

Секція Соціологія	
УДК 316.346.32-053.6:316.442 :331.54	
Дата першого надходження статті до видання	2026-07-01
Дата прийняття статті до друку після рецензування	2026-07-30
Дата публікації/оприлюднення	2026-07-30

Зміна стратегій зайнятості сучасної української молоді: від мульти- до транспрофесіоналізму (соціологічний аналіз)

Калашнікова Людмила Володимирівна

доктор соціологічних наук, професор

Криворізький державний педагогічний університет, м. Кривий Ріг, Україна

e-mail: lvkalashnikova@kdpu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0001-9573-5955>

Анотація. Стаття присвячена соціологічному аналізу трансформації стратегій зайнятості сучасної української молоді в умовах цифровізації ринку праці та воєнних викликів. Актуальність зумовлена переходом від мультипрофесіоналізму (набір ізольованих компетенцій із різних сфер) до транспрофесіоналізму (готовність виходити за межі власної професійної ідентичності й діяти у міжпрофесійному просторі) як умови адаптивності та конкурентоспроможності на ринку праці. Мета статті – соціологічний аналіз детермінант трансформації стратегій зайнятості молоді в умовах прекаризації ринку праці. Методологічну основу склали вторинний аналіз соціологічних даних (Future of Work 2030, серія досліджень CEDOS/UNDP «Вплив війни на молодь в Україні», Plan International Ukraine) за 2021–2025 рр., порівняльно-історичний і контент-аналіз, теоретичне моделювання. Розроблено порівняльно-типологічну матрицю чотирьох стратегій зайнятості – моно-, мульти-, інтер- та транспрофесіоналізму – за критеріями меж знань, типу мислення, цінності, переваг, ризиків і бар'єрів. Встановлено подвійну природу молодіжного транспрофесіоналізму: довоєнний запит на горизонтальну мобільність мав ціннісний характер, тоді як воєнний період актуалізував вимушений, реактивний вимір, пов'язаний із прекаризацією ринку праці та становищем вразливих груп населення. Зафіксовано зниження привабливості ІТ-сфери та підприємництва, зростання запиту на цифрову грамотність і стресостійкість, а також підтвердження логіки інтерпрофесіоналізму як проміжного щабля перепідготовки кадрів. Наукова новизна полягає у соціологічній інтерпретації емпіричних даних крізь призму теоретичних моделей транспрофесіоналізму та кар'єрної адаптації. Практичне значення визначається можливістю використання отриманих результатів для вдосконалення державної системи перепідготовки молоді та молодіжної політики.

Ключові слова: соціологія професій, стратегії зайнятості, мульти-, інтер-, транспрофесіоналізм, ринок праці, прекаризація, кар'єра, українська молодь, соціологічне дослідження, воєнний контекст.

Changing employment strategies among today's Ukrainian youth: from multi- to trans-professionalism (a sociological analysis)

Liudmyla Kalashnikova

Doctor of Sociology, Professor

Kyryvyi Rih State Pedagogical University, Kyryvyi Rih, Ukraine

e-mail: lvkalashnikova@kdpu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0001-9573-595500-0000>

Abstract. This article is devoted to a sociological analysis of the transformation of employment strategies among contemporary Ukrainian youth against the backdrop of the digitalisation of the labour market and the challenges posed by the war. Its relevance stems from the shift from multi-professionalism (a set of isolated competences from different fields) to trans-professionalism (a willingness to go beyond one's own professional identity and operate in an inter-professional space) as a prerequisite for adaptability and competitiveness in the labour market. The aim of this article is to provide a sociological analysis of the determinants of the transformation of young people's employment strategies in the context of labour market precarisation. The methodological framework comprises a secondary analysis of sociological data (Future of Work 2030, the CEDOS/UNDP series 'The Impact of War on Young People in Ukraine', Plan International Ukraine) for the period 2021–2025, comparative-historical and content analysis, and theoretical modelling. A comparative-typological matrix of four employment strategies – mono-, multi-, inter- and trans-professionalism – has been developed based on criteria such as the boundaries of knowledge, type of thinking, values, advantages, risks and barriers. The dual nature of youth transprofessionalism has been established: the pre-war demand for horizontal mobility was value-driven, whilst the war period brought to the fore a forced, reactive dimension linked to the precarisation of the labour market and the situation of vulnerable population groups. A decline in the appeal of the IT sector and entrepreneurship has been observed, alongside a growing demand for digital literacy and stress resilience, as well as confirmation of the rationale behind interprofessionalism as an intermediate stage in staff retraining. The scientific novelty lies in the sociological interpretation of empirical data through the prism of theoretical models of transprofessionalism and career adaptation. The practical significance is determined by the possibility of using the results obtained to improve the state system for the retraining of young people and youth policy.

Keywords: sociology of professions, employment strategies, multi-, inter- and transprofessionalism, labour market, precarisation, career, Ukrainian youth, sociological research, wartime context.

Вступ

Актуальність проблеми. Сучасне цифрове суспільство має релятивістську природу з огляду на прискорений темп змін, мобільність, різноманіття, складність, гетерогенність, нелінійність, багатомірність та невизначеність його проявів. Основу технологічного устрою у цьому суспільстві складають високі технології, біоінженерія, когнітивістика, інструменти штучного інтелекту. Як справедливо зазначає С. Кергроаш, розгортання Індустрії 4.0 не лише створює нові можливості для ринку праці, але й висуває безпрецедентні виклики перед освітою щодо формування висококваліфікованих фахівців. Стрімка інтеграція нано-, біо-, інформаційно-комунікативних та когнітивних технологій детермінує перехід від мультипрофесіоналізму (володіння кількома суміжними професіями або набором

ізолюваних компетенцій з різних сфер) до транспрофесіоналізму (готовність фахівця виходити за межі власної професійної ідентичності й ефективно діяти у міжпрофесійному просторі) як базової умови стійкості, адаптивності та конкурентоспроможності особистості на динамічному ринку праці в епоху глобальної цифровізації [1].

