

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ РИНКУ
ПРАЦІ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка

Спеціальності 072 Фінанси,
банківська справа та страхування

Освітньо-професійної програми
Фінанси, банківська справа та
страхування

Носаль Анастасія Сергіївна

Керівник к.е.н., доцентка
Мельникова Катерина Вікторівна

Рецензент к.е.н. Карнаушенко А.С.,
голова СФГ «Олексієнко Сергій
Миколайович»

Івано-Франківськ, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	1
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	
1.1. Поняття та структура ринку праці.....	4
1.2. Особливості функціонування фінансового сектору економіки.....	6
1.3. Взаємозв'язок ринку праці та розвитку фінансових послуг.....	10
1.4. Професійна структура зайнятості у фінансовій сфері.....	13
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ.....	
2.1. Основні чинники змін на ринку праці в Україні.....	17
2.2. Динаміка зайнятості у фінансовому секторі: статистика та факти..	24
2.3. Затребувані професії та кваліфікаційні вимоги.....	27
2.4. Вплив цифровізації та автоматизації на структуру зайнятостію....	31
2.5. Порівняльний аналіз з ринками праці фінансової сфери інших країн.....	33
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ	
3.1. Прогноз потреб ринку праці у фахівцях фінансового сектору.....	36
3.2. Розвиток фінансової освіти та професійної перепідготовки.....	37
3.3. Роль державної політики у регулюванні ринку праці.....	43
3.4. Рекомендації для здобувачів освіти та молодих фахівців.....	50
ВИСНОВКИ.....	
Основні результати дослідження.....	58

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок праці є ключовим елементом економічної системи, який забезпечує ефективне функціонування всіх галузей, включаючи фінансовий сектор. Дослідження ринку праці у фінансовій сфері має особливе значення, оскільки фінансові установи відіграють вирішальну роль у стабільності та розвитку економіки країни. Фінансовий сектор потребує висококваліфікованих фахівців, здатних адаптуватися до швидких змін у глобальній економіці та технологіях. Дослідження ринку праці дозволяють виявити поточні та майбутні потреби у кваліфікованих кадрах, що сприяє формуванню відповідних освітніх програм та підвищенню якості підготовки спеціалістів. Стабільність фінансового сектору є основою економічної безпеки країни. Нестача кваліфікованих працівників може призвести до неефективного управління фінансовими ресурсами, що негативно вплине на економіку загалом. Дослідження ринку праці допомагають виявити потенційні ризики та розробити стратегії для їх мінімізації, забезпечуючи тим самим економічну безпеку держави.

Мета та завдання дослідження. **Мета** – проаналізувати сучасні тенденції та перспективи розвитку ринку праці у фінансовому секторі, визначити ключові фактори, що впливають на його зміну, та спрогнозувати можливі напрями розвитку зайнятості в цій галузі. **Завдання дослідження** - Охарактеризувати сучасний стан ринку праці у фінансовому секторі, зокрема рівень зайнятості, попит на професії та ключові виклики; Визначити основні тенденції розвитку, такі як автоматизація, цифровізація, зміна вимог до компетенцій фахівців; проаналізувати вплив глобальних і локальних економічних факторів на фінансовий ринок праці; дослідити перспективи розвитку ринку праці у фінансовому секторі, прогнозуючи зміну попиту на певні спеціальності; визначити необхідні навички та компетенції, які будуть затребуваними в майбутньому для фахівців фінансового сектору; проаналізувати роль освіти та професійної підготовки у формуванні

конкурентоспроможних кадрів для фінансового ринку; оцінити виклики та можливості для працівників у фінансовому секторі в умовах технологічних змін та економічних коливань.

Об'єкт дослідження – ринок праці у фінансовому секторі. **Предмет дослідження** – тенденції та перспективи розвитку ринку праці у фінансовому секторі, включаючи зміни у вимогах до спеціалістів, рівень зайнятості, вплив цифровізації та глобалізації.

Наукові методи, які використовуються для дослідження. Аналіз та синтез – для розгляду складових ринку праці, визначення взаємозв'язків між економічними, соціальними та технологічними факторами. Статистичний метод – для обробки та аналізу кількісних показників, таких як рівень зайнятості, середні зарплати, попит на професії. Порівняльний аналіз – для співставлення стану ринку праці у фінансовому секторі в різних країнах або регіонах. Прогностичний метод – для оцінки майбутніх змін у структурі ринку праці на основі сучасних тенденцій. Метод експертних оцінок – для збору думок фінансових аналітиків, HR-експертів, економістів щодо майбутнього ринку праці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ

1.1. Поняття та структура ринку праці.

Ринок праці — це важливий елемент економічної системи, який являє собою сферу формування попиту та пропозиції на робочу силу. Він охоплює всі економічні, соціальні та правові відносини, які виникають між працівниками, роботодавцями та державою з приводу працевлаштування, оплати праці й умов трудової діяльності. У його основі — процес обміну: з одного боку є працівники, які пропонують свою працю, а з іншого — роботодавці, які потребують робочої сили.

Водночас держава виступає як регулятор, що створює правові рамки та гарантує соціальний захист. Основним об'єктом ринку праці є робоча сила — це не просто фізична здатність до праці, а сукупність знань, навичок, інтелектуальних і професійних якостей людини, які вона може застосовувати в трудовому процесі. Суб'єктами ринку виступають наймані працівники, роботодавці та інституції, які забезпечують взаємодію між ними.

Структура ринку праці включає як його учасників, так і інфраструктуру, яка сприяє його ефективному функціонуванню. До неї належать служби зайнятості, кадрові агентства, біржі праці, навчальні центри, профспілки тощо. Вони допомагають поєднати інтереси роботодавців та працівників, а також сприяють підвищенню кваліфікації та перекваліфікації фахівців. Ринок праці виконує кілька ключових функцій.

По-перше, це розподільча функція — вона забезпечує оптимальний розподіл трудових ресурсів відповідно до потреб економіки.

По-друге, стимулююча — ринок формує мотивацію до праці через умови найму та рівень заробітної плати. По-третє, регулююча — він виступає як інструмент балансування попиту та пропозиції. І нарешті, соціальна

функція — ринок праці покликаний забезпечити соціальну стабільність, справедливість та рівні можливості для всіх учасників. Серед особливостей сучасного ринку праці можна виокремити неповну мобільність робочої сили, наявність інформаційної асиметрії між працівниками та роботодавцями, а також значну роль державного втручання у регулювання трудових відносин. Усе це створює потребу в гнучких механізмах адаптації до змін у структурі економіки, технологіях та умовах глобалізованого світу.

Ці аспекти свідчать про те, що ринок праці — це не лише простір взаємодії попиту і пропозиції, а й динамічне середовище, яке постійно змінюється під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Його вивчення є важливим для розуміння сучасних економічних процесів і формування ефективної політики зайнятості.

Структура ринку праці являє собою поділення на зовнішній і внутрішній ринок праці. Зовнішній ринок праці охоплює сукупність соціально-економічних відносин, що формуються між роботодавцями та працівниками на рівні держави, окремих регіонів або галузей. Основною характеристикою цього ринку є взаємодія між сторонами з приводу працевлаштування за конкретною професією чи спеціальністю, що зумовлює необхідність чіткої класифікації професій та визначення їхнього змісту. На зовнішньому ринку активно діють галузеві та професійні профспілки, які представляють інтереси працівників відповідних сфер. Йому притаманна висока кадрова мобільність, тобто відносно вільне переміщення працівників з одного робочого місця на інше.

Натомість внутрішній ринок праці функціонує в межах окремого підприємства та передбачає переміщення працівників між посадами або видами робіт. Таке переміщення може здійснюватися як по горизонталі — тобто без зміни рівня кваліфікації та посадових обов'язків, так і по вертикалі — з підвищенням на посаді або переходом на роботу з вищими кваліфікаційними вимогами.

Розвиток внутрішнього ринку сприяє зменшенню плинності кадрів, оскільки підприємства зацікавлені у збереженні працівників, які володіють специфічними знаннями про виробничий процес. Профспілки, що діють у межах внутрішнього ринку, зазвичай об'єднують працівників незалежно від їх професійної належності. Зайнятість у такому середовищі є більш стабільною, що позитивно впливає на ефективність використання трудових ресурсів і загальний рівень продуктивності праці на підприємстві.

1.2. Особливості функціонування фінансового сектору економіки

Фінансовий сектор є ключовим елементом будь-якої національної економіки, оскільки саме він забезпечує ефективне функціонування ринку капіталу, акумуляцію та перерозподіл фінансових ресурсів, підтримку стабільності грошової системи, а також надає широкі можливості для інвестування, заощадження та управління ризиками. Його діяльність має вирішальне значення для економічного розвитку, зростання виробництва, зайнятості, інновацій та загального добробуту суспільства.

Фінансовий сектор охоплює різноманітні установи та ринки, зокрема банки, страхові компанії, кредитні спілки, пенсійні фонди, інвестиційні компанії, фондові біржі, а також державні та недержавні регуляторні органи. Його основною функцією є забезпечення ефективного перетікання грошових ресурсів від суб'єктів, які мають надлишок коштів, до тих, хто їх потребує для фінансування бізнес-проектів, споживчих витрат, розвитку інфраструктури тощо. Через цей механізм фінансовий сектор виконує роль посередника, який перетворює заощадження на інвестиції. У межах економіки фінансовий сектор виконує кілька важливих функцій.

По-перше, це функція мобілізації капіталу: фінансові установи збирають вільні кошти від населення та підприємств і спрямовують їх у ті сектори, де виникає потреба в додатковому фінансуванні.

По-друге, це функція розподілу ресурсів — ринки капіталу забезпечують ефективне ціноутворення та спрямування ресурсів у найбільш прибуткові проєкти. По-третє, важливою є функція управління ризиками: страхові та інші фінансові інструменти дозволяють мінімізувати втрати у випадку непередбачених подій. Крім того, сектор забезпечує стабільність грошово-кредитної системи та підтримує платіжну інфраструктуру, яка є необхідною для здійснення внутрішніх і міжнародних розрахунків. Фінансова система функціонує як складний механізм взаємодії між різними учасниками, забезпечуючи рух капіталу в економіці. Її робота починається з тих, хто має надлишкові фінансові ресурси — це можуть бути домогосподарства, окремі особи або підприємства, які прагнуть заощадити або інвестувати свої кошти. Вони вкладають гроші у фінансові установи або безпосередньо у фінансові інструменти на ринку.

Посередниками у цьому процесі виступають банки, кредитні спілки, страхові компанії, інвестиційні фонди та інші інституції, які акумулюють кошти вкладників і надають їх у розпорядження тим, хто потребує фінансування. Позичальниками в цій системі виступають фізичні особи, бізнеси та державні структури, які залучають капітал для реалізації різних цілей — від запуску проєктів і придбання майна до покриття бюджетних витрат. Вони можуть отримати кошти шляхом кредитування або випуску боргових зобов'язань, таких як облігації.

Водночас фінансові ринки створюють платформу для купівлі та продажу таких активів, як акції, облігації, валюта, сировинні товари чи деривативи. Ціни на фінансові інструменти визначаються співвідношенням попиту та пропозиції. Один із ключових аспектів функціонування фінансової системи — ефективний розподіл капіталу. Завдяки цьому кошти спрямовуються до тих, хто може використати їх найпродуктивніше, сприяючи економічному зростанню, розвитку інфраструктури та впровадженню інновацій.

Паралельно фінансові установи виконують функцію управління ризиками: вони перевіряють кредитоспроможність позичальників, оцінюють

інвестиційні проекти та застосовують методи мінімізації втрат, включаючи диверсифікацію активів і постійний моніторинг. Центральні банки, як складова фінансової системи, впливають на економіку за допомогою монетарної політики, регулюючи пропозицію грошей і рівень відсоткових ставок. Їхня мета — забезпечення стабільності цін, стимулювання економічного зростання і підтримка фінансової рівноваги.

Для ефективного функціонування фінансової системи важливу роль відіграють регуляторні органи, які встановлюють нормативні вимоги, слідкують за дотриманням правил, запобігають шахрайству й надмірному ризику, захищаючи інтереси інвесторів та учасників ринку. Останнім елементом є платіжні та розрахункові системи, які забезпечують швидке й надійне переміщення коштів між учасниками.

Це можуть бути електронні перекази, міжбанківські розрахунки чи цифрові платформи для оплати товарів і послуг. Загалом, фінансова система є основою сучасної економіки, яка з'єднує тих, хто має капітал, з тими, хто його потребує, забезпечуючи сталість, розвиток і зростання. В умовах української економіки фінансовий сектор має свої особливості. По-перше, він історично є надмірно залежним від банківської системи, що формує фінансову монокультуру.

Роль небанківських установ, таких як інвестиційні фонди, страхові компанії чи ринки цінних паперів, залишається недостатньо розвиненою. Більшість інвестицій у країні відбувається через банківське кредитування, хоча воно має високі відсоткові ставки та обмежену доступність для малого і середнього бізнесу. По-друге, фінансовий сектор України зазнає впливу частих кризових явищ — як внутрішніх, так і зовнішніх. Наприклад, банківська криза 2014–2016 років призвела до масштабного очищення ринку від неплатоспроможних установ, втрати довіри населення до банків та скорочення обсягів кредитування [2] З іншого боку, ці події стимулювали регулятора — Національний банк України — до активного реформування:

посилення банківського нагляду, впровадження стандартів прозорості та стабільності, лібералізації валютного ринку.

