

*Вересень, 2022*

## **ЦИФРОВА ЕКОСИСТЕМА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ**

*Розвиток цифрової екосистеми ринку праці передбачає вдосконалення та автоматизацію процесів пошуку та добору персоналу, пошуку можливостей працевлаштування, взаємодії між шукачем роботи та роботодавцем, з сайтами працевлаштування, тощо. Такі цифрові інструменти реалізуються через програмне забезпечення для роботи з вакансіями (job boards software - JBS). В умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану в Україні JBS стають місцем прямої оперативної взаємодії між роботодавцем, або рекрутинговим агентством та шукачем роботи. Досліджено процеси розвитку цифрової екосистеми ринку праці в частині залучення персоналу через job-портали та визначено їх вплив на процес рекрутингу персоналу, проаналізовано діяльність job-порталів на ринку праці.*

Цифрові екосистеми стали новим способом організації економічної діяльності, в тому числі на ринку праці. Традиційні інструменти взаємодії шукачів роботи та роботодавців, що застосовувалися раніше в українських компаніях, втрачають свою ефективність в сучасних соціоекономічних умовах, коли через пандемію, цифровізацію та війну в Україні стрімко розвивається віддалена зайнятість, яка передбачає віддалену взаємодію на ринку праці. Під час війни пошук роботи та пошук підходящого працівника ускладнилися в сучасних умовах через порушення традиційних каналів взаємодії між основними стейкхолдерами на ринку праці. Від успішного налагодження такої взаємодії у зручному віддаленому форматі на разі залежить виживання, як найманого працівника завдяки отриманню робочого місця, так і багатьох компаній завдяки оперативному забезпеченню необхідним персоналом. Сьогодні рекрутери застосовують різноманітні технології та інструменти для пошуку і залучення працівників, але не всі вони здатні врахувати сучасні реалії ринку праці, а тому показують низьку ефективність, особливо, в умовах віддаленої взаємодії. Швидко змінювані умови під час введення воєнного стану актуалізували необхідність розвитку цифрової екосистеми ринку праці, яка б включала цифрову інфраструктуру автоматизації процесів добору персоналу, платформи, портали та сайти залучення шукачів роботи, цифрові технології соціального добору персоналу, інструменти штучного інтелекту та роботизації для заповнення вакансій тощо.

**Job boards software.** В Україні використання JBS (Job boards software - програмне забезпечення для розміщення оголошень про вакансії) активізувалось під час пандемії COVID-19, але протягом останніх декількох місяців набуло надстрімкого поширення. Війна змусила багатьох людей змінити кваліфікацію, а також стала основною причиною безробіття. Результати соціологічного дослідження групи «Рейтинг»<sup>1</sup> свідчать, що понад половина опитаних українців (опитано було 1000 людей) (53%) працевлаштованих громадян втратили роботу через війну. У звичному режимі продовжує працювати трохи менше чверті (22%) людей, ще майже стільки ж (21%) перейшли на віддалену роботу або працюють частково. Новою роботою можуть похвалитися зовсім небагато (2%) громадян. Соціологи зауважують, що така ситуація на ринку праці вказує не лише на економічні проблеми, але й психологічні. Втрата роботи додає невпевненості, зміни завжди пов'язані з тривогою за майбутнє своє і близьких. Найбільше від цього потерпають жителі східних областей (74%), вимушені переселенці (66%) та молодь до 35 років (60%).

В таких умовах в Україні низка підприємств змушені були перейти на організацію віддаленої роботи: дистанційну та надомну. Для деяких сфер віддалений формат — норма. Решті доводиться адаптуватися, оскільки важко передбачити дату завершення російської військової агресії та її активні фази. Єдиним виходом задля забезпечення ефективної роботи є грамотно побудований зв'язок між працівниками та керівництвом, а також з кандидатами для оперативного забезпечення робочою силою. Зміни у роботі, комунікаціях між керівництвом, HR-менеджерами та кандидатами вимагають відповідної програмної підтримки. Не усім вдається оперативно та якісно адаптуватися до нових обставин, адже більшість людей звикли до роботи в офісі. Проте стандартні підходи у HR сфері, в тому числі і рекрутингу, вже поступово змінюються і ймовірно ці процеси триватимуть і надалі. Тому доречно буде запозичити досвід представників сфери ІТ щодо способів організації добору персоналу. Останні кілька років показали, наскільки важливо адаптуватися до змін. Перенесення процесів рекрутингу у віддалений режим дозволять організувати безперебійне забезпечення компаній необхідною робочою силою, громадянам України – роботою та заробітком для

---

<sup>1</sup> П'ятнадцяте загальнонаціональне опитування. Україна під час війни. Зайнятість і доходи (23-24 липня 2022). (б. д.). Соціологічна група Рейтинг. [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pyatnadcat\\_obschenaci\\_opros\\_ukraina\\_vo\\_vremya\\_voyn\\_u\\_zanyatost\\_i\\_dohody\\_23-24\\_iyulya\\_2022\\_goda.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pyatnadcat_obschenaci_opros_ukraina_vo_vremya_voyn_u_zanyatost_i_dohody_23-24_iyulya_2022_goda.html)

виживання у нелегкі часи, економіку країни – підтримкою через функціонування робочих місць та підприємстві завдяки оперативному забезпеченню необхідним персоналом.