У соціологічному вимірі особливої гостроти цей перехід набуває при аналізі зайнятості сучасної молоді, яка опиняється в епіцентрі трансформації традиційних стратегій побудови кар'єри. Адже якщо попередні покоління здебільшого практикували монопрофесіоналізм як лінійну кар'єру з вузькою спеціалізацією чи мультипрофесіоналізм як стратегію паралельного накопичення автономних навичок, то для сучасного покоління транспрофесіоналізм стає не лише кваліфікаційною вимогою, а навіть внутрішньою соціокультурною потребою, що відображає прагнення до розмивання жорстких інституційних кордонів, свободи самовираження та пошуку сенсів у праці.

Основна проблема полягає у тому, що класичні інститути освіти та ринку праці часто залишається ригідними, тоді як молодь змушена стихійно конструювати транспрофесійні стратегії зайнятості через інструменти неформальної освіти та самоорганізації. З іншого боку, ситуація загострюється на тлі тотальної прекарізації ринку праці, де транспрофесіоналізм є радше вимушеним механізмом захисту від безробіття та інструментом адаптації до екстремальних умов життєдіяльності, пов'язаних з російсько-українською війною. Відтак, дослідження соціодинаміки переходу молоді від мульти- до транспрофесіоналізму є критично важливим для розуміння трансформації їх життєвих стратегій, аналізу ризиків розвитку професійної ідентичності та прогнозування майбутньої архітектури соціально-трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження трансформації стратегій зайнятості сучасної молоді закладено у роботах дослідників, присвячених вивченню глобальних зрушень на ринку праці й кризи класичних інститутів професіоналізації. Провідні засади сучасних напрямів аналізу у межах соціології професій закладено Х. Перкіним [2]. У той час як Дж. Пауелл та А. Пікард [3] визначити чітку типологію еволюції професійних стратегій – від моно- до транспрофесіоналізму. Натомість Г. Барр [4] деталізував інституційні механізми цього переходу через освіту, Н. Беннет і Д. Лемоін [5] обґрунтували зовнішні детермінанти зміни моделей побудови кар'єри. На рівні конкретної особистості М. Артур, Д. Руссо [6], Е. Вапнік [7], М. Албохер [8], Дж. Бріско, Д. Голл, Р. ДеМют [9], А. ДеВос, Н. Сонс [10] деталізували моделі кар'єрної адаптації. Критичним дослідженням зміни стратегій зайнятості присвячені роботи Г. Стендінга [11], Д. Коста, К. Фізелера, С. І. Вонга [12], М. Гублер, Дж. Арнольд, К. Кумбс [13], які зосереджують увагу на можливих прояви структурної незахищеності працівників внаслідок переходу від мульти- до транспрофесіоналізму. В українському науковому дискурсі феномен транспрофесіоналізму концептуалізувався переважно у педагогічній площині (О. Попадич, Б. Попадич [14], О. Яцина [15], Н. Ткачов, А. Ткачов, О. Кін [16]).

Виділення невирішеної частини проблеми. Попри ґрунтовність теоретичного доробку, більшість проаналізованих джерел зосереджені на вивченні кар'єрних стратегій у мирних, стабільних економіках. Українські розвідки трактують транспрофесіоналізм як ідентичнісний чи дидактичний конструкт, залишаючи поза увагою його соціодинаміку на ринку праці. Відтак не з'ясованим є питання детермінації зміни стратегій зайнятості сучасної української молоді. Бракує також комплексного соціологічного аналізу, який би міг верифікувати наявні теоретичні моделі кар'єри на емпіричному матеріалі до- і воєнного періодів.

Мета статті – здійснення соціологічного аналізу особливостей та детермінант трансформації стратегій зайнятості сучасної української молоді в умовах прекаризації ринку праці.

Наукова новизна полягає у тому, що вперше здійснено соціологічну інтерпретацію емпіричних даних молодіжних досліджень крізь призму теоретичних моделей транспрофесіоналізму та кар'єрної адаптації.

Практичне значення пов'язане з можливістю використання отриманих результатів для вдосконалення державної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації молоді, а також формування молодіжної і кар'єрно-консультаційної політики.

Методологія

Методи дослідження. Дослідження ґрунтується на вторинному аналізі соціологічних даних, порівняльно-історичному аналізі, контент-аналізі якісних матеріалів фокус-груп та глибинних інтерв'ю, а також теоретичному моделюванні наявних моделей кар'єри як інтерпретативної рамки для емпіричних показників.

Джерела даних охоплюють період 2021-2025 рр.: «Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні» (Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» / Carrer Hub у межах програми USAID «Мріємо та діємо», 2021 р.); CEDOS/UNDP «Вплив війни на молодь в Україні» (серія щорічних хвиль моніторингу 2022-2025 рр., реалізованих за ініціативи Міністерства молоді та спорту України і технічної підтримки ПРООН в Україні); «Шляхи до працевлаштування: вразливість та посилюючі фактори для молоді України» (Plan International Ukraine, 2025 р.). Комбінація цих джерел дозволяє реконструювати як довоєнний вимір стратегій зайнятості молоді, так і його трансформацію під тиском воєнних обставин.

Інструментами аналізу слугували порівняльно-типологічна матриця, яка систематизує чотири стратегії зайнятості за ключовими характеристиками, а також систематизація та аналіз даних емпіричних соціологічних досліджень 2021-2025 рр.

Обмеження дослідження. Використані джерела емпіричних даних різняться за методологією, обсягом та віковою структурою вибірок, що унеможлиблює статистичне порівняння між хвилями. Означені дані носять крос-секційний характер, відтак фіксують зрушення на рівні популяції, а не стратегії конкретних респондентів. З іншого боку, швидка динаміка воєнного контексту означає, що частина висновків має обмежений часовий горизонт релевантності й потребує подальшого моніторингу.

