

Король Б. О. [1; ORCID ID: 0000-0002-2290-9376],

к.е.н., доцент,

Костюкевич Р. М. [1; ORCID ID: 0000-0002-6691-2905],

к.е.н., доцент,

Костюкевич А. М. [1; ORCID ID: 0000-0002-9930-9731],

к.е.н., доцент

¹Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

ДОСЛІДЖЕННЯ І АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ-МЕНЕДЖЕРІВ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 073 «МЕНЕДЖМЕНТ»

У статті проаналізовано структуру вимог до заміщення вакантних посад і рівні заробітних плат фахівців-менеджерів в місті Рівному і області впродовж березня 2019 року і січня 2022 року. Методом контент-аналізу зібрано інформацію на сайтах пошуку роботи «roboota.ua» і «work.ua» з подальшим агрегуванням і візуалізацією даних у вигляді управлінського дашборда. Методом регресійного аналізу проаналізовано залежність рівня пропонованої заробітної плати роботодавцем від складових освітньо-кваліфікаційних компетенцій претендентів на заміщення вакантних посад.

Ключові слова: компетентнісний підхід; ОПП «Менеджмент»; візуалізація даних; дашборд; дослідження ринку праці.

Вступ. Українська система вищої освіти перебуває в стані перманентних трансформацій, коли з року в рік посилюються тенденції щодо формалізації вимог як до якості освітнього процесу, так і до кваліфікаційних вимог професорсько-викладацького персоналу, який займається підготовкою здобувачів вищої освіти відповідних рівнів. Підтвердженням цьому слугує факт створення і посилення ролі Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (далі – НАЗЯВО) в акредитації освітніх програм закладів вищої освіти (далі – ЗВО), впровадження розробленої ним форми для визначення рівня наукової та професійної активності науково-педагогічного (наукового) працівника. Разом з тим, між рівнем підготовки випускників вузів і кваліфікаційними вимогами до претендентів на зайняття вакантних посад, які висувають роботодавці, залишається досить велика невідповідність для



багатьох спеціальностей, за якими готують майбутніх фахівців українські ЗВО. Непрямо це прослідковується за результатами періодичних внутрішніх опитувань студентів, які однією з головних проблем навчального процесу зазначають низький рівень практичної підготовки в стінах університету.

Згідно з вимогами МОН України підготовка здобувачів першого, другого і третього рівнів вищої освіти за кожною спеціальністю відповідно до галузі знань в кожному ЗВО регламентується основним нормативним документом – освітньо-професійною програмою (далі – ОПП). В цьому документі робоча група/науково-методична комісія відповідної спеціальності, за якою готують здобувачів вищої освіти, в тому числі зазначає придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання, формує програмні компетенції і програмні результати навчання.

Ключове і актуальне питання для групи розробників ОПП і найважливіших зовнішніх стейкхолдерів (серед яких передусім студенти і їх майбутні роботодавці) незалежно від галузевого спрямування ЗВО, спеціальності і рівня підготовки здобувачів вищої освіти – вчасно виявляти невідповідності між запитами роботодавців на працівників з певним рівнем знань, компетенцій, набутим досвідом і відповідним освітньо-професійним комплексом характеристик фахівців, яких готують за певною ОПП. Періодичне відслідковування тенденцій зміни вимог до претендентів на заміщення вакантних посад на ринку праці фахівців, яких готують за певною спеціальністю, дозволить вчасно виявляти нові запити роботодавців щодо освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців певної професії на певному ринку вакансій і за потреби вносити зміни.

Аналіз останніх досліджень. У країнах Європейського Союзу компетентнісний підхід вже впродовж багатьох років вважається базовою ідеєю реформування освіти й розглядається як наріжна конструктивна ідея неперервної освіти впродовж життя [1, С. 67].

Дослідженням проблемних питань запровадження компетентнісного підходу в освітній процес займалися багато науковців сучасності, серед яких: В. Вербицький, Г. Зайчук, Е. Зеєр, І. Зимня, Д. Заводчиков, Н. Мурована, О. Овчарук, О. Пометун, М. Пустовий, М. Соснін, Н. Табачук, М. Філатов, А. Хуторський, Ю. Швалб та ін.

В Законі України «Про вищу освіту» компетентність визначено як «здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити

професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей»; результати навчання – як «знання, вміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми (програмні результати навчання) або окремих освітніх компонентів» [4].

На основі аналізу наукових робіт, в яких досліджувалися теоретичні та методологічні засади компетентнісного підходу впродовж останніх п'яти років, можна стверджувати про зосередження уваги на структурі компетентності, дослідженні її сутності за певними напрямками професійної підготовки. Водночас серед наукових публікацій набагато менше представлено технологічно забезпечених робіт, які дозволяють кількісно оцінити ринкову потребу у фахівцях певного професійного спрямування в межах компетентнісного підходу, на основі чого була б можливість оцінювати і моніторити актуальну відповідність ОПП потребам ринку.

Постановка завдання. Одна з головних ідей наявності ЗВО в обласних центрах, які не є найбільшими в регіоні, в тому числі й Національного університету водного господарства та природокористування (далі НУВГП), – підготовка здобувачів вищої освіти з урахуванням специфіки і подальшим працевлаштуванням в даному регіоні. Відповідно основним припущенням в дослідженні є те, що переважна більшість випускників місцевих вишів шукають вакантні посади на регіональному ринку праці. Тому метою даного дослідження є аналіз вимог до заміщення вакантних посад і очікуваного рівня зарплат з позицій компетентнісного підходу в розрізі сфер діяльності суб'єктів господарювання в місті Рівному і Рівненській області на прикладі вакансій фахівців-менеджерів.

