

Reskilling as a Socio-Economic Phenomenon: Content, Characteristics and Manifestations in Ukraine's Labor Market under Martial Law

UDC 316.334.2:331.5:331.108.4

DOI: <https://doi.org/10.15421/172673>**Prykhodko Olena**Ph.D., Assoc. Prof., <https://orcid.org/0000-0002-1054-0268>, komarovaalena@i.ua**Kryvosheiev Vladyslav**Ph.D. Student, <https://orcid.org/0009-0005-0303-3339>, kryvosheiev@gmail.com*Kyryvi Rih State Pedagogical University (Kyryvi Rih Ukraine)*

Abstract.

Relevance. The article examines the socio-economic aspects of reskilling as one of the key instruments for adapting the workforce to transformations in Ukraine's labor market under martial law. The full-scale war, accelerated digitalization, and deep structural changes in the economy have led to large-scale professional reorientation of the population and increased the need for a new system of professional retraining. The reduction of the workforce in 2023 by approximately 40% compared to 2021, demographic losses, employment difficulties faced by internally displaced persons, and the mismatch between available skills and labor market demands highlight reskilling as a crucial mechanism of socio-economic adaptation. Reskilling is considered an important component of state employment policy aimed at enhancing human capital competitiveness and promoting the social integration of vulnerable population groups.

Methods. The study applies systemic, structural-functional, social-constructivist, and institutional approaches, as well as the human capital paradigm. Methods of analysis and synthesis, comparative analysis, and statistical analysis of data from the State Employment Service of Ukraine, the Ministry of Economy, the International Labour Organization, and EU analytical reports for 2023–2025 were used.

Results. The author proposes an original definition of reskilling as a socio-economic phenomenon reflecting a purposeful process of updating or changing professional competencies in order to adapt to structural transformations of the labor market. The main characteristics of reskilling and key factors driving its intensification under wartime conditions are identified. State reskilling initiatives are analyzed, and the main barriers to the development of an effective reskilling system are revealed.

Conclusions. In wartime and post-war conditions, reskilling becomes a strategic direction for shaping an adaptive labor market in Ukraine and requires the development of cross-sectoral partnerships, institutional coordination, and consideration of the specific needs of vulnerable social groups.

Keywords: reskilling, labor market, employment, socio-economic transformations, human capital, state policy

Рескілінг як соціально-економічне явище: зміст, ознаки і прояви на ринку праці України в умовах воєнного стану

Приходько Олена, Кривошеєв Владислав*Криворізький державний педагогічний університет (Кривий Ріг, Україна)*

Анотація.

Актуальність. У статті досліджено соціально-економічні аспекти рескілінгу як одного з ключових інструментів адаптації робочої сили до трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану. Повномасштабна війна, прискорена цифровізація та структурні зміни економіки зумовили масову професійну переорієнтацію населення і потребу у формуванні нової системи перекваліфікації. Скорочення робочої сили у 2023 році порівняно з 2021 роком приблизно на 40%, демографічні втрати, труднощі працевлаштування внутрішньо переміщених осіб і дефіцит актуальних навичок актуалізують рескілінг як механізм соціально-економічної адаптації. Рескілінг розглядається як елемент державної політики зайнятості, спрямований на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та соціальну інтеграцію вразливих груп населення.

Методи. Застосовано системний, структурно-функціональний, соціально-конструктивістський та інституційний підходи, а також парадигму людського капіталу. Використано методи аналізу й синтезу, порівняльний метод і статистичний аналіз даних Державної служби зайнятості України, Міністерства економіки, МОП та аналітичних звітів ЄС за 2023–2025 рр.

Результати. Запропоновано авторське визначення рескілінгу як соціально-економічного явища, що відображає процес цілеспрямованого оновлення або зміни професійних компетенцій з метою адаптації до структурних трансформацій ринку праці. Виокремлено основні ознаки рескілінгу та ключові чинники його активізації в умовах війни. Проаналізовано державні ініціативи з перекваліфікації та виявлено основні бар'єри розвитку системи рескілінгу.

Висновки. Рескілінг у воєнних і поствоєнних умовах є стратегічним напрямом формування адаптивного ринку праці України та потребує розвитку міжсекторального партнерства, інституційної координації й урахування потреб вразливих соціальних груп.

Ключові слова: рескілінг, ринок праці, зайнятість, соціально-економічні трансформації, людський капітал, державна політика

Стаття надійшла / Article arrived: 13.01.2026 // Схвалено до друку / Accepted: 18.02.2026 // Підписано до друку / Approved for printing: 04.03.2026

Вступ.

Ринок праці України перебуває у стані глибокої кризи, спричиненої поєднанням воєнних, технологічних та демографічних чинників. З початком повномасштабного вторгнення російських військ на територію України 24 лютого 2022 року економіка України зазнала істотних структурних змін: частина виробництв була зруйнована або переміщена, а мільйони громадян втратили роботу чи були змушені змінити професію.

Скорочення робочої сили у 2023 році, порівняно з 2021 роком, приблизно на 40% (за оцінюванням НБУ) зумовлено такими факторами, як демографічні втрати, перехід людей до економічно неактивного статусу, труднощі ВПО з пошуком роботи, окупація частини територій, необхідність догляду за іншими членами сім'ї та відсутність навичок, що потрібні на ринку праці. Невипадково дані опитування Європейської бізнес-асоціації свідчать про зростання дефіциту кадрів, наприклад, тільки на квітень 2024 року з ним стикалися 74% опитаних роботодавців (Студеннікова, 2024).