Третім важливим аспектом є виклики, пов'язані з війною. Повномасштабне вторгнення Росії у 2022 році поставило фінансову систему перед безпрецедентними випробуваннями. Для забезпечення стабільності було запроваджено жорстке валютне регулювання, обмеження на рух капіталу, підтримку курсу гривні та пряму емісію НБУ для фінансування бюджету [3]. Незважаючи на воєнні умови, банківська система продемонструвала стійкість і продовжила обслуговування клієнтів, що свідчить про ефективність проведених реформ. Водночас війна загострила проблему бюджетного дефіциту, зростання державного боргу та залежності від міжнародної фінансової допомоги.

Попри війну, громадяни зберігають високий рівень довіри до банків. Це підтверджується зростанням обсягів депозитів: протягом 2023 року кошти фізичних осіб зросли на понад 114 млрд грн, 250 млн доларів та 180 млн євро, а юридичних – на 305 млрд грн, 850 млн доларів і 450 млн євро [5]. Така тенденція демонструє не лише надійність банківської системи, а й ефективність державного антикризового управління. Крім того, динамічно розвивається біржовий ринок.

Протягом 2023–2024 років організовані товарні біржі України уклали угод на понад 829 млрд грн. Основну частку торгів становить електроенергія – понад 61%, далі йдуть нафта і дистиляти (14,4%) та деревина (8,8%) [6]. Така активність підтримує економіку, сприяє збереженню робочих місць і стабільності виплат заробітної плати. У першому півріччі 2024 року банківські установи продемонстрували сукупний чистий прибуток у 79 млрд грн, що стало можливим завдяки високому рівню чистої відсоткової маржі та низьким витратам на резервування [4].

Рентабельність капіталу становила 48,4%, а загальна сума податків на прибуток, сплачених банками, склала 22 млрд грн [4]. В Україні активно впроваджуються інноваційні рішення у сфері мобільного банкінгу,

електронних платежів та цифрової ідентифікації. Такі фінтех-продукти, як monobank, застосунок «Дія», або системи онлайн-страхування стали невід’ємною частиною фінансового життя громадян. Національний банк також досліджує перспективи впровадження цифрової гривні — електронної форми національної валюти, що дозволить підвищити прозорість обігу коштів і сприятиме боротьбі з тіньовою економікою. Цифрова гривня може стати зручним інструментом для безготівкових розрахунків, особливо в умовах розвитку електронної комерції та дистанційних фінансових послуг.

1.3 Взаємозв’язок ринку праці та розвитку фінансових послуг

Формування національної грошово-фінансової системи незалежної України було непростим і супроводжувалося чисельними труднощами, зокрема під час заснування нових банківських установ, відокремлення від радянської фінансової структури та запровадження власної національної валюти.

Однією з визначальних подій стало заснування у 1991 році Національного банку України, який виконує функції головного емісійного банку та регулятора грошово-кредитної політики. У межах своєї діяльності НБУ реалізував ряд трансформацій, зокрема обновили механізм випуску готівки та створили систему контролю за банками. У перші роки після здобуття незалежності українська економіка зазнала серйозних випробувань, спричинених спадом виробництва та економічними трансформаціями у пострадянських країнах. У 1994 році країна стикнулася з масштабним економічним кризом, наслідком якого стало падіння валового внутрішнього продукту на 50% у порівнянні з 1990 роком.

Враховуючи ці фактори відбувались суттєві зміни в ринку праці, як внаслідок змінювались проблеми, які постали перед працівниками у фінансовій сфері. В середині 1990-х років, незважаючи на економічний кризу та гіперінфляцію, фінансовий сектор залишався одним із ключових

роботодавців у сфері послуг. Водночас відзначалася значна плинність кадрів та нестача кваліфікованих спеціалістів.

Починаючи з 2000-х років, під впливом глобалізації та реформ, ринок фінансових послуг почав швидко інтегруватися у світові процеси. З'явилися нові професії, такі як фінансовий аналітик, ризик-менеджер, фахівець з комплаєнсу. Після світової фінансової кризи 2008 року вимоги до працівників фінансової сфери значно зросли.

У банківській системі зросла потреба у спеціалістів з ризик-менеджменту, управління активами, аудиторів та аналітиків даних. Як зазначив український економіст Олег Устенко: *"Фінансова криза 2008 року підсвітила слабкість інституцій і поставила нові вимоги до професійних стандартів у банківській та страховій сферах"*. [13] У 2014–2015 роках в умовах політичної нестабільності, окупації Криму та частини Донбасу відбувалося скорочення банківського сектору: понад 70 банків були ліквідовані, а тисячі працівників втратили роботу. Однак одночасно з цим розпочався новий виток розвитку фінансових технологій (фінтех), що стимулювало появу нових вакансій, пов'язаних із цифровими рішеннями, мобільними платіжними системами та криптовалютами.

Після 2020 року, з початком пандемії COVID-19 та переходом багатьох установ в онлайн-режим, потреба у дистанційних фінансових послугах ще більше зросла. Працівники фінансової сфери повинні були швидко опановувати нові технології, адаптуватись до цифрової середовища. Також посилилася потреба у фахівцях із кібербезпеки у фінансовому секторі [14].

Упродовж останніх років потреба в нових фахівцях спонукала цифровізація банківської справи, поява фінтех-компаній та автоматизація фінансових процесів зумовили скорочення традиційних посад (наприклад, касирів у банках), водночас створюючи попит на фахівців з ІТ, аналітики даних, кібербезпеки, блокчейну тощо [9].

Така трансформація зумовлює не лише зміну кількісних показників зайнятості, а й потребу у переосмисленні освіти й підготовки кадрів [10]. З

боку ринку праці спостерігається адаптивна реакція: професійна орієнтація молоді зміщується у напрямку фінансово-технологічних спеціальностей, розвиваються дистанційні формати працевлаштування, зростає значення фрилансу у сфері надання фінансових консультацій [11].

Фінансові послуги відіграють важливу роль у підтримці підприємництва, що, у свою чергу, стимулює створення нових робочих місць. Завдяки доступу до мікрокредитування та венчурного капіталу з'являються малі бізнеси, які наймають працівників на локальному рівні [12]. Таким чином, ефективне функціонування фінансового сектору позитивно впливає на зайнятість і добробут населення.

Таблиця 1.3

Вплив розвитку фінансових послуг на зміну ринку праці (на основі аналітики OECD [13])

Період	Основні зміни у фінансовому секторі	Наслідки для ринку праці
2000–2010	Автоматизація банківських операцій	Зменшення кількості працівників у відділеннях
2010–2020	Поява фінтех-компаній	Зростання попиту на IT-фахівців
2020–2023	Розвиток мобільного банкінгу	Сприяння фриланс-зайнятості у фінансовій сфері
2023–дотепер	Інтеграція штучного інтелекту у фінанси	Перехід до високооплачуваних digital-професій

Фінансові послуги, зокрема банківська справа, страхування, інвестиційна діяльність та платіжна інфраструктура, відіграють ключову роль у формуванні сучасного ринку праці. За теорією фінансового посередництва (Diamond, Dybvig, 1983), банки та інші фінансові установи зменшують трансакційні витрати між тими, хто має капітал, і тими, хто потребує його для бізнесу чи споживання. Це створює нові робочі місця — як безпосередньо (у фінансовому секторі), так і опосередковано (через кредитування підприємств, що розширюють виробництво).

Також важливу роль відіграє теорія інституційного розвитку, за якою фінансова система є основним механізмом мобілізації та перерозподілу ресурсів в суспільстві. Ефективна система фінансових послуг дозволяє

адаптувати ринок праці до нових викликів, сприяє створенню нових підприємств, зменшенню безробіття та розвитку інновацій. Це також сприяє покращенню інвестиційного клімату, підвищує довіру до економічних інституцій та стимулює притік капіталу. Завдяки цьому формуються передумови для сталого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності країни на глобальному ринку.

1.4 Професійна структура зайнятості у фінансовій сфері

Професійна структура фінансового сектору складається з кількох ключових ланок, кожна з яких виконує специфічну роль. Першу групу становлять керівники фінансових установ – це генеральні директори, фінансові директори (CFO), операційні директори, керівники департаментів з управління ризиками, безпекою та комплаєнсом. Основними їхніми функціями є стратегічне управління, визначення фінансової політики, антикризове управління та контроль за відповідністю регуляторним нормам.

В останні роки попит на таких фахівців збільшився, проте зросли й вимоги: знання міжнародних стандартів (Basel III, FATF), досвід впровадження цифрових стратегій, а також здатність працювати в умовах високої невизначеності, зокрема через воєнний стан і нову хвилю економічної нестабільності. Наступною ваговою групою стали фінансові аналітики, ризик-менеджери, інвестиційні консультанти, економісти. Їхня функція полягає в оцінці інвестиційних проєктів, прогнозуванні фінансових результатів, аналізі економічного середовища.

У період 2020–2025 років аналітики стали ключовими кадрами, адже банкам та інвесторам потрібна була точна, оперативна інформація щодо ризиків та перспектив. Водночас зросла потреба у знанні мов програмування (Python, R), роботі з BI-системами (Power BI, Tableau), інтеграції ESG-показників у фінансовий аналіз. Постійні зміни у макроекономічному середовищі — пандемія, війна, інфляційний тиск — ускладнили роботу

аналітиків, зробивши їхню діяльність ще більш критичною. Фахівці бухгалтерського та аудиторського профілю становлять окрему й дуже важливу категорію.

Головні бухгалтери, податкові консультанти, аудитори відповідальні за точність фінансової звітності, дотримання законодавства та вчасне подання декларацій. Вимоги до цієї ланки також істотно зросли: знання міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ), володіння програмами SAP, Oracle, 1С, а також здатність швидко адаптуватися до податкових змін, які постійно вносилися під час воєнного стану.

Особливим викликом стало ведення бухгалтерії в умовах мобілізації, релокації бізнесу, знищення інфраструктури та необхідності цифрової трансформації аудиту. Важливою частиною ринку праці залишаються працівники роздрібного банківського обслуговування — касири, операціоністи, клієнт-менеджери, менеджери банківських відділень.

Проте саме ця категорія стала найбільш вразливою у зв'язку з автоматизацією та цифровізацією. В період з 2020 по 2025 роки більшість банків скоротили кількість фізичних відділень — зокрема ПриватБанк скоротив їх на 30% у зв'язку з переходом клієнтів на мобільний банкінг [15]. Сьогодні клієнт-менеджер має не лише оформлювати продукти, а й здійснювати крос-продажі, консультувати щодо кредитування, працювати в CRM-системах, володіти цифровою грамотністю. Вимоги до таких працівників зросли, а конкуренція за робочі місця посилилася.

Особливої уваги заслуговує новий блок — фахівці з фінансових технологій. Банки та небанківські установи активно шукали фахівців з кібербезпеки, DevOps-інженерів, розробників фінансових мобільних додатків, архітекторів платіжних систем, аналітиків транзакційної поведінки. Особливо популярними стали знання в галузі штучного інтелекту, автоматизації процесів (RPA), блокчейн-технологій, криптовалютного трейдингу. Висока конкуренція з боку міжнародних ІТ-компаній призвела до кадрового дефіциту в банках. Професіонали зі сфери фінтех стали одними з найбільш

високооплачуваних працівників фінансової галузі. Особливої уваги заслуговує новий блок — фахівці з фінансових технологій, або фінтеху, який стрімко розвивається в умовах цифровізації економіки.

Традиційні фінансові установи — банки, страхові компанії, кредитні спілки — дедалі активніше конкурують з гнучкими, технологічно оснащеними стартапами, що пропонують клієнтам інноваційні фінансові продукти та сервіси. У зв'язку з цим різко зріс попит на фахівців нового покоління — не лише економістів, а й технічних експертів, здатних інтегрувати інформаційні технології у фінансову сферу. Зокрема, особливо затребуваними стали фахівці з кібербезпеки, які відповідають за захист персональних та фінансових даних користувачів, а також DevOps-інженери, котрі забезпечують безперервну інтеграцію та підтримку цифрових платформ.

Також високим попитом користуються розробники мобільних додатків для онлайн-банкінгу, архітектори платіжних систем, які проєктують інфраструктуру для швидких та надійних транзакцій, а також аналітики транзакційної поведінки клієнтів, що використовують великі масиви даних (Big Data) для виявлення фінансових ризиків, шахрайських схем або персоналізації банківських продуктів. Особливе значення набули знання в галузі штучного інтелекту — від створення чат-ботів до побудови моделей прогнозування фінансової поведінки клієнтів.

Автоматизація процесів за допомогою RPA (robotic process automation) дозволила банкам і страхових компаніям скоротити витрати на рутинні операції та підвищити точність внутрішніх процесів. Блокчейн-технології, раніше сприймані як вузькопрофільні, нині знаходять широке застосування у сфері ідентифікації, смарт-контрактів та забезпечення прозорості фінансових транзакцій. Крім того, зростає інтерес до криптовалютного трейдингу, що вимагає від фахівців глибокого розуміння ринку цифрових активів, інструментів аналізу волатильності та знання регуляторних обмежень. Водночас активний вихід міжнародних ІТ-компаній на український ринок створює сильну конкуренцію за таланти. Високооплачувані пропозиції від

технологічних гігантів призводять до кадрового дефіциту у фінансових установах.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

2.1. Основні чинники змін на ринку праці в Україні

Основними чинниками змін на ринку праці в Україні є економічна ситуація, демографічна і мобілізація. *Економічна ситуація* пов'язана з показниками ВВП. Згідно з попередніми підрахунками Державної служби статистики України та аналітичними розрахунками Національного банку, у третьому кварталі 2022 року реальний валовий внутрішній продукт продемонстрував падіння на 30,8% у порівнянні з аналогічним періодом попереднього року. У четвертому кварталі цей спад поглибився — досягнувши 35% у річному вимірі. Загалом, за інформацією, наданою в січневому випуску Місячного Економічного Моніторингу України, який підготував Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, упродовж 2022 року реальний ВВП скоротився майже на третину. Такі економічні втрати пояснюються глибоким погіршенням основних макроекономічних індикаторів. Подібну оцінку озвучило і Міністерство економіки України, яке підтвердило очікуване скорочення на рівні 32–33,5% за підсумками року. Основними причинами цього падіння стали масштабне знищення інфраструктури — промислової, логістичної, енергетичної, часткова втрата територій через агресію з боку росії, збої у виробничих ланцюгах між підприємствами, різке зменшення обсягів експорту товарів та послуг, а також скорочення внутрішнього споживання. Одним із ключових макроекономічних показників, що безпосередньо впливає на реальні доходи населення, купівельну спроможність та загальний стан ринку праці, є індекс споживчих цін (ІСЦ). У таблиці нижче представлено динаміку ІСЦ в Україні за період з 2020 по 2023 рік:

Таблиця 2.1

Рік	ІСЦ на кінець року (грудень до грудня попереднього року), %	Річна інфляція, %
2020	105,0	5,0
2021	110,0	10,0
2022	126,6	26,6
2023	105,1	5,1

Джерело: Інфляційний звіт НБУ, січень 2024; ДССУ.

