

УДК 316.331.101:005.95

Горпинич, О., Постой, О. (2025). Ключові тенденції на ринку праці в ІТ-сфері України: проблеми рекрутингу та пошуку вакансій. *Соціологічні студії*, 2(27), 6–16. <https://doi.org/10.17721/2306-3971-2025-02-11-11>

### Ключові тенденції на ринку праці в ІТ-сфері України: проблеми рекрутингу та пошуку вакансій

**Ольга Горпинич** ✉ –

*кандидат філософських наук,  
доцент, доцент кафедри філософії,  
соціології та політології, Державний  
торговельно-економічний університет*

**Олена Постой** –

*магістр соціології, асистент кафедри  
філософії, соціології  
та політології, Державний  
торговельно-економічний університет*

**Olha Horpynych** ✉ –

*Candidate of Philosophical Sciences (PhD),  
Associate Professor, Associate Professor  
of the Department of Philosophy, Sociology  
and Political Science, State University  
of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.  
E-mail: olga220570gor@ukr.net  
ORCID: 0000-0002-6101-4612*

**Olena Postoi** –

*Master of Sociology, Assistant  
of the Department of Philosophy, Sociology  
and Political Science, State University  
of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.  
E-mail: postoi.olena19@outlook.com  
ORCID: 0009-0007-4116-326X*

Метою статті є комплексний аналіз сучасного ІТ-ринку праці України щодо висвітлення процесів відбору персоналу з позицій основних акторів – рекрутерів і кандидатів в умовах інформаційного суспільства. У роботі здійснено комплексне дослідження сучасного українського ІТ-ринку праці в умовах воєнного стану та структурних соціально-економічних трансформацій. Дослідження спрямоване на виявлення ключових тенденцій рекрутингу, рівня конкуренції, професійної мобільності ІТ-фахівців, а також чинників, що впливають на процеси працевлаштування й відбору персоналу. Методологічну основу становить поєднання кількісних і якісних методів, зокрема анкетування кандидатів, інтерв'ю з рекрутерами та аналіз провідних платформ із пошуку роботи. Результати дослідження засвідчують високий рівень конкуренції на ІТ-ринку, нерівномірність її проявів за спеціалізаціями, зростання ролі soft skills поряд із технічними компетенціями, а також посилення значення матеріальної мотивації, професійного розвитку та гнучких форматів зайнятості. Виявлено основні бар'єри працевлаштування, серед яких домінують обмежена кількість вакансій, завищені вимоги роботодавців і непрозорі рекрутингові процедури. Отримані результати можуть бути використані для вдосконалення практик управління персоналом, формування ефективних рекрутингових стратегій та подальших досліджень ІТ-ринку праці.

DOI: 10.17721/2306-3971-2025-02-11-11

Received: October 2, 2025

1<sup>st</sup> Revision: December 12, 2025

Accepted: December 25, 2025

**Ключові слова:** ринок праці, ІТ-сфера, цифровізація, рекрутинг, ІТ-індустрія, Україна.

**Horpynych Olha, Postoi Olena. Key Trends in the Labor Market in the IT Sector of Ukraine: Problems of Recruiting and Finding Vacancies.** The aim of the article is to provide a comprehensive analysis of the contemporary IT labor market in Ukraine, focusing on the personnel selection processes from the perspectives of the main actors – recruiters and candidates – within the context of the information society. The study presents a thorough examination of the Ukrainian IT labor market under conditions of martial law and structural socio-economic transformations. The research is aimed at identifying key trends in recruiting, the level of competition, professional mobility of IT

specialists, as well as factors influencing employment and personnel selection processes. The methodological basis combines quantitative and qualitative approaches, including candidate surveys, interviews with recruiters, and an analysis of leading job search platforms. The results demonstrate a high level of competition in the IT market, uneven distribution of competition across specializations, increasing importance of soft skills alongside technical competencies, as well as growing significance of financial motivation, professional development, and flexible employment formats. The study identifies the main employment barriers, including a limited number of vacancies, elevated employer requirements, and non-transparent recruitment procedures. The findings can be utilized to improve human resource management practices, develop effective recruiting strategies, and inform further research on labor market transformations in the IT sector.

**Key words:** labor market, IT sphere, digitalization, recruiting, IT industry, Ukraine.

## ВСТУП

В умовах динамічного розвитку сектору інформаційних технологій в Україні спостерігаємо стійке зростання попиту на висококваліфікованих ІТ-фахівців. Посилення конкуренції між компаніями на ринку праці актуалізує роль рекрутингу як інструменту ефективного залучення та використання інтелектуального й трудового потенціалу країни, що, своєю чергою, сприяє формуванню конкурентоспроможного ринку праці в глобальному економічному просторі. Емпіричні дані свідчать, що перша половина 2025 р. стала знаковою для української ІТ-індустрії, оскільки кількість розміщених вакансій досягла найвищого рівня з початку повномасштабної війни. Щомісячний обсяг вакансій зріс із 4000–5000 до 5000–6000, а в червні 2025 р. зафіксовано 5967 пропозицій роботи, що суттєво перевищує показники аналогічного періоду попереднього року (Go-IT, 2025)<sup>1</sup>.

