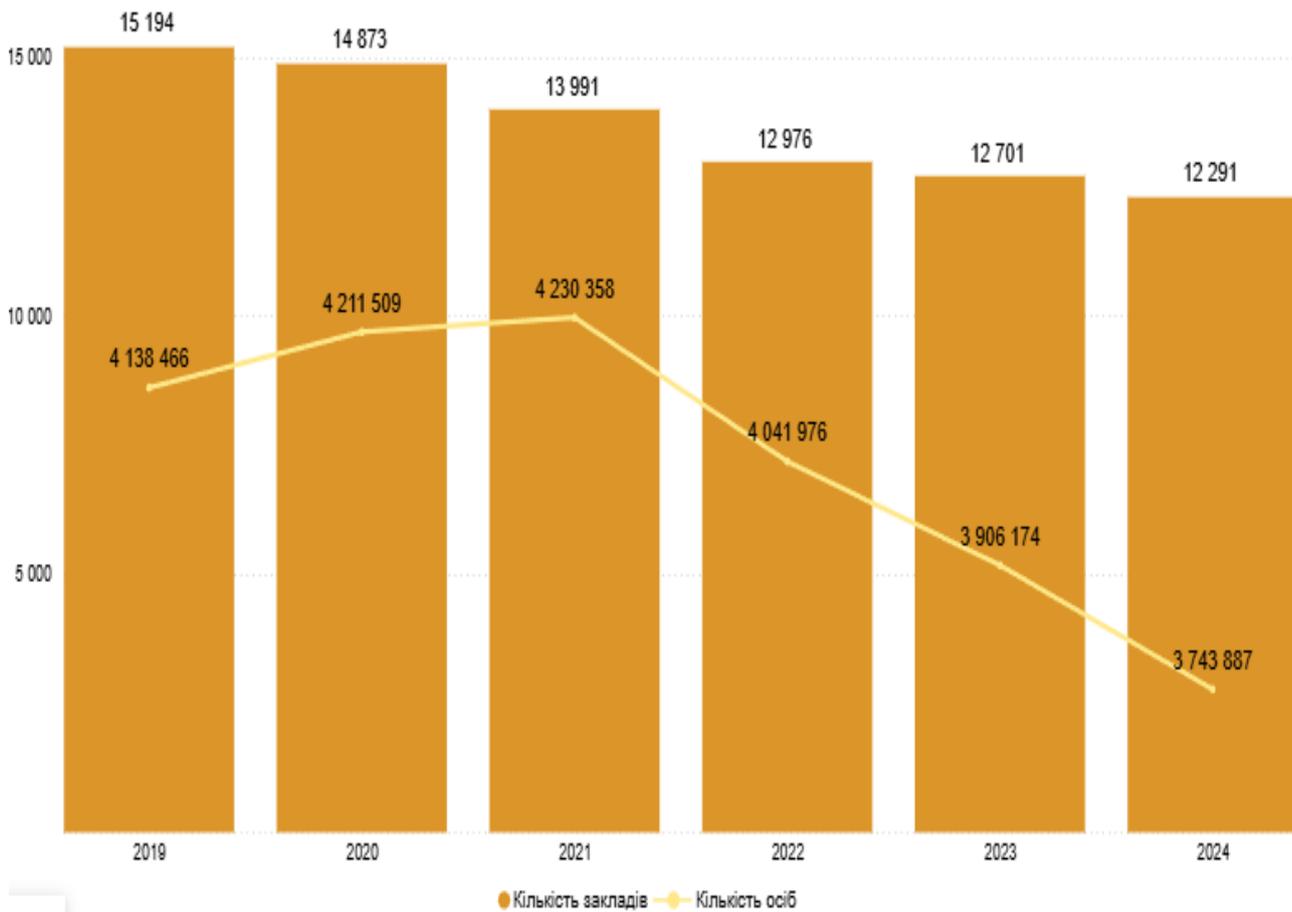


Рис. 1. Кількість закладів загальної середньої освіти в Україні за 2019-2024 роки

Джерело: сформовано на основі [2]

з державною політикою у даній сфері, а також із загальним складним становищем в економіці та у фінансовій сфері країни.

Узагальнення ключових чинників, що зумовили зменшення кількості навчальних закладів у межах досліджуваного періоду, подано в таблиці 1.

Згідно таблиці 1, кадрова ситуація на ринку праці в освітній сфері в умовах воєнного стану характеризується низкою специфічних викликів, серед яких – зростання плинності персоналу, поширення професійного та емоційного виснаження, а також підвищені вимоги до створення безпечного робочого середовища й організації системної психолого-педагогічної підтримки як для здобувачів освіти, так і для педагогічних працівників.

