



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН**

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

**за результатами першого етапу пілотного дослідження
«ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ І КВАЛІФІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ ФАХІВЦІВ
ЯК СКЛАДОВІ СУЧАСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО
ЛАНДШАФТУ УКРАЇНИ»**



Біла Церква 2024





НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

ЗА РЕЗУЛЬТАТИ ПЕРШОГО ЕТАПУ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
«ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ І КВАЛІФІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ ФАХІВЦІВ
ЯК СКЛАДОВІ СУЧАСНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО ЛАНДШАФТУ УКРАЇНИ»

Біла Церква 2024





УДК 331.5-047.44:[377+005.963](477)(062.551)"366"

Рекомендовано до друку

*Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
(протокол № 6 від «27» червня 2024 року)*

Рецензенти, ключові стейкхолдери:

СОРОКВАШИН Сергій Володимирович - заступник директора з навчально-методичної роботи Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, кандидат педагогічних наук

МАСЛІЧ Світлана Володимирівна – заступниця директора з навчально-методичної роботи Державного професійно-технічного навчального закладу «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг», кандидатка педагогічних наук

Аналітичний звіт першого етапу пілотного дослідження «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України». Ірина Кучеренко, Оксана Линчак, Ольга Лебідь, Оксана Оліферчук, Світлана Шевчук, Олена Юденкова. Наук. редакція, упорядкування доц. Юденкової О. П. Біла Церква: БІНПО, 2024. 105 с.

У звіті наведено аналіз результатів першого етапу пілотного дослідження «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України», надано всебічний аналіз поточного стану технологічного обміну та професійних навичок у контексті української економіки. Аналітичний звіт має на меті виявити основні тренди та виклики, з якими стикається ринок праці та заклади професійної (професійно-технічної) освіти, які готують кваліфікованих робітників для різних секторів економіки країни. У звіті розглядаються ключові аспекти трансферу технологій, вивчається поточний рівень кваліфікаційних навичок фахівців, а також визначаються напрями розвитку системи підвищення кваліфікації в умовах відновлення країни після війни. Результати дослідження сприятимуть формуванню ефективної стратегії розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, забезпечення конкурентоспроможності України в сучасних умовах. Крім того, вивчено детально думку підприємців видавничо-поліграфічної галузі як прикладне дослідження. Аналітичне дослідження покликане визначити тенденції і масштаби структурних змін у попиті і пропозиції на сучасні кваліфікаційні навички робочої сили та впливу трансферу технологій на розвиток ринку праці.

Призначено для слухачів курсів підвищення кваліфікації та науково-педагогічних працівників БІНПО, роботодавців та їх об'єднань, експертів у сфері освіти, та інших суб'єктів, зацікавлених у розвитку людського капіталу та трендів ринку праці в Україні.

Виконавці дослідження: кафедра методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

© БІНПО УМО НАПН України, 2024

©Кафедра МПО та СГД



З М І С Т

I	ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПІЛОТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ «СУЧАСНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ЗРОСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА РИНКУ ПРАЦІ». МЕТОДОЛОГІЯ.	5
II	РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ 1.1 ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО МЕТОДОЛОГІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ.	13
	1.2 АНАЛІЗ ВІДПОВІДЕЙ РОБОТОДАВЦІВ.	17
III	РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ЗП(ПТ)О 2.1. РЕЗУЛЬТАТИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ АНКЕТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О.	40
IV	ПРОГРАМА ПРОВЕДЕННЯ КРУГЛОГО СТОЛУ.	49
V	ПРЕЗЕНТАЦІЯ ФОКУС-ГРУПОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ «ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИДАВНИЧО-ПОЛІГРАФІЧНОЇ ГАЛУЗІ М. ДНІПРО. ЛОГІСТИЧНІ ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ ПОЛІТИК»	58
VI	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСТВА МІЖ БІЗНЕСОМ ТА ЗАКЛАДАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	99



ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПЛОТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ «СУЧАСНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ЗРОСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА РИНКУ ПРАЦІ». МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження трендвотчінгу ринку праці в умовах повоєнного відновлення України є надзвичайно актуальним, оскільки воно допоможе зрозуміти нові виклики та можливості, сприятиме економічному відновленню, соціальній стабільності та розвитку людського капіталу, а також підтримці ефективних освітніх реформ.