Під час війни українські ІТ-компанії зіткнулися з численними викликами, які поставили під загрозу їхні зусилля з цифровізації та загальний розвиток. Сучасний український ІТ-сектор характеризується значним зростанням попиту на кваліфікованих фахівців, що стимулює компанії шукати нові механізми, інструменти й стратегії управління персоналом для забезпечення ефективної роботи, професійного розвитку та утримання талантів (Karmadonova, 2024). Успішне поповнення кадрового резерву потребує від рекрутерів глибокого розуміння динаміки ринку праці, структури й попиту на працівників, а також мотивів кандидатів, які шукають роботу. Попри загальне безробіття, відчувається нестача кваліфікованих спеціалістів, що створює конкуренцію між компаніями за таланти та визначає високу вартість праці досвідчених фахівців (Evans et al, 2025). Ефективність організації значною мірою залежить від професійних і технічних навичок її персоналу, які є ключовими показниками компетентності та спроможності виконувати посадові обов'язки. Дослідження процесів формування й розвитку ІТ-рекрутингу дає змогу глибше оцінити сучасні тенденції ринку праці з позицій рекрутерів та кандидатів, а також зрозуміти вплив технологій, автоматизації й соціальних мереж на підбір і працевлаштування ІТ-фахівців.

Тож **метою статті** став комплексний аналіз сучасного ІТ-ринку праці України щодо висвітлення процесів відбору персоналу з позицій основних акторів – рекрутерів і кандидатів в Україні.

## 1. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Уперше системно обґрунтовано ідею, що витрати на освіту, професійну підготовку та підвищення кваліфікації потрібно розглядати як інвестиції в людський капітал, які приносять економічну віддачу як індивідам, так і суспільству Г. Беккер (Becker, 1962). Закладено фундаментальну теоретичну основу для досліджень ринку праці. У контексті сучасних реалій зазначена концепція уможливорює пояснення диференціації доходів, мобільності робочої сили та конкурентних переваг висококваліфікованих фахівців, зокрема в ІТ-секторі. Теорія Г. Беккера, детально описана в монографії (Becker, 1993), є методологічним підґрунтям для аналізу попиту на кваліфіковану працю в умовах структурних і технологічних змін.

Соціологічний аналіз демографічних чинників трансформації ринку праці України в умовах повномасштабної війни зробила Клименко (2025). Авторка показує, що депопуляція, міграційні

---

<sup>1</sup> Статистичні дані, наведені в статті, отримано з аналітичних матеріалів, розміщених на цифровій платформі Go-IT – офіційного блогу університету нового покоління для українських лідерів IT Neoversity.

процеси, зростання смертності та старіння населення безпосередньо впливають на скорочення трудового потенціалу й змінюють саму структуру зайнятості. Дослідження доповнює теорію людського капіталу, наголошуючи не лише на якості, а й на кількісному відтворенні робочої сили, що є критично важливим для повоєнного відновлення економіки. На початку російської агресії О. Клименко разом із С. Легоміною та А. Голобородько зробили ґрунтовний аналіз впливу цифровізації на трансформацію ринку праці України. Дослідниці зробили висновок, що цифрові технології змінюють не лише структуру попиту на професії, а й механізми рекрутингу, відбору персоналу й трудової мобільності. Особливо важливим для сучасного ринку праці, на думку вчених, є зростання значення цифрових і надпрофесійних компетенцій, що корелює із сучасними тенденціями на IT-ринку праці та підтверджує актуальність компетентнісного підходу (Klymenko, Lehominova, & Goloborodko, 2022).

Робота Чепурко (2022) стосується системного аналізу ризиків українського ринку праці, зумовлених воєнними, економічними й інституційними чинниками; акцентує увагу на зростанні тіньової зайнятості, структурному безробітті, територіальній асиметрії попиту та пропозиції праці. Стаття має важливе методологічне значення, оскільки поєднує макросоціологічний підхід з аналізом інституційних обмежень функціонування ринку праці в кризових умовах.

У публікації «Трансформації ринку праці України в умовах війни» вчені аналізують глибинні структурні зміни українського ринку праці під впливом війни. Особливу увагу приділено появі нових форм зайнятості, зростанню дистанційної роботи, трансформації професійної мобільності й посиленню конкуренції за робочі місця. Дослідження логічно розвиває положення Г. Беккера, демонструючи, що в умовах війни людський капітал стає ключовим адаптаційним ресурсом як для працівників, так і для роботодавців (Klymenko, & Chepak, 2024).

Проаналізовані праці формують цілісну наукову рамку дослідження ринку праці, де теорія людського капіталу Г. Беккера є базовим теоретичним фундаментом, а сучасні українські дослідження розкривають її прикладний вимір в умовах війни, демографічної кризи та цифровізації. Сукупно ці роботи дали нам змогу розглядати ринок праці як динамічну систему, що перебуває під впливом макросоціальних, технологічних й інституційних трансформацій.

## 2. МЕТОДОЛОГІЯ

Науково-методологічну основу статті становить міждисциплінарний підхід, що поєднує положення соціології праці, економіки праці, менеджменту персоналу та теорії інформаційного суспільства. Використано концептуальні положення теорії людського капіталу (Becker, 1993), які дають підставу розглядати професійні компетенції й навички IT-фахівців як ключовий ресурс конкурентоспроможності на ринку праці, а також підходи теорії ринку праці та зайнятості, що пояснюють механізми попиту й пропозиції робочої сили в умовах структурних трансформацій. Вагоме методологічне значення мають ідеї компетентнісного підходу та концепції *soft skills*, які використовуються для аналізу критеріїв відбору персоналу й вимог роботодавців в IT-сфері. Дослідження також спирається на положення теорії організаційного та стратегічного HR-менеджменту, зокрема щодо рекрутингових стратегій, управління талантами й утримання персоналу.

Методологічний інструментарій включає поєднання кількісних і якісних методів: анкетне опитування IT-фахівців, напівструктуровані інтерв'ю з рекрутерами, контент-аналіз вакансій та аналітичних матеріалів провідних платформ із пошуку роботи (DOU, Djinni, LinkedIn тощо), а також вторинний аналіз статистичних й аналітичних даних статистичних звітів зазначених платформ.

