

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»**

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МОРСЬКОГО ПРАВА ТА**

**МЕНЕДЖМЕНТУ**

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЕКОНОМІКИ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ**

## **Аналітичний звіт**

**РИНКУ ПРАЦІ Й ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ  
СПЕЦІАЛЬНОСТІ**

**073 МЕНЕДЖМЕНТ**

**В РАМКАХ ОСВІТНЬОЇ – НАУКОВОЇ ПРОГРАМИ**

**«МЕНЕДЖМЕНТ МОРСЬКОЇ ГАЛУЗІ»**



## 1. Потреби України та її ринок праці

За даними аналітичних агентств у сфері рекрутинга у 2022 році професії економіко-аналітичного та освітньо-наукового профілів входили в рейтинг найбільш популярних професій в Україні.

**1. ІТ-фахівці:** програмісти, розробники, адміністратори мереж і баз, модератори, фахівці з робототехніки, з інформаційної безпеки, web-дизайнери, 3D-аніматори.

**2. Аналітики BigData:** універсальні спеціалісти з математичними, статистичними, комп'ютерними,

економічними та бізнес-знаннями, які детально вивчають великі масиви даних із розрізною інформацією (наприклад, результати досліджень, тенденції ринку), що в результаті допомагає приймати важливі управлінські рішення.



**3. Лікарі:** терапевти, педіатри, кардіологи, ревматологи, гематологи, інфекціоністи, хірурги тощо.

**4. Освітняни:** найбільш затребувані освітяни та науковці для вишів, а також вчителі старших класів.

**5. SMM-спеціалісти:** контент-менеджери, таргетологи, адміністратори груп, аккаунт-менеджери.

**6. Юристи і бухгалтери:** адвокати, прокурори, судді, юристи-консультанти, нотаріуси, бухгалтери-консультанти.

**7. Менеджери по роботі з персоналом, або HR-менеджери:** рекрутери, івент-менеджери, інспектори з кадрів, коучи.

**8. Робітничі професії:** робочі у сфері будівництва,

електрогазоварники, водії, продавці, кравці, оператори комп'ютерного набору, пекарі, токарі, перукарі, косметологи.

**9. Архітектори, інженери:** архітектори-конструктори, ландшафтні архітектори, архітектори промислових об'єктів.

**10. Дизайнери:** промисловий або web-дизайнер, дизайнер інтер'єрів, архітектурний дизайнер, футуродизайнер.

Аналіз тенденцій у стані українського і світового ринку у 2024 році, дозволив виявити найпопулярніші професії року .

Як відомо, в Україні триває криза ринку праці. Експерти зазначають, що основні характеристики цього складного періоду:

- зменшення нових пропозицій роботи;
- ускладнення працевлаштування;
- збільшення конкуренції на робочі місця;
- посилення вимог роботодавців до кандидатів;
- підвищення активності пошукачів;
- оптимізація компаніями витрат на персонал і, зокрема, зниження

заробітних плат.

Відчутне падіння розміру зарплат, яке тривало з кінця березня, припинилося у переважній більшості професійних сфер на початку літа.

Як свідчать результати опитування, проведеного Групою «Рейтинг», половина працюючих зазнали зниження зарплати від 10% і більше відсотків. У 43% зарплата не змінилась, в 9% – зросла. Найбільше тих, хто відчув зниження доходів серед тих, хто працює зараз віддалено або частково та підприємців. Тоді як серед державних службовців відносна більшість зберегла попередню зарплатню.

<https://glavcom.ua/economics/personal-money/khto-v-ukrajini-otrimuje-najvishchi-zarpla>



## ТОП-5 ГАЛУЗЕЙ, ДЕ ПЛАТЯТЬ НАЙВИЩІ ЗАРПЛАТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ



Затяжна війна вносить істотні зміни у функціонування економічної системи України загалом та ринку праці зокрема. Ринок праці України, який у період повномасштабної війни відчутно змінився як за структурою, так і за географією, в умовах турбулентності та невизначеності поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та вимоги. Поряд з цим в умовах бойових дій, структурних і територіальних змін потреб у робочій силі, масштабного переміщення населення та мобілізації поглиблюються проблеми у сфері зайнятості. Так, згідно з оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024 р. зменшилася на понад чверть проти 2021 р. Майже половина цього скорочення відбулася через зовнішніх мігрантів, що не працюють дистанційно (під час оцінення враховано дослідження ЦЕС щодо частки зовнішніх мігрантів, які працюють дистанційно, – 2023 р. вона становила 8–10 %). За даними НБУ, близько 40 в. п. від скорочення робочої сили 2023 р. проти 2021 р. відбулося через демографічні втрати й окупацію, а також перехід до економічно неактивного населення – через імовірні труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідність догляду за іншими

членами родини, збільшення кількості пенсіонерів, брак навичок, зажаданих на ринку праці [1].

З початку 2024 р. разом з відновленням економіки відновлюється й пропозиція вакантних робочих місць, проте тенденція щодо активності шукачів роботи не відповідає змінам потреб у робочій силі. Так, за I півріччя 2024 р., згідно з даними Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тис. та в червні 2024 р. становила понад 110 тис. Проте кількість резюме, оновлених чи створених у цьому самому місяці, становила 304 тис., що майже на 47 тис. менше, ніж було в січні 2024 р., – це свідчить про низьку активність шукачів роботи, яка також є меншою за відповідні показники 2023 та 2022 рр. У цих умовах зменшується показник конкуренції за вакансії (у червні 2024 р. цей показник досяг найнижчої точки за понад три роки), а роботодавцям украї складно знаходити працівників. Дослідження ринку праці України, що їх здійснила Європейська бізнесова асоціація, свідчить, що 2023 р. 74 % роботодавців відзначили відчутність дефіциту кадрів, 17 % – часткову нестачу кадрів і лише 7 % – не відчували дефіциту кадрів [2]. Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці. Отже, сучасні тенденції щодо попиту та пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці не сприяють послабленню проблеми дефіциту кадрів. Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 % [3].

