

ІТ під обстрілами: як війна трансформує можливості перекваліфікації

Микола Сміленко

*аспірант освітньо-наукової програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: smilenkoMY@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-7690-3765*

У період повномасштабної війни ІТ-галузь України не лише зберегла свою життєздатність, а й залишилася одним із небагатьох стабільних секторів економіки. На тлі скорочення виробництва, руйнування підприємств та масового безробіття саме ІТ-сфера стала своєрідною «точкою входу» для фахівців, які опинились поза ринком праці. Особливо це стосується людей середнього та старшого віку, які внаслідок військових дій втратили стабільне місце роботи, були змушені змінити місце проживання, або переосмислили свій професійний шлях.

Перекваліфікація у сферу ІТ стала не лише питанням кар'єрного зростання, а й — буквально — інструментом виживання, стабілізації життя в умовах нестабільності. Попри стереотипи про «молодіжність» галузі, дедалі більше українців віком 45–55 років виявляють готовність інвестувати час і зусилля в отримання нових цифрових навичок. Війна стимулювала як попит, так і пропозицію в цьому сегмент [1].

Метою дослідження є спроба проаналізувати, як саме війна змінила контекст і механізми перекваліфікації у сфері інформаційних технологій, зокрема для вікової групи 45+, а також окреслити ключові проблеми та перспективи цієї трансформації.

У ході аналізу було виявлено наступне:

- Програми на кшталт Diia.Osvita, IT Generation, Digital Ukraine, курси від Prometheus, GoIT, Mate Academy, EPAM активно приваблюють новачків віком 40+ [4].

- Відзначено сплеск реєстрацій на короткі інтенсиви (3–6 місяців), орієнтовані на практичне засвоєння ІТ-професій: QA, Project Management, Frontend, Tech Support.

- Сформувався стійкий тренд на поєднання технічного навчання з менторською підтримкою та психологічним супроводом.

- Понад 60% вікових здобувачів відзначають, що початковим бар'єром були страх не впоратись, брак базової технічної грамотності та недовіра до результату. Але у разі подолання першого етапу — більшість демонструють високу мотивацію, дисциплінованість і відповідальність.

Особливо важливою виявилася роль локальних громадських ініціатив — наприклад, ІТ-клубів у громадах ВПО або шкільних цифрових хабів, які адаптують програми під реальні умови і рівень учасників. Спостерігається поступовий відхід від образу “вундеркінда-програміста” і зміщення фокусу на зрілого спеціаліста з життєвим досвідом, здатного працювати в команді,

менеджерити проєкти, навчатися системно.

Попри позитивні зрушення, залишаються серйозні виклики [3]:

- Відсутність системної державної політики перекваліфікації вікових фахівців саме під ІТ-сектор;
- Обмежений доступ до якісної техніки та інтернету у сільській місцевості, де проживає значна частина бажаючих змінити профіль;
- Упередженість роботодавців, які продовжують орієнтуватися на молодь і “джунів з дипломом”;
- Брак персоналізованих освітніх маршрутів, які враховують рівень базових знань і навчальних стилів [5].

Підсумовуючи вищезазначене, війна стала «лакмусовим папірцем» для українського ринку праці: вона виявила його вразливість, але також відкрила приховані резерви. Фахівці середнього та старшого віку, за наявності підтримки, здатні перекваліфікуватися в ІТ і принести в галузь новий людський ресурс. Їх інтеграція має не лише соціальне, а й економічне значення для відновлення держави.

У післявоєнний період критично важливо зберегти інституційні напрацювання, інтегрувати успішні кейси у державну політику працевлаштування та зробити вікову інклюзію нормою, а не винятком. Майбутнє українського ІТ — не лише за молоддю, а й за досвідом, зрілістю та гнучкістю мислення.

Ключові слова: перекваліфікація, військовий стан, середній вік, можливості, соціальні програми.

Список використаних джерел

1. Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні тенденції його розвитку : кваліфікаційна робота магістра : 051 «Економіка» / Університет митної справи та фінансів. Дніпро. 2025. 103 с. <http://212.1.86.13:8080/xmlui/handle/123456789/6932>
2. Гусєв, Д.. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ КРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. Вісник Приазовського Державного Технічного Університету. Серія: Економічні науки. 2024. (1(39), 106–114. [https://doi.org/10.31498/2225-6725.1\(39\).2024.314692](https://doi.org/10.31498/2225-6725.1(39).2024.314692)
3. Лобанова А. Людський капітал України в умовах війни: основні виклики і шляхи відновлення / А. Лобанова // Посилення консолідації суспільства та ролі людського капіталу на шляху вступу України та Республіки Молдова до Європейського Союзу : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Кишиневу- м. Одеса, 17 – 18 жовтня 2024 р.) / за ред. О. В. Лісеєнко. – Одеса : Видавничий дім "Гельветика", 2024. – С. 28-31. dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/20978
4. НАБІР НА ТРИ НОВІ ПРОГРАМИ ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ У МЕЖАХ ПРОЄКТУ RESKILL UA. <https://me.gov.ua/News/Detail/373d0c96-b4a8-4897-b7aa-61a3dacbcde8?lang=uk-UA&title=StartuvavNabirNaTriNoviProgramiPerekvalifikatsiiUMezhakhProktuReskillUa>
5. Костишина, А.І. COMPENSATION POLICY IN THE MOTIVATIONAL MANAGEMENT SYSTEM: ASPECTS OF FORMATION IN THE CONTEXT OF LABOR TRANSFORMATIONS AND WAR. *Journal of Strategic Economic Research*, (5). 2025. pp 114–126. <https://doi.org/10.30857/2786-5398.2024.5.9>