Результати

Вивчаючи вплив інформаційних мереж на функціонування ринку праці, Х. Перкін одним з перших наголошував на тому, що традиційні закриті професійні групи втрачають монополію на знання і соціальний статус, оскільки інформаційні мережі руйнують бар'єри доступу до фахової інформації та нівелюють посередницьку роль вузьких спільнот в її поширенні. Це, своєю чергою, підриває саму логіку індустріального професійного суспільства, засновану на людському капіталі як монопольному ресурсі вузької групи фахівців і створює передумови для більш відкритого типу професійної взаємодії [2].

Термінологічну диференціацію професійних стратегій розробили Дж. Пауелл та А. Пікард, які запропонували чітку типологію еволюції професійних форм: від класичного монопрофесіоналізму через мультипрофесіоналізм та інтерпрофесіоналізм до транспрофесіоналізму. Останній дослідники визначають як найвищий рівень професійної інтеграції, коли фахівець виходить за межі усталеної професійної ідентичності. Розвиток цих стратегій автори деталізували через зміни міжпрофесійних меж: від їхньої абсолютної закритості (характерної для автономних професійних груп)

до паралельності (співпраця без глибокої взаємодії), кооперації (спільна робота із збереженням автономії), та, зрештою розмивання меж на рівні транспрофесіоналізму [3]. У цьому контексті Г. Барр наголошує, що саме інтерпрофесійна освіта (загальне навчання представників різних професій для формування навички співпраці) виступає проміжним інституційним механізмом, який створює підґрунтя для переходу від мультипрофесіоналізму до повноцінного транспрофесіоналізму, оскільки формує у майбутніх фахівців здатність розуміти логіку суміжних професійних культур [4].

Продовжуючи міркування Х. Перкіна, Н. Беннет та Д. Лемоін детально описують концепцію VUCA (volatility – нестабільність, uncertainty – невизначеність, complexity – складність, ambiguity – двозначність), соціологічна цінність якої полягає у доведенні того, що кожен з чотирьох елементів є унікальним і вимагає різних стратегій реагування, як для роботодавців, так і працівників. Щоб вижити й залишитися конкурентоспроможними їм потрібна надзвичайна гнучкість та адаптивність, що першочергово вимагає зміни підходів до архітектури вищої і неформальної освіти [5].

Бурхливий розвиток постіндустріального суспільства наприкінці 1980-х – на початку 2010-х рр. спричинив другу професійну революцію, яка зруйнувала традиційну стратегію монопрофесіоналізму. Відповідно, її місце посіла стратегія мультипрофесіоналізму, що вимагала від працівника володіння кількома суміжними або навіть кардинально різними професіями. Задля економічної оптимізації бізнес почав шукати максимально гнучких фахівців, адже технології почали змінюватися швидше, ніж триває цикл активного трудового життя однієї людини. Натомість третя професійна революція розпочалася наприкінці 2010-х рр. і триває донині, породила стратегію транспрофесіоналізму, що виходить далеко за межі володіння набором конкретних дисциплін. Оскільки для сучасного ринку праці властиві тотальна цифрова трансформація, автоматизація, запровадження інструментів ШІ, головною цінністю транспрофесіонала є вміння синтезу і конвергенції знань з абсолютно різних, часом протилежних сфер професійної діяльності (наприклад, ІТ, біомедицини, етики та мистецтва) для розв'язання складних, нестандартних завдань, які не під силу вирішити за допомогою алгоритмів. У такому розумінні йдеться не лише про зміну професійної сфери, а й про розвиток нових компетенції сучасного фахівця, а найголовніше – нівелюються обмеження стосовно зміни професій. Відтак особистість може задовольняти не тільки власні потреби щодо самореалізації, а й відповідати вимогам суспільства, для якого високий рівень соціальної мобільності є запорукою стабільності.

Таблиця 1

Порівняльно-типологічна матриця стратегій зайнятості

Стратегії зайнятості/ Характеристики	Моно- професіоналізм	Мульти- професіоналізм	Інтер- професіоналізм	Транс- професіоналізм
<i>Межі знань</i>	Жорсткі, закриті всередині однієї вузької спеціальності	Паралельні, поєднання кількох суміжних або різних навичок	Проникні, скоординовані між суміжними професіями за збереження меж кожної з них	Розмиті, фокус на конвергенції знань та надпрофесійних компетенціях
<i>Тип мислення</i>	Локальне, алгоритмічне, лінійне	Варіативне, адаптивне, гнучке	Кооперативне, комунікативне, орієнтоване на командну взаємодію	Системне, синергетичне, креативне, стратегічне
<i>Головна цінність</i>	Глибока експертність, передбачуваність результату	Універсальність, взаємозамінність, економія ресурсів бізнесу	Здатність до ефективного обміну знаннями та узгодженої співпраці між	Здатність розв'язувати нестандартні завдання на стику контекстів

			різними професіями	
<i>Переваги</i>	Висока якість у стандартних процесах, швидке виконання рутинних завдань, легкість сертифікації та контролю	Висока гнучкість на ринку праці, здатність суміщати ролі (економія для бізнесу), нижчий ризик безробіття	Покращення міжпрофесійної комунікації, зниження бар'єрів між дисциплінами, підвищення якості командних рішень	Унікальність, незамінність алгоритмами та ШІ, здатність створювати інновації та проривні продукти, максимальна соціальна мобільність
<i>Ризики та бар'єри</i>	Ризик автоматизації та скорочення, професійне вигорання через рутину, вразливість під час криз і зміни технологій	Ризик поверхневих знань («усього потроху»), швидке виснаження через розпорошення уваги, проблема регуляторного визначення професії	Складність узгодження професійних мов і культур, ризик розмивання відповідальності між учасниками команди, потреба у додаткових інституційних механізмах координації	Висока когнітивна вартість (постійне перенавчання), складність формування системних знань, ризик нерозуміння з боку консервативного бізнесу

Джерело: створено автором на основі [2-11]

У контексті соціологічного аналізу виникає питання: як саме сучасна молодь трансформує ці теоретичні стратегії у повсякденні життєві практики? На рівні конкретної особистості М. Артур, Д. Руссо пропонують модель «безмежної» кар'єри, що керована особистістю, головним капіталом якої є знання, соціальні зв'язки та розуміння власної мотивації, а межі організації є прозорими або взагалі відсутніми [6].