Виклад основного матеріалу. З 1998 року на кафедрі менеджменту НУВГП надають освітні послуги здобувачам першого (бакалаврський) і другого (магістерський) рівнів вищої освіти за спеціальністю, яка зараз шифрується кодом 073, «Менеджмент». Відповідно актуальними є затверджені ОПП «Менеджмент» [5], «Менеджмент організацій і адміністрування» [6], «Управління проєктами» [7], «Менеджмент природоохоронної діяльності» [8]. В цих освітніх документах зазначено, що майбутні фахівці можуть бути працевлаштовані «...в державному та приватному секторах у різних сферах діяльності, ... на підприємствах будь-якої організаційно-



правої форми (комерційні, некомерційні, державні, муніципальні), в яких випускники працюють у якості керівників первинного рівня управління або виконавців різноманітних служб апарату управління; ...випускники можуть працювати на посадах: керівники та головні фахівці виробничих підрозділів підприємств; начальники виробничих дільниць; керівники основних підрозділів організації; керівники підрозділів маркетингу; керівники фінансових, бухгалтерських, економічних та адміністративних підрозділів; керівники підрозділів» [5].

При виборі професійного спрямування аналізу ринку праці в Рівненській області автори дослідження керувалися саме переліком перчислених вище посад, на яких можуть працювати випускники, які здобувають освіту на кафедрі менеджменту НУВГП.

Дослідження вимог до заміщення вакантних посад і рівні заробітних плат фахівців-менеджерів в місті Рівному і області проводилося впродовж двох періодів: 1) березня 2019 року; 2) січня 2022 року. Спочатку методом контент-аналізу збиралася інформація на сайтах пошуку роботи «roboota.ua» і «work.ua». На наступному етапі методом агрегування робилася статистична обробка зібраної інформації про актуальну кількість розміщених вакансій, вимог до них і рівнів пропонованих заробітних плат місцевими роботодавцями. На завершальному етапі застосовувався метод регресійного аналізу залежності пропонованої заробітної плати від складових освітньо-кваліфікаційних компетенцій претендентів на заміщення вакантних посад.

В дослідженні використовувалися такі припущення:

- 1) що вищий рівень очікуваної заробітної плати, тим вищий рівень вимог до вакантної посади;
- 2) для аналізу бралися лише ті вакантні посади, де був вказаний рівень пропонованої заробітної плати;
- 3) з усього комплексу пропонованого соціального пакету для потенційного працівника з боку роботодавця брався до уваги лише рівень заробітної плати; інші послуги, як-от: «зручний, комфортний офіс», «щорічна безплатна страховка», «корпоративні обіди», «оплачуваний абонемент в тренажерний/фітнес зал» тощо не враховувалися;
- 4) кожне оголошення про заміщення вакантної посади актуальне мінімум 30 днів (1 місяць);
- 5) синонімічними назвами вакантних посад «менеджера» використовувалися вакансії, де в назвах зустрічалися слова

«керівник», «адміністратор», «заступник (керівника)»;

6) для зарплат, де вказувався діапазон, для аналізу бралось середнє арифметичне значення мінімального і максимального рівнів;

7) на розмір пропонованої зарплати не впливає сфера діяльності, розмір штату працівників підприємства, територіальні межі діяльності.

В аналізі розміщених вакансій на сайтах пошуку роботи за основу взято поділ К. Рудніцької, яка писала, що у професійні компетенції поєднуються об'єктивно визначені нормативними документами система знань, умінь і навичок [9]. Крім того, у вимогах до претендентів на зазначених сайтах вказувався необхідний досвід, елементи емоційного (поведінкові складові) та ментального (складові логічного мислення) інтелектів.

Для встановлення зв'язку між результативною ознакою (місячним розміром пропонованої зарплати) і факторними ознаками (вимогами до претендентів) факторні ознаки групувалися на такі групи:

- 1) наявність досвіду/навичок роботи (позначення X1);
- 2) розвинені складові емоційного інтелекту – soft skills (X2);
- 3) знання і вміння – hard skills:
 - вимоги до наявності певних знань (X3);
 - вимоги до наявності певних умінь (X4);
- 4) розвинені складові ментального інтелекту (X5);
- 5) інші (X6).

Тобто, на рівень зарплати – результативну ознаку – досліджувався вплив 5 груп факторних змінних.

Загальний вигляд функції такий:

$$Y = a + b X1 + c X2 + d X3 + e X4 + f X5 + g X6, \quad (1)$$

де a, b, c, d, e, f, g – параметричні коефіцієнти рівняння регресії, які можна обчислити методом найменших квадратів.

Матриця збору вимог до претендентів на заміщення вакантних посад фахівців-менеджерів має такий вигляд (табл. 1).



Таблиця 1

Матриця вимірювання вимог до професійної компетентності фахівців-менеджерів, розміщених на сайтах «robota.ua» і «work.ua»

Назва вакантної посади	Хто розмістив оголошення	Сфера діяльності	Вимоги до заміщення вакантної посади	Пропонована зарплата, грн	Скорогована зарплата, грн	Вимоги					
						Досвід/навички	Soft skills (емоційний інтелект)	Hard skills (знання)	Hard skills (вміння)	Навчання (ментальний інтелект)	Інші

Заповнена матриця вимог разом з їх обробкою за два періоди (2019 і 2022 роки) розміщена в онлайн-доступі [10].