**Емпіричною базою статті** стало поєднання кількісних і якісних авторських соціологічних досліджень, а саме:

1. Соціологічне дослідження проведено методом анкетування у вересні–жовтні 2025 р. за допомогою онлайн-форми, розміщеної в соціальній мережі LinkedIn, що забезпечило залучення релевантної аудиторії представників IT-сфери. В опитуванні взяли участь 396 респондентів віком 18–51 рік і старші – кандидати на вакантні посади в IT-сфері. Метою дослідження стало вивчення особливостей бачення IT-фахівців ситуації на ринку праці в конкретному сегменті.

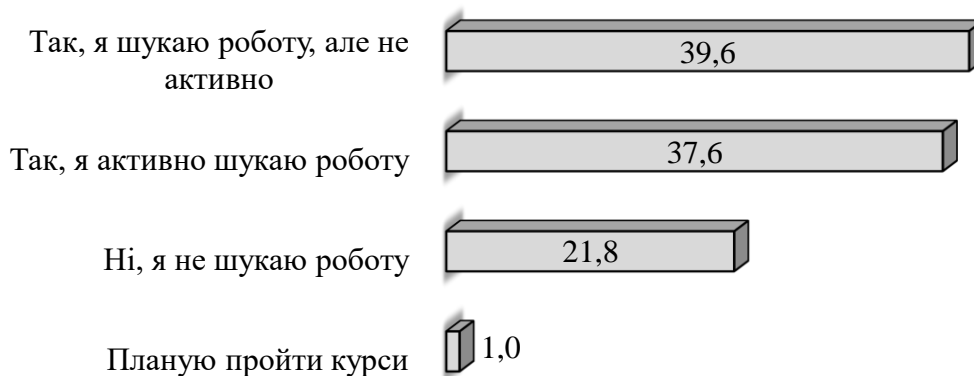
2. Напівструктуровані глибинні інтерв'ю з рекрутерами проведено для аналізу практик професійного добору персоналу у сфері IT. В інтерв'ю взяли участь вісім рекрутерів із різним

досвідом роботи та віком (від 24 до 35 років), із них чотири жінки й чотири чоловіки. Метою було виявлення особливостей професійного досвіду, трансформації підходів до підбору персоналу, оцінки сучасного стану ринку праці й визначення основних проблем, із якими стикаються рекрутери і з їх боку кандидати у 2025 р.

3. Аналізу статистичних даних наведених у відкритому доступі на спеціалізованих платформах із пошуку роботи «Indeed», «LinkedIn», «Work.ua», «Djinni», «Robota.ua», «Jooble», «DOU» у січні–червні 2025 р.

### 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Професійний підбір персоналу розглянуто науковцями як цілеспрямований процес, спрямований на залучення працівників, спроможних демонструвати високі індивідуальні результати та забезпечувати сталий розвиток організації. Відповідно, ключовим завданням формування заявки на підбір персоналу є максимізація ймовірності залучення ефективних і мотивованих фахівців (Rouaine et al., 2025). Результати опитування засвідчують відносно високу мобільність українських ІТ-фахівців – значна частка респондентів перебуває в стані активного або пасивного пошуку роботи, тоді як лише незначна частина не виявляє зацікавленості в зміні професійної ситуації. Отримані дані свідчать про збереження орієнтації на професійний розвиток і відкритість до нових можливостей навіть в умовах загальнонаціональної нестабільності та змін на ринку праці (рис. 1).



**Рис. 1.** «Чи перебуваєте ви зараз у пошуку роботи?», %

Джерело: зроблено автором статті.

Сучасний український ІТ-ринок характеризується поступовим розвитком і масштабуванням, що зумовлює необхідність аналізу професійної структури зайнятих у галузі з огляду на рівень їхнього досвіду. Результати аналізу спеціалізованих платформ із пошуку роботи «Indeed», «LinkedIn», «Work.ua», «Djinni», «Robota.ua», «Jooble», «DOU» за період січень–червень 2025 р. засвідчують, що найбільшу частку шукачів роботи у сфері ІТ становлять фахівці з досвідом роботи від одного до трьох років (36,8 %) та від чотирьох до шести років (32,1 %). Меншою є частка спеціалістів із досвідом до одного року (22,6 %), тоді як фахівці з тривалістю професійної діяльності понад сім років становлять 8,5 % вибірки. Аналіз професійної спеціалізації демонструє зростання різноманітності напрямів діяльності в ІТ-секторі та актуалізує нові функціональні ролі. Найбільш поширеними напрямами є розробка програмного забезпечення (15,8 %), дизайн (10,9 %), рекрутинг і тестування (9,9 %). До групи середньої представленості належать DevOps, служба підтримки клієнтів, фінанси та управління проектами (по 5,9 %), а також HR, аналітика, маркетинг і продажі (по 5 %). Меншу частку становлять фахівці з управління продуктом (4 %), юридичного (3 %) та операційного напрямів (2 %), тоді як представники креативної сфери (Art) є найменш чисельною групою (1 %).

Процес пошуку роботи в ІТ-сфері, незалежно від рівня професійного досвіду, супроводжується підвищеним рівнем психологічного навантаження й потребує використання ефективних інформаційних ресурсів (Farooq et al., 2022). У цьому контексті проаналізовано основні канали, якими користуються ІТ-фахівці під час працевлаштування. Результати авторського кількісного опитування

свідчать, що найпоширенішими ресурсами є спеціалізовані платформи з пошуку роботи («Indeed», «LinkedIn», «Work.ua», «Djinni», «Robota.ua», «Jooble», «DOU»), які застосовують 87,1 % респондентів. Значну роль відіграють також соціальні мережі, зокрема LinkedIn та Telegram (73,3 %). Половина опитаних зазначила, що безпосередньо взаємодіє з рекрутерами, бо вважає їх важливим каналом працевлаштування (50,5 %), тоді як 47,5 % респондентів покладається на рекомендації друзів і колег. Додаткові, менш поширені канали включають спеціалізовані творчі платформи та загальні інтернет-ресурси (по 1 %).