У 2020 році, попри глобальну пандемію, інфляційні процеси залишались контрольованими, що дозволило зберегти помірний ріст цін на рівні 5%. Водночас у 2021 році на тлі постпандемічного відновлення економіки та підвищення глобальних цін на енергоносії інфляція в Україні зросла до 10%. Найбільш критичним став 2022 рік — річне зростання цін сягнуло майже 27%.

Це було зумовлено безпрецедентними викликами, спричиненими повномасштабним воєнним вторгненням: руйнуванням виробничих і логістичних ланцюгів, дефіцитом пального, порушенням аграрного експорту тощо. У 2023 році, завдяки стабілізаційним заходам з боку Національного банку України, зокрема жорсткій монетарній політиці та валютному регулюванню, вдалося повернути інфляцію до контрольованого рівня — 5,1% р/р.

Динаміка ІСЦ тісно корелює з умовами на ринку праці, зокрема з реальними зарплатами, соціальними витратами та доступністю фінансових послуг для домогосподарств. У 2023 році банки отримали прибуток до оподаткування в розмірі 160 млрд грн, що вдвічі перевищує показники довоєнного періоду. Це стало можливим завдяки інвестиціям у державні облігації та депозитні сертифікати НБУ, які забезпечили високу прибутковість. Водночас, обсяги кредитування бізнесу залишалися обмеженими, за винятком державних програм, таких як «Доступні кредити 5-7-9%». Це свідчить про обережність банків у видачі кредитів в умовах підвищених ризиків. Довіра населення та заощадження Довіра громадян до

банківської системи зросла, що підтверджується збільшенням обсягів депозитів у національній валюті. З початку війни депозити у гривні зросли на 90%, що свідчить про стабільність банківської системи та ефективну політику НБУ. Проте, рівень тіньової економіки у 2023 році зріс до 40%, що вказує на значний обсяг готівкових коштів поза банківською системою. Державний борг та бюджетні виклики Зовнішній державний борг України на початок 2024 року перевищив 60% ВВП, що є критичним рівнем.

Платежі за державним боргом у 2024 році зросли на 42,5% порівняно з попереднім роком, досягнувши 1,03 трлн грн. На 2025 рік потреба у зовнішньому фінансуванні оцінюється в 35 млрд доларів, при цьому наразі підтверджено лише частину цієї суми. Це створює ризики для фінансової стабільності країни. Основні ризики для фінансової системи. За опитуванням НБУ, головними ризиками для фінансового сектору залишаються війна, корупція та податкове навантаження. Також занепокоєння викликає якість людського капіталу у фінансовому секторі. Висновки Фінансова система України в умовах війни демонструє стійкість завдяки ефективним діям регуляторів, цифровізації та підтримці міжнародних партнерів. Проте, високий рівень державного боргу, обмежене кредитування бізнесу та зростання тіньової економіки залишаються серйозними викликами для подальшої стабільності та розвитку фінансового сектору. Доходи населення теж є причиною наслідковим результатом економічної нестабільності.

Під час повномасштабної війни доходи населення України зазнали суттєвих змін і виявили значну регіональну нерівність. Аналіз даних з дослідження «Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабного вторгнення Росії проти України» (жовтень 2022 року) дозволяє побачити, як саме жителі різних регіонів відчують себе у фінансовому плані. У Західному регіоні ситуація з доходами населення є найбільш стабільною. Близько 42% мешканців зазначили, що отримують доходи й мають впевненість у майбутньому. Це пов'язано з меншими бойовими діями в регіоні, розміщенням багатьох внутрішньо переміщених

осіб, релокацією бізнесу та розвитком гуманітарної інфраструктури. Ще 35% отримують доходи, але не відчують стабільності. Лише 15% не мають жодних доходів, що є найнижчим показником серед усіх регіонів. Центральна частина країни демонструє схожу картину: 38% мешканців мають стабільний дохід із впевненістю у майбутньому, тоді як 37% отримують доходи без гарантії сталості.

Частка тих, хто зовсім не має доходів, становить 18%. Це свідчить про порівняно помірний рівень економічного напруження, однак з відчутною тривогою за майбутнє. У Північному регіоні (Чернігівська, Сумська області) ситуація складніша. Тільки 30% респондентів отримують доходи й почуваються впевнено. Водночас 40% — найбільший відсоток серед усіх регіонів — працюють, але не впевнені, що їхній фінансовий стан збережеться. Кожен п'ятий (20%) не має доходів узагалі.

Такий стан речей напряду пов'язаний із руйнуваннями, які зазнали регіони у перші місяці війни. У Південному регіоні (Одеська, Миколаївська, Херсонська області) рівень фінансової стабільності населення ще нижчий. Лише 25% мають дохід із відносною впевненістю. 38% — працюють, однак бояться втрати заробітку. Аж 27% — взагалі не мають жодних доходів, що є другим за розміром показником після Сходу. Тут сильно відчувається наслідок окупації, руйнування інфраструктури, втрати робочих місць. Найгірша ситуація — на Сході України (зокрема Харківська, Луганська та Донецька області). Лише 20% жителів мають доходи і вірять у їх збереження.

Ще 35% — отримують фінанси, але не впевнені у завтрашньому дні. Ще 35% — не мають доходів узагалі. Це найбільший рівень безробіття серед усіх регіонів, що напряду пов'язано з інтенсивними бойовими діями, масовою евакуацією, закриттям підприємств і руйнуванням економічної інфраструктури. Загалом можна сказати, що ситуація з доходами в Україні під час війни відображає географію бойових дій та ступінь безпекових загроз у регіонах. Чим ближче до фронту — тим менше стабільності.

У той час як жителі західних та центральних областей мають відносно кращу фінансову ситуацію, мешканці сходу і півдня країни в переважній більшості або зовсім не мають доходів, або втратили впевненість у стабільності заробітку. Це свідчить про необхідність регіонально орієнтованої соціальної політики та посилення підтримки найвразливіших груп населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, жителів прифронтових зон та тимчасово окупованих територій.

Таблиця 2.2

Доходи населення за регіонами України під час війни, жовтень 2022

Регіон	Отримують доходи та мають впевненість у майбутньому	Отримують доходи та не мають впевненість у майбутньому	Не отримують доходів	Важко відповісти
Захід	42%	35%	15%	8%
Центр	38%	37%	18%	7%
Північ	30%	40%	20%	10%
Південь	25%	38%	27%	10%
Схід	20%	35%	35%	10%

Джерело: Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України – дванадцята хвиля дослідження, жовтень 2022 р.

Демографічна ситуація. Ринок праці України зазнає значного впливу з боку демографічних процесів, які, у свою чергу, формують обсяги та якісний склад робочої сили. Через війну демографічна ситуація в країні продовжує погіршуватись. Один із головних факторів - зменшення народжуваності та зростання смертності, що безпосередньо обмежує потенціал трудових ресурсів.

Нестача достовірної статистики ускладнює повноцінний аналіз: зокрема, актуальні показники народжуваності наразі відсутні у відкритому доступі. За даними сервісу «Опендатабот», на підконтрольних територіях України у 2022 році було зареєстровано понад 541,7 тисячі смертей, однак ця цифра не охоплює дані з тимчасово окупованих або нещодавно звільнених регіонів.

Таким чином, зниження природного приросту населення в умовах погіршення здоров'я та збільшення міграційних потоків створює серйозні виклики для забезпечення країни кваліфікованими працівниками. Міграція за кордон є ще одним ключовим фактором, що впливає на доступність робочої сили в Україні.

За інформацією Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 17 січня 2023 року за межами України перебувало близько 7,98 мільйона українських громадян, які виїхали внаслідок війни, водночас у країні зафіксовано приблизно 4,9 мільйона внутрішньо переміщених осіб. Такий масштаб переміщень суттєво ускладнює економічне відновлення та підтримання стабільності на ринку праці.

Особливості демографічного складу мігрантів також впливають на трудовий потенціал держави. Опитування, проведене УВКБ ООН упродовж травня–листопада 2022 року, показало, що 85% опитаних українських біженців становлять жінки. Найбільша частка респондентів належала до вікових груп 35–59 років (47%) та 18–34 років (25%) — саме ті категорії, які зазвичай вважаються найбільш працездатними. Їхня відсутність в країні створює значні ризики для формування стабільної пропозиції робочої сили. Ще один важливий аспект — рівень освіти українських біженців.

Серед опитаних переважають особи з вищою освітою (47%), а також із професійно-технічною (20%) та повною середньою освітою (20%). Така освітня структура засвідчує, що країна втрачає значну частину висококваліфікованих кадрів, що додатково ускладнює відновлення трудового потенціалу в середньо- та довгостроковій перспективі. Однією з найбільш тривожних тенденцій, які сформувалися внаслідок війни, є масовий виїзд дітей та молоді за межі України.

Особливо складно оцінити точну кількість школярів, які наразі перебувають за кордоном, однак за різними джерелами ця цифра варіюється від 1 до 1,5 мільйона осіб. Дані Європейського Союзу свідчать, що станом на початок жовтня 2022 року понад 517 тисяч українських дітей уже були

інтегровані у шкільні системи європейських країн. Проте значна частина сімей прагне зберігати зв'язок з українською освітньою системою. Так, за результатами опитування освітнього омбудсмена, проведеного в серпні 2022 року, близько 40% батьків повідомили, що їхні діти навчаються одночасно — у закордонних школах очно й дистанційно в українських. Ще 35% навчаються виключно в українській школі дистанційно, тоді як 11% — лише в закордонній.

Водночас наміри щодо повернення залишаються невизначеними: майже 40% батьків мають намір повернутися додому після завершення війни, але близько 38% ще не прийняли остаточного рішення щодо майбутнього місця проживання. Така масштабна міграція жінок із дітьми може в перспективі призвести до зниження чисельності працездатного населення, що вплине на можливості економічного зростання. Н

е менш значущою є тенденція виїзду студентів за кордон. Точних статистичних даних щодо кількості студентів, які продовжили навчання за межами України, обмаль. Однак за інформацією Українського центру оцінювання якості освіти, у 2022 році кількість абітурієнтів зменшилася майже на 40% — з 390 тисяч у 2021 році до 229 тисяч. Із зареєстрованих на складання національного мультипредметного тесту 2022 року понад 27 тисяч осіб обрали місцем складання один із європейських навчальних центрів за кордоном.

Це свідчить про зростаючий попит на навчання в інших країнах. Більше того, слід враховувати, що європейські держави зацікавлені в залученні молодих освічених кадрів, тож значна частина студентів може залишитися за кордоном після здобуття освіти. Це створює додаткові ризики для України в контексті втрати людського капіталу та довгострокового скорочення пропозиції кваліфікованої робочої сили.

Мобілізація. Вагомим чинником, щодо обмеження можливості збільшення обсягів пропозиції робочої сили, є необхідність поповнення мобілізаційного резерву для проведення воєнних дій. За даними щомісячного опитування підприємств «Український бізнес під час війни», проведеного

Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій у грудні 2022 р., серед найважливіших проблем, з якими зіштовхується бізнес під час війни, було відзначено брак робочої сили внаслідок призову та/або виїзду працівників. Зокрема, частка підприємств, які відзначили важливість цієї проблеми, становила 19% у грудні 2022.

При цьому майже 22% малих і 21% великих підприємств відзначили серйозність цієї проблеми. Це свідчить про значний вплив цього чинника на можливості забезпечення підприємств робочою силою відповідної кваліфікації. Згідно з отриманими експертними оцінками, добровільний вступ до лав ЗСУ і мобілізаційний призов працівників на військову службу стали основними чинниками пошуку і набору працівників у 2022 р.

Це стосувалось усіх секторів економіки, включно із стратегічними, які мали можливість бронювання працівників від призову. Значна кількість добровольців також спричинила заміну вибулих працівників, що своєю чергою потребувало від підприємств зусиль для заміни. Експертами відзначається, що, разом із міграцією, мобілізація мала прямий вплив на формування дефіциту кваліфікованих працівників, оскільки в межах мобілізації ЗСУ потребували значної кількості кваліфікованих технічних спеціалістів, дефіцит яких був на ринку вже кілька років.

2.2. Динаміка зайнятості у фінансовому секторі: статистика та факти

Динаміка зайнятості у фінансовому секторі України за останні роки зазнала помітних змін, що напряду пов'язані як із загальною економічною ситуацією, так і з наслідками повномасштабного вторгнення Росії в 2022 році. До війни, станом на 2020 рік, у фінансовому секторі (включаючи банківську справу, страхування, фінансове посередництво тощо) працювало приблизно 280 тисяч осіб. Це був досить стабільний показник, з незначним зниженням у 2021 році до 270 тисяч зайнятих.