Для значної кількості регіонів актуальною залишається проблема вікової диспропорції педагогічних кадрів, зокрема наближення істотної частини вчителів до пенсійного віку, що зумовлює потребу у впровадженні випереджувальних механізмів залучення та роз-

витку молодих фахівців, а також розбудови ефективних наставницьких практик.

Поряд із цим в окремих територіальних громадах посилюється ризик кадрового дефіциту внаслідок депопуляційних процесів і трудової міграції, що актуалізує необхідність міжрегіональної взаємодії та запровадження стимулюючих інструментів перерозподілу трудових ресурсів.

Важливим напрямом мінімізації кадрових дисбалансів виступає поглиблення партнерської взаємодії закладів освіти з органами місцевого самоврядування, системою професійної підготовки та міжнародними донорськими структурами, діяльність яких спрямована на інвестування у підвищення кваліфікації педагогів і поліпшення умов їхньої праці [6, с. 38]

З позицій функціонування ринку праці спостерігається трансформація вимог роботодавців до кадрового потенціалу: зростає вагомість таких «softskills», як комунікативних умінь, адаптивності, здатності до міждисциплінарної взаємодії та володіння цифровими

Таблиця 1

**Причини скорочення кількості закладів загальної середньої освіти в Україні
у 2019–2024 рр.**

| Група причин | Зміст впливу на скорочення мережі закладів освіти |
|--------------------------------|--|
| Демографічний чинник | Зменшення кількості дітей шкільного віку, особливо у сільських громадах, що призводить до зниження наповнюваності класів і потреби в утриманні малих шкіл. |
| Оптимізаційна політика держави | Реалізація реформи «Нова українська школа», спрямованої на укрупнення освітньої мережі, створення опорних закладів та підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів. |
| Військовий фактор | Руйнування або пошкодження шкільної інфраструктури, евакуація населення з небезпечних територій, тимчасове припинення діяльності закладів освіти у зонах бойових дій. |
| Міграційні процеси | Виїзд дітей та сімей за кордон, внутрішня релокація населення, що зумовлює нерівномірність попиту на освітні послуги та перевантаження окремих шкіл у безпечних регіонах. |
| Фінансово-економічні причини | Обмежене фінансування галузі освіти, недостатність коштів для утримання малокомплектних шкіл, скорочення видатків місцевих бюджетів у зв'язку з воєнним станом. |

Джерело: сформовано на основі [2]

інструментами, тоді як класичні підходи до відбору та оцінки персоналу зазнають змін під впливом інноваційних форматів навчання і викладання. За таких умов система професійного розвитку потребує переорієнтації з епізодичних форм підвищення кваліфікації на моделі безперервного навчання, впровадження наставницьких механізмів і гнучких модульних програм, синхронізованих із поточними потребами ринку праці. Паралельно посилюється значення локальних ініціатив і територіальних громад у формуванні кадрової політики: заклади освіти, що вибудовують партнерські зв'язки з місцевим бізнес-середовищем та громадськими інституціями, отримують додаткові можливості для практично орієнтованої підготовки й подальшого працевлаштування випускників.

Офіційні статистичні дані засвідчують структурні зрушення в освітній мережі: фіксуються регіональні коливання чисельності штатних працівників, а також зростання обсягів фінансування галузі освіти, що безпосередньо впливає на спроможність закладів реалізовувати кадрові та управлінські ініціативи [2].

Водночас зберігається нагальна потреба у впровадженні відкритих і гнучких моделей винагороди праці, здатних враховувати ризики, пов'язані з мобілізаційними процесами, нерівномірність професійного навантаження та особливості виконання трудових функцій у кризових обставинах. Поряд із цим

посилюється значення міжнародної взаємодії: участь у програмах академічної мобільності, грантових ініціативах і партнерських проектах із закордонними закладами вищої освіти створює умови для трансферу передового досвіду та залучення додаткових фінансових і освітніх ресурсів для розвитку кадрового потенціалу [6, с. 40].

Визначальним завданням у сфері кадрового менеджменту закладів освіти є забезпечення узгодженості між короткостроковими управлінськими рішеннями (запровадження тимчасових кадрових ротацій, використання дистанційних форматів освітнього процесу, організація програм перепідготовки) та довгостроковими напрямками розвитку персоналу (створення кадрового резерву, оновлення моделей професійної підготовки педагогів, формування привабливої ціннісної пропозиції роботодавця для шкільного середовища).