У той час, як Е. Вапнік пропонує чотири моделі кар'єрної адаптації, які деталізують та унаочнюють механізми функціонування мульти- та транспрофесіоналізму:

1) інтегративна («парасолькова») зайнятість – стратегія, за якої молода особа конструює єдиний багатогранний професійний простір (власний бізнес чи унікальна посада), що дозволяє поєднувати декілька різноспрямованих інтересів одночасно;

2) мозаїчна (гібридна або «портфельна») зайнятість – модель, що передбачає паралельне суміщення кількох автономних часткових зайнятостей, контрактів або фріланс-проектів;

3) кар'єрний дуалізм (прагматична зайнятість) – специфічний адаптивний компроміс, за якого життєвий світ особистості чітко демаркується на дві автономні сфери: стабільна «рутинна» робота, яка сприймається виключно як утилітарний інструмент фінансового забезпечення, та простір для хобі та творчих експериментів;

4) дискретна (серійна) зайнятість – стратегія послідовного кар'єрного оновлення, що характеризується повним зануренням в одну професійну сферу на кілька років з наступним радикальним «спаленням» минулого досвіду, демонструючи високу соціальну мобільність та здатність до перманентного перенавчання [7].

Перша і друга стратегії являють собою класичні інструменти мультипрофесіоналізму. Варто зауважити, що друга модель переформулюється з концепцією навскісної кар'єри М. Албохер, яка передбачає свідоме конструювання професійної ідентичності на перетині кількох рівнозначних професійних покликань [8]. Натомість третя є компромісним, захисним соціокультурним механізмом, тоді як четверта – прояв транспрофесіоналізму і часу, коли особистість не просто змінює роботу, а й переносить надпрофесійні компетенції (системне мислення, креативність, здатність розв'язувати

нестандартні завдання та ін.) з однієї сфери діяльності до радикально іншої.

Дж. Бріско, Д. Голл та Р. ДеМют запропонували концепцію протеанської кар'єри, яка фокусується на досягненні суб'єктивного успіху через самокероване професійне поведіння, тим самим нівелюючи значущість матеріальних вигод чи ієрархічного просування [9]. А. ДеВос та Н. Сонс зауважують, що проактивна позиція в управлінні професійним життям та вибір кар'єрного шляху є характерними рисами особистостей з гнучким баченням кар'єри [10].

Г. Стендінг вважає, що молодь, яка не має постійної зайнятості, стабільного доходу, соціальних гарантів та чіткої професійної ідентичності, є однією з ключових суб'єктів на динамічному ринку праці. Саме молоді люди добровільно обирають фріланс, парт-тайм проекти, роботу через онлайн-платформи або стартапи. Їх приваблює відсутність жорсткого контролю, можливість самовираження та управління власним часом [11]. Проте в нинішніх кризових для України умовах чи усвідомлюють вони усі можливі наслідки транспрофесіоналізму, чи це всього лише вимушена стратегія виживання на прекарному ринку праці?

Обговорення

Інтерпретація результатів. Аналіз результатів соціологічних досліджень у межах програми «Мріємо та діємо», засвідчує той факт, що до початку війни молодь розглядала транспрофесіоналізм як стратегію самореалізації. Зокрема, дані опитування 2021 р. фіксують, що молоді люди демонстрували виразний запит на розмивання класичних форм зайнятості. Адже лише 46,9 % респондентів орієнтувалися на традиційні трудові відносини, тоді як 41,6 % розглядали фріланс з можливістю працювати одночасно на кількох роботодавців, а 40,2 % – договори у статусі ФОП [17, с. 66]. Показово, що ці форми зайнятості розглядаються як рівнозначні, тобто мультизайнятість перестала бути винятком і перетворилася на одну з рівноправних стратегій побудови кар'єри. Виразно про ціннісний, а не суто економічний характер цього запиту свідчать очікування щодо графіка роботи: 60,1 % молоді уявляють типовий графік роботи без прив'язки до часу. Відтак, коли йдеться про результат діяльності, вони акцентують увагу не на відпрацьованих годинах, а саме на виконанні поставлених завдань у кожному з паралельних видів зайнятості, що повною мірою відповідає характеристикам транспрофесіоналізму [17, с. 66].

Особливо цінним емпіричним фактом є те, що бачення ідеального працівника молоді практично збігається з бачення бізнесу. Обидві сторони описують його як гнучкого, поліфункціонального, здатного швидко перепрофілюватися [17, с. 79-80]. Це дозволяє зауважити, що транспрофесіоналізм конструється не лише як суб'єктивне прагнення молоді до свободи самовираження, а й як об'єктивний ринковий запит. Підтверджує це і структура ціннісних пріоритетів: серед навичок майбутнього молоді найчастіше називала креативність та ініціативність (59,5 %), критичне мислення (57,1 %), аналітичне мислення й інновації (56,4 %), витривалість, стресостійкість і гнучкість (54,0 %) [17, с. 81]. Саме такий набір надпрофесійних компетенцій Дж. Пауелл та А. Пікард відносять до транспрофесіоналізму. Показовим є і те, що, розмірковуючи про кар'єрне зростання, молодь обрала горизонтальну модель, де щабель кар'єри визначається не рівнем посади, а обсягом знань та навичок [17, с. 65], що прямо корелює з моделлю «безмежної» кар'єри М. Артура та Д. Руссо.