У межах емпіричного дослідження респондентам запропоновано оцінити вісім найбільш поширених в Україні платформ для пошуку роботи, зокрема «Indeed», «LinkedIn», «Work.ua», «Djinni», «Robota.ua», «Jooble», «DOU» та спеціалізовані Telegram-канали. Результати аналізу засвідчують домінування професійних мереж і спеціалізованих ІТ-ресурсів. Зокрема, платформи LinkedIn (75 %) та Djinni (63 %) посіли провідні позиції, оскільки більшість респондентів надали їм найвищі рейтингові оцінки, що свідчить про їх систематичне використання ІТ-фахівцями. Платформа DOU (54 %) також продемонструвала високий рівень ефективності, посівши третю позицію в загальному рейтингу.

Telegram-канали (42 %) і платформа Robota.ua (37 %) переважно розміщувалися в середньому діапазоні рейтингу (4–5 позиції), що дає змогу розглядати їх радше як допоміжні інструменти пошуку вакансій, ніж як основні канали працевлаштування. Платформа Work.ua (31 %), попри конкуренцію з Robota.ua, здебільшого займала нижчі позиції рейтингу (5–6 місця). Найменш затребуваними серед опитаних виявилися платформи Indeed (27 %) та Jooble (19 %), які переважно отримували найнижчі оцінки (7–8 позиції), що вказує на їх обмежене використання або відсутність інтересу з боку респондентів. Важливо зазначити, що ці ресурси орієнтовані переважно на міжнародний ринок праці, а це може зумовлювати їх меншу релевантність для українських ІТ-фахівців.

Наступним етапом аналізу стало дослідження частоти отримання ІТ-спеціалістами пропозицій роботи від рекрутерів через платформи вакансій і професійні мережі. Отримані дані свідчать, що для більшості респондентів рекрутингові звернення мають епізодичний характер – 32,7 % опитаних зазначили, що такі пропозиції трапляються не часто, а 25,7 % їх майже ніколи не отримують. Водночас лише 15,8 % опитаних повідомили про дуже часті контакти з боку рекрутерів, тоді як 25,7 % оцінили частоту таких звернень як помірну. Результати глибинних інтерв'ю, проведених із рекрутерами, підтверджують, що найпоширенішими каналами пошуку кандидатів залишаються LinkedIn і Djinni, які є одними з найпопулярніших в Україні, що поєднують таргетований пошук та прямі відгуки на вакансії, проте для спеціалізованих ролей активно використовуються також такі платформи, як «GitHub», «Stack Overflow», «Habr Careers», «Wellfound» і «AmazingHiring». У сучасних практиках управління персоналом реферальні програми набули суттєвого поширення й відіграють помітну роль у процесах залучення кадрів, забезпечуючи в середньому до 20 % загальної кількості наймів. Їх ефективність зумовлює активне використання таких інструментів у діяльності HR-підрозділів, особливо в ІТ-секторі.

Важливим компонентом рекрутингової роботи на платформі LinkedIn є також якість первинної комунікації з потенційними кандидатами. Зокрема, наголошено на необхідності персоналізованих, лаконічних і коректних повідомлень, орієнтованих на встановлення професійного контакту з урахуванням обмеженого часу адресата. Практика свідчить, що ефективні рекрутери доповнюють стандартні звернення індивідуальними елементами, що підвищує рівень залученості кандидатів. Результати опитування показують, що більшість респондентів звернули увагу на системну роботу компаній над розвитком реферальних програм. Зокрема, організації регулярно інформують співробітників про відкриті вакансії та створюють стислі й зрозумілі описи позицій, що спрощує процес рекомендації потенційних кандидатів. За оцінками респондентів, у середньому кожен п'ятий найм у компаніях здійснюється саме через реферальні канали, що підтверджує їх значущість як інструменту підбору персоналу. У межах дослідження також проаналізовано пріоритетні чинники вибору компанії-роботодавця. Респондентам надавалася можливість обрати до трьох найбільш значущих факторів позитивного рішення щодо працевлаштування. Провідним критерієм виявився рівень заробітної плати, на який звернули увагу 75,2 % опитаних. Друге місце за значущістю посіла

можливість кар'єрного зростання (61,4 %), а третє – якість робочого середовища та колективу (41,6 %) (рис. 2).



**Рис. 2.** «Які фактори для вас є найважливішими під час вибору роботи?», %

**Джерело:** зроблено автором статті.

Менш значущими, але все ж вагомими виявилися формат і розміщення роботи (37,6 %), а також можливість впливати на стратегічні рішення компанії (34,7 %). Додаткові матеріальні та соціальні переваги (бонуси, соціальний пакет) є важливими для 29,7 % респондентів, тоді як технологічний стек і використовувані інструменти – для 26,7 %. Найменшу значущість респонденти надали можливості творчої самореалізації, яку відзначив лише 1 % опитаних (рис. 2). Водночас безпекові питання залишилися поза увагою шукачів роботи в IT-сфері, що не відповідає загальноосвітнім тенденціям (Guggenmos et al., 2022).