Отже, JBS в першу чергу надають компаніям можливість дистанційно просувати та рекламувати відкриті вакансії. Залежно від інтересів та потреб бізнесу, зокрема, чи це пошук та залучення високо-кваліфікованих кандидатів на вакансії, чи це інтеграція змісту сайту оголошень про вакансії на свій веб-сайт, чи це створення власного бізнесу з питань працевлаштування, чи це пошук роботи майбутнім працівником – JBS мають різне призначення для різних стейкхолдерів. В надзвичайних умовах (глобальна пандемія COVID-19, військовий стан тощо) JBS стають чи не єдиними місцем прямої оперативної взаємодії між роботодавцем, або рекрутинговим агентством та шукачем роботи. Саме тому, на нашу думку, поглибленого дослідження потребують основні концептуальні моменти використання програмного забезпечення розміщення оголошень про вакансії для залучення персоналу за різних надзвичайних умов, які активізують поширення дистанційної роботи. Зазначене програмне забезпечення зараз вже пропонує різноманітні рішення залежно від ролі для користувача, його зацікавленості у використанні. Компанії, які прагнуть найняти, використовують JBS як центральну базу даних, в якій можна розміщувати вакансії та отримувати резюме кандидатів. Підприємства, які прагнуть залучити ринок вакансій, використовують ці рішення для управління, підтримки та розвитку власного бізнесу з питань працевлаштування. Водночас, шукачі роботи використовують job-сайти для чіткого входу у процес подання заявки на роботу.

**Групи стейкхолдерів JBS.** Таким чином, залежно від груп користувачів програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії за цією ознакою, можна виділити такі групи стейкхолдерів JBS:

- компанії-роботодавці, які мають відкриті вакансії;
- компанії, які прагнуть створити власну дошку оголошень про вакансії;
- шукачі роботи.

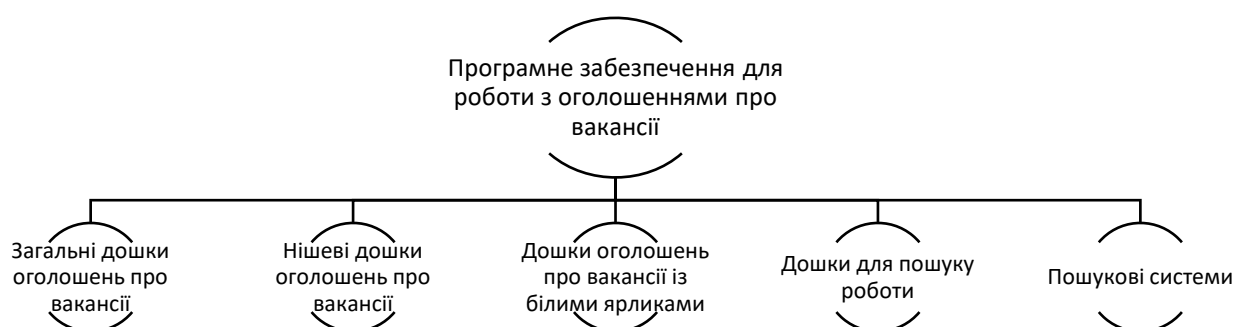
Для компаній-роботодавців, які мають відкриті вакансії програмне забезпечення для розміщення оголошень про вакансії пов'язує їх з потенційними кандидатами, надаючи прості у використанні бази даних, в яких можна розміщувати вакансії і, таким чином, цифровізувати процес залучення кандидатів. Роботодавці можуть розміщувати вакансії та відстежувати всю діяльність у своїх списках вакансій. Деякі дошки оголошень про вакансії

також дозволяють роботодавцям шукати резюме та контактувати з потенційними працівниками, які зареєстровані на платформі.