Категорія вимог «Досвід/навички» містить підтверджений досвід застосування певної компетенції (знання, вміння чи управлінської функції) на практиці.

Категорія «Soft skills (емоційний інтелект)» об'єднує такі вимоги до особистих поведінкових складових, як: стресостійкість, комунікабельність, чесність, порядність та ін.

Категорія «Hard skills (знання)» складається з вимог до необхідного рівня і сфери освіти, знань у певній предметній сфері тощо.

Категорія вимог «Hard skills (вміння)» містить необхідний перелік знань претендента, які він вміє застосовувати на практиці (знання перейшли у вміння), проте не здобув практичного досвід у їх застосуванні (вміння не трансформувалися в навички).

«Навчання (ментальний інтелект)» містить такі вимоги, як відповідальність, багатозадачність, логічне мислення, бажання вчитися новому та ін.

До вимог «Інші» віднесено вікові обмеження на кшталт «якщо ви молодий», потреби мати власне авто, комп'ютерну техніку тощо.

На момент завершення збору інформації про ринок вакансій «менеджерів» в місті Рівному і Рівненській області (05 січня 2022 року) налічувалося 490 вакансій на сайті «robota.ua» і 253 на сайті «work.ua» (результати, які відображали лічильники сайтів).

Для зручності в практичному використанні результатів обстеження вакансій фахівців-менеджерів було створено візуалізацію у вигляді сучасного управлінського інструменту –

інтерактивного дашборду: «Вимоги до заміщення вакантних посад і рівні заробітних плат фахівців-менеджерів (м. Рівне і область) у 2019 і 2022 рр.» [11]. Термін «dashboard» з англійської на українську перекладається як інформаційна панель. А по суті, дашборд – це програмне рішення, що дозволяє створювати, одержувати, аналізувати дані в реальному часі.

В таблицях 2 і 3 відображено зведені результати обробки вимог роботодавців за 2019 і 2022 роки у місті Рівному і області. Середні кількості вимог до освітньо-кваліфікаційних характеристик з боку роботодавців обчислено в розрізі сфер діяльності.

Таблиця 2

Усереднена кількість вимог за складовими компетенцій претендентів на заміщення вакантної посади «менеджер» в м. Рівне і Рівненській області у 2021 році

Сфера діяльності	Вимоги Додатковим чином	Вимоги Soft skills (емоційний інтелект)	Вимоги Hard skills (знання)	Вимоги Hard skills (мобільні)	Вимоги Навчання (ментальний інтелект)	Вимоги Total
1. Транспорт, логістика	2,5	1	0	1	1,5	1
2. Автосервіс	2	2,33	2,5	1,5	1	0
3. Промисловість, виробництво	1,63	4	3	2,57	2,63	1,5
4. Гуртова торгівля, дистрибуція, імпорту, експорт	1,63	2	2,33	1,17	1,5	1
5. Сільське господарство	1	1	0	4	3	0
6. IT	1	2,5	1	4,5	3	1
7. Роздрібна торгівля	1	2	2	2,25	1,5	2
8. Охорона, безпека	1	2	0	1	2	0
9. Туризм	1	6	1	7	2	0
10. Маркетинг, реклама, PR	0	1	0	4,5	2,67	0
11. Телекомунікації, зв'язок	0	1	0	2	1,5	0
12. Пошук персоналу, HR	0	5	1	3	4	0
13. Нерухомість	0	2,5	0	1	2	0
14. Юриспруденція	0	5	2	2	6	0
15. Освіта, наука	0	5	2	3	3	1
16. Фінанси, банки, страхування	0	2,5	2	1	1	0

З використанням створеного дашборду є можливість також інтерактивної візуалізації результатів аналізу (рис. 1–4).

Таблиця 3

Усереднена кількість вимог за складовими компетенцій претендентів на заміщення вакантної посади «менеджер» в м. Рівне і Рівненській області у 2021 році

Сфера діяльності	Вимоги Додатковим чином	Вимоги Soft skills (емоційний інтелект)	Вимоги Hard skills (знання)	Вимоги Hard skills (мобільні)	Вимоги Навчання (ментальний інтелект)	Вимоги Total
1. Промисловість, виробництво	3,25	1,5	2,17	2,5	1	1
2. Сільське господарство	3	0	3	1	0	2
3. Роздрібна торгівля	2,2	2	2,2	1	2,57	1,33
4. Гуртова торгівля, дистрибуція, імпорту, експорт	2	2,5	6,67	1,67	1,6	1,33
5. Освіта, наука	2	1	0	0	1	0
6. Транспорт, логістика	1,67	4	3	1,75	3	0
7. Послуги для населення та бізнесу	1,5	2,91	1,33	2,6	2,43	2
8. Фінанси, банки, страхування	1,5	2,44	1,4	1,6	2,29	1,5
9. Пошук персоналу, HR	1,17	3	2	2,83	2,4	1
10. Автосервіс	1,11	3,18	1,3	2,1	2,45	1,67
11. Туризм	1	6	1	3	3	1
12. Охорона, безпека	1	2	2	1	2	0
13. Телекомунікації, зв'язок	1	2,67	1	1,5	1,67	1
14. Медицина	0	0	1,5	3,5	3	0
15. IT	0	2	0	0	5	0
16. ЗМІ, поліграфія	0	2	2	0	12	0
17. Нерухомість	0	4,4	4	2,8	3,4	1,5