Динаміка аналітичних даних CEDOS/UNDP за 2021-2025 рр. безпосередньо фіксує вплив війни на життєві стратегії молоді. Зокрема, простежується стійке зниження привабливості зайнятості у сфері бізнесу та ІТ: якщо в 2021 р. підприємництво як привабливу професію обирали 49,0 % респондентів, а ІТ-спеціалістів – 32,0 %, то вже у 2022 р. ці показники становили 34,0 % та 30,0 % відповідно [18, с. 24-25], у 2024 р. – 37,0 % та 27,0 % [19, с. 26], а в 2025 р. – лише 30,0 % і 17,0 % [20, с. 28]. Водночас перше

воєнне опитування 2022 р. зафіксувало короткочасний сплеск інтересу до військової служби (з 13,0 % у 2021 р. до 16,0 % у 2022 р.) і сфери торгівлі (з 11,0 % у 2021 р. до 16,0 % у 2022 р.) [18, с. 24-25]. Надалі ці показники нелінійно несуттєво змінювалися у період 2022-2025 рр. [19, с. 26; 20, с. 28], що є свідченням короткочасної реакції на початок війни з подальшою стабілізацією. Такий контекст цілком відповідає моделі Н. Беннета та Д. Лемоїна, оскільки є граничним випадком нестабільності, невизначеності, складності й двозначності, що змушує постійно переглядати кар'єрні орієнтири, трансформуючи горизонт планування з довгострокового та короткострокове. Таке вимушене й повторюване коригування кар'єрних планів свідчить про поширення серед молоді стратегій дискретної (серійної) зайнятості за Е. Вапнік.

Описуючи бажані навички, необхідні для успіху на ринку праці, молодь поряд з вузькопрофільними знаннями визначає комплекс «м'яких навичок» і здатність до безперервного розвитку: за даними 2024 р. вибір респондентів розподілено між стресостійкістю (41,0 %), саморозвитком (29,0 %) і життєстійкістю (28,0 %) [19, с. 27], тоді як у 2025 р. – стресостійкість (36,0%), цифрова грамотність (36,0 %) [20, с. 25]. Це підтверджує зсув ціннісної ієрархії компетенцій від мульти- до транспрофесіоналізму. Показово, що для української молоді за кордоном більш значущими є соціально-адаптивні навички – стресостійкість, підприємницькі навички, комунікативність, гнучкість і лідерство, тоді як для молоді в Україні на першому місці цифрові компетенції [20, с. 25]. Відтак, різні інституційні контексти формують різні конфігурації міжпрофесійної готовності, що радше підтверджує ситуативність, а не універсальність транспрофесійної стратегії.

З іншого боку, транспрофесіоналізм носить вимушений характер для молоді віком 22-35 років зі статусом ВПО, ветеранів, біженців, оскільки для працевлаштування вони обирають ті сфери зайнятості (ІТ-сфера, підприємництво, створення власних проєктів), що забезпечують їм автономію, мобільність, гнучкість і можливість працювати «на себе» [20, с. 27]. Таке прагнення до самокерованого, деінституціонального конструювання траєкторії зайнятості є дослівною операціоналізацією «безмежної» та протеанської кар'єри.

Затяжна екзистенційна криза, породжена війною, детермінує появу нових трендів зайнятості. За даними 2025 р. понад чверть працевлаштованих молодих осіб (26,0 %) мають намір змінити місце роботи через незадоволеність заробітною платою (68,0 %), бажання змінити спеціалізацію (35,0 %), прагнення до саморозвитку чи кар'єрного зростання (35,0 %) [21, с. 48-49]. Це свідчить, що стихійне конструювання транспрофесійних стратегій методом проб і помилок є насамперед механізмом фінансового виживання в умовах прекарізації ринку праці, а не свідомим вибором на користь гнучкої кар'єри.

Серед ризиків і бар'єрів професійної ідентифікації на початку війни молодь красномовно вказує на інституційну ригідність системи вищої освіти через наявний розрив між потребами ринку праці та популярність окремих спеціальностей (насамперед перенасичення ринку ІТ-фахівцями), а також відсутність освітніх програм з інтеграції ШІ у професійну діяльність [20, с. 33]. Це змушує молодь стихійно і самотужки конструювати транспрофесійні стратегії.

Утім, було б неточно стверджувати, що інституційна система залишається повністю незмінною щодо цього запиту: наприкінці 2025 р. Мінекономіки за підтримки Skills4Recovery завершило розробку Стратегії зайнятості до 2030 р. й Операційного плану дій на 2026-2027 рр., спрямованих на подолання розриву між ринком праці й системою підготовки кадрів [22], а в січні 2026 р. Кабінет міністрів України схвалив Концепцію програми «Ветеран. Робота» на 2026-2027 рр. [23]. Проте обидві ініціативи станом на 2025 р. лише розгортались, тому емпірично зафіксований розрив зберігався.

Лише 23,0 % опитаних наразі відчують актуальну потребу в перепідготовці – менше, ніж частка тих, хто вже пройшов такі курси за попередній рік (34,0 %), що може свідчити або про часткове задоволення попиту, або про недостатню обізнаність щодо наявних можливостей [21, с. 65]. Запити на навчання розподіляються між трьома категоріями: вузькопрофесійні навички, комунікативні навички (іноземні мови, емоційний стан), бізнес-навички з акцентом на цифрові технології, зокрема штучний інтелект, і податкову грамотність [21, с. 65] – остання категорія прямо перегукується з наведеним вище висновком про брак освітніх програм з інтеграції ШІ у професійну діяльність. Найбільший конкретний інтерес респонденти виявили до іноземних мов (29,0 %), IT-професій та психології (по 23,0 %) [21, с. 66]; ключові інформанти водночас відзначили компромісний характер коротких курсів – роботодавці вважають їх ефективнішими для оперативного заповнення вакансій, але такий формат погано підходить тим, хто лише починає освоювати нову професію [21, с. 66].