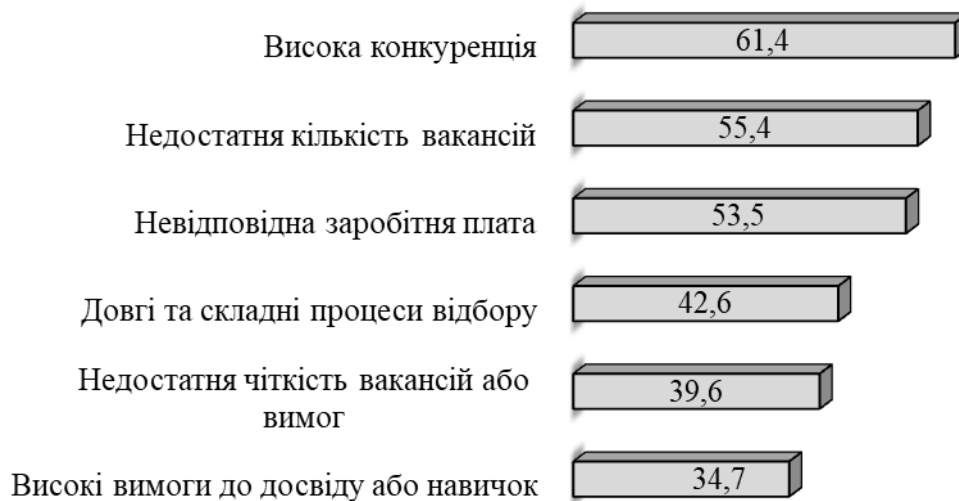
Загалом, результати дослідження відображають високий рівень конкурентного напруження на українському IT-ринку праці. Більшість респондентів оцінили рівень конкуренції на вісім балів і вище за десятибальною шкалою, де 1 означає відсутність конкуренції, а 10 – її максимальний рівень. Зокрема, 43,6 % опитаних обрали оцінку 9, 37,6 % – 10, 14,9 % – 8 балів, і лише 4 % – 7 балів. Відсутність оцінок нижчого рівня підтверджує сприйняття IT-галузі як висококонкурентного середовища, у якому посилюються вимоги до професійної підготовки й адаптивності фахівців.

Складна ситуація на українському IT-ринку праці зумовлена сукупністю структурних і кон'юнктурних чинників, серед яких ключову роль відіграє скорочення кількості вакансій під час війни, зростання кількості претендентів на робочі місця, а також підвищення вимог із боку роботодавців. Останні дедалі більше орієнтуються на залучення досвідчених та вузькопрофільних фахівців, що супроводжується зсувом попиту в бік нішевих спеціалізацій, зокрема у сферах Data Science і штучного інтелекту. Водночас пропозиція вакансій у 2024 р. продемонструвала помірне зростання: за даними платформи DOU (2025), воно становило близько 31 % у річному вимірі, а на платформі Djinni зафіксовано понад 27 тисяч вакансій (Казанцев, 2025).

Попри зазначену позитивну динаміку, у другому кварталі 2025 р. рівень конкуренції на IT-ринку праці залишається вкрай високим, оскільки темпи його зростання не компенсують кількість нових кандидатів, які стають новими шукачами роботи. Це свідчить про те, що для успішного працевлаштування недостатньо володіти базовими технічними компетенціями. За сучасних умов жорсткої конкуренції в IT-сфері вирішального значення набувають додаткові конкурентні переваги,

зокрема глибокий професійний досвід, наявність галузевих сертифікатів і високий рівень володіння іноземними мовами (Rouaine et al., 2025).

Тож процес пошуку роботи в ІТ-сфері супроводжується низкою системних викликів, що відображено в результатах опитування. Основною перешкодою респонденти визначили високий рівень конкуренції, на який указали 61,4 % опитаних. Значна частина учасників також відзначила складність і тривалість процедур відбору (42,6 %), а також завищені вимоги до досвіду й кваліфікації кандидатів (34,7 %). Суттєвими проблемами залишаються обмежена кількість вакансій (55,4 %) і рівень оплати праці, що не відповідає очікуванням фахівців (53,5 %). Водночас такі чинники, як комунікація з рекрутером або його професійна компетентність, не мають визначального впливу на загальну оцінку ситуації (рис. 3).



**Рис. 3.** «Які труднощі найчастіше трапляються у вас під час пошуку роботи в ІТ-сфері?», %  
Джерело: зроблено автором статті.

Отримані результати дають підставу зробити висновок про те, що ключові бар'єри працевлаштування мають переважно структурний характер і пов'язані не з індивідуальними характеристиками кандидатів, а з особливостями функціонування сучасного ринку праці, зокрема високим рівнем конкуренції, обмеженістю пропозицій та дисбалансом між умовами зайнятості й очікуваннями ІТ-фахівців. Водночас під час глибинних інтерв'ю рекрутери зазначили, що конкуренція на ринку праці зростає: якщо ще декілька років тому бракувало спеціалістів, то зараз ситуація зовсім інша – «вакансій менше, а кандидатів все більше та більше». Найбільший дефіцит кадрів фіксується у сферах DevOps, AI/ML та Embedded, тоді як нетехнічні напрями (HR, Project Management, Marketing) характеризуються підвищеною конкуренцією.

Водночас за результатами аналітичного огляду ІТ-ринку праці, проведеного платформою DOU (2025), зафіксовано тенденцію до поступового зниження рівня конкуренції за вакансії. Зокрема, середній показник конкуренції становив близько 25 відгуків на одну ІТ-вакансію, що є одним із найнижчих значень за останні два роки. Найнижчий рівень простежено лише напередодні Різдвяних свят у попередньому році, коли на одну вакансію припадало в середньому 24 відгуки. Разом із тим динаміка конкуренції є нерівномірною за професійними категоріями. У дванадцяти технічних спеціалізаціях зафіксовано зростання конкуренції, тоді як у дев'яти – її зниження. Для окремих напрямів, зокрема дизайнерів і системних адміністраторів, істотних змін не виявлено (Evans et al., 2025). Водночас у нетехнічних спеціалізаціях загалом простежуємо тенденцію до зниження конкурентного тиску, за винятком напрямів Sales, Support і SEO, де, навпаки, конкуренція зростає. Найбільш напружену ситуацію спостерігаємо у сфері Front-end розробки, де на одну вакансію припадає в середньому 92 відгуки. Дещо нижчий, але все ще високий рівень конкуренції зафіксовано серед фахівців із забезпечення якості (QA) – близько 62 відгуків на вакансію, а також серед

проектних менеджерів – приблизно 52 відгуки. Серед нетехнічних спеціалізацій найвищий рівень конкуренції простежено у сфері HR, де середня кількість відгуків становить 25 на одну вакансію.