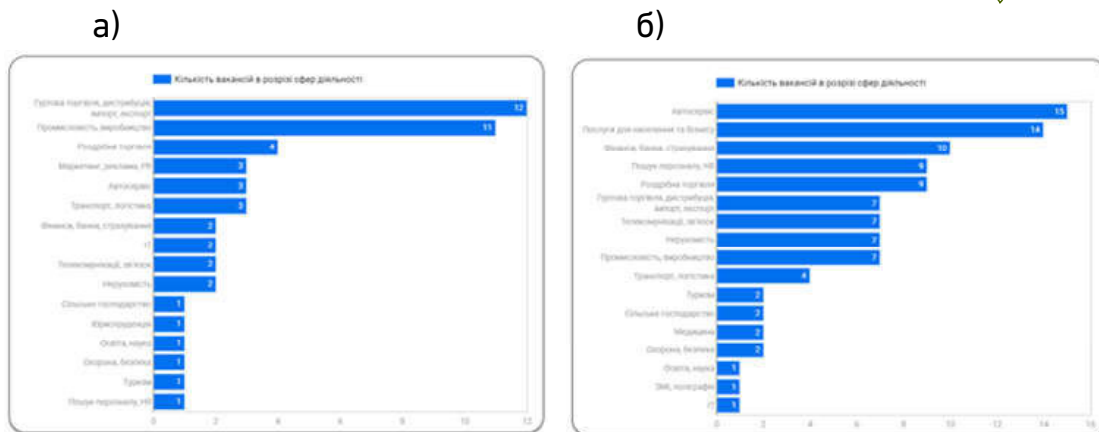


Рис. 1. Структура пропонованих вакантних посад фахівців-менеджерів (за кількістю) в м. Рівне і Рівненській області в розрізі сфер діяльності: а) березень 2019 року (вибірка – 50 вакансій); б) січень 2022 року (вибірка 100 вакансій)

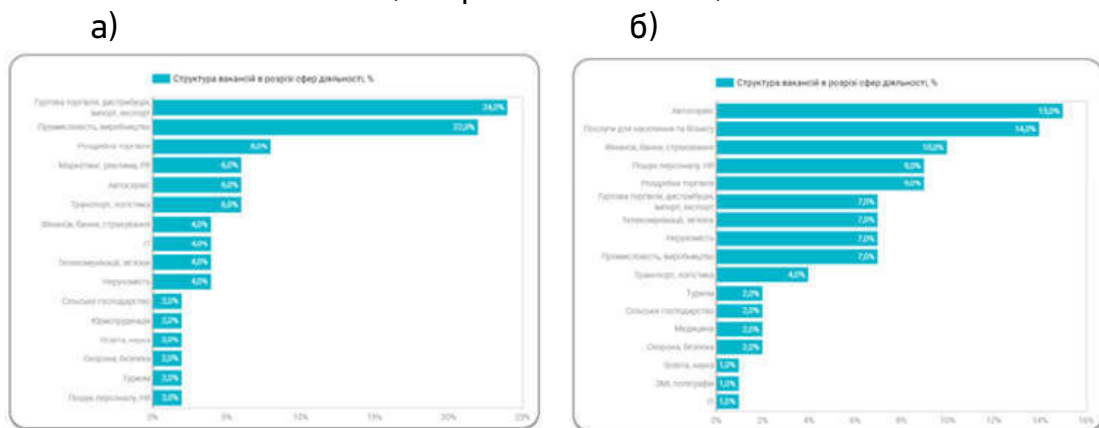


Рис. 2. Структура пропонованих вакантних посад фахівців-менеджерів (у відсотках) в м. Рівне і Рівненській області в розрізі сфер діяльності: а) березень 2019 року (вибірка – 50 вакансій); б) січень 2022 року (вибірка 100 вакансій)

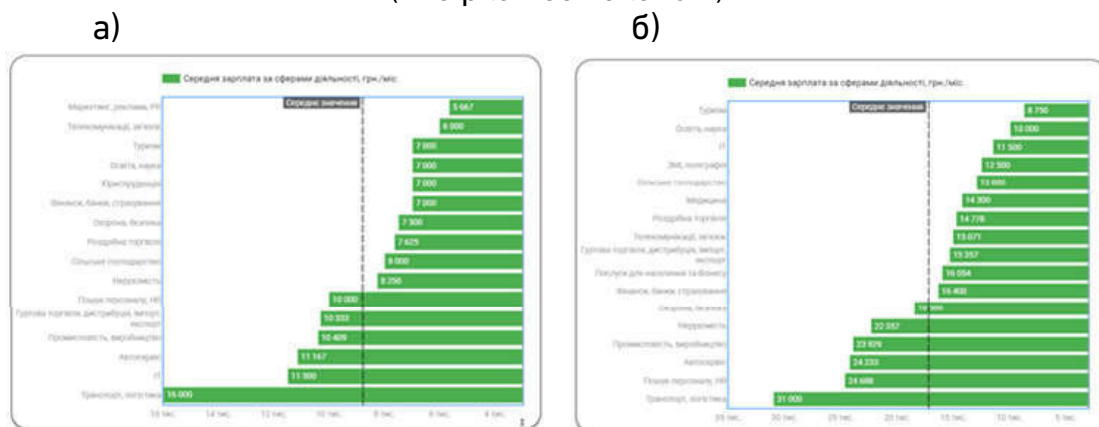


Рис. 3. Пропоновані середні розміри заробітних плат претендентам на зміщення вакантних посад фахівців-менеджерів в м. Рівне і Рівненській області в розрізі сфер діяльності: а) березень 2019 року (вибірка – 50 вакансій); б) січень 2022 року (вибірка 100 вакансій)