За таких умов інструменти маркетингу персоналу переходять із теоретичної площини у практичну: розвиток бренду роботодавця закладу освіти, впровадження цільових механізмів залучення молодих педагогічних фахівців, наставницькі програми та системи безперервного навчання сприятимуть мінімізації кадрових ризиків і підвищенню якості укомплектування штату.

Окремої уваги потребує внутрішній маркетинг, орієнтований на посилення організаційної культури, збереження психологічної стійкості працівників і вибудову прозорої кому-

нікаційної взаємодії, що в комплексі зменшить рівень плинності кадрів і запобігатиме професійному вигоранню [7].

Реалізація зазначених підходів на практиці потребує від управлінців закладів освіти застосування інструментарію аналізу кон'юнктури ринку праці, здатності здійснювати прогнозування кадрових потреб і формувати стійкі партнерські зв'язки для подолання нестачі персоналу.

Водночас вагомого значення набуває розбудова механізмів оперативного реагування на кадрові загрози, зокрема створення баз потенційних працівників, формування гнучких педагогічних команд, запровадження програм територіального переміщення та стимулювання професійної діяльності у регіонах з підвищеним дефіцитом кадрів.

Зростання конкурентоспроможності освітньої сфери як роботодавця можливе завдяки використанню адаптивних моделей зайнятості, розширенню пакета соціальних гарантій і забезпеченню умов для кар'єрного та професійного розвитку, що мають відповідати викликам воєнного періоду.

На макрорівні актуалізується потреба у міжвідомчій взаємодії органів державної влади у сферах освіти, економіки та безпеки з метою посилення правового захисту педагогічних працівників, нормативного врегулювання відстрочок та комплексної підтримки освітян, які зазнали вимушеного переміщення [3].

Стратегічно важливими залишаються інвестиції у підготовку педагогічних кадрів за новими напрямками, розвиток цифрового середовища закладів освіти та впровадження комплексних програм психологічної підтримки, оскільки саме ці чинники визначають рівень стабільності функціонування й освітніх результатів у період кризових викликів.

У цілому актуальні процеси, що відбуваються на вітчизняному ринку праці освітньої галузі, зумовлюють необхідність використання інтегрованого управлінського підходу, який базується на поєднанні аналітичного супроводу, адаптивності управлінських рішень, модернізованих моделей професійної підготовки та налагодженої, постійної взаємодії з ключовими стейкхолдерами.

Висновки. Проведене дослідження показало глибину та системність кризи, що охопила ринок праці у сфері середньої освіти

України в умовах воєнного стану. Виявлені проблеми пов'язані не тільки з безпосереднім руйнуванням освітньої інфраструктури через бойові дії, тимчасовою втратою частини педагогічного складу та катастрофічним скороченням чисельності дітей шкільного віку. До цих безперечно складних проблем також додаються фактори системного дефіциту кадрів у охопленій війною країні, оптимізаційна політика держави, спрямована на укрупнення освітньої мережі, обмежене фінансування галузі освіти у зв'язку з складним фінансово-економічним становищем у державі тощо.

Незважаючи на вкрай складну ситуацію та існуючі виклики у сфері освіти України, постає гостра необхідність знаходити та впроваджувати механізми підвищення якості та конкурентоспроможності освітніх послуг на міжнародному ринку, інакше країна ризикує зазнати ще більших та безповоротних втрат людських ресурсів та соціально-трудового потенціалу. Досягнення ці мети можливе тільки за умови системного підходу до вирішення проблеми, стратегічного бачення та розуміння надважливого значення освіти у сучасному суспільстві та активної співпраці інституцій державної влади на усіх рівнях. Конкретними напрямками реалізації даної мети є модернізація системи підготовки педагогічних кадрів, підвищення рівня забезпечення правового та соціального захисту працівників, застосування маркетингових підходів до управління персоналом освітніх закладів, розробка програм залучення молодих спеціалістів до роботи у закладах середньої освіти і т. д.