Крім того, ураховуючи міжнародний досвід (Dada et al., 2023), проаналізували уявлення респондентів щодо критеріїв, які є найбільш значущими для рекрутерів під час відбору кандидатів у 2025 р. Провідне місце посіли соціально-комунікативні компетенції (soft skills) – лідерство, комунікабельність та емоційний інтелект, на що звернули увагу 58,4 % опитаних. Другу позицію посідають професійно-технічні навички (tech skills), на які вказали 54,5 % респондентів. Третім за значущістю критерієм є гнучкість і здатність до навчання (39,6 %). Менш підтримувані такі характеристики, як стресостійкість (34,7 %), знання іноземних мов (32,7 %), уміння працювати в команді (26,7 %), креативність й інноваційне мислення (22,8 %), обізнаність із новими технологіями (20,8 %) та досвід роботи в конкретній галузі, який був визначений як пріоритетний лише 15,8 % (рис. 4).



**Рис. 4.** «Які критерії, на вашу думку, є важливими для рекрутера під час відбору кандидата на вакантну посаду?», %

**Джерело:** зроблено автором статті.

Сучасний IT-ринок праці демонструє тенденцію до зростання значущості особистісних і соціально-комунікативних характеристик кандидатів поряд із їхніми професійно-технічними компетенціями (Soesanto, 2023). У межах опитування респондентам запропоновано оцінити, яким типам навичок рекрутери надають перевагу під час відбору персоналу – комунікативним чи технічним. Отримані результати свідчать про відносний баланс у сприйнятті цих компетенцій: 32,7 % респондентів вважають пріоритетними комунікативні навички, 27,7 % – відзначили домінування технічних знань, тоді як найбільша частка досліджуваних (39,6 %) указала на приблизно однакову значущість обох груп навичок. Такі результати узгоджуються з актуальними дослідженнями у сфері управління персоналом, які засвідчують зростання ролі soft skills на фінальних етапах відбору, особливо за умов рівнозначного рівня технічної підготовки кандидатів (About HR, 2023).

Аналіз чинників відмови від пропозиції роботи (offer) засвідчив, що вирішальним критерієм для більшості респондентів залишається рівень матеріальної винагороди: 68,3 % указали на низьку

оплату праці. Вагомими причинами також є несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі (59,4 %), вимога обов'язкової присутності в офісі (52,5 %) та відсутність можливостей для професійного розвитку (45,5 %). Менш значущими, але все ж релевантними факторами виявилися невідповідність корпоративній культурі компанії (37,6 %) і завищені вимоги до досвіду кандидатів (35,6 %). Отримані результати корелюють із висновками інших аналітичних досліджень (Kaarst-Brown et al., 2023). Зокрема, у звіті Львівського ІТ-кластеру акцентовано, що невідповідність між очікуваннями працівників щодо умов праці й можливостей кар'єрного зростання та пропозиціями роботодавців є однією з ключових проблем залучення й утримання людського капіталу в ІТ-галузі (Lviv IT Cluster, 2024). Водночас огляди динаміки заробітних плат підтверджують, що фінансова винагорода залишається домінантним фактором ухвалення рішень у висококонкурентних і технологічно складних сегментах, зокрема у сферах штучного інтелекту та кібербезпеки (Crudu et al., 2025).

Подальший аналіз спрямовано на виявлення аспектів процесу працевлаштування, які викликають найбільше розчарування серед ІТ-фахівців. Абсолютна більшість респондентів (74,3 %) визначила ключовою проблемою відсутність зворотного зв'язку з боку рекрутерів. Значна частка опитаних також указала на тривалі й непрозорі процедури відбору (58,4 %), відсутність чітко визначених термінів ухвалення рішень (51,5 %) та затягування процесу прийняття остаточного рішення щодо кандидатури (49,5 %). Серед інших негативних чинників названо недостатню прозорість критеріїв оцінювання (46,5 %), невідповідність вимог вакансій реальним очікуванням (45,5 %), а також невизначеність щодо подальших етапів відбору, яка посилює відчуття напруги та нестабільності в кандидатів (38,6 %).

Отже, аналіз поведінки основних акторів на ринку праці засвідчує, що ключовими бар'єрами працевлаштування є не індивідуальні недоліки фахівців, а структурні характеристики ринку – висока конкуренція, обмежена кількість релевантних вакансій, невідповідність умов праці очікуванням спеціалістів, а також непрозорі й затягнуті процедури рекрутингу. Найбільше розчарування в кандидатів викликає відсутність зворотного зв'язку з боку рекрутерів, що негативно впливає на сприйняття бренду роботодавця. Установлено, що матеріальна винагорода залишається домінантним чинником ухвалення рішень щодо прийняття або відмови від пропозиції роботи, однак не менш важливими є соціально-психологічний клімат у колективі, можливості професійного розвитку та гнучкі формати зайнятості. Це підтверджує багатовимірний характер мотивації ІТ-фахівців і необхідність комплексного підходу до управління персоналом.