Ситуація щодо відновлення ринку праці за кількістю вакансій у регіональному розрізі відрізняється, що зумовлено насамперед ступенем віддаленості від зони активних бойових дій з довоєнними показниками, найбільші прирости вакансій демонструють Івано-Франківська (+88 %), Закарпатська (+87 %) та Хмельницька (+51 %) області. За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Варто відзначити нерівномірність зростання кількості вакансій протягом I півріччя 2024 р. Найбільші прирости продемонстрували Івано-Франківська (+42 %), Закарпатська (+32 %), Волинська та Тернопільська (по +30 %) області.

На тлі загострення проблеми дефіциту кадрів, сьогодні на ринку праці України зберігається досить високий рівень безробіття, у тому числі структурного, що насамперед пов'язано зі стрімкими географічними та структурними змінами ринку праці та недостатнім рівнем адаптивності робочої сили. Згідно з оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», показник безробіття протягом I півріччя 2024 р. коливався в межах 20,9 % – 13,1 %. Його значення (попри те, що в червні досягнуто найнижчого рівня з початку повномасштабної війни – 13,1 %) залишається високим і позитивної стійкої закономірності щодо його зміни не спостерігають.

За офіційними даними Державної служби зайнятості, у I півріччі 2024 р. статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано 124, тобто близько 50 %. Також понад 4 % офіційних безробітних отримали ваучери на навчання та майже 9 % – проходили професійне перенавчання. Звичайно, наведена статистика не відбиває фактичної ситуації в країні щодо кількості безробітних – вона не враховує: осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях; внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не здійснюють пошук роботи; осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках. Далеко не всі безробітні зареєстровані в Державній службі зайнятості з різних причин, зокрема з причин ухиляння від призову до лав ЗСУ, втрати мотивації до праці, небажання бути направленими на суспільно корисні роботи тощо. Адекватна відповідь на виклики, пов'язані з низькою економічною активністю працездатного населення в умовах посилення проблеми нестачі працівників на ринку праці, є неодмінною умовою життєздатності економіки та успішного її відновлення.

Залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35 % становили особи віком до 25 років та 24 % – віком 25–34 роки.

Забезпечення прийняттого рівня зайнятості молоді є одним з пріоритетних завдань державного розвитку. Молодь володіє найвищим потенціалом працездатності, що робить її ключовою для економічного зростання та соціальної стабільності країни, вона є сприйнятливою до змін, більшою мірою соціально мобільна, здатна до професійного зростання, переважно високо мотивована на отримання власного доходу. Саме тому активна політика зайнятості в період

війни та повоєнного відновлення має бути спрямована на створення сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості осіб молодіжних вікових категорій. Цього можна досягти шляхом побудови цілісної раціональної системи регулятивних, мотиваційних та стимулювальних заходів, спрямованих на: сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем; осучаснення системи професійної підготовки та перепідготовки; поширення гнучких форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу через формування державного замовлення на спеціальності, які є стратегічно важливими для країни; заохочення роботодавців до наймання молодих працівників; розвиток державної підтримки молодіжних підприємницьких ініціатив, що спонукатимуть до скорочення рівня молодіжного безробіття, зрештою – і скорочення молодіжної трудової міграції.

Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найвищою серед шукачів є конкуренція за посади з віддаленою роботою. Дистанційні форми праці, започатковані під час пандемічної кризи, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р. понад 14 % кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7 %. Значна частина шукачів роботи надає перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує дослідження Work.ua, здійснене в червні 2024 р. Так, 31 % респондентів відповіли, що найбільше прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання, страхові гарантії, що найчастіше пропонують компанії, їх цікавлять менше[5]. Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зросла майже на 40 %. Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в березні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 96 % більше порівняно з лютим 2022 р., у Харкові – на 68 %, у Львові – на 35 %, в Одесі – на 34 %, у Дніпрі – на 16 % [6].

Віддалена робота в період пандемії та повномасштабної війни стала одним з найбажаніших рішень для співробітників – з погляду особистої безпеки, можливостей заощаджувати час на дорогу до офісу, раціонального та продуктивного використання робочого часу та доступності працевлаштування (фахівці, які прагнуть знайти віддалену роботу, мають можливість

працевлаштуватись не тільки в українські компанії по всій території держави, а й до міжнародних організацій). Для роботодавців дистанційна робота означає зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи. А відсутність територіальних обмежень дає змогу розширити можливості наймання кваліфікованіших працівників. В умовах стрімких змін на сучасних ринках праці гнучкі форми зайнятості стають дедалі популярнішими. У руслі загальноєвропейських тенденцій та з урахуванням негативного впливу війни на умови трудової діяльності для підвищення рівня зайнятості населення та збереження робочої сили країни треба поширювати застосування новітніх форм зайнятості, що, зокрема, потребує розвитку вітчизняного трудового законодавства в частині дальшого поширення гнучких форм зайнятості та попередження ризиків, пов'язаних з їх застосуванням.

Питання оплати праці має важливе значення в процесі пошуку роботи та персоналу. Щодо цього значно змінилось і ставлення роботодавців: якщо 2021 р. вони відмовлялися наймати працівників через завищені зарплатні очікування, то 2023 р., на тлі дедалі гострішої конкуренції за працівників, бізнес був готовий підвищувати зарплатню навіть для утримання власного персоналу. Такий чинник, як «вища зарплатня в інших секторах», став другим за важливістю, що спричинив підвищення зарплат на підприємствах 2023 р., навіть попри складний фінансовий стан (що підтверджують й оцінки НБУ про швидше скорочення ринку праці порівняно зі спадом економіки за період повномасштабного вторгнення [7]).