Повоєнні умови вимагають адаптації ринку праці до нових реалій, що включає зростання попиту на певні професії та навички. Вивчення трендів на ринку праці допоможе визначити, які професії та навички стають більш затребуваними. Процеси відбудови потребують спеціалістів з будівництва, інженерії, енергетики та інших технічних напрямків. Розуміння трендів дозволить підготувати відповідних фахівців для задоволення цих потреб.


Багато громадян, зокрема ветерани та внутрішньо-переміщені особи, потребують нових навичок для інтеграції у цивільне життя в нових, більш безпечних територіальних громадах в центрі та заході держави. Підготовка та підвищення кваліфікації фахівців є критично важливими для забезпечення соціальної стабільності та економічного зростання, особливий акцент маємо здійснювати на перепідготовці фахівців за частковими кваліфікаціями. На нашу думку, визначення та передбачення тенденцій на ринку праці сприятиме зменшенню рівня безробіття шляхом надання цільових програм навчання та перекваліфікації. У зв'язку з цим, надзвичайно актуальним постало питання вивчення трендів ринку праці.

Загальновідомо, що система освіти повинна бути гнучкою та відповідати новим вимогам ринку праці. Саме якісно проведений трендвотчінг допоможе закладам освіти оновлювати та адаптувати навчальні програми, щоб забезпечити відповідність вимогам роботодавців. Впровадження нових методик та технологій навчання, сприятиме більш ефективній підготовці фахівців, а саме: масові



відкриті онлайн-курси (МООС), що пропонують широкий вибір курсів від провідних університетів світу; віртуальні класи та вебінари, що використовують відеоконференції для проведення занять з метою взаємодії з учнями в режимі реального часу; мікронавчання (короткі, модульні навчальні блоки), що є вагомими для засвоєння конкретних навичок та знань, зручні для зайнятих професіоналів; навчальні відео та інфографіка, щоб забезпечують концентрацію на конкретних темах та інструментах, дозволяють швидко отримувати потрібну інформацію; дуальна освіта через поєднання теоретичних знань з практичним навчанням, співпрацю закладів освіти з підприємствами, що дозволяє студентам здобувати практичний досвід під час навчання, а стажування та практика дозволяють формувати в здобувачів освіти готовність до використання інноваційних виробничих технологій; проєктно-орієнтоване навчання (Project-Based Learning, PBL), коли здобувачі освіти працюють над реальними проєктами, що розвивають навички вирішення проблем, критичного мислення та командної роботи (реалізація навчальних проєктів), або здійснюється об'єднання знань з різних дисциплін для створення комплексних рішень (міждисциплінарні проєкти); персоналізовані навчальні плани (освітні програми) через адаптацію навчального процесу до потреб і здібностей кожного здобувача освіти; тьюторство та менторинг для індивідуальної підтримки студентів, досягнення кожним учасником освітніх цілей; використання технологій доповненої реальності (AR) та віртуальної реальності (VR) для створення інтерактивних та занурюючих навчальних середовищ, використання симуляторів для відпрацювання складних навичок у безпечних умовах; соціальне та спільне навчання через дискусійні групи та онлайн-спільноти для підтримки колективного обговорення та співпраці між здобувачами освіти та обміну знаннями, досвідом серед учасників навчального процесу; гейміфікація, що передбачає використання ігор та змагальних елементів для підвищення мотивації та залучення студентів; компетентнісний підхід, що передбачає орієнтацію на розвиток компетенцій - навчання, спрямоване на розвиток конкретних професійних та особистісних компетенцій, а також оцінювання на основі





компетенцій - визначення успіху студентів через оцінку їхньої здатності застосовувати знання на практиці.


У відповідності до цього, вивчення підходів і трендів в освіті робить навчання більш практичним, інтерактивним та орієнтованим на майбутнє, що є критично важливим для підготовки фахівців, здатних успішно діяти у швидко змінюваному світі.


Пропоноване аналітичне дослідження є частиною робіт у межах виконання теми наукового дослідження «Трендотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України.

Пріоритетний напрям, проблема дослідження (для досліджень за тематикою НАПН України) Напрямок 9 Професійна (професійно-технічна) освіта. Проблема дослідження: Теоретичні і методичні засади підготовки і підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної освіти з урахуванням потреб національної економіки та суспільства в умовах війни та повоєнного відновлення країни.