Для компаній, які прагнуть створити власну дошку оголошень про вакансії необхідна можливість використання відповідних інструментів для створення дошок оголошень про вакансії. Окремі з них використовують небрендоване програмне забезпечення для дошок оголошень про вакансії (так зване «програмне забезпечення з білими ярликами») для публікування та монетизації оголошень про вакансії на організаційних веб-сайтах, тоді як інші використовують ці рішення для розроблення нових дошок оголошень про вакансії. Ці рішення дозволяють компаніям формувати привабливий контент, який надає шукачам роботи прості у користуванні варіанти пошуку, а рекрутерам та іншим hr-фахівцям – можливість залучення талантів. Вони також можуть забезпечити автоматизовану рекламу вакансії, аналіз користувачів тощо.

Для шукачів роботи, які розглядають нові можливості розвитку кар'єри, дошки оголошень про вакансії надають різноманітні варіанти пошуку, включаючи фільтри місцезнаходження, ключові слова опису посади та рівня заробітної плати. Знайшовши бажаний список, шукачі роботи можуть отримати за кожною позицією додаткову інформацію та знайти посилання для пересилання резюме, портфоліо або додаткових питань. Окремі job-портали дозволяють шукачам роботи завантажувати резюме або інтегрувати профілі LinkedIn, щоб вони могли легко претендувати на всі вакансії.

**Види софту для роботи з оголошеннями про вакансії.** Залежно від напрямів і способів використання стейкхолдерами програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії, можуть бути виділені такі його види (рис.2.)



**Рис. 2. Види софту для роботи з оголошеннями про вакансії**

*Джерело: розроблено авторами*

Деякі JBS забезпечують портали та платформи для розміщення загальних або традиційних типів вакансій, тоді як інші виділяють спеціалізовані сфери з вузько визначеною платформою для більш нішевих позицій. Щоб залучити найбільш кваліфікованих кандидатів на вакансію, роботодавцями потрібно зосередитись на розміщенні відкритих вакансій на відповідних дошках оголошень про вакансії. Слід зазначити, що багато компаній розміщують оголошення на декількох порталах і платформах одночасно, і шукачі роботи також часто здійснюють пошук на різних сайтах. Тому, якщо підприємства оцінюють пропозиції кількох дошок оголошень і вважають, що кожна з них може запропонувати різні переваги, то їм слід розглянути можливість оформлення підписки на оптимально корисну їх кількість.

Для роботодавців, які мають на меті або приєднатись до індустрії розміщення та просування оголошень про вакансії в цифровому середовищі, або опублікувати дошки оголошень про вакансії на веб-сайті компанії, оптимальним буде використання програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії з білими ярликами, яке надає широкий спектр інструментів JBS. Зокрема, ці рішення часто включають засоби проектування, інтерфейси шукачів роботи, інтеграцію соціальних медіа, SEO-інструменти, інструменти інтеграції цілої мережі дошок оголошень про вакансії, інтерфейси рекрутерів та роботодавців, програмні рішення для бек-офісу, тощо. В даному сегменті програмного забезпечення наявні безкоштовні дошки оголошень, які, як правило, монетизують такі функції, як розміщення веб-сайтів, підтримка продуктів та встановлення.

Інші портали та платформи пропонують подібну послугу, надаючи базу даних про вакансії, але вони не пов'язані з компаніями, які можуть публікувати вакансії. Натомість пошукові системи через Інтернет створюють списки вакансій, які вже були розміщені на інших порталах та платформах, та складають їх у зручний для користування загальний перелік. Деякі з цих платформ роблять і те, і інше надаючи компаніям цифрові інструменти для роботи з базами кандидатів, а шукачам роботи – сукупні списки вакансій з інших сайтів. Тому менеджерам з персоналу при виборі оптимального job-порталу для залучення кандидатів потрібно розглянути, чи рішення виключає можливості працевлаштування з Інтернету чи дозволяє лише формувати списки вакансій, які завантажуються окремо.

Крім цього, ефективність взаємодії з job-порталами при залученні кандидатів також може бути підвищена через використання додаткових їх

функції, зокрема таких як: розміщення на веб-сервері та клієнт-сервері (програмне забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії можна придбати як окрему ліцензію програмного забезпечення, що розміщується локально через клієнтські сервери, або може працювати з ним як хмарне рішення); розподіл оголошень про вакансії, завдяки якому роботодавці можуть розміщувати публікації в мережі кількох job-сайтів, що включають портали вакансій, платформи дошок оголошень, агрегатори вакансій, пошукові системи роботи та соціальні мережі; збір та аналіз великих даних, який здійснюється деякими JBS для надання уявлення про оголошення про вакансію та формування різних аналітичних даних про результати роботи дошки оголошень.