Такі зміни зумовили актуалізацію дослідження проблеми рескілінгу (reskilling), який розглядається як процес набуття працівниками нових компетенцій, що дозволяють адаптуватися до змінених умов ринку праці. Між тим в соціології праці та економічній соціології це явище не набуло поширення і достатнього теоретико-методологічного обґрунтування. Хоча у європейських країнах рескілінг є важливим інструментом соціально-економічної політики, який поєднує завдання підвищення конкурентоспроможності робочої сили та зміцнення соціальної згуртованості суспільства. У період воєнного стану та відновлення економіки він стає не лише засобом протидії безробіттю, а й механізмом соціальної реінтеграції, зокрема для внутрішньо переміщених осіб, демобілізованих військових, осіб з інвалідністю та тих, хто втратив попередні професійні навички через тривале безробіття. Тому актуалізується наукова потреба у з'ясуванні змісту, характеристик та особливостей прояву рескілінгу на ринку праці України в кризових умовах.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій.

Проблематика рескілінгу, професійного розвитку та адаптації робочої сили до нових умов ринку праці є предметом активного наукового обговорення в українській і зарубіжній літературі останніх років. О. Подра та Н. Петришин, зокрема, акцентують увагу на тому, що міграційні процеси та внутрішні переміщення населення ще у 2017-2021 рр., спричинили суттєві структурні зміни на ринку праці, що, у свою чергу, потребувало розвитку ефективних механізмів перекваліфікації й інтеграції трудових ресурсів. (Подра & Петришин, 2021). І. Томашук і Л. Болтовська, досліджуючи трансформацію зайнятості в контексті глобалізації, підкреслили, що головною умовою конкурентоспроможності економіки стає здатність

робочої сили швидко адаптуватися до змін технологічного середовища. (Томашук & Болтовська, 2022).

На думку Н. Голоти, Р. Михайлова та М. Машталіра, цифровізація виробничих процесів вимагає формування нових моделей професійного навчання, у яких ключову роль відіграють короткострокові програми, онлайн-курси та співпраця бізнесу з освітніми установами (Голота, Михайлов & Машталіра, 2023). У роботах О. Проценко та О. Жванія підкреслюють, що процес рескілінгу в Україні потребує комплексного підходу, який би враховував не лише економічні, а й соціальні чинники: рівень мотивації працівників до навчання, доступність програм перекваліфікації, психологічну готовність до зміни професії (Проценко, 2023; Жванія, 2022).

Т. Церковний розглядає рескілінг як елемент державної політики у сфері соціально-економічного розвитку, наголошуючи на важливості створення ефективних інституційних механізмів підтримки зайнятості. Науковець зазначає, що одним із головних викликів сучасного ринку праці є невідповідність між професійними компетенціями працівників та потребами роботодавців, що посилюється в умовах воєнного стану (Церковний, 2023).

Значну увагу питанню розвитку людського капіталу в умовах технологічних змін приділяють міжнародні організації. Зокрема, Міжнародна організація праці (International Labour Organisation., 2023) визначає рескілінг і апскілінг як основні інструменти забезпечення гідної праці в добу автоматизації. У звітах Світового банку наголошується, що інвестиції в освіту дорослих і цифрову грамотність мають позитивний вплив на продуктивність праці та рівень економічної стійкості суспільства (World Bank, 2024).

У межах ініціативи EU4Skills та проєктів UNDP Ukraine (2023–2024) розробляються моделі регіональних центрів професійної освіти, які орієнтуються на інтеграцію внутрішньо переміщених осіб і сприяють їхньому працевлаштуванню через перекваліфікацію (UNDP Ukraine, 2024).

Водночас у наукових дослідженнях підкреслюється недостатній рівень координації між державними програмами, освітніми закладами та роботодавцями, що обмежує ефективність реалізації політики рескілінгу (Сімахова, 2022).

Попри наявність значної кількості наукових праць щодо особливостей формування рескілінгу в Україні, його змістовні та сутнісні характеристики залишаються недостатньо дослідженими і науково визначеними, що і обумовлює актуальність даної наукової праці.

Тому метою роботи є обґрунтування змісту і ознак рескілінгу як соціально-економічного явища та з'ясування його проявів на ринку праці України в умовах воєнного стану. Досягнення мети передбачає вирішення наступних завдань: по-перше,

обґрунтування соціально-економічної природи та основних ознак рескілінгу; по-друге, виявлення функціонального призначення рескілінгу у сфері праці; по-третє, з'ясування проявів рескілінгу на ринку праці в умовах воєнного стану і, по-четверте, окреслення основних напрямів його розвитку у поствоєнний час.

Методологічну основу дослідження становлять системний, структурно-функціональний, соціально-конструктивістський та інституційний підходи, що забезпечують цілісне бачення рескілінгу як соціально-економічного явища, зумовленого трансформаціями ринку праці України в умовах воєнного стану. Використання парадигми людського капіталу дозволяє розглядати процес перекваліфікації як інвестицію у розвиток компетенцій, необхідних для соціально-економічної адаптації індивідів. У дослідженні також застосовано загальнонаукові методи аналізу й синтезу – для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та ознак рескілінгу; порівняльний метод – для зіставлення національного і зарубіжного досвіду перекваліфікації і статистичний аналіз – для виявлення динаміки зайнятості та змін професійної структури в умовах воєнного стану.