За оцінками НБУ, унаслідок посилення конкуренції за працівників (а надто висококваліфікованих) прогнозовано й далі зростання зарплат. 2024 р. очікують зростання номінальної зарплатні на 14,8 %, реальної – на 8,1%; 2025 р., відповідно, на 14,2 % та 6,5 %; 2026 р. – на 8,6 % та 3,0 %. Крім дефіциту кадрів, на зростанні зарплат позначається і підвищення мінімальної зарплатні (на 6,0 % із січня та ще майже на 12,7 % з квітня 2024 р.). За даними Work.ua, середній розмір заробітної платні за вакансіями з лютого до травня 2024 р. включно в Україні був незмінним та залишався на рівні 20 тис. грн. У червні вона зросла на 2,5 % та досягла розміру 20,5 тис. грн. Проте таке підвищення сталося завдяки збільшенню вакансій від Сил оборони. У цивільних професіях середній розмір зарплатні не змінився. Загалом зміни в зарплатнях за півріччя зросли як за очікуванням



кандидатів, так і за пропозиціями роботодавців. Водночас зменшився розрив між очікуванням та пропозицією, а саме: якщо в січні 2024 р. різниця між очікуваннями та реальністю становила 1284 грн, то в кінці червня вона дорівнювала 861 грн [8].

Фахівці НБУ передбачають, що підвищення заробітних плат відбудуватиметься завдяки не тільки внутрішній конкуренції, а й посиленню конкуренції за робочу силу із закордонними роботодавцями. За оптимістичними прогнозами, найближчими роками зростання реальної заробітної плати у приватному секторі разом із м'якою фіскальною політикою сприятиме подальшому зростанню приватного споживання на 5–9 % щороку. Споживчий попит стимулюватиметься збільшенням зайнятості та поверненням вимушених мігрантів [9].

Для скорочення дефіциту робочої сили в нинішніх умовах є потужні резерви. Насамперед це ВПО, оскільки рівень їх зайнятості в Україні залишається низьким. Так, на квітень 2024 р. в Україні нараховували 2,1 млн ВПО працездатного віку, проте офіційно працевлаштованими серед них були лише 800 тис. осіб [10]. Згідно з офіційною статистикою, у I півріччі послуги Державної служби зайнятості отримали 67,3 тис. ВПО, з них: 50,1 тис. мали статус безробітних; 20,5 тис. були працевлаштовані, у тому числі 7,7 тис. – з наданням компенсації роботодавцю на оплату праці; 3,6 тис. проходили професійне навчання за сприяння служби зайнятості та 1,6 тис. отримали ваучер на навчання [11].

Війна змусила український бізнес оптимізувати свої витрати, скорочуючи заробітні плати та бонуси. Новим співробітникам роботодавці зараз пропонують нижчу заробітну плату. Порівнюючи з середньою заробітною платою в першій половині лютого 2022 року, актуальна середня зарплата знизилася на 10%.

При цьому середня зарплата у квітні у всіх вакансіях на grc.ua складає 18 700 грн.

Експерти зазначають, що досить високий рівень медіанної зарплати пояснюється тим, що структура пропозицій по професійним сферам зараз дуже змінилася порівнюючи з довоєнним періодом.

Найменше постраждала від кризи на ринку праці ІТ-галузь. Тож попри те, що зараз компанії різних секторів економіки або вже повернулися до роботи, або починають процес відновлення своєї діяльності, частка пропозицій роботи для ІТ-фахівців значно перевищує пропозиції роботи для представників інших професій. А в ІТ-сфері зарплати завжди були високими — не знизилися вони й зараз.

В середньому у всіх регіонах України айтишникам в квітні пропонують 108 100 грн, а минулого місяця середня зарплата в ІТ-сфері складала 86 500 грн.

Високі зарплати пропонують також керівникам. Середня заробітна плата у вищому менеджменті в квітні складає 63 200 грн.

Проте в умовах війни кількість пропозицій роботи для директорів значно знизилася. Новою тенденцією на ринку праці є те, що стикаючись з проблемами працевлаштування через вкрай низьку кількість вакансій, висококваліфіковані спеціалісти, зокрема, фахівці топового рівня погоджуються на посади нижчої кваліфікації.

***До п'ятірки професійних сфер, в яких в квітні пропонують високі зарплати, увійшли також:***

- спеціалісти сфери маркетинг, реклама, PR з середньою місячною виплатою 26 600 грн;
- фахівці зі сфери видобуток сировини (26 500 грн);
- а також спеціалісти сфери будівництва (25 300 грн).

***До п'ятірки професій із найнижчими зарплатами в квітні увійшли:***

- менеджери з персоналу (15 500 грн);
- фахівці сфери медицина, фармацевтика (14 900 грн);
- фахівці сфери HoReCa (14 000 грн);
- сільського господарства (13 300 грн);
- автомобільного бізнесу (11 000 грн).

Аналіз зарплат по регіонам України показав, що Київ, який у березні втратив лідерство по розміру заробітної плати, поступово повертає свої позиції.

Якщо прослідковувати динаміку середньої заробітної плати, то в січні в столиці в середньому пропонували 31 000 грн, в першій половині лютого — 30 200 грн, в березні — 25 000 грн, а в квітні пропонують в середньому 26 000 грн.

Серед регіонів з високою середньою заробітною платою в квітні є Дніпропетровська область (25 600 грн), Львівська область (24 800 грн), Полтавська область (23 400 грн) та Одеська область (23 000 грн).

Ще один рейтинг найбільш затребуваних в Україні спеціальностей, складений за допомогою й участю рекрутингових агентств. Експерти розставили спеціальності і сфери спеціалізації в порядку убутання їх затребуваності. Одна з найбільш затребуваних спеціальностей – менеджер з продажу. Базова освіта може бути будь-яка: економічна, технічна, філологічна, але головне тут – комунікабельність, якість, якому не навчені. Ще один тренд –

HR, фахівці по роботі з персоналом. Керівники компаній, які розуміють важливість людського фактора, часто запрошують на такі посади психологів: спеціально навчених кадрів не вистачає. У найближчі роки буде зростати затребуваність такої професії, як логіст: Україна, лежить на перетині торгових шляхів, все більше потребує керування транспортними потоками.