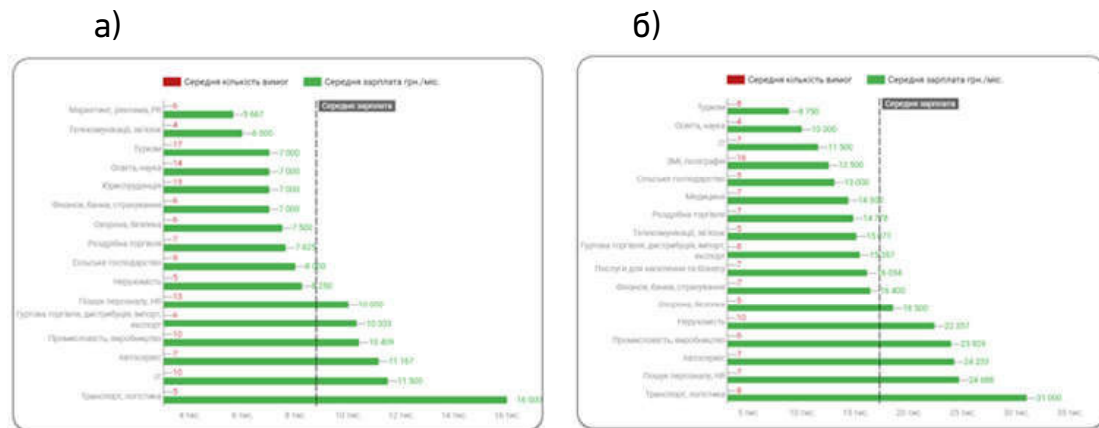


Рис. 4. Співвідношення кількості вимог до вакансій і пропонованих середніх розмірів зарплат претендентам на зміщення вакантних посад фахівців-менеджерів в м. Рівне і Рівненській області в розрізі сфер діяльності: а) березень 2019 року (вибірка – 50 вакансій); б) січень 2022 року (вибірка 100 вакансій)

На підставі інформації про результати аналізу ринку вакансій фахівців-менеджерів в Рівному і області, візуалізованої в таблицях 2, 3 і на рисунках 1–4, можна зробити ряд висновків.

1. У 2022 році порівняно з 2019 роком змінилися сфери діяльності, які найбільше потребують фахівців, яких готують за спеціальністю «Менеджмент». У 2019 році понад 50% вакансій припадало на такі сфери: 1) гуртова торгівля, дистрибуція, експорт, імпорт (24%); 2) промисловість, виробництво (22%); 3) роздрібна торгівля (8%). Натомість, у 2022 році понад 50% вакантних посад розміщували підприємства п'яти сфер діяльності: 1) автосервіс (15%); 2) послуги для населення та бізнесу (14%); 3) фінанси, банки, страхування (10%); 4) пошук персоналу, HR (9%); 5) роздрібна торгівля (9%).

2. Середній розмір пропонованих заробітних плат (за всіма сферами діяльності) у 2019 році становив 8778 грн/міс., а в 2022 році претендентам роботодавці пропонували 17200 грн/міс. Тобто, майже за три роки зростання очікуваного рівня заробітної плати фахівців-менеджерів становило +95,94% (майже вдвічі).

3. Найбільший усереднений розмір заробітної плати «менеджерам» у 2019 році пропонували роботодавці, зайняті у сфері транспорту і логістики, – 16000 грн/міс. У 2022 році сфера не змінилася, а зріс лише усереднений розмір пропонованої заробітної плати – до 31000 грн/міс. (+93,75%).

4. В середньому найбільшу кількість вимог до претендентів на заміщення вакантних посад «менеджерів» у 2019 році висували



роботодавці у сфері туризму (17), пропонуючи при цьому зарплату 7000 грн/міс. (нижчу на 20,26%, ніж в середньому для всіх сфер діяльності). У 2022 році найбільша кількість вимог до «менеджерів» була описана у розміщених вакансіях підприємствами у сфері ЗМІ, поліграфії (16) з усередненою пропозицією зарплат розміром 12500 грн/міс. (нижчу на 21,88%, ніж в середньому для всіх сфер діяльності).

5. Найменшу кількість вимог до «менеджерів» у 2019 році висували роботодавці, зайняті у сфері телекомунікацій, зв'язку (4) із зарплатними очікуваннями на рівні 6000 грн (на 31,65% нижчими за середньоринкові для фахівців-менеджерів). У 2022 році найменші вимоги до компетенцій ставили роботодавці у сфері освіти, науки (4), пропонуючи при цьому 10000 грн/міс. (на 37,5% менше за середньоринковий рівень для фахівців-менеджерів).

Завершальним етапом аналізу ринку вакансій фахівців-менеджерів у Рівному і області є побудова регресійних залежностей пропонованої заробітної плати від складових освітньо-кваліфікаційних компетенцій претендентів на зміщення вакантних посад. Для проведення регресійного аналізу доцільно класифікувати розмір пропонованих заробітних плат на три рівні:

1) низька – до 33 перцентиля (до 7000 грн/міс. у 2019 році; до 14433,78 грн/міс. у 2022 році):

2) середня – від 34 до 66 перцентилів (7000–9825 грн/міс. у 2019 році; 14433,78–17576 грн/міс. у 2022 році);

3) висока – від 67 до 100 перцентилів (понад 9825 грн/міс. у 2019 році; понад 17576 грн/міс. у 2022 році).

Узагальнено вимоги до кандидатів на заміщення вакантних посад і пропоновані значення зарплат роботодавцями Рівненської області за 2019 і 2022 роки відображено в таблиці 4.