Актуальність дослідження зумовила спрямувати науковий пошук у двох напрямках – виявлення трендів ринку праці та в навчанні.

Одним із перших результатів реалізації пілотного проекту у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України стало проведення круглого столу «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України». Захід передбачав об'єднання спільноти бізнесу, роботодавців та замовників освітніх послуг й освіти задля обговорення актуальних питань, обміну концепціями, ідеями та думками щодо того, як сучасні технології та навички можуть стати ключовим інструментом в сучасному економічному просторі та питаннях розвитку людського капіталу, а також







пошуку нових можливостей та шляхів реалізації ефективного розвитку професійної освіти.

Актуальність теми заходу зумовлена необхідністю подолання ризиків та загроз, пов'язаних із освітніми втратами (проблемами досягнення конкретних результатів професійної підготовки кваліфікованих робітників через відсутність або обмеження доступу до навчання). В Україні освітні втрати зумовлені як воєнними діями на територіях України, так і застарілою матеріально-технічною базою ЗП(ПТ)О, відсутністю ефективних комунікацій між освітянами та представниками ринку праці, не розумінням логіки процесів трансферу технологій.

Проведення круглого столу допомогло об'єднати експертну спільноту для обговорення та пошуку оптимальних рішень у сфері трансферу технологій та розвитку сучасних кваліфікаційних навичок, що є актуальними для повоєнного відновлення економічної системи України та визначалося такими ключовими аспектами: розуміння швидких змін у виробничих процесах та здатність забезпечувати трансфер технологій, що відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності як окремих підприємців, так і регіонів в державі; необхідність адаптації навичок до змін в технологіях; трансфер технологій як ключовий елемент стимулювання інновацій; глобальна конкуренція, що зумовлює підприємства та заклади професійної освіти бути готовими до конкуренції на світовому ринку, розуміння та використання технологій, сучасних кваліфікаційних навичок стають важливими факторами у змаганні за глобальні ресурси.

Мета круглого столу – створення конструктивного форуму для ґрунтовного аналізу, обговорення та спільного пошуку ефективних шляхів вирішення актуальних питань, пов'язаних із трансфером технологій та розвитком сучасних кваліфікаційних навичок у випускників закладів професійної освіти; залучення експертів та стейкхолдерів до виокремлення галузевих трендів та трендів в освіті, а також розробці стратегій для досягнення стійкого економічного зростання та пошуку нових методик професійного





навчання; виявлення основних викликів, з якими стикаються підприємства та заклади професійної освіти у процесі трансферу технологій та формування сучасних навичок у майбутніх кваліфікованих робітників.

Учасники круглого столу були залучені до участі в пілотному дослідженні БІНПО – онлайн-анкетування, що є інструментом для збору об'єктивних даних й отримання зворотного зв'язку від педагогічних працівників та стейкхолдерів і значно посприяло системному вдосконаленню навчально-виробничого процесу та підвищенню якості професійної освіти.

Розроблені і реалізовані анкети для опитування педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти й роботодавців, стейкхолдерів, представників виробничих асоціацій (кластерів) містили по 20 питань.

Термін проведення пілотного дослідження:


- **Підготовчий етап:** січень – лютий 2024 р.: експертні онлайн-зустрічі з метою оновлення опитувальника для участі в експерименті.


- **Збір даних:** березень – квітень 2024 р.: опитування роботодавців, ключових стейкхолдерів, закладів професійної освіти (БІНПО розіслав листи на НМЦ ПТО в обласних центрах з проханням залучити цільові аудиторії до першого етапу пілотного дослідження). Опитування проводили через стандартизований онлайн-опитувальник (Сервіс Google-form) та телефонні інтерв'ю (для уточнення інформації і прикладного фокус групового дослідження). В окремих випадках застосовували методику глибинних інтерв'ю.

- **Аналіз даних та підготовка звіту:** травень – червень 2024 р.

Таким чином, у ході проведеного опитування, дані від роботодавців та закладів професійної освіти агрегувалися окремо. Від професійної освіти брали участь у дослідженні – 142 ЗП(ПТ)О, а від ринку праці – 54 представника роботодавців. Поряд з цим, маємо зазначити, що контактну інформацію надавали не всі підприємства, або вона була подана некоректно.