Робота в сфері логістики — це не просто доставка товарів з одного пункту в інший. Під час такої доставки повинні враховуватися безліч факторів: спосіб і час доставки, розробка маршруту, пошук варіантів скорочення фінансових витрат на транспортування, зберігання продукції і так далі. Оскільки торгово-ринкові відносини як всередині країни, так і міжнародні, розвиваються дуже стрімко, всі логістичні професії є високо затребуваними. Найпопулярніші професії: водій, менеджер з логістики, менеджер по ЗЕД, комірник.

<https://porady.org.ua/top-5-haluzey-de-platyat-nayvyshchi-zarplaty-pid-chas-viyny-v-ukrayini>

Національне агентство кваліфікацій опублікувало 30 найбільш затребуваних спеціальностей майбутнього. Цікаво, що більшість затребуваних



українців буде працювати в Інтернеті, а попитом користуватимуться вчителі та коучі. Професії, які будуть популярні в Україні через 10 років:

**Розробник програмного забезпечення.** Адже це люди, які створюють нові системи для автоматизації процесів.

**Професіонал в роботі з клієнтами.** Ця професія стає все актуальнішою. А робота такого професіонала полягає в наданні необхідної допомоги клієнту, коли купується певний товар або послуга.

**Розробник інтернет-контенту.** Це люди, які наповнюють контентом Інтернет.

**Онлайн-викладач.** У професіях майбутнього зустрічається тенденція навчання в Інтернеті. І викладачі почали помічати потенціал онлайн-класу.

**Коуч-тренер – це людина-ментор,** яка допомагає іншим людям просуватися в різних сферах їхнього життя, особливо в професійній кар'єрі.

**Фітнес-тренер.** Зараз соціальні медіа мають все більший вплив на імідж тіла, тож попит на людей, які хочуть займатися щодня спортом, буде рости.

**Спеціаліст з цифрового маркетингу.** Це професійний продавець товарів і послуг через рекламу в соцмережах.

**Аналітик Big Data.** Цей фахівець, який аналізує всі дані, що надходять з системи або циркулюють в Інтернеті.

**Менеджер (управитель) спільноти.** Цей професіонал відповідає за спілкування з клієнтами та спільнотами навколо компанії.

**Інженер-еколог.** Основна відповідальність цієї людини – робота з технологіями і навколишнім середовищем.

**Інженер лікарні.** Вони мають збирати і застосовувати всі технології, які вважаються необхідними для вирішення різних проблем в лікарнях.

**Фахівець з кібербезпеки.** Це фахівець із захисту даних в Інтернеті.

**Менеджер з утилізації відходів.** У сучасному світі стає популярним захист навколишнього середовища. А цей управлінець повинен дивитися на проблеми екології по-іншому, створюючи нові проєкти і рішення для утилізації сміття.

**3D-архітектор та інженер.** Це професіонал, який в інженерному секторі чи архітектурі створює простір в форматі 3D.

**Розробник смарт-пристроїв.** Такими пристроями є окуляри, лінзи, годинник і інші пристрої з певною технологією, яка полегшує життя людям.

**Консультант по іміджу.** Як і тренери з фізичної активності, імідж-консультант надають людям поради, як добре виглядати. Це стилісти, які останнім часом теж популярні.

**Менеджер (управитель) з інновацій.** Цей фахівець буде відповідальним за переосмислення стратегії компанії в її основному бізнесі або в якійсь конкретній області.

**Інженер-генетик.** Одним із його завдань є виявлення ряду спадкових патологій задовго до появи клінічних симптомів.

**Фахівець з підвищення кваліфікації персоналу.** Необхідно виявляти і впливати на сильні і слабкі сторони людей, тож професія цього фахівця має допомагати стати працівникам кращими у своїй сфері.

**Внутрішній торговельний представник.** Зараз клієнти мають набагато більше можливостей, а тому компанії будуть звертатися до клієнтів тільки тоді, коли вони проявлять інтерес до товару.

**Фахівець з електронної комерції.** Це буде окремий фахівець, який буде спеціалізуватися на продажі в мережі.

**Психотерапевт.** Професії психолога, терапевта та психіатра стануть ще популярнішими. Адже ці люди забезпечують психічне здоров'я інших.

**Професіонал з відновлюваної та альтернативної енергетики.**  
**Фінансовий менеджер (управитель).**

**Персональний онлайн-доглядач** – це професіонал, якого найняли для проведення часу з літніми клієнтами через Інтернет платформу.

**Аналітик квантового машинного навчання.** Ця людина відповідає за



дослідження і розробку передових рішень для збільшення швидкості і продуктивності системних алгоритмів.

**Менеджер (управитель) платного трафіку.** Цей працівник грає основну роль в будь-якому бізнесі. Його робота – створення і управління платними медіа-кампаніями, такими як Google та Facebook.

**Аналітик соціальних мереж.** Зазначені фахівці планують, створюють і аналізують повідомлення в профілі соціальних мереж. Отже, подібно до менеджерів платного трафіку, попит на цю професію зростає.

**Веб-розробник.** Веб-розробники несуть відповідальність за проектування та управління сайтами.

**UX дизайнер.** Створення простих і приємних у використанні продуктів (цифрових або фізичних).

## **2. Прогноз перспективних професій у світі та Україні**

Події у світі які почались з 2019 року та які дуже сильно вплинули на ринок праці, та в загальні на усе наше життя показали, наскільки хитким може бути становище бізнесу.

Ринок праці в усьому світі постійно змінюється. Деякі професії зживають себе, поступаючи місцем новим. Старі навички втрачають актуальність, і працівникам, щоб залишатися затребуваними, доводиться перенавчатись. Тому вибір перспективної спеціальності – запорука успішного майбутнього.

### **Особливості сучасного ринку праці**

Поява високотехнологічних машин та роботів призвела до того, що сучасний ринок праці зазнав величезних змін. Деякі професії швидко втрачають популярність, а натомість виникають нові спеціальності, пов'язані з розвитком новітніх технологій та стрімкою автоматизацією багатьох галузей життя. Які ж спеціалісти мають найбільший попит на сучасному ринку праці?