З-поміж опитаних 41,0 % не стикалися з жодними перешкодами під час доступу до курсів перепідготовки/підвищення кваліфікації; серед головних бар'єрів – брак часу, висока вартість навчання, невідповідність програм інтересам учасників, а також вузькі критерії відбору (державні курси доступні здебільшого лише офіційно безробітним, залишаючи поза системою тих, хто вже частково зайнятий, але прагне змінити кваліфікацію) [21, с. 62-65]. Примітно, що самі ключові інформанти пропонують рішення, яке практично дослівно відтворює логіку інтерпрофесіоналізму Г. Барра як проміжного щабля: перенавчати фахівців із суміжних, наразі неактуальних професій, а не намагатися залучати шукачів роботи з абсолютно непов'язаною освітою. Логічним продовженням цієї ідеї є пропозиція розробляти диференційовані (базові та просунуті) і модульні курси в межах підготовки до конкретної професії [21, с. 69] – тобто інституціоналізувати саме той поступовий, поетапний перехід між спорідненими компетенціями, який молодь наразі вибудовує стихійно й самотужки.

Порівняння з іншими дослідженнями. Отримані емпіричні дані частково уточнюють теоретичні висновки досліджень щодо прекарної зайнятості. Довоєнні дані демонструють, що для значної частини української молоді розмивання класичних форм зайнятості є ціннісним вибором, а не наслідком дефіциту альтернатив. Натомість дані воєнного періоду фіксують перехід мотиваційної основи транспрофесіоналізму від ціннісної до вимушеної, особливо серед вразливих категорій. Означену динаміку не фіксує жодне із проаналізованих теоретичних досліджень. Показово, що логіка інтерпрофесіоналізму як проміжного інституційного щабля емпірично підтверджена пропозиціями ключових інформантів емпіричного дослідження.

Наукова новизна (розгорнуто) розкривається у кількох аспектах: по-перше, емпірично верифіковано гіпотезу про подвійну (ціннісну і вимушену) природу транспрофесіоналізму; по-друге, здійснено практичне підтвердження моделей кар'єрної адаптації Е. Вапніка – зафіксовано вимушене й повторюване коригування кар'єрних планів молоді у період війни, що відповідає дискретній (серійній) зайнятості, тоді як довоєнна зайнятість – стратегіям парасолькової та мозаїчної; по-третє, встановлена логіка інтерпрофесіоналізму як проміжного інституційного щабля, який стихійно відтворюється самим учасниками українського ринку перепідготовки і засвідчує релевантність цієї моделі для воєнного контексту.

Практичне значення (розгорнуто). На рівні державної політики висновки можуть слугувати емпіричним обґрунтуванням для подальшої імплементації Стратегії зайнятості та Операційного плану дій, зокрема у частині подолання розриву між системою перепідготовки та реальними запитами молоді. На рівні служб зайнятості й кар'єрного консультування дані дозволяють диференціювати підходи до роботи з молоддю залежно від мотивації – ціннісної чи вимушеної. Також результати можуть бути використані для розробки індикаторів моніторингових досліджень задля

відстеження динаміки співвідношення мотиваційних основ транспрофесіоналізму молоді в міру завершення війни та переходу до повоєнного відновлення.

Висновки

Проведений теоретико-емпіричний аналіз засвідчує, що перехід сучасної української молоді від мульти- до транспрофесіоналізму є не лінійним і не одновекторним процесом, а результатом накладання двох різноспрямованих детермінант. З одного боку, це поколіннєвий, ціннісно вмотивований запит – зафіксований ще в довоєнному дослідженні 2021 р. – на горизонтальну мобільність, результат-орієнтованість та розмивання ієрархічних меж, що узгоджується з теоретичними моделями «безмежної» та протеанської кар'єри. З іншого боку, це вимушений, реактивний механізм адаптації до тотальної прекаризації ринку праці в умовах війни, який емпірично підтверджується даними 2025 р. про масову диверсифікацію джерел доходу, високу частку намірів змінити спеціалізацію та практики вимушеного перепрофілювання серед ВПО – тобто відповідає моделі прекаріату Г. Стендінга, а не сценарію добровільного вибору. Ключовим соціологічним висновком є те, що ці два вектори не існують паралельно, а взаємопідсилюють один одного, оскільки війна не породила запит молоді на транспрофесіоналізм, а різко пришвидшила й радикалізувала вже наявний тренд, водночас позбавивши його ресурсної основи (часу, стабільного доходу, психологічної стійкості).

Емпіричні дані також підтверджують проблему узгодження взаємовідносин інституцій формальної освіти й державної системи перепідготовки, які не встигають за стихійним конструюванням молоддю транспрофесійних стратегій. Це формує запит на диференційовану державну та освітню політику, яка враховувала б неоднорідність транспрофесіоналізму:

- для проактивного сегмента молоді (переважно міської, освіченої, без обтяжливих обов'язків з догляду) інституційна підтримка має фокусуватися на розвитку інтерпрофесійної освіти як місточка до легітимного визнання транспрофесійних компетенцій;

- для реактивного сегмента (ВПО, мешканці сільської місцевості та прифронтових регіонів, ветеранів та ін.) пріоритетом має бути усунення бар'єрів доступу до перепідготовки – розширення критеріїв відбору за межі статусу офіційного безробіття, регіональна прив'язка курсів до реальної структури локального ринку праці та психологічний супровід у процесі вимушеної зміни професії.