Після початку повномасштабної агресії у 2022 році сектор втратив приблизно 10–15% робочих місць. Це було спричинено кількома факторами: руйнуванням інфраструктури, тимчасовою окупацією окремих регіонів, релокацією бізнесів, а також загальним спадом ділової активності. Найбільше постраждали малі фінустанови та офлайн-страхові компанії, тоді як великі банки з цифровими рішеннями змогли частково зберегти штат і навіть нарощувати ІТ-напрямки.

Починаючи з другої половини 2023 року, можна спостерігати помірне відновлення. Кількість працівників знову зросла до 250 тисяч, а у 2024 році очікується стабілізація на рівні 260–270 тисяч. Зростання в основному пов'язане з розвитком фінансових технологій: попит на аналітиків даних, спеціалістів із цифрових платежів, risk-менеджерів та фахівців з кібербезпеки зростає. Особливо активно набирають персонал банки з потужними ІТ-департаментами (наприклад, Monobank, Sense, ПриватБанк).

У структурі зайнятості жінки становлять близько 65–70% працівників фінансового сектору. Щодо заробітної плати, то вона традиційно вища за середню по країні: за даними Держстату, середня зарплата у фінансовій сфері у 2023 році перевищувала 30 тисяч гривень, що майже вдвічі більше за середньостатистичну по Україні.

До початку повномасштабного вторгнення Росії у 2022 році сектор залишався стабільним із поступовим переходом до цифровізації: скорочувалась кількість фізичних відділень банків, зростала частка онлайн-операцій, і водночас спостерігалось зменшення кількості працівників у традиційній банківській сфері. На 2020 рік загальна кількість зайнятих у фінансовій галузі становила приблизно 280 тисяч осіб, із незначним спадом у 2021 році до 270 тисяч.

Війна у 2022 році завдала сильного удару по всьому сектору: втрата офісів, тимчасова окупація регіонів, релокація бізнесів і загальне падіння економічної активності призвели до зменшення кількості робочих місць на 10–15%. Проте вже в другій половині 2023 року почалося помітне відновлення, і

у 2024 році кількість зайнятих знову наблизилася до 260–270 тисяч осіб. Найкраще себе показали ті установи, що швидко перейшли на цифрові рейки: банки з мобільними додатками, fintech-компанії, сервіси з автоматизованою обробкою платежів.

У перспективі 2025 року прогнозується зростання кількості працівників у фінансовому секторі до 280–290 тисяч, при чому основними драйверами будуть саме цифрові технології, fintech та аналітика даних. У банківському підсекторі очікується зменшення офлайн-відділень та активне впровадження штучного інтелекту і ботів для клієнтських операцій. Найбільші гравці ринку — ПриватБанк, Monobank, Ощадбанк, Райффайзен Банк, ПУМБ — вже сьогодні демонструють високу автоматизацію сервісів, і до 2025 року понад 80% банківських операцій здійснюватиметься онлайн. Страховий ринок відновлюється повільніше, але й там спостерігається зростання інтересу до медичного, житлового, авто- та агрострахування. Прогнозована кількість працівників у цьому сегменті — близько 25–30 тисяч у 2025 році.

Щодо fintech, то це наразі найдинамічніший напрям: кількість нових компаній і робочих місць щороку зростає на 10–15%, зосереджуючи попит на IT-фахівців, розробників, спеціалістів з кібербезпеки та data science. Сектор підтримується державними ініціативами на кшталт Дія.City, а також зростаючою кількістю іноземних інвесторів.

Паралельно відбувається адаптація українського фінансового законодавства до європейських норм, зокрема директиви PSD2, що сприятиме відкриттю ринку, конкуренції та захисту прав споживачів. Таким чином, попри серйозні виклики, зайнятість у фінансовому секторі України демонструє ознаки відновлення і поступового переходу до нової цифрової моделі з орієнтацією на знання, технології та інтеграцію в європейський фінансовий простір.

Фінансовий сектор України у 2023 році демонструє відносну стабільність на ринку праці, попри загальні економічні виклики, спричинені війною. За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 вересня 2023

року середня заробітна плата у вакансіях у сфері фінансової та страхової діяльності становила 21,7 тисячі гривень, що є найвищим показником серед усіх видів економічної діяльності.

Це свідчить про збереження високого попиту на кваліфікованих фахівців у фінансах. Водночас, у січні–серпні 2023 року лише 1 287 осіб у фінансовому секторі були попереджені про заплановане масове вивільнення, що значно менше, ніж у сферах охорони здоров'я (6 420 осіб) або освіти (4 199 осіб). Це вказує на порівняну стійкість галузі до зовнішніх шоків.

Хоча точна кількість безробітних, які раніше працювали у фінансовій сфері, у звіті не деталізується, вони входять до категорій професіоналів, службовців та керівників, які загалом становлять близько 18% усіх зареєстрованих безробітних.

Попит на фахівців у фінансовій галузі зберігається, особливо на спеціалістів з аналітики, бухгалтерії, управління ризиками, а також тих, хто має IT-навички та здатен працювати у фінтех-середовищі. Рівень конкуренції на посади у цьому секторі нижчий, ніж у більш масових професійних напрямках, що відкриває кращі можливості для спеціалістів із досвідом. Загалом, фінансовий сектор залишається одним із найбільш оплачуваних і відносно стабільних на українському ринку праці в умовах війни та загальної економічної нестабільності. [17]

2.3. Затребувані професії та кваліфікаційні вимоги

У 2023 році професія бухгалтера в Україні залишалася однією з найбільш затребуваних, що підтверджується даними Державної служби зайнятості. За інформацією Єдиного порталу вакансій, кількість відкритих вакансій для бухгалтерів перевищувала 2000, що свідчить про стабільний попит на фахівців у цій сфері. Сучасний ринок праці висуває до бухгалтерів підвищені вимоги. Окрім традиційних знань у сфері обліку та звітності, роботодавці очікують від кандидатів володіння сучасними бухгалтерськими

програмами, такими як 1C, SAP, M.E.Doc, а також навичок роботи з електронними сервісами податкової звітності. Знання міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ, IFRS) стає все більш важливим, особливо для компаній, що працюють на міжнародному ринку.

Крім технічних навичок, важливими є аналітичне мислення, уважність до деталей, вміння працювати з великими обсягами даних та адаптація до змін. Бухгалтер повинен мати здатність не лише фіксувати фінансові операції, але й аналізувати їх, надаючи керівництву компанії обґрунтовані рекомендації. Заробітна плата бухгалтерів варіюється залежно від досвіду та регіону.

За даними Державної служби зайнятості, максимальний рівень заробітної плати для бухгалтерів може досягати 100 тисяч гривень на місяць. Таким чином, професія бухгалтера в Україні залишається актуальною та перспективною. Фахівці, які поєднують глибокі знання у сфері обліку з сучасними технологічними навичками та аналітичним мисленням, мають високі шанси на успішну кар'єру та конкурентоспроможну заробітну плату.

Фінансові аналітики відіграють ключову роль у прийнятті стратегічних рішень, забезпечуючи керівництво компаній точними фінансовими прогнозами та рекомендаціями. Основні обов'язки фінансового аналітика включають аналіз фінансової звітності, розробку бюджетів, оцінку інвестиційних проектів та моніторинг ринкових тенденцій. Вони також відповідають за створення фінансових моделей, які допомагають передбачити майбутні фінансові результати компанії.

Для успішної кар'єри в цій сфері необхідно мати глибокі знання в галузі фінансів, економіки та бухгалтерського обліку. Володіння аналітичними інструментами, такими як MS Excel, SQL та Power BI, є обов'язковим. Крім того, важливими є навички критичного мислення, увага до деталей та здатність працювати з великими обсягами даних. Середня заробітна плата фінансового аналітика в Україні у 2023 році становила близько 31 000 гривень на місяць, при цьому досвідчені фахівці могли розраховувати на значно вищі доходи.

Попит на кваліфікованих фінансових аналітиків перевищував пропозицію, що створювало сприятливі умови для розвитку кар'єри в цій галузі.

За даними Work.ua, середня заробітна плата кредитного експерта становила 23 000 грн, що на 48% більше порівняно з попереднім роком. Кредитні експерти відіграють важливу роль у банківських установах та фінансових компаніях, займаючись оцінкою кредитоспроможності клієнтів, аналізом фінансових документів, визначенням умов кредитування та супроводом кредитних угод. Їхні обов'язки включають також моніторинг погашення кредитів та взаємодію з клієнтами для вирішення питань, пов'язаних з кредитуванням.

Роботодавці висувають до кандидатів низку вимог, серед яких:

- вища освіта у сфері фінансів, економіки або права;
- досвід роботи в банківській сфері від одного року;
- вміння працювати з клієнтами та навички продажів;
- знання чинного законодавства у сфері кредитування.

Заробітна плата кредитних експертів варіюється залежно від регіону та досвіду. Наприклад, у Києві деякі вакансії пропонують заробітну плату в діапазоні від 22 000 до 35 000 грн.

Аудитори відіграють важливу роль у забезпеченні фінансової прозорості та надійності компаній, що особливо актуально в умовах економічної нестабільності та зростаючих вимог до корпоративного управління. Основні обов'язки аудитора включають перевірку фінансової звітності, оцінку ефективності внутрішнього контролю, виявлення фінансових ризиків та надання рекомендацій щодо їх мінімізації.

Ці фахівці також відповідають за підготовку аудиторських звітів та співпрацю з керівництвом компаній для покращення фінансових процесів. Для успішної кар'єри в аудиті необхідно мати вищу економічну освіту, практичний досвід у сфері фінансів або бухгалтерського обліку, а також пройти сертифікацію, наприклад, отримати атестат аудитора, виданий Міністерством фінансів України. Крім того, важливими є навички аналітичного мислення,

уважність до деталей, вміння працювати з великими обсягами інформації та знання міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Заробітна плата аудиторів в Україні варіюється залежно від досвіду, регіону та специфіки компанії.

За даними Work.ua, середня заробітна плата внутрішнього аудитора становить близько 50 000 грн на місяць, що на 54% більше порівняно з попереднім роком. У великих містах, таких як Київ, досвідчені аудитори можуть розраховувати на доходи від \$1 500 до \$2 500 на місяць. Таким чином, професія аудитора в Україні у 2023 році пропонує широкі можливості для професійного зростання та фінансової стабільності.

У фінансовому секторі нові професії виникають на перетині традиційних фінансових послуг та сучасних технологій: трейдери займаються купівлею та продажем фінансових активів, таких як акції, валюти, криптовалюти та деривативи, з метою отримання прибутку від коливань цін. В Україні ця професія набуває популярності завдяки розвитку фінансових ринків та доступності онлайн-платформ для торгівлі. Трейдери можуть працювати як в інвестиційних компаніях, так і самостійно.

Ключові навички включають глибоке розуміння фінансових ринків, аналітичне мислення, здатність до швидкого прийняття рішень та стресостійкість. Заробіток трейдера залежить від його досвіду, стратегії та ринкових умов. Блокчейн-фахівці розробляють та впроваджують децентралізовані системи, які забезпечують безпечну та прозору передачу даних. У фінансовому секторі блокчейн використовується для створення криптовалют, смарт-контрактів та інших інноваційних рішень. Попит на таких фахівців зростає, оскільки компанії шукають способи підвищення ефективності та безпеки своїх операцій.

Необхідні навички включають знання мов програмування (наприклад, Solidity), розуміння криптографії та досвід роботи з різними блокчейн-платформами. Зарплати в цій сфері можуть бути високими, особливо для досвідчених розробників. Фахівці з кібербезпеки відповідають за захист

інформаційних систем від несанкціонованого доступу, атак та інших загроз. У фінансовому секторі їхня роль особливо важлива через обробку великої кількості конфіденційних даних. Завдання включають розробку політик безпеки, моніторинг систем на предмет вразливостей та реагування на інциденти.

Необхідні навички охоплюють знання мережевих протоколів, систем виявлення вторгнень, криптографії та відповідного законодавства. Заробітна плата залежить від рівня кваліфікації та досвіду, з можливістю досягнення високих доходів у цій сфері. Отже, професії трейдера, блокчейн-фахівця та спеціаліста з кібербезпеки є перспективними напрямками кар'єрного розвитку у фінансовому секторі України, пропонуючи широкі можливості для професійного зростання та конкурентоспроможну винагороду.

2.4. Вплив цифровізації та автоматизації на структуру зайнятості

Цифровізація, автоматизація та штучний інтелект (ШІ) суттєво трансформують ринок праці у фінансовому секторі України. Впровадження новітніх технологій підвищує ефективність роботи, але водночас створює виклики для зайнятості та вимагає нових компетенцій від працівників. Одним із головних впливів цифровізації є автоматизація рутинних процесів, таких як обробка транзакцій, бухгалтерський облік та фінансовий аналіз. Завдяки машинному навчанню та алгоритмам аналізу даних, багато завдань, які раніше виконували люди, тепер можуть бути виконані ШІ-системами.

Це призводить до скорочення деяких традиційних посад, але водночас створює попит на фахівців із цифровими навичками. Оскільки технології розвиваються швидко, фінансові спеціалісти мають адаптуватися до нових реалій.

Основні навички, які стають необхідними: цифрова грамотність – вміння працювати з фінансовими технологіями та аналітичними платформами; робота з великими даними та аналітика – здатність аналізувати великі масиви

інформації та робити прогнози; знання кібербезпеки – розуміння ризиків і захисту фінансових даних; гнучкість та креативність – уміння швидко адаптуватися до нових викликів та знаходити нестандартні рішення. Незважаючи на скорочення певних посад, цифровізація створює нові можливості.