## **Системний аналітик**

У сфері промисловості та виробництва стрімко зростає попит на фахівців, які виконують детальний аналіз діяльності компанії та на основі отриманих даних складають прогноз її подальшого розвитку. Системні аналітики вносять рекомендації стосовно оптимізації виробництва, моделюють бізнес-процеси для отримання найбільшого прибутку.

Таких фахівців готують у вищих навчальних закладах математичного або технічного профілю. Системний аналітик повинен відмінно володіти навичками роботи з ПК, вміти будувати інформаційні системи та використовувати принципи системного аналізу, знати технічну англійську мову. Деякі компанії наймають навіть фахівців без досвіду, пропонуючи їм повний соцпакет та зручний графік роботи.



## **Фахівець у сфері ІТ-технологій**

У сучасному світі відбувається стрімкий розвиток нанотехнологій та робототехніки. Тотальна комп'ютеризація та автоматизація можлива лише за участі спеціалістів, які володіють аналітичним мисленням, знають технічну англійську, можуть виконувати монотонну роботу та аналізувати її, вміють працювати з сучасними ІТ-технологіями.

Тому компанії постійно шукають представників таких професій:

- WEB-інженер;
- програміст;
- системний архітектор;
- розробник програмного забезпечення;
- фахівець з інформаційної безпеки;
- системний адміністратор.

## Менеджер з продажу

Ключовою метою діяльності будь-якої компанії є отримання прибутку шляхом продажу своїх товарів або послуг. Менеджер з продажу працює безпосередньо з клієнтом, тому повинен відмінно володіти навичками комунікації, мати чітку та правильну мову, вміти працювати з великими обсягами інформації та базовими програмами ПК, бути стресостійким та цілеспрямованим.

Основні обов'язки менеджера з продажу:

- ділові переговори з клієнтом;
- виконання встановленого плану продажів;
- розширення клієнтської бази;
- аналіз ринку та попиту;
- оформлення супровідної документації.

Вирішальний фактор, що впливає на розмір заробітної плати такого фахівця — досвід продажів. Більшість компаній пропонують менеджеру з продажу стандартну ставку та відсоток від прибутку, а також спеціальні бонуси та премії для додаткової мотивації.

## Дизайнер

Багатьом компаніям потрібні люди, які здатні генерувати креативні ідеї, створювати оригінальні бренди, яскраву рекламу або нові девайси. Головне завдання дизайнера — привернути увагу покупця до товару чи послуги. Такий фахівець повинен мати розвинену фантазію та нестандартне творче мислення, вміти працювати в режимі багатозадачності та володіти навичками роботи з

графічними  
ПК. Дизайнер може  
дистанційно,  
вибираючи собі  
спеціальність  
профільному



редакторами на  
працювати  
самостійно  
графік. Здобути цю  
можна у  
вищому



навчальному закладі або на спеціальних курсах.

## **Юрист**

Жодна велика компанія не може обійтися без кваліфікованого правознавця, а хороші юристи завжди мають попит і серед звичайних людей, допомагаючи їм зорієнтуватися у правовому полі.

Юрист повинен відмінно знати закони та нормативні акти, володіти навичками комунікації, бути врівноваженим та терплячим, слідкувати за юридичними нововведеннями. Таких фахівців готують у профільних університетах, а після завершення навчання людина може працювати адвокатом, нотаріусом, юристом-консультантом, суддею або прокурором.

## **HR-менеджер**

Успішна діяльність компанії напряму залежить від її співробітників, тому багато роботодавців приділяють велику увагу формуванню свого кадрового ресурсу. HR-менеджер — це менеджер по персоналу, який відповідає за кадрову політику та створення комфортної атмосфери у робочому колективі.

Основні обов'язки такого фахівця:

- правильна організація робочого процесу;
- пошук та відбір кандидатів на вільні посади;
- кадрова політика відповідно до чинної законодавчої бази;
- організація підвищення рівня кваліфікації співробітників;
- розробка системи мотивації та штрафних санкцій для персоналу;
- аналіз ринку праці та донесення отриманої інформації до керівника;
- інформування персоналу про кадрові рішення керівництва компанії.

HR-менеджер повинен бути комунікабельним, вміти викликати довіру та прихильність у співрозмовника, володіти організаторськими здібностями та знати діловодство. Здобути спеціальність можна у вищому навчальному закладі на факультеті менеджменту.

## Коуч

Такі спеціалісти допомагають людині досягти поставленої мети та кардинально відрізняються від звичайних викладачів або вчителів. Коуч стимулює розвиток внутрішнього потенціалу людини, розвиває у неї навички самостійного розв'язання різних життєвих або робочих ситуацій. Бізнес-коучі часто працюють з менеджерами середньої та вищої ланки у великих корпораціях, допомагаючи їм реалізовувати завдання компанії. Повноцінно розкрити свої внутрішні таланти та розставити акценти у різних життєвих сферах допомагають лайф-коучі.

Такий фахівець повинен бути відмінним психологом, вміти знаходити індивідуальний підхід до кожної людини, мати відповідні профільні знання в обраній сфері та високі комунікативні навички. Здобути професію коуча можна у спеціалізованих школах та лише за наявності певного життєвого досвіду.

Ринок праці постійно змінюється. Але при виборі професії важливо завжди враховувати свої особисті якості та рівень попиту на різних *фахівців*.

Європейський центр розвитку професійної освіти Cedefop опублікував звіт «Прогноз навичок: тенденції та виклики до 2030 року» <sup>1</sup>, в якому розглядаються тенденції розвитку робочої сили в Європі, наслідки для конкретних професій, невідповідність кваліфікацій та навичок потребам ринку праці, а також зміни у змісті робочих функціональних обов'язків на період до 2030 року.

Для надзвичайно динамічних та конкурентних ринків праці, ключовим фактором є інвестування у навички та компетенції громадян. Але які навички і для яких робочих місць? Це питання займає центральне місце в національних та європейських та міжнародних дебатах. Щоб





освіта і навчання протягом усього життя стали свідомим вибором для людей, вона має бути актуальною: вона повинна пристосовуватися та передбачати зміни, які впливають на економіку і суспільство а, отже, і на ринок праці.