Результати дослідження.

Термін «рескілінг» ще не знайшов свого змістовного пояснення у сучасних українських академічних словниках та енциклопедіях, між тим він активно використовується у різноманітних міжнародних програмах підготовки та перепідготовки кадрів. Нерідко цей термін застосовується організаціями, які займаються кадровою роботою. Так українська компанія HURMA, яка займається розвитком і рекрутингом персоналу, визначає рескілінг як перекваліфікацію, а саме як «навчання працівника новим навичкам, які необхідні для виконання абсолютно іншої роботи, а також вдосконалення вже наявних знань і підготовка їх до нової ролі» (HURMA. 2024)

Термін «рескілінг» (анг. reskilling утворене від ге-повторність дії і skill – навичка, уміння) і означає «повторне або нове набуття навичок», тобто перекваліфікацію. У Кембрідзькому англословнику рескілінг визначається як «процес навчання нових навичок, щоб ви могли виконувати іншу роботу, або навчання людей виконувати іншу роботу: співробітники повинні «прийняти» перекваліфікацію, а не бути змушеними до неї» (Reskilling. (n.d.).

Це поняття почали активно вживати в англословних країнах у 1990-х рр., коли виникли масові процеси структурної перебудови ринків праці під впливом автоматизації та ІТ-революції. Вперше термін «рескілінг» було використано у 2020 році на Всесвітньому економічному Форумі у м. Давос його засновником Клаусом Швабом (Klaus Schwab) у рамках ініціативи «Революція перекваліфікації»

(“The Reskilling Revolution”), яка відповідає на зростаючу потребу у трансформації освіти, навичок та робочих місць, щоб задовольнити вимоги швидкозмінного світу. Об'єднуючи підприємства, уряди та громадянське суспільство, вона прагне побудувати більш справедливую та інклюзивну глобальну економіку, забезпечуючи підготовку людей та організацій до успішної роботи у майбутньому (World Economic Forum. Media, 2020).

Рескілінг розглядався як ключовий інструмент подолання глобальної кризи зайнятості у добу Четвертої промислової революції. На Світовому економічному форумі у 2020 році було зокрема зазначено, що перекваліфікація гостро необхідна для роботи у майбутньому, оскільки технологічні зміни, перетворення в промисловості та глобалізація впливають на робочі місця та навички, необхідні для їх виконання. За оцінками ОЕСР, у найближче десятиліття 1,1 мільярда робочих місць можуть зазнати радикальних змін під впливом технологій. Крім того, якщо поточні тенденції збережуться, застарілий зміст освіти ще більше посилить невідповідність навичок у майбутньому. Однак завдяки підвищеній здатності до прогнозування стало простіше і швидше зрозуміти, які навички та професії будуть затребувані в майбутньому, і відповідно планувати розвиток людського капіталу (World Economic Forum, 2020)

Зарубіжні науковці останніми роками активно долучилися до дослідження рескілінгу як сучасної форми перепідготовки робітників. Наприклад, М. Hasan, Md. Haque, S. Nishat and Md. Hossain на основі опитування 250 працівників із 45 провідних компаній Бангладеш з'ясували ефективність ініціатив з підвищення кваліфікації (upskilling) та перекваліфікації (reskilling) у підвищенні гнучкості та адаптивності робочої сили в умовах швидких змін на ринку праці. Отримані результати надають організаціям практичні рекомендації щодо формування ефективних стратегій підтримки гнучкої та адаптивної робочої сили в динамічному ринку праці. Дослідження підкреслює потребу у сильному лідерстві та організаційній підтримці для формування культури, що високо цінує постійне навчання та інновації (Hasan et al., 2024).

Ф. Стефані (Fabian Stephany) акцентує увагу на тому, що технології докорінно змінюють спосіб праці людей і призводять до зникнення великої кількості робочих місць, однак на відміну від повторюваних побоювань масового безробіття, сучасні дослідження свідчать, що цифрова технологічна революція автоматизує радше окремі завдання, ніж цілі професії. Технологічні та соціальні трансформації змінюють структуру навичок у межах професій, а робота, яка зникає внаслідок цих змін, потребує інших навичок, ніж ті, що необхідні для новостворених видів діяльності (Fabian, 2021).

Ling Li (2022) осліджуючи проблеми рескілінгу,

зазначає, що Індустрія 4.0 революціонізує виробничі процеси та суттєво впливає на глобалізацію, змінюючи структуру робочої сили й розширюючи доступ до нових навичок і знань і тому питання перекваліфікації (reskilling) та підвищення кваліфікації (upskilling) робочої сили відповідають викликам майбутнього. І тому навчання впродовж життя має стати складовою стратегічних цілей організацій. Як окремі працівники, так і компанії повинні брати на себе зобов'язання щодо перекваліфікації та підвищення кваліфікації, роблячи розвиток кар'єри невід'ємною частиною формування майбутньої робочої сили. Необхідно докласти значних зусиль, щоб можливості для навчання – такі як reskilling та upskilling – були доступними, відкритими та фінансово посильними для всіх працівників.