Зростає попит на аналітиків даних та фінансових технологів (FinTech-спеціалістів), які працюють із ШІ та автоматизованими системами; розробників алгоритмів та блокчейн-інженерів, що забезпечують безпеку та ефективність фінансових операцій; кібербезпекових експертів, які захищають фінансові установи від кіберзагроз. У банках та фінансових установах автоматизовані системи виконують функції, які раніше потребували залучення людей.

Чат-боти та віртуальні помічники замінюють консультантів, обробляючи запити клієнтів без участі людини. Автоматизовані кредитні рішення – системи аналізують кредитну історію та ухвалюють рішення про видачу позики без втручання кредитних аналітиків. Антифрод-системи використовують алгоритми машинного навчання для виявлення шахрайських операцій, замінюючи роботу аналітиків із безпеки. За даними Національного інституту стратегічних досліджень, протягом першого півріччя 2024 року кількість вакансій зросла майже на 19 тисяч, досягнувши понад 110 тисяч у червні 2024 року.

Однак, кількість оновлених або створених резюме в цьому ж місяці становила 304 тисячі, що на 47 тисяч менше порівняно з січнем 2024 року. Це свідчить про низьку активність шукачів роботи, що ускладнює роботодавцям пошук необхідних працівників. Загалом, цифровізація, автоматизація та впровадження ШІ суттєво трансформують ринок праці у фінансовому секторі України. Ці технологічні зміни впливають на структуру робочих місць, вимоги до компетенцій працівників та загальну динаміку зайнятості.

2.5 Порівняльний аналіз з ринками праці фінансової сфери інших країн

Порівняльний аналіз ринку праці у фінансовому секторі України, Франції, Німеччини та Польщі демонструє різні тенденції та виклики, зумовлені як внутрішніми факторами, так і глобальними економічними процесами. У **Франції** фінансовий сектор залишається одним із найбільших роботодавців: станом на кінець 2023 року в банківській сфері працювало 355,100 осіб. У 2023 році було найнято 44,500 нових працівників, що свідчить про позитивну динаміку на ринку праці.

Понад 98% працівників мають постійні контракти, а 57% персоналу складають жінки. Особлива увага приділяється молодим фахівцям: половина нових найманих — особи до 30 років. Водночас, високі витрати на звільнення працівників, особливо трейдерів з високими доходами, викликають занепокоєння серед міжнародних банків, які розглядають можливість розширення своєї присутності в Парижі. Ці витрати можуть бути в кілька разів вищими, ніж у Лондоні, що потенційно стримує подальше зростання фінансового сектору у Франції.

У **Німеччині** фінансовий сектор демонструє стабільність: у червні 2024 року в галузі було зайнято 1,087,000 осіб. Рівень вакансій у фінансовій та страховій діяльності становив 2.5% у вересні 2024 року, що свідчить про помірний попит на нових працівників. Однак загальна економічна ситуація в країні, зокрема проблеми в промисловості, впливає на динаміку розвитку фінансового сектору. Експерти вказують на необхідність дерегуляції та підтримки малого бізнесу для стимулювання зростання в сфері послуг, включаючи фінансові послуги.

У **Польщі** фінансовий сектор також є важливою складовою економіки: у червні 2024 року в галузі було зайнято 454,400 осіб. Однак рівень вакансій у фінансовій та страховій діяльності залишався низьким — 0.5% у 2023 році, що може свідчити про обмежений попит на нових працівників або про насичення

ринку. Польський фінансовий сектор продовжує розвиватися, але темпи зростання можуть бути стриманими через структурні особливості ринку праці та економіки загалом.

Порівняно з цими країнами, **Україна** у 2023 році демонструє відносну стабільність на ринку праці у фінансовому секторі, попри виклики, спричинені війною. Середня заробітна плата у вакансіях у сфері фінансової та страхової діяльності становила 21,700 гривень, що є найвищим показником серед усіх видів економічної діяльності. Кількість осіб, попереджених про масове вивільнення, була відносно невеликою — 1,287 осіб за січень–серпень 2023 року, що свідчить про порівняну стійкість галузі до зовнішніх шоків. Попит на фахівців у фінансовій галузі зберігається, особливо на спеціалістів з аналітики, бухгалтерії, управління ризиками та ІТ-навичками.

Узагальнюючи, фінансовий сектор у розглянутих країнах демонструє різні тенденції: Франція та Німеччина мають стабільні та розвинені фінансові ринки з високим рівнем зайнятості, але стикаються з викликами, пов'язаними з регуляторними обмеженнями та економічними змінами. Польща продовжує розвивати свій фінансовий сектор, але темпи зростання можуть бути стриманими. Україна, попри складні умови, зберігає стабільність у фінансовому секторі та демонструє потенціал для подальшого розвитку.

Таблиця 3.1.

SWOT-аналіз ринку праці у фінансовому секторі України

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
Високий рівень базової освіти у сфері економіки та фінансів)	Відставання освітніх програм від потреб ринку (мало практики, застарілі курси)
Досвідчені фахівці з глибокими знаннями банківської справи, бухгалтерії, податкового обліку	Часткова «тінізація» зайнятості у фінансовому консалтингу
Інтеграція до міжнародних стандартів, зростання попиту на МСФЗ, аудит, комплаєнс	Нерівномірний розподіл робочих місць — скупчення в Києві та великих містах
Розвиток фінтеху і поява нових компаній (Monobank, sportbank, Revolut на ринку тощо)	Відтік молодих спеціалістів за кордон, зокрема до Польщі, Чехії, Німеччини

Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
Євроінтеграція: відкриття фінансових компаній з ЄС, попит на фахівців з євроформатом мислення	Війна: нестабільність інвестклімату, релокація бізнесів, скорочення персоналу
Автоматизація фінансових процесів — нові ролі (Data Analyst, Risk Officer, AML-фахівці)	Конкуренція з IT-сектором, який «перетягує» аналітиків та математиків
Удосконалення освітніх програм, співпраця ЗВО з бізнесом (напр. дуальна освіта)	Поглиблення розриву між випускниками і реальними потребами компаній
Зростання потреб у внутрішньому аудиті, прозорості, боротьбі з фінансовими злочинами	Регуляторні зміни, що ускладнюють роботу малого бізнесу і фрилансерів

Сильні сторони (Strengths) свідчать про наявність потужної бази в галузі: Значну роль відіграють фахівці, які мають глибокі знання та практичний досвід, що є конкурентною перевагою на внутрішньому і зовнішньому ринку. Крім того, спостерігається прогрес у впровадженні міжнародних стандартів, таких як МСФЗ, комплаєнс та аудит, що робить українських фахівців більш інтегрованими у глобальну фінансову систему.

Слабкі сторони (Weaknesses) відображають проблеми, які стримують розвиток ринку праці: освітні програми в університетах часто не відповідають актуальним потребам ринку — переважає теоретичне навчання з недостатнім фокусом на практичні навички та сучасні технології.

Проблемою є також нерівномірна географія працевлаштування. Крім того, спостерігається еміграція молодих спеціалістів за кордон у пошуках кращих умов праці. Можливості (Opportunities) окреслюють перспективи, які може використати фінансовий сектор: євроінтеграція відкриває ринок для європейських компаній в Україні та формує попит на фахівців, які розуміють європейські фінансові стандарти й мислять системно.

Активна автоматизація бізнес-процесів породжує потребу в нових спеціалістах — аналітиках даних, фахівцях із ризиків, спеціалістах з протидії відмиванню грошей. Загрози (Threats) — це чинники, що можуть зашкодити розвитку фінансового ринку праці: найбільшим викликом є війна, яка негативно впливає на інвестиційний клімат, провокує релокацію бізнесу, скорочення персоналу та загальну невизначеність.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ

3.1. Прогноз потреб ринку праці у фахівцях фінансового сектору

У найближчі роки український фінансовий сектор перебуватиме в стані глибокої трансформації, що безпосередньо вплине на попит на фахівців. За прогнозами Національного банку України, Кабінету Міністрів і незалежних експертних інституцій, після стабілізації безпекової ситуації очікується активізація інвестицій, впровадження реформ і розвиток цифрових фінансових послуг. Це призведе до зростання попиту на нові категорії спеціалістів, зокрема в галузі аналітики, цифрових платежів, управління ризиками, аудиту, фінансового права та IT-фінансів.

За оцінками, зростання зайнятості у фінансовому секторі до 2026 року може сягнути 10–15% порівняно з 2023 роком, що означає близько 30–40 тис. нових робочих місць. Одним із ключових чинників попиту буде цифровізація. Уже зараз банки зменшують фізичну присутність і нарощують онлайн-сервіси, а fintech-компанії (на зразок Monobank, sportbank, izibank) формують новий запит на кадри — розробників, аналітиків даних, фахівців із штучного інтелекту, продуктологів, спеціалістів із UX/UI та кібербезпеки.

Окремо спостерігається зростання потреби у фінансових консультантах і банківських менеджерах, які здатні адаптувати традиційні послуги до індивідуальних потреб клієнтів в умовах змішаних каналів комунікації (онлайн+офлайн). Важливу роль також відіграватимуть державні реформи, спрямовані на євроінтеграцію фінансової системи. Адаптація до директив ЄС (зокрема PSD2, AMLD та ін.) відкриє нові ніші для фахівців, які мають не лише фінансову, а й юридичну або комплаєнс-освіту.

Також набирає ваги ESG-аналітика (екологічна, соціальна та корпоративна звітність), що стане обов'язковою для бізнесів із залученням

міжнародних інвестицій. Щодо географії попиту, то найбільше вакансій у найближчі роки прогнозується в Києві, Львові, Дніпрі, Вінниці — саме тут активно розвиваються fintech-хаби.

Також зростатиме кількість віддалених позицій, орієнтованих на обслуговування міжнародних клієнтів. Водночас дефіцит кадрів у деяких спеціальностях може посилитись. За даними Державного центру зайнятості, вже у 2023 році існував дисбаланс між кількістю зареєстрованих безробітних із фінансовою освітою та наявними вакансіями, оскільки більшість роботодавців шукали молодих спеціалістів з досвідом роботи з IT-рішеннями, тоді як частина кандидатів мала застарілі компетенції.

Отже, до 2026 року найбільший попит зосередиться на таких напрямках:

- Digital finance (інтернет-банкінг, блокчейн, електронні гроші);
- Фінансові аналітики та контролери;
- Фахівці з фінансового права та комплаєнсу;
- IT-розробники у fintech-сфері;
- Менеджери зі сталого розвитку та ESG.

Умовою успішного працевлаштування у фінансовому секторі стане не лише фахова освіта, а й гнучкість, володіння іноземними мовами, навички аналітики та цифрової грамотності.

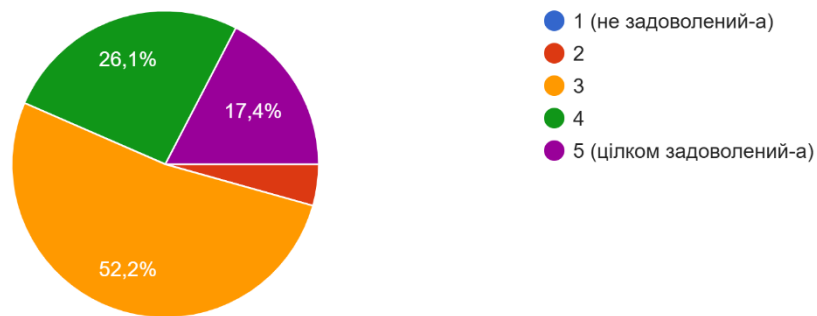
3.2. Розвиток фінансової освіти та професійної перепідготовки

Однією з найважливіших передумов розвитку кадрового потенціалу фінансового ринку є модернізація вищої освіти. Сьогодні багато навчальних програм у закладах вищої освіти залишаються орієнтованими на класичну теоретичну модель, часто без урахування актуальних вимог ринку. Водночас роботодавці дедалі частіше очікують від молодих спеціалістів не лише знання бухгалтерського обліку, фінансового аналізу чи податкового законодавства, але й навички роботи з цифровими інструментами (наприклад, Excel, Power

BI, SQL, Python), володіння іноземними мовами, а також розуміння принципів корпоративної етики, ризик-менеджменту, інвестиційної аналітики, міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ).

Мал. 3.2

Оцініть за шкалою чи задоволені наданими знаннями, можливостями від вашого навчального закладу
23 ответа



Результати опитування студентів наданими знаннями навчального закладу.

Як показано на мал.1 понад 52,2% студентів оцінюють надані знання від вищого навчального закладу на посередній рівень, хоча 26,1% оцінюють на 4 з 5, а 17,4% студентів – на цілком задовільний результат. Лише 2 студенти з 23 опитаних оцінили на низький рівень. Таким чином, постає гостра необхідність оновлення змісту освітніх програм, інтеграції сучасних дисциплін, впровадження кейс-методів, симуляцій, проектного навчання, залучення викладачів-практиків — фінансових директорів, аудиторів, банкірів. Окрему увагу слід приділити розвитку формату дуальної освіти, який успішно функціонує у провідних університетах Європи. Суть цього підходу полягає у поєднанні теоретичного навчання в ЗВО з регулярною практикою на підприємствах, у банках, страхових компаніях чи аудиторських фірмах.