**Спеціалізація JBS.** Можливості залучення різних категорій персоналу та оперативне закриття вакансій залежать від сегменту ринку праці, який покривають окремі job-портали. Конкретизація того чи іншого сегменту буде пов'язана з спеціалізацією JBS, а саме:

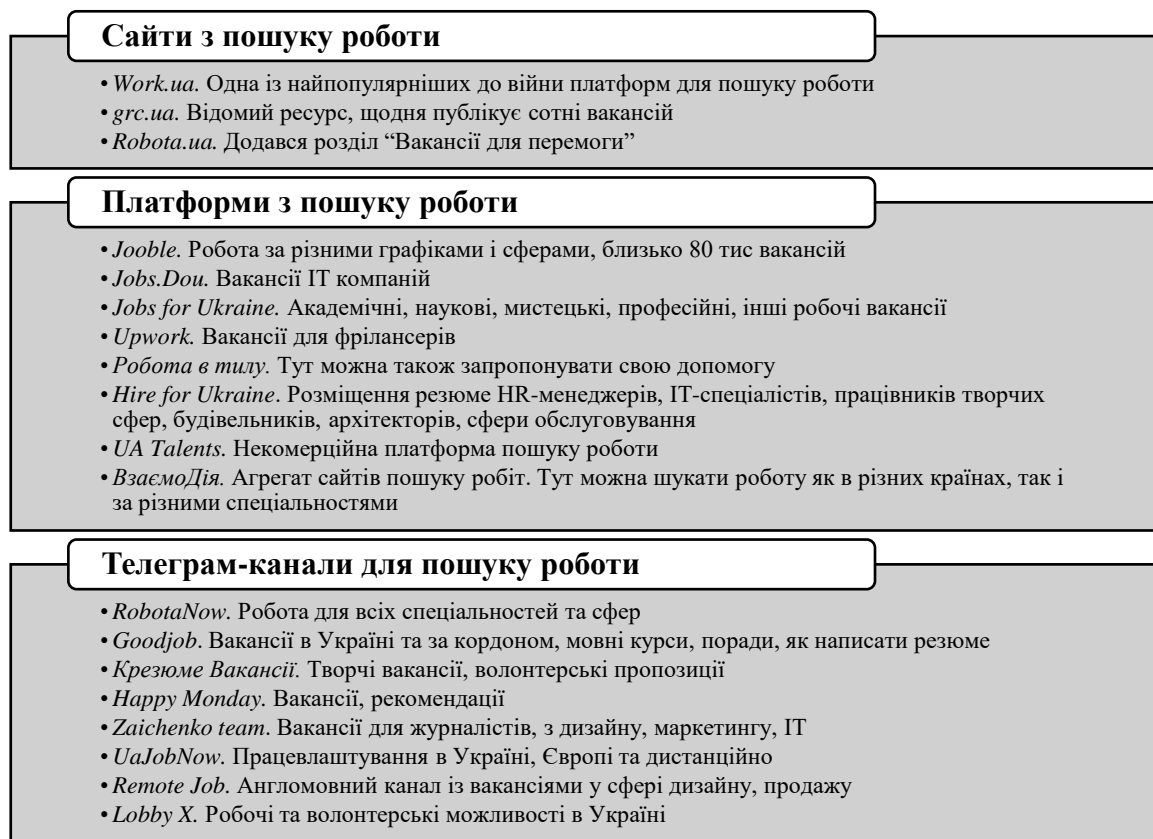
- загальна спеціалізація передбачає зосередження на наданні повного спектру інструментів публікації оголошення про вакансії, зокрема, інструменти проектування профілю компанії, настроювані шаблони, можливості пошуку резюме, інформаційні панелі роботодавців, платіжні шлюзи, періодичні підписки, інструменти SEO, маркетингу та інтеграція з такими платформами, як Google Job Search та агрегатори вакансій;
- галузева спеціалізація проявляються в тому, що можливості пошуку на загальних JBS дозволяють користувачам фільтрувати результати на основі ключових слів, галузей та посадових обов'язків; деякі job-портали спеціалізуються на окремих сферах чи сегментах ринку праці, приймаючи лише спеціалізовані оголошення про вакансії, що прискорює залучення потрібного працівника роботодавцем;
- місцева спеціалізація важлива, якщо роботодавець орієнтований не на фрілансерів або віддалених працівників, а саме місцезнаходження кандидата є ключовим; в таких умовах, якщо роботодавець та кандидат не бажають обговорювати питання про переїзд, близькість кандидата до роботи буде визначальною;
- регіональна спеціалізація характерна для JBS, які вказують лише вакансії у певному регіоні; хоча технічно вони дозволяють розміщення повідомлень з будь-якого місця, але можуть бути прив'язані до конкретного регіону залежно від компаній-роботодавців та шукачів роботи, що використовують job-портал.