В Україні термін “рескілінг” почав входити у вжиток приблизно з 2019–2020 років, спочатку у публіцистиці, HR-сфері та у різних програмах. Так, наприклад, восени 2023 року шведська неприбуткова організація Beredskapslyftet прийняла рішення відкрити проєкт Reskilling Ukraine. Це був перший проєкт організації для допомоги українцям на теренах України. Діяльність проєкту включена у гуманітарну допомогу Швеції народу України. У 2024 році завдяки Проєкту була реалізована програма перекваліфікації для 344 жінок OnTrack нетиповим для жінок професіям; у 2025 - була запущена програма UNIT 6.0 партнерстві з Міністерством економіки України з курсами для ветеранів та ветеранок, в який жінкам були надані усі необхідні теоретичні та практичні знання для опанування актуальних професій, водійки вантажного або пасажирського транспорту, автомеханіки чи монтажника сонячних електростанцій які допоможуть повернутися до цивільного життя та роботи (Reskilling Ukraine, 2025)

Отже, можемо констатувати, що термін «рескілінг» тільки входить у науковий обіг і тому потребує свого змістовного уточнення і наповнення. Орієнтуючись на зарубіжні наукові джерела, можна сказати, що однозначного трактування цього терміну ще визначено, оскільки він може одночасно розглядатися і як “повторне навчання”, і як “перенавчання”, і як “оновлення навичок”.

У першому наближенні, пропонуємо визначати рескілінг як соціально-економічне явище, що відображає процес цілеспрямованого оновлення або зміни професійних компетенцій індивідів з метою їх адаптації до структурних трансформацій ринку праці, спричинених технологічними, соціальними чи воєнними викликами. У ширшому сенсі рескілінг є механізмом соціально-економічної мобільності та інструментом відтворення людського капіталу в умовах невизначеності та кризових змін.

Пояснимо нашу точку зору. Рескілінг доцільно трактувати як соціально-економічне явище, оскільки він, по-перше, поєднує як індивідуальний рівень

трудової діяльності працівників, а саме оновлення їх професійних компетенцій працівників, так і суспільний, тобто реакцію економіки та системи освіти на зміни ринку праці. По-друге, процес рескілінгу відображає адаптаційний механізм суспільства до структурних трансформацій, що виникають під впливом технологічних інновацій, соціальних зрушень чи воєнних викликів. По-третє, саме рескілінг здатен виконувати функцію підтримання соціально-економічної мобільності працівників, сприяючи збереженню зайнятості, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та відтворенню людського капіталу в умовах нестабільності й кризових змін.

Розглядаючи рескілінг як соціально-економічне явище, необхідно окреслити його основні ознаки в умовах воєнного стану.

Оскільки рескілінг здійснюється як свідомий процес набуття нових професійних навичок, необхідних для адаптації до змін на ринку праці, то основною його ознакою є цілеспрямованість. Звісно, мова йде про набуття ветеранами або ВПО нових навичок, які вкрай потрібні в умовах воєнного та повоєнного часу.

Друга ознака рескілінгу – це його адаптивний характер, оскільки перепідготовка кадрів повинна відповідати потребам ринку праці та реагувати на економічні, технологічні та соціальні трансформації, зокрема у кризових умовах. Так, за даними Державної служби зайнятості України рівень офіційного безробіття у 2023 році становив 17,8%, проте реальний показник, з урахуванням частково зайнятих і вимушено безробітних, оцінювався експертами на рівні 20–22%. У 2024–2025 роках спостерігається тенденція до поступового зниження безробіття – до 14,5%, що пояснюється активізацією програм перекваліфікації та появою нових форм зайнятості (дистанційна робота, самозайнятість, соціальне підприємництво). (Студеннікова, 2024). Водночас ринок праці залишається сегментованим і регіонально нерівномірним. За даними Держстату, найвищий рівень безробіття у 2024 році зафіксовано у східних і південних областях (Донецька, Луганська, Запорізька, Миколаївська), тоді як у західних регіонах (Львівська, Тернопільська, Івано-Франківська) спостерігається дефіцит робочої сили, особливо у сфері промисловості та послуг. Такі диспропорції формують новий запит на мобільність та адаптивність робочої сили, де ключову роль відіграє рескілінг – здатність працівника швидко опанувати нову професію або компетенції відповідно до потреб регіональної економіки.

Третя ознака рескілінгу виявляється у його інституційному та індивідуальному вимірах, так як він може реалізовуватися як на рівні окремих працівників, так і в рамках державних чи корпоративних програм перекваліфікації.

Інституційна підтримка – реалізується за участю державних органів, освітніх закладів, роботодавців і громадських організацій, що створюють умови для навчання і перекваліфікації. Держава поступово формує політику підтримки перекваліфікації через взаємодію із міжнародними партнерами. Основними інструментами можна назвати: Програму “єРобота” (з 2023 р.), що реалізована Міністерством економіки України, спрямована на розвиток самозайнятості та мікробізнесу. У 2024 році понад 40 тис. учасників отримали гранти на навчання або створення власної справи, з них 60% – жінки, 22% – ВПО; Проект EU4Skills (ЄС, GIZ, 2023–2025) створює мережу регіональних центрів професійної освіти, які запроваджують дуальну модель навчання та модулі рескілінгу у сферах логістики, енергетики, ІТ та сільського господарства; Програми Міжнародної організації праці (ILO) з підтримки гідної праці та підготовки кадрів у післявоєнний період. У 2024 році МОП спільно з ДСЗУ започаткувала курси

перекваліфікації для демобілізованих військових у 8 областях України.