Така модель дає змогу студентам швидше адаптуватися до вимог реального бізнес-середовища, а роботодавцям — цілеспрямовано готувати молодих спеціалістів під свої конкретні потреби. Уже зараз в Україні є

позитивні приклади такої співпраці — зокрема, ПриватБанк, Deloitte, OTP Bank реалізують програми стажування у партнерстві з українськими вишами. Однак розвиток ринку праці неможливий без системи професійної перепідготовки дорослого населення. Особливо це актуально у воєнний час, коли значна частина населення змінює місце проживання, втрачає роботу або змушена адаптуватися до нових реалій.

Таблиця 3.3

SWOT-аналіз фінансових освітніх програм Херсонського державного університету

Strengths (Сильні сторони)	Weaknesses (Слабкі сторони)
1. Акредитація програм : Програми мають державне визнання, відповідають стандартам МОН України. 2. Досвідчений викладацький склад: Університет має фахівців з науковими ступенями та досвідом роботи у фінансовій сфері. 3. Інтеграція теорії та практики : Навчальні курси часто включають реальні кейси, моделювання фінансових процесів. 4. Онлайн-доступ : Багато дисциплін підтримують змішане або дистанційне навчання, можливість	1. Обмежена матеріально-технічна база : Обладнання та доступ до сучасного програмного забезпечення можуть бути застарілими або обмеженими. 2. Низький рівень залучення ІТ-рішень : Недостатньо практичних зайняти з сучасних фінансових технологій (FinTech, блокчейн, аналітика великих даних). 3. Недостатня профорієнтація : Абітурієнти часто не мають чіткого розуміння перспектив професій у сфері фінансів. 4. Слабка міжнародна мобільність : Мало можливостей для студентських

навчатись з будь-якої точки світу. 5. Отримання знань з різних галузей. Додаткові вибіркові дисципліни сприяють вивчення матеріалу не тільки по своїй спеціальності, а й надають доступ до інформації 9 факультетів. 6. Міжнародна співпраця. Приклади програм: Erasmus+ – Університет Адама Міцкевича (Познань, Польща), Програма подвійних дипломів – Поморська академія у Слупську (Польща), Літня школа у Познані	обмінів або участі в міжнародних грантах.
Opportunities (Можливості)	Threats (Загрози)
1. Інтеграція з міжнародними освітніми програмами : Erasmus+, Coursera for Campus, співпраця з університетами ЄС. 2. Впровадження фінансових симуляторів та цифрових платформ : Використання програм типу Bloomberg Terminal, Python для фінансів, Excel-аналітики.	1. Військові дії на півдні України : Прямий вплив на безпеку, логістику, виїзд студентів та викладачів за кордон. 2. Міграція молоді : Втрата потенційних студентів через переїзд чи навчання за кордоном. 3. Конкуренція з приватними ЗВО

3. Партнерство з бізнесом : Створення дуальних програм з банками, страховими компаніями, фінансовими стартапами. 4. Спит на фінансову грамотність : Розробка короткострокових сертифікатних курсів для школярів, дорослих та підприємців	Зростання популярності вузькоспеціалізованих онлайн-курсів. 4. Нестабільність інтернету та енергозабезпечення : Особливо важливо для дистанційного навчання.
---	--

Проведення SWOT-аналізу фінансових освітніх програм Херсонського державного університету засвідчує наявність значного потенціалу для розвитку, зокрема завдяки досвідченому кадровому складу, наявності міжнародних партнерств, гнучких форм навчання та впровадження міждисциплінарного підходу. Водночас виявлено ряд проблемних аспектів, серед яких — застаріла матеріально-технічна база, недостатнє використання ІТ-інструментів у фінансовій освіті та обмеженість міжнародної мобільності студентів. З огляду на сучасні виклики та потребу адаптації до змін у цифровій економіці, актуальним є запровадження короткострокових програм підвищення кваліфікації, які дозволять оперативно оновлювати знання як студентів, так і практиків фінансової сфери. Прикладом для покращення фінансових освітніх програм може бути пілотна структура короткострокового курсу «Цифрові фінанси та фінансова грамотність у сучасному світі». Курс розроблено з метою ознайомлення слухачів з сучасними цифровими інструментами у фінансовій сфері, поглиблення навичок фінансового планування, інвестування та аналітики, а також надання

базових знань для подальшого викладання чи впровадження у професійній діяльності. Програма орієнтована на викладачів економічних дисциплін, фінансистів-практиків, підприємців та держслужбовців, які прагнуть актуалізувати свої знання відповідно до вимог цифрової економіки. Структура курсу включає п'ять тематичних модулів: кредитування, страхування та нагромадження. Третій модуль присвячено цифровим інструментам фінансиста: ESG-інвестування. Останній, п'ятий модуль носить практичний характер: учасники створюють власні міні-проекти або мікрокурси (наприклад, «Фінансова грамотність для старшокласників» чи «FinTech для держслужбовців»), презентують свої напрацювання та отримують сертифікат підвищення кваліфікації.

Після завершення навчання учасники зможуть вільно орієнтуватися у сфері цифрових фінансів, застосовувати здобуті знання на практиці, інтегрувати сучасні фінансові інструменти у власну професійну діяльність чи навчальний процес. Випускники курсу отримають сертифікат щодо підвищення кваліфікації (30 академічних годин), набір методичних матеріалів, доступ до рекомендованих платформ та кейсів для подальшого самостійного чи викладацького використання.

Програми перекваліфікації, курси короткострокового формату, сертифікаційні програми (CFA, ACCA, CIMA, CAP/CIPA) дають змогу людям з базовими навичками у фінансах оновити свої знання, набуті нової спеціалізації або змінити професію у межах суміжної галузі. Особливої уваги потребують програми для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, людей, які повернулись із-за кордону, а також жінок після декретної відпустки — адже саме ці категорії часто опиняються на межі професійної ізоляції.

Суттєвим фактором, який сприяє доступності фінансової освіти, є її діджиталізація. Онлайн-формати навчання, які стали надзвичайно популярними під час пандемії COVID-19, нині перетворились на сталий тренд.

Завдяки платформам на кшталт Prometheus, Coursera, edX або міжнародних ініціатив з відкритих освітніх ресурсів, українці можуть отримати доступ до якісної освіти від провідних університетів світу. Проте важливо не просто споживати контент, а забезпечити системність, супровід, контроль знань та визнання сертифікатів на ринку праці. Окремою потребою стає розвиток фінансової освіти в умовах післявоєнного відновлення країни.

Це означає, що у фокусі мають бути не лише класичні професії фінансиста, а й нові компетенції: управління грантовими ресурсами, аудит міжнародної допомоги, проєктне управління для відбудови інфраструктури, а також фінансовий моніторинг і комплаєнс у сфері публічних закупівель. У зв'язку з цим актуальними стають ініціативи навчання для держслужбовців, представників ОМС, активістів, залучених до реалізації програм відновлення. Таким чином, розвиток фінансової освіти та професійної перепідготовки є необхідною умовою стабільного функціонування ринку праці у фінансовому секторі. Він передбачає не лише оновлення освітніх програм, а й широку підтримку держави, бізнесу, міжнародних партнерів у розбудові сучасної, практикоорієнтованої, доступної системи підготовки та підвищення кваліфікації. Лише за таких умов можливо сформувати нову генерацію фінансистів, здатних бути рушієм економічного відновлення України.

3.3. Роль державної політики у регулюванні ринку праці

Зайнятість населення — це сукупність взаємозв'язків, що формуються на ринку праці у процесі залучення людей до трудової діяльності. Вона демонструє рівень участі працездатного населення в соціально значущій праці, а також свідчить про ступінь економічної стабільності та розвитку держави. Як підкреслює дослідниця Підгірна В. С., у ході трудової діяльності особа не лише реалізує власну потребу в самоствердженні, але й завдяки отриманому доходу забезпечує свої матеріальні запити [18, с. 68].

Державне регулювання сфери зайнятості — це система цілеспрямованих заходів, які реалізуються органами влади задля стимулювання продуктивної зайнятості та гарантування соціального захисту громадян. Актуальність такого втручання зумовлена як економічними, так і соціальними ризиками, пов'язаними з безробіттям — як на рівні суспільства загалом, так і на індивідуальному рівні [19, с. 132].

Загальнодержавний інтерес полягає в максимальному залученні працездатного населення до економічно активної діяльності, оскільки це, за інших рівних умов, прямо впливає на зростання валового внутрішнього продукту. Водночас ефективна реалізація ключових соціально-економічних пріоритетів потребує створення передумов для підвищення трудової участі громадян. Формування державної політики в цій сфері повинне базуватись на поточному стані ринку праці, відповідності правових норм реаліям економіки, а також стратегічних орієнтирах національного розвитку.

Таблиця 3.2

Основні напрями та інструменти державного впливу		
Об'єднання зусиль усіх гілок влади для вирішення проблем, пов'язаних із зайнятістю населення.	Узгодження політики у сфері зайнятості з економічною стратегією держави.	Зміцнення відповідальності органів центральної та місцевої виконавчої влади, а також соціальних партнерів за впровадження політики зайнятості

Джерело: [20, с. 229]

Фінансова система України стикається з низкою проблем, зокрема недостатнім розвитком реального сектора економіки, значними масштабами тіньової економіки та надмірною кількістю готівкових коштів, що перебувають в обігу. Для її удосконалення необхідно впроваджувати комплексні заходи, спрямовані на підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами. Насамперед, важливо забезпечити чіткий розподіл фінансових потоків між центральними та місцевими органами влади як на етапі їхнього формування, так і під час використання.

Варто також надати регіонам ширші повноваження, одночасно підвищивши їх відповідальність за результати фінансово-економічної діяльності. Доцільним є перегляд бюджетних витрат, зокрема відмова від фінансування тих напрямків виробництва, де можливе ефективне залучення приватного капіталу. Окрему увагу слід приділити реформуванню системи субсидій — їх варто обмежити, залишивши підтримку лише для пріоритетних галузей, наприклад, сільського господарства. Також необхідно створити централізовані резервні фонди, які можуть бути використані в разі потреби без залучення емісійних коштів.

Ефективна робота державного казначейства повинна гарантувати контроль за надходженням державних коштів і їх цільовим використанням. Таким чином, державне регулювання істотно впливає на фінансову діяльність підприємств. Хоча система має низку недоліків, серед яких — слабкий контроль за сплатою податків та поширеність тіньової економіки, водночас існують комплексні заходи, реалізація яких дозволяє поступово вдосконалювати фінансову політику як на державному, так і на підприємницькому рівнях.

Одним з основних напрямів державного регулювання ринку праці є нормативно-правове забезпечення. Українське трудове законодавство визначає основи найму, звільнення, оплати праці, умов безпеки та соціальних гарантій. Разом з тим, сучасний ринок праці у сфері фінансів потребує адаптації нормативної бази до умов гнучкої зайнятості, дистанційної роботи, фрилансу та контрактних форм взаємодії, які стали реальністю у післяковідну та воєнну епоху. Особливої уваги вимагає регулювання статусу спеціалістів, які працюють у міжнародних проєктах, на грантових коштах або в змішаних форматах (державно-приватне партнерство).

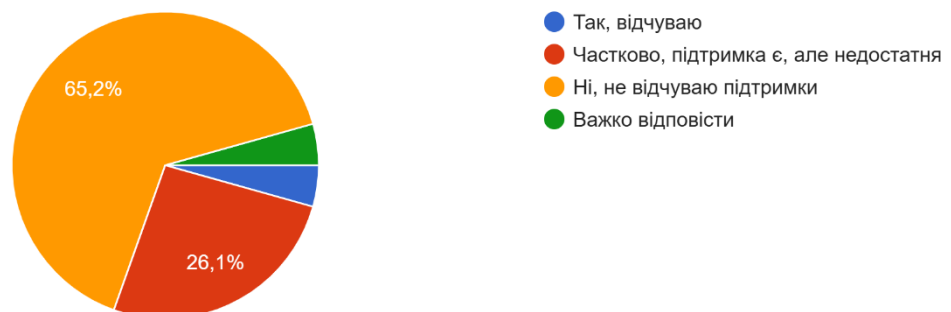
Другим критичним компонентом є державна політика у сфері освіти та професійного розвитку. На сьогодні Міністерство освіти і науки України спільно з Мінекономіки, профільними асоціаціями та роботодавцями має забезпечити модернізацію освітніх програм, створення умов для дуального

навчання, стимулювання сертифікації та безперервного підвищення кваліфікації фахівців фінансової сфери. Особливої ролі набувають програми, які орієнтовані на потреби війни та відбудови — підготовка фінансистів для місцевого самоврядування, державного сектору, антикорупційних органів, аудиторів та грант-менеджерів.

Третій важливий аспект — активна політика зайнятості. В Україні вже працюють державні інструменти підтримки безробітних: програми компенсації роботодавцям за працевлаштування ВПО, ваучери на навчання, платформи кар'єрного розвитку (зокрема, Дія.Освіта, Освітній Хаб). Проте державі необхідно розширювати обсяги інвестування у перекваліфікацію, стимулювання створення нових робочих місць у фінансовому секторі, особливо в регіонах.

Малюнок 3.3

Чи відчуваєте ви підтримку з боку держави у побудові власної кар'єри?
23 ответа



Результати дослідження серед студентів навчальних закладів щодо підтримки держави у побудові кар'єри.

Ефективна взаємодія між університетами та центрами зайнятості є ключовою умовою для зменшення рівня безробіття серед молоді та підвищення відповідності між освітніми програмами та вимогами сучасного ринку праці. Для формування дієвого механізму такої співпраці доцільно поєднати кращі європейські практики з урахуванням нормативно-правової бази України, зокрема положень Закону України “Про зайнятість населення”, Закону “Про

вищу освіту” та постанови Кабінету Міністрів України № 132 від 21.02.2019 р. «Про затвердження Положення про дуальну форму отримання освіти».