Job-платформи для пошуку роботи та залучення персоналу оснащені мільйонами списків та додатковими ресурсами, такими як коучинг кар'єри, складання резюме та публікації в блозі, наповнені корисними порадами, використання веб-сайту про роботу є одним з найкращих та найефективніших способів пошуку та застосування десятків можливостей.

**Аналіз job-порталів.** Для вибору оптимального мережевого каналу залучення персоналу потрібно дослідити наявні різні веб-сайти для пошуку роботи та залучення персоналу. Загалом, можна рекомендувати компаніям здійснювати такий вибір на основі послідовного аналізу таких показників та характеристик job-порталу: пропозиції вакансій та резюме на кожному сайті, зручності інтерфейсу та простоті використання, вартості послуг та сумі потенційних сукупних витрат на залучення необхідного персоналу в організації, наявності розширених функцій, охоплення сфер вакансій, охоплення досвіду кандидатів (резюме), репутація job-порталу. За описаним алгоритмом було здійснено аналіз великої кількості job-порталів, який дав змогу виділити найкращі з них на світовому ринку JBS: INdeed, Monster, Glassdoor, FlexJobs, The Ladders, AngelList, LinkedIn, LinkUp, Scouted, Snagajob, специфіка та особливості використання яких для залучення персоналу досліджено у попередніх публікаціях авторів стаття. Результати досліджень свідчать, що job-портали являються як пошуковими системами, так і базами даних для відкритих вакансій; пропонують преміум-послуги для тих, хто шукає роботу, такі як коучинг кар'єри, написання супровідних листів тощо; допомагають кандидатам з будь-якою освітою та рівнем досвіду знайти роботу в будь-якій сфері; їх більшість є безкоштовними для пошуку можливостей працевлаштування.

Окрім міжнародних job-порталів нами було досліджено більше двох десятків різних веб-сайтів про роботу в Україні та сформовано рекомендації щодо їх використання для залучення персоналу. Узагальнені рекомендації щодо використання українських job-порталів для залучення персоналу в умовах дистанційного добору персоналу досліджено у попередніх публікаціях авторів стаття. У довоєнний період було виділено Work.ua, Rabota.ua, Jobs.ua, Eurabota, Grc.ua. Війна вплинула на всі сфери життя українців, в тому числі і на ринок праці. Десятки тисяч людей залишилися без роботи, а організації та підприємства – без працівників. За останніми дослідженнями на ринку праці пропонується звертатися до Державного центру зайнятості. У Державному центрі зайнятості список вакансій оновлюється в різних сферах і щодня. Станом на 01.04.2022 року Державний центр зайнятості оприлюднив 33 528

вакансії. Узагальнено основні актуальні під час війни елементи цифрової екосистеми ринку праці – інтернет-платформи, сайти та Телеграм-канали, основні з них пошуку роботи – наведені на рисунку 2.



*Джерело: розроблено авторами на основі досліджень TSN<sup>2</sup>*

**Рис. 2 Актуальні під час війни елементи цифрової екосистеми ринку праці України**

Крім того, аналізу можливостей використання українських job-порталів для залучення персоналу нами було досліджено динаміку попиту та пропозиції робочої сили на двох найбільш популярних сайтах станом на 15.06.2021 року та станом на 12.05.2022 року, результати якого відображено у табл.1 та табл.2.

<sup>2</sup> TSN. (2022, March 17). *Where and how to find a job in Ukraine during the war: vacancies, useful links*. TSN.ua. Available at: <https://tsn.ua/ukrayina/de-i-yak-znayti-robotu-v-ukrayini-pid-chas-viyini-vakansiyi-korisni-posilannya-2010688.html>



Таблиця 1.