Четвертою ознакою рескілінгу є соціальна та економічна його природа, оскільки він забезпечує збереження та підвищення конкурентоспроможності працівників, підтримку зайнятості і відтворення людського капіталу. Більше того, взаємозв'язок перекваліфікації із соціально-економічними змінами виступає індикатором здатності суспільства та економіки адаптуватися до воєнних, технологічних та структурних викликів.

Аналіз результатів програм перекваліфікації свідчить (див.табл 1), що рескілінг має помітний позитивний вплив на рівень зайнятості та доходів населення. За оцінками ДСЗУ (2025), серед тих, хто пройшов професійне навчання протягом 2023–2024 рр., 76% успішно працевлаштувались протягом шести місяців, тоді як серед безробітних без участі в програмах цей показник становив лише 48%.

Табл. 1

Аналізу ефективності програм рескілінгу в Україні у 2022-2025 роках

Показник	2022	2023	2024	2025 (прогноз)
Кількість осіб, що пройшли перекваліфікацію (тис.)	72	108	145	180
Рівень працевлаштування після навчання, %	58	67	74	78
Частка учасників програм серед ВПО, %	18	24	27	30
Середнє підвищення доходу після рескілінгу, %	11	17	21	25
Кількість новостворених бізнесів у межах “єРобота”	–	10 000	22 000	30 000

Джерело: складено за даними Мінекономіки, ДСЗУ, ПРООН, EU4Skills (2023–2025)

І п'ята ознака рескілінгу виявляється у його процесності і динамічності, оскільки він є неперервним і тривалим процесом, що включає навчання, практичне застосування нових навичок та адаптацію до нових професійних ролей, що особливо важливо в умовах воєнного та пост воєнного часу.

Попри позитивну динаміку, система рескілінгу в Україні в умовах війни стикається з низкою бар'єрів, до яких доцільно віднести наступні: недостатнє фінансування короткострокових програм та обмежений доступ до них у малих громадах; відсутність єдиної системи сертифікації результатів навчання; нерівномірність регіонального розвитку центрів перекваліфікації; низький рівень поінформованості населення про можливості державних програм; слабкий зв'язок між освітнім сектором і роботодавцями (European Training Foundation 2024)

Для подолання цих викликів необхідно посилити інституційний потенціал системи професійної освіти, розширити державно-приватне партнерство, а також

створити національну платформу моніторингу навичок для координації потреб ринку праці та навчальних можливостей.

Таким чином, рескілінг стає ключовим напрямом соціально-економічної політики України, який дозволяє не лише подолати наслідки воєнних втрат, а й забезпечити довгострокову стійкість ринку праці. Його розвиток вимагає комплексного підходу – інтеграції державних, регіональних і бізнес-ініціатив, модернізації освітньої інфраструктури та формування нової культури професійної мобільності.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Проведене дослідження дозволило комплексно розглянути рескілінг як соціально-економічне явище та з'ясувати його прояви на ринку праці України в умовах воєнного стану. Досягнення поставленої мети та вирішення визначених завдань дозволяє сформулювати такі висновки:

По-перше, обґрунтовано соціально-економічну природу та основні ознаки рескілінгу. Доведено,

що рескілінг доцільно трактувати як соціально-економічне явище, оскільки він поєднує індивідуальний рівень трудової діяльності (оновлення професійних компетенцій працівників) та суспільний рівень (реакцію економіки та системи освіти на зміни ринку праці). Рескілінг відображає адаптаційний механізм суспільства до структурних трансформацій, що виникають під впливом технологічних інновацій, соціальних зрушень чи воєнних викликів, і виконує функцію підтримання соціально-економічної мобільності працівників, сприяючи збереженню зайнятості, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та відтворенню людського капіталу в умовах нестабільності й кризових змін.

Визначено та обґрунтовано п'ять основних ознак рескілінгу в умовах воєнного стану: цілеспрямованість (свідомий процес набуття нових професійних навичок, необхідних для адаптації до змін на ринку праці, особливо для ветеранів та ВПО); адаптивний характер (перепідготовка кадрів відповідає потребам ринку праці та реагує на економічні, технологічні та соціальні трансформації в кризових умовах); інституційний та індивідуальний виміри (реалізація як на рівні окремих працівників, так і в рамках державних чи корпоративних програм перекваліфікації за участю державних органів, освітніх закладів, роботодавців і громадських організацій); соціально-економічна природа (забезпечення конкурентоспроможності працівників, підтримки зайнятості і відтворення людського капіталу, що підтверджується статистичними даними про зростання рівня працевлаштування до 74-78% серед учасників програм); процесність і динамічність (неперервний і тривалий процес, що включає навчання, практичне застосування нових навичок та адаптацію до нових професійних ролей, що особливо важливо в умовах воєнного та поствоєнного часу).