Для успішної реалізації даних заходів і програм необхідно розробити відповідну інвестиційну політику, яка б передбачала акумулювання та спрямування коштів з центрального та місцевих бюджетів, з громадських фондів та інших джерел (у тому числі й міжнародних) на підготовку та професійний розвиток вчителів, відновлення чи модернізацію інфраструктури освітніх закладів, цифровізацію навчального процесу з метою підтримки можливостей дистанційного навчання тощо. Тому подальші наукові дослідження перспектив та тенденцій розвитку ринку праці у сфері освіти в умовах війни та післявоєнного відновлення, на нашу думку, повинні зосереджуватися саме на даних питаннях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Атаманиук Р. Ринок праці України : проблеми та можливості їх вирішення. *Актуальні проблеми економіки*. № 1 (271), 2024. С. 55-65. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/01/1.24._topic_-Atamaniuk-55-65.pdf (дата звернення: 20.01.2026)
2. Держстат— Мережа та діяльність закладів освіти. (дата звернення: 15.01.2026)
3. Єріненко Ю. Уряд уточнив право на відстрочку педагогів та здобувачів освіти під час мобілізації. *Кадровик-01*. URL: <https://prokadry.com.ua/news/100180-uriad-utochnyv-pravo-na-vidstrochku-pedagogiv-ta-zdobuvachiv-osvity-pid-chas-mobilizatsii> (дата звернення: 16.01.2026)
4. Кудельський В. Е. Вплив війни на ринок праці в Україні. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки»*, 2024, № 40. С. 150-156. URL: https://www.researchgate.net/publication/382087300_VPLIV_VIJNI_NA_RINOK_PRACI_V_UKRAINI (дата звернення: 13.01.2026)
5. Марчук Т. Формування мережі закладів освіти згідно нової освітньої реформи. URL: <https://consultant.net.ua/consultant-article/5438> (дата звернення: 21.01.2026)
6. Ринки праці та освітніх послуг в Україні в умовах воєнного стану. Монографія / за ред. С. В. Мельника; ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2024. 83 с.
7. Смутчак З. В. Дисбаланс на ринку праці України: виклики сьогодення. *Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*. Вип. 29 (58). URL: [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2024-29\(58\)-129-142](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2024-29(58)-129-142) (дата звернення: 18.01.2026)
8. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи: звіт. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 19.01.2026)

REFERENCES:

1. Atamaniuk R. (2024). Rynok pratsi Ukrainy : problemy ta mozhlyvosti yikh vyrishennia. [The labor market of Ukraine: problems and possibilities for their solution.]. *Aktualni problemy ekonomiky – Relevant problems of the economy*, vol. 1 (271), pp. 55-65. Available at: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/01/1.24._topic_-Atamaniuk-55-65.pdf (accessed January 20, 2026).
2. Derzhstat – Merezha ta diialnist zakladiv osvity. [State Statistics Service – Network and activities of educational institutions]. (accessed January 15, 2026).
3. Yerinenko Yu. Uriad utochnyv pravo na vidstrochku pedahohiv ta zdobuvachiv osvity pid chas mobilizatsii [The government has clarified the right to deferment for teachers and students during mobilization]. *Kadrovik-01 – Human Resources Officer-01*. Available at: <https://prokadry.com.ua/news/100180-uriad-utochnyv-pravo-na-vidstrochku-pedagogiv-ta-zdobuvachiv-osvity-pid-chas-mobilizatsii> (accessed January 16, 2026).
4. Kudelskyi V. E. (2024). Vplyv viiny na rynek pratsi v Ukraini [The impact of the war on the labor market in Ukraine]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal «Hraal nauky» – International scientific journal "Grail of Science"* vol. 40. pp. 150-156. Available at: https://www.researchgate.net/publication/382087300_VPLIV_VIJNI_NA_RINOK_PRACI_V_UKRAINI. (accessed January 13, 2026).
5. Marchuk T. Formuvannia merezhi zakladiv osvity zghidno novoi osvitnoi reformy [Formation of a network of educational institutions according to the new educational reform]. Available at: <https://consultant.net.ua/consultant-article/5438> (accessed January 21, 2026)
6. Melnyk S. V. (2024). Rynky pratsi ta osvitnikh posluh v Ukraini v umovakh voiennoho stanu : monohrafiia / za red. S. V. Melnyka [Labor and educational services markets in Ukraine under martial law. Monograph]. *DNU «Instytut osvitnoi analityky» – DNU "Institute of Educational Analytics"* Kyiv, 83 p. (in Ukrainian)
7. Smutchak Z.V. (2024). Dysbalans na rynku pratsi Ukrainy: vykyky sohodennia. [Imbalance in the Ukrainian labor market: current challenges]. *Visnyk pisladyplomnoi osvity: zbirnyk naukovykh prats. Seriiia «Sotsialni ta povედinkovi nauky; Upravlinnia ta administruvannia»*, vol. 29 (58). Available at: [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2024-29\(58\)-129-142](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2024-29(58)-129-142) (accessed January 18, 2026)
8. Sudakov M., Lisohor L. (2023). Rynok pratsi Ukrainy 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy : zvit. [Labor market of Ukraine 2022–2023: status, trends and prospects: report]. Available at: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (accessed January 19, 2026)

Дата надходження статті: 03.02.2026

Дата прийняття статті: 19.02.2026

Дата публікації статті: 06.03.2026