**Порівняння щотижневої динаміки попиту та пропозиції на робочу силу  
на Work.ua та Rabota.ua станом на 15.06.2021 р.**

Сфери діяльності	Попит та пропозиція робочої сили на work.ua		Попит та пропозиція робочої сили rabota.ua		Абсолютне відхилення попиту і пропозиції на Work.ua та Rabota ua		Навантаження резюме на 1 вакансію		Абсолютне відхилення навантаження резюме на 1 вакансію
	вакансії	резюме	вакансії	резюме	вакансії	резюме	work.ua	rabota.ua	
Адміністративно-управлінський персонал	14106	30316	6043	13745	8063	16571	2,15	2,27	-0,13
Будівництво, архітектура	6582	4641	3326	2763	3256	1878	0,71	0,83	-0,13
Бухгалтерія, аудит, податки	5688	6909	3254	4621	2434	2288	1,21	1,42	-0,21
Готельно-ресторанний бізнес, туризм	10189	6276	3557	4669	6632	1607	0,62	1,31	-0,70
Дизайн та творчість	2713	3698	787	2174	1926	1524	1,36	2,76	-1,40
ЗМІ, медіа, видавництво, поліграфія	1964	4699	1006	2280	958	2419	2,39	2,27	0,13
ІТ, комп'ютери, інтернет	8698	6875	6597	3914	2101	2961	0,79	0,59	0,20
Краса, фітнес, спорт, оздоровлення	2334	1886	1577	1353	757	533	0,81	0,86	-0,05
Культура, музика, шоу-бізнес	688	1717	259	1234	429	483	2,50	4,76	-2,27
Логістика, склад, митниця	8877	7973	6890	9851	1987	-1878	0,90	1,43	-0,53
Маркетинг, реклама, PR	5263	5228	3620	4368	1643	860	0,99	1,21	-0,21
Медицина, фармацевтика, охорона здоров'я	4408	4250	2747	3214	1661	1036	0,96	1,17	-0,21
Нерухомість	643	239	332	288	311	-49	0,37	0,87	-0,50
Освіта, наука	2759	5255	900	2563	1859	2692	1,90	2,85	-0,94
Охорона, безпека	1570	2816	1270	2854	300	-38	1,79	2,25	-0,45
Продаж, закупівля	14398	11592	11479	10743	2919	849	0,81	0,94	-0,13
Робочі спеціальності, виробництво	16428	10328	13991	7984	2437	2344	0,63	0,57	0,06
Роздрібна торгівля	9791	11071	12053	14048	-2262	-2977	1,13	1,17	-0,03
Сільське господарство, агробізнес	1186	944	1221	888	-35	56	0,80	0,73	0,07
Страхування	208	112	143	104	65	8	0,54	0,73	-0,19
Телекомунікації та зв'язок	4335	3484	1440	516	2895	2968	0,80	0,36	0,45
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	11113	4753	610	2573	10503	2180	0,43	4,22	-3,79
Транспорт, автобізнес	7498	6487	1694	1111	5804	5376	0,87	0,66	0,21
Управління персоналом	1928	2672	1606	1806	322	866	1,39	1,12	0,26
Банки та фінанси	3646	3954	2797	1740	849	2214	1,08	0,62	0,46
Юриспруденція	1019	2417	1024	1853	-5	564	2,37	1,81	0,56
Інші сфери діяльності	560	722	382	284	178	438	1,29	0,74	0,55
<b>Всього</b>	<b>148592</b>	<b>151314</b>	<b>90605</b>	<b>103541</b>	<b>57987</b>	<b>47773</b>	<b>1,02</b>	<b>1,14</b>	<b>-0,12</b>

Джерело: розроблено авторами на основі аналізу та узагальнення інформації job-порталів<sup>3, 4</sup>

Порівнюючи динаміки попиту та пропозиції на робочу силу на Work.ua та Rabota.ua можна зробити висновки в основній своїй масі обсяг попиту на робоче місце за всіма сферами професійної діяльності більший на Work.ua, за

<sup>3</sup> Work.ua — сайт пошуку роботи №1 в Україні. (б. д.). Work.ua — сайт пошуку роботи №1 в Україні. <https://www.work.ua/?setlp=ua>

<sup>4</sup> Rabota.ua. (б.д.). Робота в Україні. Працевлаштування та пошук роботи на rabota.ua. <https://rabota.ua/ua>

винятком роздрібної торгівлі, сільського господарства та юриспруденції, кількість вакансій за якими переважає на Rabota.ua.

Таблиця 2.