Таблиця 4

Усереднені значення вимог до заміщення вакантних посад і пропонованої зарплати в Рівному і Рівненській області

Характеристика вимог	Середня кількість вимог в розрізі групи						Середня зарплата, грн
	Досвід роботи (X ₁)	Soft skills (X ₂)	Hard skills (знання) (X ₃)	Hard skills (вміння) (X ₄)	Ментальний інтелект (X ₅)	Інші (X ₆)	
2019 рік							
«Низький» рівень зарплати (19 пропозицій)							
Середня кількість вимог	0,32	2,53	0,68	1,89	1,84	0,16	6447,4
Середня кількість вимог, %	4,26	34,04	9,22	25,53	24,82	2,13	

продовження табл. 4

«Середній» рівень зарплати (12 пропозицій)							
Середня кількість вимог	0,50	1,50	0,83	1,83	1,58	0,33	8250,0
Середня кількість вимог, %	7,59	22,78	12,66	27,85	24,05	5,06	
«Високий» рівень зарплати (19 пропозицій)							
Середня кількість вимог	1,58	2,37	1,58	1,32	1,53	0,42	13578,9
Середня кількість вимог, %	17,96	26,95	17,96	14,97	17,37	4,79	
2022 рік							
«Низький» рівень зарплати (35 пропозицій)							
Середня кількість вимог	0,63	1,94	1,11	1,06	1,74	0,23	10417,14
Середня кількість вимог, %	9,36	28,94	16,60	15,74	25,96	3,40	
«Середній» рівень зарплати (17 пропозицій)							
Середня кількість вимог	1,12	2,47	1,06	1,53	1,65	0,76	15911,8
Середня кількість вимог, %	13,01	28,77	12,33	17,81	19,18	8,90	
«Високий» рівень зарплати (47 пропозицій)							
Середня кількість вимог	0,70	1,89	1,04	1,36	1,43	0,45	26633,0
Середня кількість вимог, %	10,22	27,55	15,17	19,81	20,74	6,50	

З використанням Microsoft Excel для кожного рівня пропонувананих роботодавцями Рівненщини заробітних плат отримано ряд функціональних залежностей очікуваного рівня зарплат (Y) від кількості і виду вимог до заміщення вакантних посад ($X_1 - X_6$).

1. Для «низького» рівня зарплат відповідно у 2019 ($Y_{н2019}$) і в 2022 ($Y_{н2022}$) роках:

$$Y_{н2019} = 6170,80 - 54,39X_1 + 10,85X_2 + 488,97X_3 + 45,78X_4 - 74,95X_5 - 107,0X_6$$

при коефіцієнті кореляції фактичних і теоретичних значень 0,731;

$$Y_{н2022} = 9854,70 + 535,78X_1 + 63,51X_2 - 17,48X_3 - 205,85X_4 + 140,74X_5 - 411,58X_6$$

при коефіцієнті кореляції фактичних і теоретичних значень 0,341.

2. Для «середнього» рівня у 2019 ($Y_{с2019}$) і в 2022 ($Y_{с2022}$) роках:
 $Y_{с2019} = 8671,82 - 331,43X_1 - 290,26X_2 + 158,15X_3 - 97,0X_4 + 142,89X_5 - 2,73X_6$
 при коефіцієнті кореляції фактичних і теоретичних значень 0,485;

$$Y_{с2022} = 15464,95 + 663,0X_1 - 77,49X_2 - 244,14X_3 - 106,46X_4 + 340,69X_5 - 318,65X_6$$

при коефіцієнті кореляції фактичних і теоретичних значень 0,626.

3. Для «високого» рівня у 2019 ($Y_{в2019}$) і в 2022 ($Y_{в2022}$) роках:
 $Y_{в2019} = 7106,68 + 4144,77X_1 + 364,8X_2 - 1207,95X_3 + 532,77X_4 - 118,29X_5 +$



$$+1070,42X_6$$

при коефіцієнті кореляції фактичних і теоретичних значень 0,838;

$$Y_{в2022}=21958,52+2174,34X_1+26,27X_2-1640,75X_3+3974,28X_4-54,83X_5-1175,01X_6$$

при коефіцієнті кореляції фактичних і теоретичних значень 0,587.

Аналізуючи дані таблиці 4, можна зробити висновки, що на отримання вищої заробітної плати найбільше впливає наявність компетенцій «Soft skills». Особливо яскраво це видно на прикладі 2022 року: серед усіх вимог ця компетенція є домінантною незалежно від рівня пропонованої заробітної плати (в межах від 27% до 29% у 2022 році). На другому місці за кількістю вимог перебувають вимоги до умінь мислити логічно кандидата на вакантну посаду – близько чверті/одної п'ятої всіх вимог (від 19% до 26% у 2022 році). Для усіх рівнів зарплати досить невисокими є вимоги до наявності певних вмінь кандидатів (від 12% до 17% всіх вимог на кожному рівні заробітних плат у 2022 році). А найменше вимог до рівня досвіду, що особливо яскраво видно у 2022 році: від 9% до 13% усіх вимог.

Висновки. Підсумовуючи результати регресійного аналізу рівня заробітної плати у Рівненській області, на основі вибірки кількістю 50 підприємств у 2019 році і 100 підприємств у 2022 році можна стверджувати, що для зростання матеріального достатку майбутніх випускників-менеджерів необхідно передусім формувати і розвивати свої поведінкові компетенції (soft skills), а також розширювати і удосконалювати свої вміння, які з часом можна буде перетворити на навички і отримати практичний досвід. В подальшому такий аналіз доцільно періодично робити, щоб мати актуальну інформацію про ринок вакансій для випускників, підготовку яких здійснює відповідна випускова кафедра. Крім того, відслідковування тенденцій вимог до претендентів дозволить вчасно вносити зміни в основний документ, за яким здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, – ОПП.