## **ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Проведений аналіз сучасного українського ІТ-ринку праці засвідчує, що він перебуває в стані структурної трансформації, зумовленої поєднанням воєнних, економічних та технологічних чинників. Окрім того, він характеризується високим рівнем конкуренції, сегментацією за спеціалізаціями й посиленням вимог до якості людського капіталу. Емпіричні дані свідчать, що, попри певне зростання кількості вакансій у 2024–2025 рр., конкурентний тиск залишається значним, оскільки темпи створення робочих місць не компенсують кількість кандидатів, які виходять на ринок. Особливо виразно така тенденція проявляється в масових технічних спеціалізаціях, зокрема у front-end розробці, QA та управлінні проектами, тоді як у низці нішевих і нетехнічних напрямів спостерігаємо поступове зниження конкуренції. Результати досліджень підтверджують зміну пріоритетів у рекрутингових практиках – поряд із технічними компетенціями дедалі більшого значення набувають soft skills, гнучкість, здатність до навчання й ефективна комунікація. Баланс між технічними та соціально-комунікативними навичками розглянуто респондентами як ключовий фактор конкурентоспроможності кандидата, особливо на фінальних етапах відбору. Окремо відзначимо зростання ролі альтернативних інструментів рекрутингу, зокрема реферальних програм і персоналізованої комунікації в професійних мережах. Дані свідчать, що реферальні канали забезпечують суттєву частку наймів та розглядаються як ефективний механізм зниження ризиків помилкового відбору й оптимізації рекрутингових процесів.

Загалом, український ІТ-ринок праці постає як висококонкурентне, динамічне та асиметричне професійне середовище, у якому успішне працевлаштування залежить від поєднання професійних,

особистісних й адаптивних характеристик фахівців, а також від спроможності компаній модернізувати рекрутингові практики відповідно до нових соціально-економічних реалій. Перспективним напрямом подальших наукових розвідок є вивчення взаємозв'язку між спеціалізацією, рівнем конкуренції та стратегіями професійної адаптації IT-фахівців, а також аналіз диференціації ринку за віком, досвідом, формами зайнятості й географічним розміщенням. Актуальними можуть бути дослідження, спрямовані на порівняльний аналіз українського IT-ринку з ринками інших країн, що перебувають у стані соціально-економічних потрясінь, із метою виявлення універсальних і специфічних моделей адаптації людського капіталу.

#### ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

- DOU (2025, 3 квітня). *Яких вакансій в IT стає більше. Огляд ринку праці, березень 2025*. Отримано 5 жовтня 2025 з <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-march-2025/>
- Go-IT (2025, 7 червня). *IT-ринок України: найкраще півріччя з початку повномасштабної війни*. Отримано 17 липня 2025 з <https://goit.global/ua/blog/tytnok-it-v-ukraini/>
- Казанцев, Д. (2025). Український IT-ринок праці: зростає кількість вакансій для дата спеціалістів, рекрутерів та девопсів. *Межа*. Отримано 18 липня 2025 з <https://mezha.ua/news/it-vakansiji-v-ukrajini-zrostaye-kilkist-proroziciji-dlya-data-specialistiv-rekruteriv-ta-devopsiv-303221/>
- Клименко, О. (2025). Вплив демографічної кризи на розвиток трудових ресурсів в Україні під час війни. *Соціологічні студії*, 1(26), 30–44. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2025-01-41-41>
- Чепурко, Г. (2022). Ринок праці України: сучасні виклики та ризики. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 3, 121–148. DOI: 10.15407/sociology2022.03.121.
- About HR (2023, Sept 6). *The Importance of Soft Skills in Tech Recruitment in Ukraine*. Retrieved October 5, 2025 from <https://abouthr.co/the-importance-of-soft-skills-in-tech-recruitment-in-ukraine/>
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), 9–49. Retrieved August 02, 2025 from <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press. Retrieved August 16, 2025 from <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
- Crudu, A. et al. (2025, June 21). Ukraine Developer Salary Trends 2025 – In-Depth Analysis and Insights. *MoldStud*. Retrieved October 15, 2025 from <https://moldstud.com/articles/p-ukraine-developer-salary-trends-2025-in-depth-analysis-insights>
- Dada, O. A., Obaido, G., Sanusi, I. T., Aruleba, K., & Yunusa, A. A. (2023). Hidden Gold for IT Professionals, Educators, and Students: Insights From Stack Overflow Survey. *IEEE Transactions on Computational Social Systems*, 10(2), 795–806. DOI: 10.1109/TCSS.2022.3151130
- Guggenmos, F., Häckel, B., Ollig, Ph., & Stahl, B. (2022). Security First, Security by Design, or Security Pragmatism – Strategic Roles of IT Security in Digitalization Projects. *Computers & Security*, 118, 102747. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102747>
- Evans, I., Porter, Ch., & Micallef, M. (2025). The software testing community and IT stereotypes: a study with industry professionals. *Interacting with Computers*, 1–19. <https://doi.org/10.1093/iwc/iwaf047>
- Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022). Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: An Empirical Study. *IEEE Access*, 10, 64234–64256. DOI: 10.1109/ACCESS.2022.3181753.
- Kaarst-Brown, M., & Guzman, I. R. (2023). Three Perspectives on the Value of Bridgers Within IT: A Longitudinal Study of Eight Years of Job Placement of IT Graduates. *Communications of the Association for Information Systems*, 53, 1072–1098. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.05346>
- Karmadonova, T. (2024). Abandoned Code: War and Migration of Ukrainian IT Specialists. *Science and Innovation*, 20(4), 22–32. <https://doi.org/10.15407/scine20.04.022>
- Klymenko, O., & Chepak, V. (2024). Transformations of the labor market of Ukraine in the conditions of war. *RISUS - Journal on Innovation and Sustainability*, 15(4), 172–186. <http://doi.org/10.23925/2179-3565.2024v15i4p172-186>
- Klymenko, O., Lehominova, S., & Goloborodko, A. (2022). Digitalization and Labour Market Transformation in Ukraine. *RISUS – Journal on Innovation and Sustainability*, 13(1), 72–87. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2022v13i1p72-85>
- Lviv IT Cluster (2024, Nov 27). *Dynamics of Ukraine's Tech Industry: Results from IT Research Ukraine 2024. Resilience as the New Reality*. Retrieved October 5, 2025 from <https://itcluster.lviv.ua/en/dynamics-of-ukraines-tech-industry-results-from-it-research-ukraine-2024-resilience-as-the-new-reality/>