Перспективи подальших розвідок пов'язані з емпіричними дослідженнями транспрофесіоналізму на рівні індивідуальних кар'єрних наративів, а не лише агрегованих статистичних показників, та відстеження, як ці типи корелюють із суб'єктивним відчуттям професійної ідентичності й психологічного благополуччя молоді.

Список використаних джерел

1. Kergroach S. Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market. *Foresight and STI Governance*. 2017. Vol. 11, № 4. P. 6–8. DOI : 10.17323/25002597.2017.4.6.8
2. Perkin H. *The Third Revolution: Professional Elites in the Modern World*. London; New York : Routledge, 1996. 276 p. URL : <https://archive.org/details/thirdrevolution00prof>.
3. Powell J., Pickard A. Professionalism, multi-professionalism, inter-professionalism and trans-professionalism [Electronic resource]. *30th Annual Conference of the Association for Teacher Education in Europe (ATEE)* (Amsterdam, The Netherlands, October 22–26), 2005. URL : <http://www.atee2005.nl/download/papers>.
4. Barr H. *Interprofessional education: today, yesterday and tomorrow. A review*. London : Learning and Teaching Support Network for Health Sciences and Practice (LTSN) ; UK

Centre for the Advancement of Interprofessional Education (CAIPE), 2002. 47 p. URL : <https://www.caipe.org/wp-content/uploads/download-files/2025/08/caipe-2002-interprofessional-education-today-yesterday-and-tomorrow-barr-h.pdf>.

5. Bennett N., Lemoine G. What a difference a word makes Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*. 2014. Vol. 57, No. 3. P. 311–317. DOI : 10.2139/ssrn.2406676.

6. Arthur M. B., Rousseau D. M. The boundaryless career: A New employment principle for a new organizational era. Oxford University Press, 1996. 394 p. DOI : <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.001.0001>.

7. Wapnick E. How to Be Everything: A Guide for Those Who (Still) Don't Know What They Want to Be When They Grow Up. New York : HarperOne, 2017. 240 p.

8. Alboher M. One person/multiple careers: A new model for work/life success. *Business Plus*, 2007. 272 p.

9. Briscoe J. P., Hall D. T., DeMuth R. L. F. Protean and boundaryless careers : An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69(1). P. 30–47. DOI : <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>.

10. De Vos A., Soens N. Protean talent and career success: The role of career management behaviors and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*. 2008. Vol. 73(3). P. 449–456. DOI : <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.003>.

11. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Revelations ed. London : Bloomsbury Academic, 2016. 248 p. DOI : 10.5040/9781849664554.

12. Kost D., Fieseler C., Wong S. I. Boundaryless careers in the gig economy : An oxymoron? *Human Resource Management Journal*. 2020. Vol. 30, No 1. P. 100–113. DOI : <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>.

13. Gubler M., Arnold J., Coombs C. Reassessing the protean career concept: empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*. 2014. Vol. 35, No S1. P. S23–S40. DOI : [10.1002/job.1908](https://doi.org/10.1002/job.1908).

14. Попадич О. О., Попадич Б. Т. Транспрофесіоналізм як педагогічна проблема. *Інноваційна педагогіка : науковий журнал*. 2022. Вип. 49. Т. 2. С. 94–98. DOI : <https://doi.org/10.32843/26636085/2022/49.2.19>.

15. Яцина О. Феноменологія ідентичності трансфесіонала. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2022. № 1(6). С. 487–498. DOI : [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-487-498](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-487-498).

16. Ткачова Н. О., Ткачов А. С., Кін О. М. Транспрофесіоналізм як світовий тренд вищої освіти й академічних реформ. *Інноваційна педагогіка : науковий журнал*. 2023. Вип. 55. Т. 3. С. 14–17. DOI : <https://doi.org/10.32782/26636085/2023/55.3.2>.

17. Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні : звіт за результатами дослідження. Київ : Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», 2021. 124 с. URL : <https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf>.

18. Волосевич І., Когут І., Жерьобкіна Т., Назаренко Ю. Вплив війни на молодь в Україні : аналітичний звіт / ГО «Аналітичний центр Cedoss», Info Sapiens ; за ініціативи Представництва Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні та Програми розвитку ООН в Україні, за підтримки Міністерства молоді та спорту України, за фін. підтримки МЗС Данії. Київ, 2023. 77 с. URL : <https://cedos.org.ua/researches/vpliv-vijni-na-molod-v-ukrayini/>.

19. Вплив війни на молодь в Україні – 2024 : аналітичний звіт / Info Sapiens ; за ініціативи Міністерства молоді та спорту України, за техн. та орг. підтримки проєктів Програми розвитку ООН в Україні «EU4Recovery – Розширення можливостей громад в Україні» та «Підтримка громадянського суспільства та молоді», за фін. підтримки Європейського Союзу та Уряду Данії. Київ, 2024. 84 с. URL :

<https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/vplyv-viyny-na-molod-v-ukrayini-2024>.

20. Вплив війни на молодь в Україні : загальнонаціональне дослідження : аналітичний звіт за 2025 рік / Соціологічна група «Рейтинг» ; за ініціативи Міністерства молоді та спорту України, за техн. та орг. підтримки Програми розвитку ООН в Україні та Уряду Данії. Київ, 2026. 108 с. URL : https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2026-04/undp-impactofwaronyouthinukraineua_v10.pdf.

21. Шляхи до працевлаштування: вразливість та посилюючі фактори для молоді України : звіт за результатами дослідження / Plan International Ukraine. Київ, 2025. 108 с. URL : <https://plan-international.org/ukraine/publications/pathways-to-employment/>.

22. Ukraine presents Employment Strategy 2030: Roadmap for Inclusive and Resilient Labour Market. *Multi Donor Initiative Skills4Recovery*. 2025. URL : <https://skills4recovery.org/ukraine-presents-employment-strategy-2030/>.