Інвестиції в освіту та навчання приносять результати та окупаються через роки. Виступаючи в якості системи раннього попередження, прогнози дозволяють політикам вчасно приймати необхідні рішення. Завдяки передбаченню потенційних викликів у майбутньому, ми можемо розробляти кращу політику вже сьогодні. Саме на це спрямований звіт Європейського центру розвитку професійної освіти.

Згідно з його прогнозами, чисельність населення працездатного віку в цілому зростатиме, але при цьому тенденції в різних країнах будуть відрізнятися. У таких країнах, як Болгарія, Німеччина, Естонія, Хорватія, Латвія та Литва кількість зайнятих зменшиться у зв'язку зі старінням населення та міграцією.

Cedefop прогнозує скорочення службових обов'язків, пов'язаних із фізичною працею, і зростання інтелектуальних завдань, що призведе до зростання кількості робочих місць у таких сферах як управління, професії, що потребують розумової праці, а також у харчовій та готельній промисловості, сфері роздрібної торгівлі. Таким чином, як передбачає Cedefop, для виконання службових обов'язків у майбутньому будуть затребувані такі компетенції як ділова грамотність, математичні навички (бухгалтерський облік та аналітика), творчість, здатність вирішувати проблеми, збір та оцінка інформації, знання інформаційно-комп'ютерних технологій та навички програмування. Соціальні навички, такі як догляд, продаж, навчання, управління, автономія і робота в команді, також залишаться важливими для багатьох завдань, що стосуються роботи з людьми.

Відповідно до прогнозів Cedefop, зростання зайнятості в освітній сфері буде обмеженим, що є прямим результатом заходів жорсткої економії. Незважаючи на те, що в деяких країнах очікується помірне зростання, загалом у педагогічній професії передбачається скорочення робочих місць. Зокрема, кількість вчителів скоротиться більш ніж на 1,5 % в Болгарії та Португалії, від 1,5 до 0,5 % – в Німеччині, Іспанії, Латвії, Литві, Нідерландах, Польщі, Словенії,

Словаччині, Великобританії; майже не зміниться (коливання  $\pm 0,5\%$ )

– в Данії, Ірландії, Франції, Угорщині, Румунії, Норвегії, Ісландії, на Кіпрі та Мальті» незначно зросте на 0,5-1,5 % – в Бельгії, Чехії, Естонії, Греції, Італії, Люксембурзі, Австрії, Фінляндії, Швеції, Швейцарії, Македонії; виросте більш ніж на 1,5 % в Хорватії та Туреччині.

Автори звіту також розмірковують над тим, як політика в сферах освіти та зайнятості реагуватиме на трансформації на ринку праці. Вони ставлять питання, чи буде навчання дорослих достатнім для забезпечення підвищення кваліфікації та перекваліфікації робочої сили у цифрову еру; яким чином можна захистити зайнятість у секторах з найбільшим поширенням технологій.



### 3. Трансформація вимог до професій в сфері менеджменту

Сучасне життя ставить значну кількість завдань перед претендентами



на вакансії та потребує не тільки зростання професійних знань та вмінь, но і обов'язкове володіння так званими м'якими здібностями софт скилс. Soft Skills - це т.зв. "м'які/гнучкі навички", які допомагають фахівцеві

добре ладнати з іншими, працювати в команді та вибудовувати взаємодію сторін (наприклад, замовник-клієнт) за принципом win-win. Останнім часом їм приділяють багато уваги (особливо при прийнятті на роботу). Перерахуємо декілька з них:

#### 1. Тайм-менеджмент

Як організувати багато завдань, кожне з яких термінове? Як відокремити головне від другорядного; першорядне від того, що може зачекати? Ну і врешті-решт: як встигнути все, але при цьому не заганяти себе до вигорання? Без навичок time management зараз нікуди буквально у будь-якій професії. Немає нічого дивного в тому, що рекрутери та HR-фахівці звертають увагу на те, чи приходить фахівець вчасно: якщо людина (яка не працює на фултайм, наприклад) не може спланувати свій час так, щоб прийти до призначеного часу, навряд чи вона впорається з обсягом робочих завдань.

#### 2. Командність

Індивідуалізм – це, мабуть, добре для блогерів, людей творчих професій тощо. Але більшість робіт все ж таки будується за принципом командності. Кожен у колективі повинен пам'ятати про те, що всі в команді

мають спільні цілі, а тому і потрібно працювати злагоджено, як різні частини одного механізму, у кожної з яких свої функції (але викинь одну - і непридатні будуть усі інші). Навіть сильний гравець не принесе користі бізнесу, якщо він тягтиме ковдру на себе, ігноруватиме інших або просто ні в що не ставитиме їхню думку. Тому вміння працювати в команді – вкрай важливий софт скілл (особливо в ІТ).

### ***3. Комунікативні навички***

Цей пункт схожий на попередній. Навіть якщо ваша робота не передбачає активного спілкування із замовниками, вона буде максимально продуктивна, якщо ви вибудуєте хороші стосунки з вашими напарниками, TL'ом, підлеглими... І куди вже без етики цифрового спілкування: розуміння основ ділового листування по e-mail або у робітників чатах; почуття доречності-недоречності якогось повідомлення, правильно підібраний ton of voice. Все вищезгадане обов'язково справить гарне враження на колег і навряд чи залишиться непоміченим начальством.

### ***4. Гнучкість***

Все зараз змінюється дуже швидко, а особливо технології. Ті, що всі використали вже вчора, стають неактуальними буквально за рік. Фахівець повинен стежити за тенденціями ринку та бути готовим у будь-який момент адаптуватися до нових умов. Цей soft skill є особливо актуальним для розробників, маркетологів, РМ або QA-фахівців.