**Порівняння щотижневої динаміки попиту та пропозиції на робочу силу на Work.ua та Rabota.ua станом на 12.05.2022 р.**

Сфери діяльності	Попит та пропозиція робочої сили на work.ua		Попит та пропозиція робочої сили rabota.ua		Абсолютне відхилення попиту і пропозиції на Work.ua та Rabota ua		Навантаження резюме на 1 вакансію		Абсолютне відхилення навантаження резюме на 1 вакансію
	вакансії	резюме	вакансії	резюме	вакансії	резюме	work.ua	rabota.ua	
Адміністративно-управлінський персонал	1223	21209	1188	13467	35	7742	17,34	11,34	6,01
Будівництво, архітектура	455	8664	629	2964	-174	5700	19,04	4,71	14,33
Бухгалтерія, аудит, податки	754	9255	1098	4194	-344	5061	12,27	3,82	8,45
Готельно-ресторанний бізнес, туризм	801	8523	743	4170	58	4353	10,64	5,61	5,03
Дизайн та творчість	460	5495	318	1836	142	3659	11,95	5,77	6,17
ЗМІ, медіа, видавництво, поліграфія	322	6574	400	2147	-78	4427	20,42	5,37	15,05
ІТ, комп'ютери, інтернет	1367	10167	2000	3767	-633	6400	7,44	1,88	5,55
Краса, фітнес, спорт, оздоровлення	461	2082	601	928	-140	1154	4,52	1,54	2,97
Культура, музика, шоу-бізнес	121	1893	62	779	59	1114	15,64	12,56	3,08
Логістика, склад, митниця	999	12235	1232	11209	-233	1026	12,25	9,10	3,15
Маркетинг, реклама, PR	689	7221	1108	3953	-419	3268	10,48	3,57	6,91
Медицина, фармацевтика, охорона здоров'я	783	5654	1134	2601	-351	3053	7,22	2,29	4,93
Нерухомість	51	241	68	224	-17	17	4,73	3,29	1,43
Освіта, наука	390	5619	326	1457	64	4162	14,41	4,47	9,94
Охорона, безпека	161	3336	209	1934	-48	1402	20,72	9,25	11,47
Продаж, закупівля	1668	15989	2363	10107	-695	5882	9,59	4,28	5,31
Робочі спеціальності, виробництво	1742	16783	3169	15636	-1427	1147	9,63	4,93	4,70
Роздрібна торгівля	1068	14701	1938	12803	-870	1898	13,76	6,61	7,16
Сільське господарство, агробізнес	257	1110	473	811	-216	299	4,32	1,71	2,60
Страховання	27	136	24	63	3	73	5,04	2,63	2,41
Телекомунікації та зв'язок	524	5546	456	569	68	4977	10,58	1,25	9,34
Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки	242	4724	191	1918	51	2806	19,52	10,04	9,48
Транспорт, автобізнес	846	11638	499	1051	347	10587	13,76	2,11	11,65
Управління персоналом	226	3156	384	1605	-158	1551	13,96	4,18	9,78
Банки та фінанси	423	4706	436	1014	-13	3692	11,13	2,33	8,80
Юриспруденція	65	2511	176	1529	-111	982	38,63	8,69	29,94
Інші сфери діяльності	2501	29034	952	7595	1549	21439	11,61	7,98	3,63
<b>Всього</b>	<b>18626</b>	<b>218202</b>	<b>22177</b>	<b>110331</b>	<b>-3551</b>	<b>107871</b>	<b>11,71</b>	<b>4,98</b>	<b>6,74</b>

Джерело: розроблено авторами на основі аналізу та узагальнення інформації з job-порталів<sup>5; 6</sup>

<sup>5</sup> Work.ua — сайт пошуку роботи №1 в Україні. (б.д.). Work.ua — сайт пошуку роботи №1 в Україні. <https://www.work.ua/?setlp=ua>

<sup>6</sup> Rabota.ua. (б.д.). Робота в Україні. Працевлаштування та пошук роботи на rabota.ua <https://rabota.ua/ua>

Щодо пропозиції, то її обсяг також більший на Work.ua, окрім резюме за такими сферами професійної діяльності, як: логістика, склад, митниця; нерухомість; охорона, безпека, та роздрібна торгівля, при чому переважання в сферах логістики та роздрібною торгівлі є суттєвими. Останнє свідчить про більшу популярність Rabota.ua серед шукачів роботи за даними напрямками. Але навантаження резюме на 1 вакансію є вищим на Rabota.ua як в цілому, так і в розрізі сфер професійної діяльності, за винятком: ЗМІ, медіа, видавництво, поліграфія; ІТ, комп'ютери, інтернет; робочі спеціальності, виробництво; сільське господарство, агробізнес; телекомунікації та зв'язок; транспорт та автобізнес; управління персоналом; банки та фінанси; юриспруденція та інші сфери діяльності. Тому, окрім перерахованих сфер професійної діяльності, можливості залучення кандидатів на Work.ua є більшими, оскільки більшою є пропозиція робочої сили на одну вакансію.

Порівнюючи динаміки попиту та пропозиції на робочу силу після початку війни на Work.ua та Rabota.ua можна зробити висновки в основній своїй масі обсяг попиту на робоче силу більший на Rabota.ua, за винятком адміністративно-управлінського персоналу; готельно-ресторанного бізнесу; туризму, дизайну та творчості; культури, музики та шоу-бізнесу; освіти, науки; телекомунікації та зв'язку; топ-менеджменту; транспорту, автобізнесу; страхування; інших сфер діяльності, кількість вакансій за якими переважає на Work.ua. Щодо пропозиції, то її обсяг більший на Work.ua, при чому переважання в усіх сферах діяльності є суттєвими. Останнє свідчить про більшу популярність Work.ua серед шукачів роботи за останній період. Також навантаження резюме на 1 вакансію є вищим на Work.ua як в цілому, так і в розрізі сфер професійної діяльності.