23. Про схвалення Концепції Державної цільової програми «Ветеран. Робота» на 2026–2027 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 р. № 92-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/697/ba5/4b5/697ba54b579a8759368318.pdf>.

References

1. Kergroach, S. (2017). Industry 4.0: New challenges and opportunities for the labour market. *Foresight and STI Governance*, 11(4), 6–8. <https://doi.org/10.17323/25002597.2017.4.6.8>.

2. Perkin, H. (1996). *The third revolution: Professional elites in the modern world*. Routledge. <https://archive.org/details/thirdrevolution00prof>.

3. Powell, J., & Pickard, A. (2005). *Professionalism, multi-professionalism, inter-professionalism and trans-professionalism* [Paper presentation]. 30th Annual Conference of the Association for Teacher Education in Europe (ATEE), Amsterdam, the Netherlands. <http://www.atee2005.nl/download/papers>.

4. Barr, H. (2002). *Interprofessional education: Today, yesterday and tomorrow. A review*. Learning and Teaching Support Network for Health Sciences and Practice (LTSN); UK Centre for the Advancement of Interprofessional Education (CAIPE). <https://www.caipe.org/wp-content/uploads/download-files/2025/08/caipe-2002-interprofessional-education-today-yesterday-and-tomorrow-barr-h.pdf>.

5. Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>

6. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.001.0001>.

7. Wapnick, E. (2017). *How to be everything: A guide for those who (still) don't know what they want to be when they grow up*. HarperOne.

8. Alboher, M. (2007). *One person/multiple careers: A new model for work/life success*. Business Plus.

9. Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>.

10. De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean talent and career success: The role of career management behaviors and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.003>.

11. Standing, G. (2016). *The precariat: The new dangerous class* (Bloomsbury Revelations

ed.). Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>.

12. Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100–113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>.

13. Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23–S40. <https://doi.org/10.1002/job.1908>.

14. Popadich, O. O., & Popadich, B. T. (2022). Transprofesionalizm yak pedagogichna problema [Transprofessionalism as a pedagogical issue]. *Innovacijna pedagogika – Innovative pedagogy*, 49(2), 94–98. <https://doi.org/10.32843/26636085/2022/49.2.19> [in Ukraine].

15. Yatsyna, O. (2022). Fenomenolohiia identychnosti transfesionala [The phenomenology of the trans-professional's identity]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky (Seriia «Pedahohika», Serii «Psykholohiia», Serii «Medytsyna») – Perspectives and Innovations in Science (Pedagogy Series, Psychology Series, Medicine Series)*, (1(6)), 487–498. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-487-498](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-487-498) [in Ukraine].

16. Tkachova, N. O., Tkachov, A. S., & Kin, O. M. (2023). Transprofesionalizm yak svitovyi trend vyshchoi osvity y akademichnykh reform [Transprofessionalism as a global trend in higher education and academic reform]. *nnovacijna pedagogika – Innovative pedagogy*, 55(3), 14–17. <https://doi.org/10.32782/26636085/2023/55.3.2> [in Ukraine].

17. Tsentr «Rozvytok korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti» – Centre for the Development of Corporate Social Responsibility. (2021). *Future of Work 2030: yak pidhotuvatys do zmin v Ukraini: zvit za rezultatamy doslidzhennia* [Future of Work 2030: How to Prepare for Change in Ukraine: Research Report]. <https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf> [in Ukraine].

18. Volosevych, I., Kohut, I., Zherobkina, T., & Nazarenko, Yu. (2023). Vplyv viiny na molod v Ukraini: analitychnyi zvit [The impact of the war on young people in Ukraine: an analytical report]. Analitychnyi tsentr Cedoss; Info Sapiens – Cedoss Policy Centre; Info Sapiens. <https://cedos.org.ua/researches/vplyv-vijni-na-molod-v-ukrayini/> [in Ukraine].

19. Info Sapiens. (2024). Vplyv viiny na molod v Ukraini – 2024: analitychnyi zvit. [The Impact of the War on Young People in Ukraine – 2024: An Analytical Report]. <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/vplyv-viyny-na-molod-v-ukrayini-2024> [in Ukraine].

20. Sotsiolohichna hrupa «Reitynh» – The ‘Rating’ Sociological Group. (2026). Vplyv viiny na molod v Ukraini: zahalnonatsionalne doslidzhennia: analitychnyi zvit za 2025 rik [The impact of the war on young people in Ukraine: a nationwide study: analytical report for 2025]. UNDP Ukraine. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2026-04/undp-impactofwaronyouthinukraineua_v10.pdf [in Ukraine].

21. Plan International Ukraine. (2025). *Shliakhy do pratsevlashtuvannia: vrazlyvist ta posyliuichi faktory dlia molodi Ukrainy: zvit za rezultatamy doslidzhennia* [Pathways to Employment: Vulnerabilities and Enabling Factors for Young People in Ukraine: Research Report]. <https://plan-international.org/ukraine/publications/pathways-to-employment/> [in Ukraine].

22. Multi Donor Initiative Skills4Recovery. (2025). *Ukraine presents employment strategy 2030: Roadmap for inclusive and resilient labour market*. <https://skills4recovery.org/ukraine-presents-employment-strategy-2030/>.

23. Kabinet Ministriv Ukrainy – Cabinet of Ministers of Ukraine. (2026). Pro skhvalennia Kontseptsii Derzhavnoi tsilovoi prohramy «Veteran. Robota» na 2026–2027 roky (Rozporiadzhennia № 92-r vid 7 sichnia 2026 r.). [On the approval of the Concept for the State Targeted Programme ‘Veteran. Work’ for 2026–2027 (Order No. 92-r of 7 January 2026).]. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/697/ba5/4b5/697ba54b579a8759368318.pdf> [in Ukraine].