### ***5. Контекстне мислення***

Знову вміння відокремлювати першорядне від другорядного. Цей софт скілл є у тих, хто швидко може вичленувати з великої інформації найголовніше. Аналізуючи свою роботу, також важливо зрозуміти, де було допущено помилку, а що навпаки стало успіхом, який можна і треба

повторювати. Та й узагалі: вивчити ринок, помітити нові тенденції – все це вимагає наявності цього скілла.

Тенденція світової економіки, а саме глобалізації посилюється кожного року та вносять ряд коректив до відбору. Професіонали які мають можливість працювати в міжнародних командах, у бізнесі який передбачає наявність багатьох міжнародних зв'язків, завжди будуть потрібні на ринку праці.

На особливості підготовки фахівців з менеджменту впливає сучасний розвиток інформаційних технологій, які розвиваються дуже швидкими темпами, й використовуються майже в усіх сферах діяльності, в тому числі у сфері транспорту. Технології швидко еволюціонують, у зв'язку з цим, окремі професії зникнуть у майбутньому через розвиток штучного інтелекту. Наприклад, нещодавно з'явилися пілотні проекти автономних морських суден, які керуються береговими диспетчерами.

Вже багато років експерти обговорюють питання впливу інформаційних технологій на професії управління, але роботи досі не замінили людей у сфері менеджменту.

Безумовно кількість спеціалістів буде скорочуватися, вірніше казати потреба у них, але вимоги до таких спеціалістів будуть рости, тобто кількість їх знань, навичок, та здібностей буде лише збільшуватися. Також як і конкурентна боротьба.

Які ж питання будуть турбувати компанії при пошуку нових претендентів у такий швидкий та динамічний час:

- Вартість претенденту. Як це не дивно звучить, але чим більш переваг у претенденту тим звісно він буде коштувати більше для компанії. У сфері менеджменту, наприклад самий високооплачуваний менеджер – це кризовий менеджер. Він може і знає заходи, які потрібно застосувати, щоб компанія не пішла ко дну, тому співвідношення його знань та витрат на його утримання завжди схиляється до його знань. Як то кажуть, воно того варте.



- Таланти та здібності. Як уже було сказано раніше, здібності обов'язково потрібно розвивати. Талант управління це такий же рідкостний дар як наприклад бути видатним творцем. Але здібності, як що вони є, потрібно розвивати.

- Лідерство . Посада менеджер це не завжди верхушка компанії, звісно вона буває різних рівнів. Але це завжди робота з людьми, організація, комунікація та бачення проблеми як би зверху. Тому без лідерських здібностей обійтись не можливо. Новий для України напрям з фінансового інжинірингу, аналізу і моделювання вже є одним із найзатребуваніших у Європі та Сполучених Штатах.

Все більшого значення у сфері менеджменту набувають питання професійної етики. Етичні стандарти або стандарти професійної поведінки мають на меті просування відповідних цінностей і поведінки. Етична поведінка грає ключову роль у формуванні довіри суспільства до галузі або підприємства. Вміння діяти в умовах етичних дилем формує організаційну культуру доброчесності.

Управлінські професії без сумніву будуть трансформуватися в майбутньому. Кваліфіковані управлінці будуть потрібні в дрібному та великому бізнесі, у виробничій та логістичній сфері, сфері послуг, на державних і приватних підприємствах різних галузей, звісно на транспорті.

#### **4. Розвиток професійного напрямку з менеджменту морської галузі**

Стратегічний розвиток морської галузі України передбачений та розроблений у Національній транспортній стратегії України на період до 2030 р. підкреслює, що сучасний стан морської та внутрішньої водної транспортної галузі не повною мірою відповідає вимогам ефективної реалізації інтеграції національної транспортної мережі в європейській простір; підвищення ефективності та якості надання транспортних послуг дасть змогу покращити його конкурентоспроможність.

У Стратегії розвитку морських портів України на період до 2038 р.<sup>17</sup> сказано, що морський транспортний комплекс задовольняє потреби національної економіки у транспортному забезпеченні, сприяє розвитку міжнародної торгівлі та реалізує зобов'язання України як морської держави.

Для реалізації зазначених завдань потрібні наукові дослідження у сфері менеджменту морської галузі. Для їх реалізації ОНП «Менеджмент морської галузі» має спрямованість на підготовку професіоналів-науковців зазначеного профілю, спираючись на досвід підготовки таких спеціалістів у НУОМА,

Національна транспортна стратегія України до 2030 року. ([http://publications.chamber.ua/2017/Infrastructure/UDD/National\\_Transport\\_Strategy\\_2030.pdf](http://publications.chamber.ua/2017/Infrastructure/UDD/National_Transport_Strategy_2030.pdf) ), Стратегія розвитку морських портів України на період до 2038 року (<https://mtu.gov.ua/files/Стратегія%20розвитку%20морпортів.pdf>)

здобутки наукових шкіл у сфері управління морської індустрії, досвідчений у транспортній галузі науково-педагогічний склад.

Спеціалізація в менеджменті морської галузі на рівні аспірантури дає випускникам додаткові можливості під час працевлаштування або започаткування власної справи.

Національний університет «Одеська морська академія» дає унікальну можливість здобути освіту з менеджменту з транспортною специфікою морської галузі. Для людей, які вже мають вищу освіту у споріднених галузях знань або досвід практичної діяльності у сфері менеджменту, навчання в аспірантурі зі спеціальності Менеджмент може бути аналогом підвищення кваліфікації або другої вищої освіти. В останні роки спостерігається тенденція здобуття другої й навіть третьої вищої освіти. Навчання у аспірантурі підходить для людей, які планують розвивати свою кар'єру у сфері менеджменту, націлені на керівні посади на підприємствах галузі водного внутрішнього та морського транспорту, бажають підвищити кваліфікацію.

Перевагами спеціальності «Менеджмент» в НУОМА є можливість

випускниками програми займати посади в галузі управління та адміністрування на морському та внутрішньому водному транспорті з підвищеним рівнем вимог до інтелектуальних компетентностей, на підприємствах, у організаціях, науково - педагогічних складах і дослідницьких групах закладів вищої освіти, у науково - дослідницьких інститутах.