Український та світовий ринок праці вже не буде таким як раніше. Сьогодні саме війна в Україні змінює попередні парадигми і принципи, за якими функціонувала як економіка, так і ринок праці. На основі проведеного дослідження можна зробити висновки, що найближчим часом очікуваний попит серед актуальних та затребуваних професій на вітчизняному ринку

праці буде у сфері оборони, будівництва, енергетиці, медицині, ІТ-галузі, логістиці, та продажах. Що стосується сфери будівництва, то будуть затребувані фахівці всіх кваліфікацій, враховуючи сучасні реалії, які мають конкретні наслідки на сферу життя суспільства. Оборонна промисловість отримає небувалий поштовх. Затребуваними стануть без винятку всі будівельні спеціальності, також зросте потреба в інженерах, техніках та технологах, які займатимуться відновленням заводів, фабрик, комбінатів, об'єктів інфраструктури. Розвиток сфери енергетики призведе до попиту на фахівців з енергетики, де необхідно налагоджувати власний газовидобуток, а також розвивати виробництво енергії з відновлюваних джерел. Українські бізнеси вже масово переходять на цифровізацію. Тож потрібні будуть ІТ-спеціалісти в різних сферах. Очікується попит на всі логістичні спеціальності. Будуть потрібні водії, портові робітники, дорожні будівельники. Лікарі, психологи, психіатри потрібні вже зараз і будуть необхідні в післявоєнний час.

**Висновки.** Розвиток цифрової екосистеми ринку праці через збільшення залучення персоналу через job-портали може бути успішним завдяки використанню програмного забезпечення для розміщення оголошень про вакансії, яке обслуговує шукачів роботи, роботодавців, які прагнуть закрити вакансії, та компаній, що хочуть створити власні job-сайти та дошки оголошень про вакансії. Основна мета використання даного програмного забезпечення – це налагодження зв'язку роботодавців із шукачами роботи, розміщення та просування вакансій, організація подання заявок шукачів роботи на вакансії. Стрімке збільшення використання JBS відбулось протягом останніх років в Україні через суворі обмеження, соціальне дистанціювання та збільшення обсягів залучення персоналу, які працюють вдома, через глобальну пандемію COVID-19 та введення воєнного стану. В таких складних соціоекономічних умовах JBS стають чи не єдиними місцем прямої оперативної взаємодії між роботодавцем, або рекрутинговим агентством та шукачем роботи. Тому потрібне підвищення ефективності використання job-порталів як елементу цифрової екосистеми ринку праці, яке можливе через

його цифровізацію за допомогою різних видів програмного забезпечення для роботи з оголошеннями про вакансії: загальних та нішевих дошок оголошень про вакансії, дошок оголошень про вакансії із білими ярликами, дошок для пошуку роботи та пошукових систем.

Можливості залучення різних категорій персоналу та оперативне закриття вакансій компанії залежать від сегменту ринку праці, який покривають окремі job-портали. Конкретизація того чи іншого сегменту буде пов'язана з особливостями JBS, до яких відносять загальні, галузеві, локальні та регіональні. Вибір job-порталу має відбуватися на основі послідовного аналізу таких його показників та характеристик, як: пропозиція вакансій та резюме, зручності інтерфейсу та простоті використання, вартості послуг та сумі потенційних сукупних витрат на залучення необхідного персоналу в організації, наявності розширених функцій, охоплення сфер вакансій, охоплення досвіду кандидатів (резюме), репутація job-порталу. Аналіз великої кількості job-порталів дав змогу виділити найкращі з них на світовому ринку JBS, зокрема: INdeed, Monster, Glassdoor, FlexJobs, AngelList, LinkedIn, LinkUp, Scouted, Snagajob. Вони є як пошуковими системами, так і базами даних для відкритих вакансій. Аналіз job-порталів України свідчить про найбільшу популярність Work.ua, Rabota.ua, Jobs.ua, Eurabota та Grc.ua. Розроблені авторами рекомендації щодо використання українських job-порталів для залучення персоналу можуть імплементовані в практику менеджменту персоналу.

Науково-аналітичну записку підготували:  
*Галина Лопушняк, д.е.н., професор;*  
*Ірина Варіс, к.е.н., доцент;*  
*Оксана Кравчук, к.е.н., доцент*  
*(кафедра соціоекономіки та управління персоналом КНЕУ)*