- Rouaine, Z., Abdallah-Ou-Moussa, S., & Wynn, M. (2025). Innovations in IT Recruitment: How Data Mining Is Redefining the Search for Best Talent (A Case Study of IT Recruitment in Morocco). *Information*, 16(10), 845. <https://doi.org/10.3390/info16100845>
- Soesanto, S. (2023). Ukraine's IT Army. *Survival*, 65(3), 93–106. <https://doi.org/10.1080/00396338.2023.2218701>

## REFERENCES

- About HR (2023, Sept 6). *The Importance of Soft Skills in Tech Recruitment in Ukraine*. Retrieved October 5, 2025 from <https://abouthr.co/the-importance-of-soft-skills-in-tech-recruitment-in-ukraine/>
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962). 9–49. Retrieved August 02, 2025 from <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press. Retrieved August 16, 2025 from <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
- Chepurko, G. (2022). Labourmarket of Ukraine: modern challenges and risks. *Sociology: theory, methods, marketing*, 3, 121–148. DOI: 10.15407/sociology2022.03.121.
- Crudu, A. et al. (2025, June 21). Ukraine Developer Salary Trends 2025 – In-Depth Analysis and Insights. *MoldStud*. Retrieved October 15, 2025 from <https://moldstud.com/articles/p-ukraine-developer-salary-trends-2025-in-depth-analysis-insights>
- Dada, O. A., Obaïdo, G., Sanusi, I. T., Aruleba, K., & Yunusa, A. A. (2023). Hidden Gold for IT Professionals, Educators, and Students: Insights From Stack Overflow Survey. *IEEE Transactions on Computational Social Systems*, 10(2), 795–806. DOI: 10.1109/TCSS.2022.3151130
- DOU (2025, April 3). *What vacancies are becoming more in IT. Labor Review, March 2025*. Retrieved October 5, 2025 from <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-march-2025/>
- Go-IT (2025, June 7). *Ukraine's IT market: the best half a year since the start of a full-scale war*. Retrieved July 17, 2025 from <https://goit.global.ua/blog/rynok-it-v-ukraini/>
- Guggenmos, F., Häckel, B., Ollig, Ph., & Stahl, B. (2022). Security First, Security by Design, or Security Pragmatism – Strategic Roles of IT Security in Digitalization Projects. *Computers & Security*, 118, 102747. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102747>.
- Evans, I., Porter, Ch., & Micallef, M. (2025). The software testing community and IT stereotypes: a study with industry professionals. *Interacting with Computers*, 1–19. <https://doi.org/10.1093/iwc/iwaf047>
- Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022). Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: An Empirical Study. *IEEE Access*, 10, 64234–64256. DOI: 10.1109/ACCESS.2022.3181753.
- Kaerst-Brown, M., & Guzman, I. R. (2023). Three Perspectives on the Value of Bridgers Within IT: A Longitudinal Study of Eight Years of Job Placement of IT Graduates. *Communications of the Association for Information Systems*, 53, 1072–1098. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.05346>
- Karmadonova, T. (2024). Abandoned Code: War and Migration of Ukrainian IT Specialists. *Science and Innovation*, 20(4), 22–32. <https://doi.org/10.15407/scine20.04.022>
- Kazantsev, D. (2025). Ukrainian IT labor market: the number of vacancies for data specialists, recruiters and devops is growing. *Mezha*. Retrieved July 18, 2025 from <https://mezha.ua/news/it-vakansiji-v-ukrajini-zrostaye-kilkist-propoziciji-dlya-data-specialistiv-rekruteriv-ta-devopsiv-303221/>
- Klymenko, O., & Chepak, V. (2024). Transformations of the labor market of Ukraine in the conditions of war. *RISUS - Journal on Innovation and Sustainability*, 15(4), 172–186. <http://doi.org/10.23925/2179-3565.2024v15i4p172-186>
- Klymenko, O., Lehominova, S., & Goloborodko, A. (2022). Digitalization and Labour Market Transformation in Ukraine. *RISUS – Journal on Innovation and Sustainability*, 13(1), 72–87. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2022v13i1p72-85>
- Klymenko, O. (2025). The Impact of the Demographic Crisis on the Development of Labor Resources in Ukraine During the War. *Sociological Studios*, 1(26), 30–44. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2025-01-41-41>
- Lviv IT Cluster (2024, Nov. 27). *Dynamics of Ukraine's Tech Industry: Results from IT Research Ukraine 2024. Resilience as the New Reality*. Retrieved October 5, 2025 from <https://itcluster.lviv.ua/en/dynamics-of-ukraines-tech-industry-results-from-it-research-ukraine-2024-resilience-as-the-new-reality/>
- Rouaine, Z., Abdallah-Ou-Moussa, S., & Wynn, M. (2025). Innovations in IT Recruitment: How Data Mining Is Redefining the Search for Best Talent (A Case Study of IT Recruitment in Morocco). *Information*, 16(10), 845. <https://doi.org/10.3390/info16100845>
- Soesanto, S. (2023). Ukraine's IT Army. *Survival*, 65(3), 93–106. <https://doi.org/10.1080/00396338.2023.2218701>