По-друге, виявлено функціональне призначення рескілінгу у сфері праці. Встановлено, що рескілінг виконує декілька ключових функцій: адаптаційну – забезпечення швидкого пристосування працівників до змінених умов ринку праці в умовах війни; компенсаторну – відновлення втрачених професійних можливостей для ВПО, демобілізованих військових та осіб з інвалідністю; інтеграційну – сприяння соціальній інтеграції вразливих груп населення через їх повернення до активної трудової діяльності; економічну – підвищення конкурентоспроможності робочої сили та продуктивності праці, що підтверджується зростанням доходів учасників програм на 21-25%; превентивну – запобігання довготривалому безробіттю та соціальному відчуженню; інноваційну – формування нової культури безперервного навчання (lifelong learning) та професійної мобільності в суспільстві.

По-третє, з'ясовано прояви рескілінгу на ринку праці України в умовах воєнного стану. Умови

воєнного стану актуалізували потребу в масштабному рескілінгу, що реалізується через комплекс державних та міжнародних ініціатив. Їхня дія охоплює як підтримку самозайнятості та працевлаштування, так і розвиток мережі сучасних центрів професійної освіти та спеціалізованих програм для вразливих категорій населення. Узагальнені результати свідчать про позитивний вплив таких програм: учасники перекваліфікації демонструють значно вищі показники працевлаштування та соціально-економічної адаптації порівняно з тими, хто не проходив навчання. Разом із тим, ефективність системи стримується низкою структурних бар'єрів – нерівномірністю доступу до освітніх послуг між регіонами, нестачею фінансування, відсутністю єдиних стандартів сертифікації та обмеженою координацією між державою, роботодавцями та освітніми установами. Подолання цих проблем є критично важливим для формування цілісної та стійкої системи рескілінгу в Україні.

По-четверте, окреслено основні напрями розвитку рескілінгу у поствоєнний час. Визначено ключові напрями розвитку рескілінгу в поствоєнний період. Для підвищення ефективності системи перекваліфікації необхідно впровадити комплексну державну стратегію, що ґрунтується на таких принципах як: інституційна інтеграція – координація державних, регіональних та освітніх установ через єдину платформу управління програмами перекваліфікації; державно-приватне партнерство – залучення роботодавців до розробки освітніх програм та організації стажувань для узгодження компетенцій з реальними потребами ринку; цифровізація навчання – впровадження онлайн-курсів і мікросертифікації для розширення доступу до програм, особливо в регіонах; моніторинг навичок – створення національної платформи для відстеження потреб ринку праці та швидкого реагування на зміни попиту; фінансова підтримка – система грантів, пільг та ваучерів для зниження фінансових бар'єрів участі у програмах; регіональна рівність – розвиток професійної освіти в малих містах та селах через мобільні навчальні центри; підтримка вразливих груп – спеціалізовані програми для ВПО, ветеранів, жінок, молоді та старших працівників.

Отже, рескілінг у воєнних умовах є стратегічним інструментом стабілізації українського ринку праці. Його успішний розвиток потребує інтеграції державних, регіональних та бізнес-ініціатив, модернізації освітньої інфраструктури та формування культури професійної мобільності, що забезпечить відновлення економіки та побудову конкурентоспроможного суспільства знань.

Перспективи подальших досліджень полягають у: поглибленому вивченні гендерних аспектів рескілінгу, оскільки жінки складають 60% учасників програм перекваліфікації; кількісній оцінці впливу

рескілінгу на соціально-економічні показники розвитку регіонів; дослідженні психологічних аспектів професійної переорієнтації для різних вікових груп; вивченні інноваційних освітніх технологій (EdTech, AI-платформи, дуальні моделі навчання) та їх ефективності у процесі рескілінгу;

розробленні регіональних стратегій професійної адаптації ВПО та ветеранів з урахуванням специфіки різних територій; порівняльному аналізу української системи рескілінгу з досвідом постконфліктних країн Європи.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