1. Пометун О. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*. 2005. № 1 (900). С. 65–70. 2. Адаптивне управління в освіті: професійно та громадсько активні школи: кол. монографія / Г. В. Єльнікова, С. Г. Кравець, О. О. Загіка та ін.; за заг. і наук. ред. Г. В. Єльнікової. Харків: Мачулін. 2019. 370 с. 3. Вітченко Андрій, Вітченко Анастасія. Компетентнісний підхід у сучасній вищій освіті: освітня інновація чи реформаторський симуляр доби постмодерну? *Вища школа*. 2019. № 4 (177). С. 52–67. 4. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 11.12.2021). 5. Кожушко Л. Ф., Щербаківа А. С., Клименко О. М.,

Судук О. Ю. Освітньо-професійна програма «Менеджмент» першого рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Кваліфікація: бакалавр менеджменту. 2021. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/21341/> (дата звернення: 11.12.2021). **6.** Судук О. Ю., Скрипчук П. М., Мороз, Е. Г., Щербакова А. С. Освітньо-професійна програма «Менеджмент організацій і адміністрування» другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Кваліфікація: магістр менеджменту за спеціалізацією (менеджмент організацій і адміністрування). 2020. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/18700/> (дата звернення: 11.12.2021). **7.** Кожушко Л. Ф., Костюкевич Р. М. Освітньо-професійна програма «Управління проектами» другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Кваліфікація: магістр менеджменту за спеціалізацією «Управління проектами». 2020. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/19005/>. (дата звернення: 11.12.2021). **8.** Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Освітньо-професійна програма «Менеджмент природоохоронної діяльності» другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Кваліфікація: магістр менеджменту за спеціалізацією (менеджмент природоохоронної діяльності). 2020. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/20038/>. (дата звернення: 11.12.2021). **9.** Рудніцька К. В. Сутність понять «компетентнісний підхід», «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність» у світлі сучасної освітньої парадигми. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Педагогіка. Соціальна робота.* 2016. Вип. 1 (38). С. 241–244. **10.** Вихідні дані і розрахунки параметрів рівняння регресії для заробітної плати фахівців-менеджерів у Рівненській області. URL: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/116WRplbjvay70PCZTmjB5Hx7Yay3Bnzg8aN4uagYmRA/edit#gid=0>. (дата звернення: 11.12.2021). **11.** Дашборд «Вимоги до заміщення вакантних посад і рівні заробітних плат фахівців-менеджерів (м. Рівне і область) у 2019 і 2022 рр.». URL: <https://datastudio.google.com/u/1/reporting/6143484b-86c9-45c4-8f71-7b9ba48bf70d/page/UmtiC> (дата звернення: 11.12.2021).

REFERENCES:

1. Pometun O. Kompetentnisnyi pidkhid – naivazhlyvishyi oriientyr rozvytku suchasnoi osvity. *Ridna shkola.* 2005. № 1 (900). S. 65–70. **2.** Adaptivne upravlinnia v osviti: profesiino ta hromadsko aktyvni shkoly : kol. monohrafiia / H. V. Yelnykova, S. H. Kravets, O. O. Zahika ta in. ; za zah. i nauk. red. H. V. Yelnykovoï. Kharkiv : Machulyn. 2019. 370 s. **3.** Vitchenko Andrii, Vitchenko Anastasiia. Kompetentnisnyi pidkhid u suchasniï vyshchii osviti: osvitalia innovatsiia chy reformatorskyi symuliar doby postmodernu? *Vyshcha shkola.* 2019. № 4 (177). S. 52–67. **4.** Pro vyshchu osvitu : Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (data zvernennia: 11.12.2021). **5.** Kozhushko L. F., Shcherbakova A. S., Klymenko O. M., Suduk O. Yu. Osvitno-profesiina prohrama «Menedzhment» pershoho rivnia vyshchoi osvity za spetsialnistiu 073 «Menedzhment» haluzi znan 07 «Upravlinnia ta administruvannia». Kvalifikatsiia: bakalavr menedzhmentu. 2021. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/21341/> (data