Першим кроком є створення постійно діючої спільної координаційної ради при університеті за участю представників регіонального центру зайнятості, адміністрації закладу вищої освіти, кар'єрного центру та стейкхолдерів з боку роботодавців. Така рада виконує функції стратегічного планування, аналізу ринку праці, визначення освітніх пріоритетів, а також координує спільні заходи щодо підвищення працевлаштування випускників. Зокрема, вона готує щорічні аналітичні звіти на основі даних регіонального та національного ринків праці, враховуючи попит на спеціальності, рівень заробітної плати, динаміку вакансій та професійний розрив між очікуваннями студентів та потребами роботодавців. Наступним етапом є адаптація освітніх програм на основі отриманої аналітики. Це передбачає оновлення навчальних планів, інтеграцію нових курсів, орієнтованих на практичні компетентності (в тому числі digital skills, soft skills, підприємництво), та впровадження елементів дуальної освіти – поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою на підприємствах, за підтримки центрів зайнятості. Цей підхід відповідає німецькій моделі *Dual Education System*, яка активно підтримується Федеральним агентством з праці Німеччини (Bundesagentur für Arbeit) та забезпечує високу конкурентоспроможність випускників. Третім кроком є розробка та впровадження спільних програм стажування, практики та перших робочих місць для студентів. отримувати реальний досвід роботи ще під час навчання. Четвертим кроком є організація спільних кар'єрних заходів, таких як кар'єрні форуми, ярмарки вакансій, дні відкритих дверей для роботодавців, тренінги з побудови кар'єри, написання резюме, проходження співбесід, розвиток підприємницького мислення і т.п. для студентів. Особливо ефективними є інтерактивні формати онлайн-ярмарків вакансій та вебінари, які дозволяють охопити більшу аудиторію та зменшити бар'єри для комунікації. П'ятим етапом є впровадження універсального

цифрового сервісу чи особистого кабінету студента на базі сайту університету чи центру зайнятості. У такому кабінеті студент може створити електронне портфоліо, переглядати актуальні вакансії, подавати заявки на стажування, записуватись на консультації, проходити онлайн-курси та отримувати персоналізовані рекомендації щодо кар'єрного розвитку. Така система може бути реалізована за прикладом британської платформи *Prospects.ac.uk*, яка об'єднує університетські служби зайнятості, кар'єрні поради та доступ до реального ринку праці. Це дозволяє оцінити ефективність взаємодії університету та центру зайнятості, коригувати освітні програми відповідно до динаміки ринку праці, а також подавати узагальнені дані до Міністерства освіти і науки України.

Останнім етапом є залучення університетів до участі в міжнародних програмах, таких як Erasmus+, EU4Skills, Tempus, DAAD, які дозволяють запроваджувати інноваційні практики у сфері зайнятості, навчати фахівців з кар'єрного консультування, фінансувати програми мобільності для студентів та викладачів, а також отримувати інституційну підтримку у вдосконаленні.

Таким чином, опис покрокового механізму забезпечує комплексний і системний підхід до взаємодії університетів з центрами зайнятості, базуючись як на національних нормативних документах, так і на кращих міжнародних практиках, що довели свою ефективність. Реалізація цього механізму сприятиме зниженню молодіжного безробіття, підвищенню якості освіти, зміцненню довіри до закладів вищої освіти та активному включенню молоді у професійне життя.

Доцільним є впровадження податкових пільг для компаній, які здійснюють підготовку кадрів «всередині», та підтримка ініціатив з працевлаштування ветеранів і молоді. Четвертим напрямом є стимулювання повернення трудових ресурсів та зменшення відтоку фахівців за кордон. Держава має створити реальні умови для того, щоб висококваліфіковані

фінансисти повертались в Україну: через прозору систему оплати, гарантії захисту прав, можливості кар'єрного росту в держсекторі, конкуренцію з міжнародними компаніями. Не менш важливо — просування іміджу українського ринку праці як сучасного, інноваційного та європейсько-орієнтованого.

У воєнних умовах держава виконує ще одну — особливо важливу — функцію: забезпечення соціальної справедливості на ринку праці, гарантування зайнятості найбільш уразливих категорій населення — ветеранів, переселенців, людей з інвалідністю. Це передбачає адресні програми, адаптацію освітніх траєкторій, фінансові інструменти підтримки малого бізнесу, який створює робочі місця у сфері послуг та консалтингу. Одним із яскравих прикладів державного впливу є встановлення обов'язкових резервів для банків.

Це означає, що фінансові установи зобов'язані зберігати певну частину депозитів у центральному банку, що дозволяє контролювати обсяг грошей в обігу та зменшувати ризик “банківської паніки”. Наприклад, Національний банк України (НБУ) регулює обов'язкові резерви залежно від економічної ситуації в країні. Іншим прикладом є нагляд за кредитною діяльністю. Держава встановлює правила оцінки кредитоспроможності позичальників, щоб зменшити ймовірність неповернення кредитів. У США після фінансової кризи 2008 року було прийнято Закон Додда — Френка, який значно посилив контроль за фінансовими установами й запровадив нові вимоги до їх звітності та прозорості.

Також важливим інструментом є державне регулювання фондового ринку. Наприклад, у країнах ЄС діє Директива MiFID II, яка регулює прозорість операцій із цінними паперами, захист прав інвесторів та боротьбу з маніпуляціями. В Україні ці функції виконує Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку. Не менш важливим є антикризове втручання держави. Під час пандемії COVID-19 уряди багатьох країн запровадили пакети фінансової підтримки — податкові пільги, прямі грошові виплати, програми

кредитування малого і середнього бізнесу. В Україні також діяли антикризові заходи, як-от програма «Доступні кредити 5-7-9%», що допомагала підприємцям пережити складні економічні умови.

Ще один приклад — валютне регулювання. У періоди економічної нестабільності Національний банк України може запроваджувати обмеження на купівлю валюти або регулювати курс гривні з метою стабілізації ринку. Таким чином, роль державної політики у регулюванні ринку праці полягає не лише у контролі, а й у стратегічному плануванні, інвестуванні в людський капітал, формуванні довгострокових механізмів адаптації до змін.

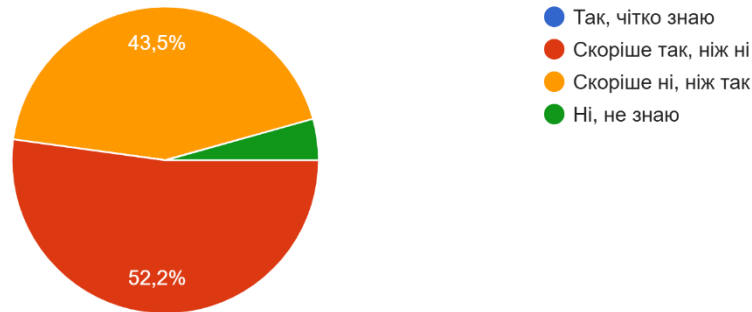
Особливо вразливий та важливий для національної економіки фінансовий сектор потребує комплексного підходу, орієнтованого на інноваційність, мобільність кадрів, прозорість процедур та міжнародну інтеграцію. В умовах післявоєнної відбудови саме якісна державна кадрова політика стане запорукою економічного зростання та довіри до України на глобальному ринку.

3.4 Рекомендації для здобувачів освіти та молодих фахівців

У сучасному динамічному світі, де зміни на ринку праці відбуваються стрімко під впливом технологічного прогресу, молодим фахівцям та здобувачам освіти необхідно проявляти гнучкість, ініціативу та здатність до постійного навчання. Можливість працевлаштування включає набір переносних навичок та кваліфікацій, які допомагають людині максимально використовувати доступні можливості освіти та навчання, щоб отримати та утримати гідну роботу, зростати в кар'єрі як усередині компанії, так і переходячи до нових робочих місць, а також адаптуватися до змін у технологіях та на ринку праці.

Чи маєте ви чітке уявлення про майбутню професію?

23 ответа



Результати опитування студентів хду на рахунок уявлень про майбутню професію.

Як видно з мал.3 , лише 52.2% респондентів відповіли, що мають представлення про майбутню професію.

Насамперед, варто зосередити увагу на розвитку цифрової грамотності. Незалежно від спеціальності, вміння працювати з базовими цифровими інструментами, аналітичними платформами, а також розуміння принципів кібербезпеки стають невід'ємною частиною професійної компетентності. Хоча технічні та професійні знання є важливими для входу молоді на ринок праці, роботодавці все частіше цінують також особисті якості, що допомагають ефективно відповідати на виклики сучасної економічної та технологічної середовища. Ці якості відомі як «soft skill» — це особистісні компетенції, пов'язані з поведінковими знаннями, які формують ставлення людини та демонструють її емоційний інтелект. Парадоксально, але в епоху розвитку штучного інтелекту та автоматизації найціннішими стають суто людські якості – здатність до емпатії, креативного мислення та натхнення інших.

Дорожня карта розвитку кар'єри у фінансовій сфері: від освіти до лідерства

Побудова успішної кар'єри у фінансовій сфері потребує системного підходу, який поєднує якісне освіту, професійну сертифікацію, перший практичний досвід та безперервне удосконалення. Цей шлях умовно поділяється на чотири ключові етапи: навчання, сертифікації, перше місце роботи та кар'єрне зростання.

Першим етапом є здобуття якісної базової освіти. Навчання на спеціальностях "Фінанси, банківське право та страхування", "Облік і оподаткування", або "Економіка" в Херсонському державному університеті формує фундаментальні знання з фінансової аналітики, управління капіталом, бюджетування, оподаткування, бухгалтерського обліку та макроекономіки. Додатково до формальної освіти рекомендується проходити онлайн-курси з фінансового аналізу, інвестування, цифрових інструментів та управління ризиками на платформах Coursera, edX, Prometheus або LinkedIn Learning. Наступним кроком на шляху професійного становлення є здобуття міжнародних сертифікатів, які підвищують конкурентоспроможність випускника як на українському, так і на глобальному ринку праці. Наприклад, сертифікат CFA (Chartered Financial Analyst) визнається у сфері інвестиційного аналізу, FRM (Financial Risk Manager) – ризик-менеджмент, ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) – бухгалтерський облік та фінансовий менеджмент, а CIMA (Chartered Institute of Management Accountants) – управління. Для українських умов також доцільним є отримання сертифікатів НКЦПФР та відповідної атестації НБУ. Почати можна з рівня foundational (базовий) або diploma, і вже паралельно з навчанням на магістратурі — просуватися до вищих рівнів. Третій етап передбачає здобуття першого практичного досвіду — ще під час навчання у ХДУ бажано брати участь у програмах стажування, практики або волонтерства у фінансових установах: банках, страхових компаніях, бухгалтерських службах, місцевих органах влади чи громадських організаціях. планування. Після закінчення університету типовими

стартовими посадами у фінансовій сфері можуть бути: молодший фінансовий аналітик, асистент бухгалтера, помічник аудитора або спеціаліст зі страхування. Четвертим і найтривалішим етапом є кар'єрне зростання. Залежно від інтересів та профілю, випускник може розвиватися в різних напрямках: фінансовий аналіз (аналітик → старший аналітик → фінансовий директор), банківська справа (менеджер → керівник відділу → регіональний директор), бухгалтерія та аудит (бухгалтер → головний бухгалтер → фінансовий контролер), або ризик-менеджмент (спеціаліст → керівник служби комплаєнсу → С). Паралельно з кар'єрним зростанням необхідно продовжувати навчання: вступ до магістратури, MBA, сертифікаційні програми, а також опанування нових цифрових інструментів — Python, Power BI, SQL, Tableau. Крім того, важливо підтримувати професійну мережу: брати участь у конференціях, професійних об'єднаннях (наприклад, CFA Society Ukraine, Спілка бухгалтерів України), підтримувати активний профіль у LinkedIn, ділитися знаннями та досвідом з молодими спеціалістами.

За даними дослідження World Economic Forum "Future of Jobs Report 2023"[21], попит на soft skills у наступні роки зросте на 40%. Вже дедалі частіше. Одні з головних «soft skill» в 2025 році є емоційний інтелект, гнучкість, критичне мислення, крос-культурна комунікація, цифрова емпатія. Емоційний інтелект (EQ) - це здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати як власні емоції, так і емоційні стани інших людей. У сучасній робочій середовищі це одна з ключових навичок, яку цінують роботодавці. Люди з розвиненим EQ легко зчитують невербальні сигнали, підтримують конструктивний діалог та сприяють формуванню здорової атмосфери у колективі.

Це особливо важливо у міжкультурних та дистанційних командах. Все частіше в компаніях є приклади звільнень працівників через якщо вони не підходять під корпоративну культуру. Управління власними емоціями в

стресових ситуаціях дозволяє уникнути конфліктів та знаходити спільну мову, що надає перевагу фахівцям з високим EQ. Адаптивність і резилієнтність — це здатність швидко реагувати на нові виклики, мислити нестандартно та оперативно перекваліфіковуватись.

Стресостійкість у майбутньому набуває статусу важливої професійної якості. Вміння залишатися гнучким, мислити стратегічно та діяти в умовах постійних змін стає запорукою успіху. Резилієнтність — це ще й здатність відновлювати внутрішній ресурс після труднощів, зберігаючи ефективність навіть у періоди невизначеності. Крос-культурна комунікація — це здатність ефективно обмінюватися інформацією між людьми з різним культурним чи соціальним бекграундом.