Доктора філософії з менеджменту можуть працювати на підприємствах морської галузі – у адміністрації морських портів, компаніях сервісного сегменту водного транспорту, державних органах управління інфраструктурою водного транспорту, науково-дослідницьких організаціях, закладах вищої освіти

Знання специфіки підприємств морської галузі та англійської мови дає додаткові переваги випускникам програми на ринку праці.

Сфери діяльності випускників науково – освітньої програми «Менеджмент морської галузі»: морський та внутрішній водний транспорт, порти, торговельний флот та судноплавні компанії, допоміжне обслуговування водного транспорту, дослідження та інноваційні розробки у сфері морського транспорту, діяльність на об'єктах інфраструктури морського та внутрішнього водного транспорту.

Часті кадрові зміни на підприємствах морегосподарського комплексу України в останні роки показують, що є дефіцит у спеціалістах вищої кваліфікації для економічного управління підприємствами водного транспорту і галузі, здатних представляти управлінський апарат у сучасному його розумінні, ініціювати та впроваджувати оригінальні ідеї для вирішення широкого кола практичних завдань з розробки корпоративних, функціональних і бізнес-стратегій, аналізу транспортних і фінансових ринків, комплексного фінансового аналізу діяльності бізнес структур, ретельного економічного обґрунтування господарських рішень, бізнес планування, інвестування, аудиту, контролю реалізації проектів. Після закінчення освітньо-наукової програми «Менеджмент морської галузі»

випускники зможуть демонструвати системний науковий світогляд, дотримуватися професійної етики та академічної доброчесності у професійній, науковій та педагогічній діяльності, концептуальні та методологічні знання з менеджменту та адмініструванню на морському та внутрішньому водному транспорті, основних практичних проблем розвитку менеджменту морської галузі для проведення наукових досліджень на рівні останніх світових досягнень.

Випускники опанують англійську мову в обсязі, достатньому для використання у науковій і професійній діяльності, зможуть застосовувати сучасні інформаційні технології в науковій і професійній діяльності, викладанні дисциплін з менеджменту. Доктора філософії з менеджменту будуть здатні формувати наукові завдання, планувати, проводити наукові дослідження у сфері менеджменту морського та річкового транспорту, впроваджувати результати, здійснювати управління науковими проектами, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання або професійну, здійснювати пошук і критичний аналіз інформації, отриманої з різних джерел, досліджувати взаємозв'язки суб'єктів економічної діяльності та розвитку економічних систем, діагностувати стан транспортних ринків, аналізувати ресурси, процеси та результати діяльності транспортних підприємств, розробляти сценарії змін зовнішнього й внутрішнього середовища, обирати адекватний інструментарій для обґрунтування рішень, порівнювати різні підходи до вирішення проблем у галузі економіки водного транспорту на макроекономічному і мікроекономічному рівнях, обґрунтовувати економічні рішення на основі розуміння закономірностей. Щодо окремих проблем функціонування та правового регулювання діяльності водного транспорту України. розвитку соціально-економічних систем і процесів, використовуючи сучасний інструментарій економічних досліджень.

Випускники зможуть розробляти та досліджувати концептуальні, математичні і комп'ютерні моделі процесів і систем, ефективно

використовувати їх для отримання нових знань та/або створення інноваційних продуктів у галузі менеджменту та дотичних міждисциплінарних напрямках. Розробляти та реалізовувати наукові та прикладні проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику у галузі управління та адміністрування і розв'язувати значущі наукові та технологічні проблеми в менеджменті з дотриманням норм академічної етики і врахуванням соціальних, етичних, економічних, екологічних та правових аспектів.

Глибоко розуміти загальні принципи та методи управлінських наук, а також методологію наукових досліджень, застосувати їх у власних дослідженнях у сфері менеджменту та у викладацькій практиці. Розробляти і викладати спеціальні навчальні дисципліни з менеджменту у закладах освіти. Діяти на основі етичних міркувань та академічної доброчесності в процесі проведення наукових досліджень, оприлюднення результатів та їх впровадження. Здійснювати аналіз деталізованих, інноваційних, новітніх досліджень у сфері морської галузі. Діяти на основі знання, розуміння та уміння прогнозувати наслідки рішень в менеджменті морської галузі.

Випускники зможуть вільно спілкуватися з питань менеджменту морської галузі з науковою, професійною та експертною спільнотами, в тому числі міжнародною, і суспільством у цілому, оцінювати результати досліджень, брати участь у наукових дискусіях із досвідченими науковцями стосовно наукового значення і практичної цінності отриманих результатів, застосовувати методологію сучасної вищої освіти у педагогічній діяльності, формулювати зміст, цілі навчання, способи їх досягнення, форми контролю, нести відповідальність за ефективність освітнього процесу з дотриманням норм академічної етики та доброчесності.

## Висновки

Отже, основні тенденції розвитку спеціальності 073 Менеджмент у морської галузі й ринку праці включають наступне:

1. Трансформація спеціальності та вимог до робітників у сфері менеджменту морської галузі через розвиток особистих компетентностей, софт скилс .

2. Наявність дефіциту у спеціалістах вищої кваліфікації для управління підприємствами водного внутрішнього та морського транспорту, галузевими установами і державними органами, які володіють специфічними знаннями та вміннями в галузі управління підприємствами морської галузі.

3. Попит на висококваліфікованих фахівців з управління у менеджменті морської галузі як на національному так і на міжнародному рівні.

4. Розвиток внутрішнього водного транспорту та морського транспорту а також його інфраструктурних об'єктів для прискорення інтеграційних процесів до ринку ЄС у цієї сфері. для посилення економічних і торговельних відносин.

5. Відносно високий рівень оплати праці висококваліфікованих фахівців з менеджменту у морської галузі.

Олена СЕНЬКО,  
доктор економічних наук,  
професор кафедри Менеджмент та  
економіка морського транспорту  
Науково-навчального інституту  
морського права та менеджменту  
Національного університету  
«Одеська морська академія»