- Жванія О. (2022). Формування культури безперервного навчання у системі професійної освіти. *Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 82, 145–152. https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/82/82_2021.pdf
- Міжнародна організація праці (МОП). (2024). Огляд тенденцій ринку праці України в умовах відновлення економіки. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ukraine/ilo-support-ukraine-recovery>
- Подра, О., & Петришин, Н. (2021). Міграційні процеси в Україні: обсяги, причини та наслідки. *Economic Analysis*, 31(3), 52–59. <http://www.econa.org.ua>
- Світовий банк. (2024). Ukraine Economic Update: Human Capital and Labor Market Transformation. Washington, DC: World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099061924125589588>
- Студеннікова, І. (2024). Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. Укрінформ. Центр аналізу публічних фінансів та публічного управління при Київській школі економіки. <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demografichni-vikliki-dla-ukraini.html>
- Томашук І., & Болтовська Л. (2022). Міграційні процеси у контексті глобалізації світової економіки. *Економіка та суспільство*, 40. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-50>
- Церковний, Т. (2023). Рескілінг як інструмент державної політики зайнятості в умовах трансформації економіки. *Економіка та держава*, 12, 45–51. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2023.12.45>
- European Training Foundation (ETF). (2020). *Digital skills and online learning in Ukraine*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/digital_factsheet_ukraine.pdf
- European Training Foundation (ETF). (2024). *Country Fiche: Ukraine. Key policy developments in education, training and employment*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-12/Country%20Fiche_Ukraine_2024_EN_web_0.pdf
- European Training Foundation (ETF). (2025). *Three years of war: Ukraine's resilience, Europe's support, and the future of skills and employment*. <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/three-years-war-ukraines-resilience-europes-support-and-future-skills-and>
- European Union. (2019). *EU4Skills: Better skills for modern Ukraine*. https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu4skills-better-skills-modern-ukraine_en
- Fabian S. (2021) One size does not fit all: Constructing complementary digital reskilling strategies using online labour market data. *Big Data & Society*. <https://doi.org/10.1177/20539517211003120>
- Gradus Research. (2024). Професійна мобільність українців на тлі кризи людського капіталу: спеціальне дослідження для КМЕФ. <https://gradus.app/uk/open-reports/professional-mobility-of-ukrainians-amid-the-human-capital-crisis/>
- Hasan M., Haque M. A., Nishat S. S., & Hossain M. M. (2024). Upskilling and Reskilling in a Rapidly Changing Job Market. *European Journal of Business and Management Research*, 9(6), 118–126. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2024.9.6.2502>
- HURMA. (2024). Що таке апскілінг, рескілінг і крос-скілінг? <https://hurma.work/blog/apskiling-reskiling-i-kros-skiling-rizniczya/>
- International Labour Organisation. (2023). *Reskilling for Recovery: Employment and Skills Development in Post-Conflict Economies*. Geneva: ILO. URL: <https://www.ilo.org/publications/developing-skills-resilient-recovery>
- Li, L. (2022). Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- OECD. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Workforce*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2a369ea3-en>
- Reskilling Ukraine. Хто ми? (2025). <https://www.reskillingukraine.com/about-us>
- Reskilling. (n.d.). Cambridge Dictionary. University Press <https://dictionary.cambridge.org/uk/dictionary/english/reskilling/>
- Stephany F. (2021). One size does not fit all: Constructing complementary digital reskilling strategies using online labour market data. *Big Data & Society*. DOI: <https://doi.org/10.1177/20539517211003120>
- UNDP Ukraine. (2024). *Resilience through Skills: Vocational Education and Training in Ukraine*. Kyiv: UNDP. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-02/undp-supporteconomicrecoveryukraine2024en_v04.pdf
- World Economic Forum. (2020). *The Reskilling Revolution: Better Skills, Better Jobs, Better Education for a Billion People by 2030*. <https://www.weforum.org/press/2020/01/the-reskilling-revolution-better-skills-better-jobs-better-education-for-a-billion-people-by-2030/>

REFERENCES

- European Training Foundation (ETF). (2020). *Digital skills and online learning in Ukraine*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/digital_factsheet_ukraine.pdf
- European Training Foundation (ETF). (2024). *Country Fiche: Ukraine. Key policy developments in education, training and employment*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-12/Country%20Fiche_Ukraine_2024_EN_web_0.pdf
- European Training Foundation (ETF). (2025). *Three years of war: Ukraine's resilience, Europe's support, and the future of skills and employment*. <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/three-years-war-ukraines-resilience-europes-support-and-future-skills-and>

- European Union. (2019). *EU4Skills: Better skills for modern Ukraine*. https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu4skills-better-skills-modern-ukraine_en
- Fabian S. (2021). One size does not fit all: Constructing complementary digital reskilling strategies using online labour market data. *Big Data & Society*. <https://doi.org/10.1177/20539517211003120>.
- Fabian, S. (2021). One size does not fit all: Constructing complementary digital reskilling strategies using online labour market data. *Big Data & Society*. <https://doi.org/10.1177/20539517211003120>
- Gradus Research. (2024). Професійна мобільність українців на тлі кризи людського капіталу: спеціальне дослідження для КМЕФ. <https://gradus.app/uk/open-reports/professional-mobility-of-ukrainians-amid-the-human-capital-crisis/>
- Hasan M., Haque M. A., Nishat S. S., & Hossain M. M. (2024). Upskilling and Reskilling in a Rapidly Changing Job Market. *European Journal of Business and Management Research*, 9(6), 118–126. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2024.9.6.2502>
- HURMA. (2024). What is upskilling, reskilling, and cross-skilling? <https://hurma.work/blog/apskilling-reskiling-i-kros-skiling-rizniczya/>
- International Labour Organisation. (2023). Reskilling for Recovery: Employment and Skills Development in Post-Conflict Economies. Geneva: ILO. URL: <https://www.ilo.org/publications/developing-skills-resilient-recovery>
- International Labour Organization (ILO). (2024). *Review of trends in the labor market of Ukraine in the context of economic recovery*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ukraine/ilo-support-ukraine-recovery>
- Li, L. (2022). Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- OECD. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Workforce*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2a369ea3-en>
- Podra, O., & Petryshyn, N. (2021). Migration processes in Ukraine: volumes, causes and consequences. *Economic Analysis*, 31(3), 52–59. <http://www.econa.org.ua>
- World Bank. (2024).
- Reskilling Ukraine. Who we are? (2025). <https://www.reskillingukraine.com/about-us>
- Reskilling. (n.d.). *Cambridge Dictionary*. University Press <https://dictionary.cambridge.org/uk/dictionary/english/reskilling/>
- Studennikova, I. (2024). *Labor market in wartime: demographic challenges for Ukraine*. *Ukrinform*. Center for Analysis of Public Finance and Public Administration at the Kyiv School of Economics. <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html>
- Tomashuk, I., & Boltovska, L. (2022). Migration processes in the context of globalization of the world economy. *Economy and Society*, 40. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-50>
- Tserkovnyi, T. (2023). Reskilling as a tool of state employment policy in the context of economic transformation. *Economics and State*, 12, 45–51. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2023.12.45>
- Ukraine Economic Update: Human Capital and Labor Market Transformation. Washington, DC: World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099061924125589588>
- UNDP Ukraine. (2024). *Resilience through Skills: Vocational Education and Training in Ukraine*. Kyiv: UNDP. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-02/undp-supporteconomicrecoveryukraine2024en_v04.pdf
- World Economic Forum. (2020). *The Reskilling Revolution: Better Skills, Better Jobs, Better Education for a Billion People by 2030*. <https://www.weforum.org/press/2020/01/the-reskilling-revolution-better-skills-better-jobs-better-education-for-a-billion-people-by-2030/>
- Zhvania O. (2022). Formation of a culture of continuous learning in the system of vocational education. *Pedagogical Sciences: Realities and Prospects*, 82, 145–152. https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/82/82_2021.pdf