zvernennia: 11.12.2021). **6.** Suduk O. Yu., Skrypchuk P. M., Moroz, E. H., Shcherbakova A. S. Osvitno-profesiina prohrama «Menedzhment orhanizatsii i administruvannia» druhoho (mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity za spetsialnistiu 073 «Menedzhment» haluzi znan 07 «Upravlinnia ta administruvannia». Kvalifikatsiia: mahistr menedzhmentu za spetsializatsiieiu (menedzhment orhanizatsii i administruvannia). 2020. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/18700/> (data zvernennia: 11.12.2021). **7.** Kozhushko L. F., Kostiukevych R. M. Osvitno-profesiina prohrama «Upravlinnia proektamy» druhoho (mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity za spetsialnistiu 073 «Menedzhment» haluzi znan 07 «Upravlinnia ta administruvannia». Kvalifikatsiia: mahistr menedzhmentu za spetsializatsiieiu «Upravlinnia proektamy». 2020. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/19005/>. (data zvernennia: 11.12.2021). **8.** Kozhushko L. F., Shcherbakova A. S. Osvitno-profesiina prohrama «Menedzhment pryrodookhoronnoi diialnosti» druhoho (mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity za spetsialnistiu 073 «Menedzhment» haluzi znan 07 «Upravlinnia ta administruvannia». Kvalifikatsiia: mahistr menedzhmentu za spetsializatsiieiu (menedzhment pryrodookhoronnoi diialnosti). 2020. URL: <http://ep3.nuwm.edu.ua/20038/>. (data zvernennia: 11.12.2021). **9.** Rudnitska K. V. Sutnist poniat «kompetentnisnyi pidkhid», «kompetentnist», «kompetentsiia», «profesiina kompetentnist» u svitli suchasnoi osvitnoi paradyhmy. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Ser. Pedahohika. Sotsialna robota.* 2016. Vyp. 1 (38). S. 241–244. **10.** Vykhidni dani i rozrakhunky parametriv rivniannia rehresii dlia zarobitnoi platy fakhivtsiv-menedzheriv u Rivnenskkii oblasti. URL: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/116WRplbjvay70PCZTmjB5Hx7Yay3Bnzg8aN4uagYmRA/edit#gid=0>. (data zvernennia: 11.12.2021). **11.** Dashbord «Vymohy do zamishchennia vakantnykh posad i rivni zarobitnykh plat fakhivtsiv-menedzheriv (m. Rivne i oblast) u 2019 i 2022 rr.». URL: <https://datastudio.google.com/u/1/reporting/6143484b-86c9-45c4-8f71-7b9ba48bf70d/page/UmtiC> (data zvernennia: 11.12.2021).

Korol B. O. ^[1; ORCID ID: 0000-0002-2290-9376],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor,

Kostiukevych R. M. ^[1; ORCID ID: 0000-0002-6691-2905],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor,

Kostiukevych A. M. ^[1; ORCID ID: 0000-0002-9930-9731],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

¹*National University of Water and Environmental Engineering, Rivne*

RESEARCH AND ANALYSIS OF THE LABOR MARKET OF SPECIALISTS-MANAGERS IN THE RIVNE REGION IN THE CONTEXT OF TRAINING OF HIGHER EDUCATION IN THE SPECIALTY 073 «MANAGEMENT»

The Ukrainian higher education system is in a state of permanent transformation, when from year to year the tendencies to formalize the requirements for the quality of the educational process and the qualification

requirements of teaching staff engaged in training higher education at the appropriate levels. Between the level of training of university graduates and the qualification requirements for applicants for vacant positions, which are put forward by employers, there is a rather large discrepancy for many specialties for which future specialists are trained. This is indirectly followed by the results of periodic internal surveys of students, which one of the main problems of the educational process is the low level of practical training within the university.

A key and topical issue for the group of developers of the educational and professional program and the most important external stakeholders (including students and their future employers), regardless of the university's field, specialty and level of higher education – to identify inconsistencies between employers' requests for certain employees. knowledge, competencies, experience gained and the relevant educational and professional set of characteristics. Periodic monitoring of trends in the requirements for applicants to fill vacancies in the labor market will allow timely detection of new requests from employers and make changes if necessary.

The study of requirements for filling vacancies and salary levels of specialists-managers in the city of Rivne and the region was conducted during two periods: 1) March 2019; 2) January 2022. Initially, the method of content analysis collected information on job search sites 'roboota.ua' and 'work.ua'. At the next stage, the method of aggregation was used for statistical processing of the collected information on the actual number of vacancies, requirements for them and the levels of salaries offered by local employers. At the final stage, the method of regression analysis of the dependence of the proposed salary on the components of educational and qualification competencies of applicants for vacancies.

Summarizing the results of regression analysis of wages in Rivne region, based on a sample of 50 companies in 2019 and 100 companies in 2022, it can be argued that to increase the material prosperity of future graduates-managers must first form and develop their behavioral competencies (soft skills), as well as expand and improve their skills, which over time can be turned into skills and gain practical experience. In the future, such an analysis should be done periodically to have up-to-date information on the vacancy market for graduates trained by the relevant graduating department. In addition, tracking the trends in the requirements for applicants will allow timely changes to the main document, which is the training of higher education.

Keywords: competency approach; educational and professional program «Management»; data visualization; dashboard; labor market research.



Король Б. О. [1; ORCID ID: 0000-0002-2290-9376],

К.Э.Н., доцент,

Костюкевич Р. Н. [1; ORCID ID: 0000-0002-6691-2905],

К.Э.Н., доцент,

Костюкевич А. Н. [1; ORCID ID: 0000-0002-9930-9731],

К.Э.Н., доцент

¹Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно

ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В РОВЕНСКОЙ ОБЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ ПОДГОТОВКИ СОИСКАТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 073 «МЕНЕДЖМЕНТ»

В статье проанализирована структура требований к замещению вакантных должностей и уровни заработных плат специалистов-менеджеров в городе Ровно и области на протяжении марта 2019 года и января 2022 года. Методом контент-анализа собрана информация на сайтах поиска работы «robota.ua» и «work.ua» с последующей агрегацией и визуализацией данных в виде управленческого дашборда. Методом регрессионного анализа проанализирована зависимость уровня предлагаемой заработной платы работодателем от составляющих образовательно-квалификационных компетенций претендентов на замещение вакантных должностей.

Ключевые слова: компетентностный подход; ОПП «Менеджмент»; визуализация данных; дашборд; исследование рынка труда.

Отримано: 08 грудня 2021 р.
Прорецензовано: 13 грудня 2021 р.
Прийнято до друку: 29 грудня 2021 р.