В умовах глобалізації та міжнародної співпраці такий навичка стає особливо актуальним. Успішна взаємодія в мультикультурних командах вимагає уваження до відмінностей, чутливості до культурного контексту та здатності встановлювати контакт при різних менталітетах. Працівники з такими навичками зможуть ефективно працювати у глобальних проектах. Цифрова емпатія — новий вимір співпереживання в епоху цифровізації. Уміння виявляти турботу та підтримку через онлайн-канали комунікації, зберігати емоційний контакт у віртуальному середовищі та підтримувати психологічне благополуччя колег — це вміння, що набуває особливої цінності. У 2025 році цифрова емпатія стане одним із ключових факторів успішної командної взаємодії.

Системне й критичне мислення — це навички, які дозволяють глибоко аналізувати ситуації, бачити взаємозв'язки між подіями та приймати нестандартні рішення. Системне мислення допомагає розглядати завдання у контексті ширших процесів, тоді як критичне мислення дозволяє ставити під сумнів стереотипи, відфільтровувати маніпуляції та мислити незалежно. Ті, хто володіє цими навичками, мають конкурентне перевагу на ринку праці майбутнього.

Хард скіли (або жорсткі навички) – це специфічні, вимірні навички та знання, які людина може набути через навчання та практику. Щоб успішно працювати у фінансовій сфері необхідні знання і навички. Зокрема, йдеться про здатність читати і тлумачити фінансову звітність підприємства, аналізувати динаміку доходів і витрат, баланс, грошові потоки, а також формувати прогнози з урахуванням внутрішніх і зовнішніх чинників. Це включає розрахунок таких показників, як чиста приведена вартість (NPV), внутрішня норма рентабельності (IRR), точка беззбитковості тощо.

Фінансисти повинні вільно володіти інструментами MS Excel на високому рівні — з використанням формул, зведених таблиць, графіків, а також елементів автоматизації, як-от макроси. Обов'язковими є також знання в галузі бухгалтерського обліку відповідно до національних стандартів (ПСБО) та міжнародних (IFRS, GAAP). Працівник має вміти правильно складати фінансову звітність, проводити облік витрат і доходів, знати принципи амортизації, оцінки активів і зобов'язань.

Окрім цього, фінансист має розуміти основи оподаткування та вміти працювати з податковою документацією згідно з чинним законодавством України. Сюди входить розрахунок податку на прибуток, податку на додану вартість, єдиного податку, а також знання особливостей податкової звітності для різних форм власності. Дуже важливою є здатність працювати з фінансовим програмним забезпеченням. Залежно від профілю компанії, це можуть бути SAP, 1C:Підприємство, Oracle Financials, QuickBooks, а також аналітичні інструменти на кшталт Bloomberg Terminal або Power BI.

Для фахівців аналітичного напрямку бажаним є знання мови SQL для роботи з базами даних, а також основ Python або R для обробки великих обсягів фінансової інформації. Особливу увагу вимагає компетентність у сфері оцінки ризиків та їх управління. У сучасних умовах фінансист має вміти виявляти кредитні, ринкові, операційні ризики та здійснювати їх кількісну і якісну оцінку.

Практичне застосування набувають методики VaR, сценарного аналізу, stress-testing, аналізу чутливості. Не менш актуальним є вміння здійснювати фінансове планування, розробляти бюджети, контролювати витрати й аналізувати відхилення. Здатність формувати річний і квартальний бюджети, проводити бюджетний контроль та брати участь у стратегічному плануванні дає змогу працівнику не лише виконувати завдання, а й впливати на загальні показники ефективності організації.

Крім суто професійних навичок, фінансисти повинні орієнтуватися у правових аспектах своєї діяльності. Це передбачає базову юридичну грамотність щодо фінансових операцій, укладання договорів, вимог регуляторів і корпоративного права. Також невід'ємною частиною професійної підготовки є володіння англійською мовою на рівні, достатньому для розуміння фінансової документації, ведення ділової переписки й участі у міжнародних проєктах. Загалом, тверді навички у фінансовій сфері формують основу професійної компетентності фахівця, а їх постійне оновлення є необхідною умовою конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

Не менш важливо — проходити практику та стажування вже під час навчання. Це дає змогу набути реального досвіду, зрозуміти вимоги роботодавців і сформувати перші професійні зв'язки. Активна участь у волонтерських проєктах, студентських ініціативах або конкурсах також формує корисні навички й підвищує шанси на працевлаштування.

Ще один ключовий аспект — готовність до безперервного навчання. Онлайн-курси, сертифікати, професійні тренінги дозволяють розширювати компетенції та бути в курсі актуальних змін у вибраній галузі. Особливо важливо це в умовах, коли нові професії з'являються швидше, ніж формуються освітні програми. Також варто звертати увагу на профорієнтацію та самопізнання. Розуміння власних сильних сторін, інтересів і цінностей допомагає зробити усвідомлений вибір кар'єрного шляху, що приносить задоволення та стабільність. здобувачам освіти та молодим спеціалістам слід бути активними учасниками власного професійного розвитку: вчитися,

практикуватися, аналізувати потреби ринку та будувати свій шлях, спираючись на гнучкість, знання та внутрішню мотивацію.

Водночас сучасний ринок праці у фінансовому секторі вимагає не лише знань і досвіду, а й здатності до стратегічного мислення, вміння працювати з великою кількістю інформації та оперативно реагувати на зміни. Саме тому надзвичайно важливо формувати в собі навички самостійного аналізу економічних процесів, розуміння тенденцій галузі та вміння адаптуватися до нових викликів.

Молоді фахівці повинні вміти не лише «вивчити теорію», а й застосувати її в реальних умовах — під час стажування, проектної роботи чи навіть у межах університетських симуляцій бізнес-процесів. Успішний старт кар'єри вимагає системного підходу: поєднання академічних знань, практичного досвіду, гнучких навичок і проактивної позиції. Важливо постійно аналізувати, які саме професії з'являються на ринку, які вимоги до кандидатів висувуються, які нові інструменти з'являються в обігу.

Наприклад, зростає попит на фахівців із аналітики даних у фінансах, експертів з управління ризиками, внутрішніх аудиторів із цифровими компетенціями, спеціалістів з фінансового комплаєнсу, а також консультантів із фінансового планування, здатних працювати з клієнтами в індивідуальному форматі. У цьому контексті кар'єрне зростання стає процесом постійного вибору та самовдосконалення. Здобувачам освіти слід не лише шукати «готові шаблони», а й формувати власну стратегію розвитку — на основі самоаналізу, спілкування з професіоналами галузі, участі в профільних заходах (ярмарках вакансій, конференціях, фінансових школах, воркшопах).

Важливо не боятися змін, бути відкритим до нових можливостей, експериментувати, помилятися й вчитися на власному досвіді. Таким чином, майбутнє у фінансовому секторі належить тим, хто здатен поєднати фундаментальні знання з цифровими інструментами, логіку з креативністю, стабільність із гнучкістю.

ВИСНОВОК

У ході проведеного дослідження було досягнуто поставлену мету — здійснено комплексний аналіз сучасних тенденцій та перспектив розвитку ринку праці у фінансовому секторі України. В результаті роботи вдалося послідовно вирішити всі поставлені дослідницькі завдання.

По-перше, було охарактеризовано сучасний стан фінансового ринку праці: встановлено, що сектор демонструє стабільний рівень зайнятості у великих містах, однак має суттєву регіональну нерівномірність. Виявлено, що найбільший попит мають фахівці з банківської справи, бухгалтерського обліку, аудиту, фінансового аналізу та внутрішнього контролю.

Серед ключових викликів ринку праці виокремлено відтік кадрів за кордон, часткову тінізацію зайнятості у консалтингу, а також невідповідність між потребами роботодавців та рівнем підготовки випускників.

По-друге, у межах завдання з аналізу основних тенденцій розвитку встановлено зростаючий вплив автоматизації, цифровізації, інтеграції новітніх технологій, а також підвищення попиту на фахівців із компетенціями у сфері data-аналітики, фінансового комплаєнсу та кібербезпеки. Визначено, що вимоги до фінансистів змінюються в бік знання інформаційних систем і аналітичного мислення.

Третім кроком стало вивчення впливу глобальних і локальних економічних факторів. Визначено, що війна, економічна нестабільність, інтеграція до європейського ринку, а також зміни в регуляторному середовищі суттєво впливають на структуру зайнятості, інвестиційний клімат і мобільність кадрів. Також підкреслено роль зовнішніх викликів, таких як конкуренція з боку ІТ-сектору та прискорена автоматизація. В рамках четвертого завдання були досліджені перспективи розвитку ринку праці та здійснено прогноз змін у структурі зайнятості. За результатами аналізу встановлено, що в майбутньому зростатиме попит на фінансових аналітиків, фахівців з ризик-менеджменту, внутрішнього аудиту, спеціалістів з цифрових

технологій у фінансах, а також тих, хто володіє міжнародними стандартами обліку та звітності.

У п'ятому завданні здійснено аналіз навичок і компетенцій, які будуть актуальними в майбутньому. До них належать: цифрова грамотність, аналітичне та критичне мислення, здатність до навчання, адаптивність, знання іноземних мов, зокрема англійської, та досвід роботи з сучасними фінансовими програмами і системами.

Шосте завдання стосувалося ролі освіти у підготовці конкурентоспроможних кадрів. Визначено, що модернізація освітніх програм, тісніша співпраця ЗВО з бізнесом, запровадження дуальної освіти та стажування є важливими умовами подолання розриву між академічною підготовкою та вимогами ринку. Також було проаналізовано виклики і можливості, що постають перед працівниками фінансового сектору в умовах технологічних трансформацій.

З одного боку, це ризики втрати робочих місць через автоматизацію, з іншого — відкриття нових професійних ніш для тих, хто здатен адаптуватися до змін. Отже, дослідження дало змогу не лише окреслити поточні проблеми, а й запропонувати напрямки розвитку.

REFERENCES

1. Шаманська Н. В. Ринок праці: сутність, структура, особливості функціонування / Н. В. Шаманська // Збірник тез доповідей студентської наукової конференції ТНЕУ (Тернопіль, 2017). – Тернопіль: ТНЕУ, 2017. – С. 75–78. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/26205>
2. Національний банк України. Щорічний звіт 2016 року [Електронний ресурс]. – Київ: НБУ, 2017. – 164 с. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/files/AnnualReport2016-ua.pdf>
3. Національний банк України. Затверджено Стратегію пом'якшення валютних обмежень, переходу до більшої гнучкості обмінного курсу і повернення до інфляційного таргетування [Електронний ресурс]. – 29 червня 2023. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/zatverdjeno-strategiyu-pomyakshennya-valyutnih-obmejen-perehodu-do-bilshoyi-gnuchkosti-obminnogo-kursu-i-povernennya-do-inflyatsiynogo-targetuvannya> – Назва з екрана.
4. Національний банк України. Банки зберігають прибутковість та нарощують капітал для виконання мінімальних вимог та подальшого розвитку кредитування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/banki-zberigayutpributkovist-ta-naroschuyut-kapital-dlya-vikonannya-minimalnih-vimog-ta-podalshogo-rozvitku-kredituvannya>
5. Дробязко А. Рейтинг життєздатності банків – 2024. Перевірка на витривалість [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mind.ua/publications/20269589-rejting-zhittezdatnosti-bankiv-2024-perevirka-na-vitrivalist>
6. Магомедов Р. Реформування біржового ринку. Що змінилося? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/08/8/717703>
7. Шевченко І. В. Взаємозв'язок ринку праці та фінансових послуг в умовах цифровізації // Економіка та держава. — 2021. — № 5. — С. 58–63.

8. Андрущенко Л. П. Трансформації зайнятості під впливом фінансових інновацій // Фінанси України. — 2022. — № 2. — С. 45–51.
9. Кравець Р. Роль освіти у трансформації ринку праці в умовах розвитку фінтеху // Соціально-економічні проблеми сучасності. — 2023. — № 4. — С. 112–118.
10. Дослідницький центр «Центр зайнятості майбутнього». Звіт про трансформацію ринку праці в Україні. — 2023. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://czm.org.ua/research2023>
11. Світовий банк. Доступ до фінансових послуг як чинник зростання зайнятості. — 2020. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://worldbank.org/financialinclusion>
12. OECD. The Future of Work and Financial Services. — OECD Publishing, 2022. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.oecd.org/employment/future-of-work/>
13. Устенко О. Фінансова стабільність і виклики в банківській системі України. — Інтерв'ю для Економічної правди, 2015.
14. Deloitte Ukraine. Фінансові технології в Україні: нова ера фінансових послуг. — Аналітичний звіт. — 2021.
15. ПриватБанк. Публічний звіт про оптимізацію мережі відділень. — 2023. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.privatbank.ua>
16. Forbes Україна. Головні тенденції ринку праці — 2024. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://forbes.ua/news/defitsit-kadriv-visoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-robotodavtsi-nazvali-golovni-tendentsii-rinku-pratsi-21112024-24976>
17. Державна служба зайнятості України. Презентація “Ситуація на ринку праці та діяльність ДСЗ у січні–серпні 2023 року”. — [Електронний ресурс].
18. Pidhirna, V. S., & Vodianka, L. D. (2019). Unemployment in Ukraine: actual problems and solutions. *Economy and the state*, 5, 68–71. — [in Ukrainian]. —

Retrieved from: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2019/16.pdf – DOI: 10.32702/2306-6806.2019.5.68

19. Talavira, Ye. V., Pinchuk, S. S., & Chernysh, V. V. (2019). State policy studies in the labor payment organization system in modern conditions. Efficient economy, 6, 132–139. – Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7123> – DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.51

20. Antoshkina, L. State regulation of the labor market of Ukraine. Progress in Economic Sciences, 1, 229–242. – DOI: <http://dx.medra.org/10.14595/PIES/01/018>

21. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023 [Електронний ресурс] // World Economic Forum. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> – Дата звернення: 24.04.2025.