The Role of Social Media in Influence on the Political Activity of Citizens

UDC 316.4:811.161

DOI: <https://doi.org/10.15421/172674>**Bobro Nataliia****Ph. D., Assoc. Prof., <https://orcid.org/0000-0002-8350-3695>, natashabobro73@gmail.com****Kharkiv National University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)**

Abstract.

The article analyzes the growing influence of social media on world politics and communication, with an emphasis on their evolution from simple tools for personal communication to powerful platforms for political influence and manipulation.

Relevance. Social media today act as a key channel for political actors, who use them to actively influence public opinion, mobilize social groups, and quickly disseminate information. The study covers both positive and negative aspects of this phenomenon. Positive aspects include promoting democratic processes, increasing civic engagement and making information accessible to a wide range of people. However, considerable attention is also paid to challenges, in particular problems related to the spread of disinformation, fake news, manipulation of mass consciousness and polarization of society.

Purpose. Based on the analysis of specific examples of the use of social media in key political events, the role of platform algorithms, which not only shape information feeds, but also strengthen the cognitive biases of users, is highlighted. This contributes to the formation of information «bubbles», where people interact mainly with content that corresponds to their own beliefs.

Results. Special attention is paid to the use of bots in spreading disinformation, which raises serious concerns about the transparency of political processes and trust in traditional media. The role of social platforms in the coordination of mass protests and social movements that arise against the background of political or economic crises is also considered. The article emphasizes that social media have a dual nature: they simultaneously serve as a tool for the democratization of information exchange and create new threats to civil society.

Conclusions. Among these risks, the possibility of interference in the internal affairs of states, strengthening of social polarization, manipulation of the consciousness of citizens, and a decrease in the level of trust in the media are highlighted.

Keywords: social media, disinformation, political activism, media literacy, manipulation of citizens' consciousness, artificial intelligence, independent mass media

Роль соціальних медіа у впливі на політичну активність громадян

Бобро Наталія**Харківський національний університет внутрішніх справ (м. Харків, Україна)**

Анотація.

У статті аналізується зростаючий вплив соціальних медіа на світову політику та комунікацію, з акцентом на їхню еволюцію від простих інструментів для персонального спілкування до потужних платформ політичного впливу і маніпуляцій.

Актуальність. Соціальні медіа сьогодні виступають ключовим каналом для політичних акторів, які використовують їх для активного впливу на громадську думку, мобілізації соціальних груп і швидкого поширення інформації. Дослідження охоплює як позитивні, так і негативні аспекти цього явища. Позитивні сторони включають сприяння демократичним процесам, підвищення громадянської активності та забезпечення доступності інформації для широкого кола людей. Однак значна увага приділяється і викликам, зокрема проблемам, пов'язаним із поширенням дезінформації, фейкових новин, маніпуляцією масовою свідомістю та поляризацією суспільства.

Мета дослідження. На основі аналізу конкретних прикладів використання соціальних медіа в ключових політичних подіях висвітлюється роль алгоритмів платформ, які не лише формують інформаційні стрічки, а й підсилюють когнітивні упередження користувачів. Це сприяє утворенню інформаційних «бульбашок», де люди взаємодіють переважно з контентом, що відповідає їхнім власним переконанням.

Результати дослідження. Особливу увагу звернено на використання ботів у розповсюдженні дезінформації, що викликає серйозні побоювання щодо прозорості політичних процесів і довіри до традиційних ЗМІ. Також розглядається роль соціальних платформ у координації масових протестів і соціальних рухів, які виникають на тлі політичних або економічних криз. У статті підкреслюється, що соціальні медіа мають двоїстий характер: вони одночасно слугують інструментом демократизації інформаційного обміну й створюють нові загрози для громадянського суспільства.

Висновки. Серед цих ризиків виділено можливість втручання у внутрішні справи держав, посилення суспільної поляризації, маніпуляції свідомістю громадян і зниження рівня довіри до медіа.

Ключові слова: соціальні медіа, дезінформація, політична активність, медіаграмотність, маніпуляція свідомістю громадян, штучний інтелект, незалежні ЗМІ