Співпраця й анкетування роботодавців, замовників освітніх послуг дасть змогу максимально врахувати їх запити та потреби, оновити методики







професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників та надати педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О на курсах підвищення кваліфікації дієві інструменти щодо підвищення рівня фахової педагогічної компетентності в аспекті підготовки випускників з урахуванням потреб ринку праці, оновити й удосконалити освітні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Результати анкетування в аспекті вивчення запитів ринку праці, роботодавців і замовників освітніх послуг з метою розроблення шляхів і засобів подолання кваліфікаційного розриву між ринком праці і системою освіти будуть схвалені та рекомендовані до оприлюднення на засіданні Вченої Ради БІНПО і червні 2024 року. Відповідні висновки слугуватимуть основою для подальших кроків у формуванні стратегій розвитку людського капіталу в умовах повоєнної відбудови економіки України, розробки дорожньої карти подолання дисбалансів на ринку праці.

У цілому, аналітичне дослідження покликане визначити тенденції і масштаби структурних змін у попиті і пропозиції на сучасні кваліфікаційні навички робочої сили та впливу трансферу технологій на розвиток ринку праці. Обговорення цих питань сприяє розумінню важливості взаємодії між технологією та навичками в економічному контексті, виокремленні галузевих трендів та трендів в освіті, а також розробці стратегій для досягнення стійкого економічного зростання та пошуку нових методик професійного навчання.

У ході дослідження виявлено проблеми трансферу технологій в екосистему ринка праці України на думку роботодавців: військові дії, кадрові: відсутність фахівців з сучасними навичками; відсутність навичок професійної колаборації; відсутність готовності у засновників підприємств впроваджувати інноваційні рішення та R&D; відсутність елементів інноваційної інфраструктури - бізнес-акселераторів чи техноброкерів; кризовий стан в державі і відсутність можливості здійснювати підтримку підприємців; відсутність площадок для тестової апробації лінійки споживчої продукції; відсутність довіри в процесі інвестування; відсутність культури та інфраструктури інновацій; проблеми з






налагодженням міжнародного партнерства; відсутність розуміння у ланцюжку: як наукоємні технології стають продуктом; проблема комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності.

Отже, на підставі проведеного дослідження можемо зробити висновок, що тренди ринку праці визначаються різними факторами, які включають економічні, технологічні, соціальні та демографічні зміни, серед яких найбільш значущими є: *динамічність та гнучкість*, з кількома джерелами зайнятості, такими як фріланс, тимчасова робота та робота на часткову ставку; *цифрова трансформація* у зв'язку зі зростанням попиту на спеціалістів у сферах інформаційних технологій, штучного інтелекту, обробки даних та кібербезпеки; *глобалізація ринку праці* завдяки технологічним засобам та зростаючій міжнародній мобільності, потребі в фахівцях з міжкультурними навичками та досвідом роботи в різних країнах; *старіння населення*, що призводить до зростання попиту на медичних працівників, доглядові послуги та інші послуги для літніх людей; *навчання протягом життя*, що вимагають швидкі зміни технологій та ринку праці; *різномісність та включеність*, що орієнтовані на забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їхнього гендеру, расової чи етнічної приналежності, віку або фізичних здібностей.

Важливо розуміти, що окреслені тренди визначають специфіку сучасного ринку праці та відображають потреби та вимоги як працівників, так і роботодавців. Для успішної адаптації до цих змін, фахівці повинні розвивати відповідні навички та бути готовими до постійного самовдосконалення і адаптації до нових умов роботи.

Вирішення завдання розвитку сучасних кваліфікаційних навичок лежить у площині забезпечення закладами професійної та вищої освіти сучасних підходів, що націлені на *адаптивність та гнучкість, практичний досвід, технологічні інновації, критичне мислення та вирішення проблем, співпраця та комунікація, мотивація та залученість*. Зміст підготовки фахівців має зосереджуватися на використанні *інноваційних виробничих технологій*. Саме ці підходи, на нашу думку, роблять навчання більш практичним, інтерактивним та орієнтованим на



майбутнє, що є критично важливим для підготовки фахівців, здатних успішно діяти у швидко змінюваному світі.



1 РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ

1.1 ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО МЕТОДОЛОГІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ


Для збору інформації від роботодавців, стейкхолдерів, представників виробничих асоціацій (кластерів) з метою вдосконалення освітніх програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та покращення якості освітніх послуг в межах виконання теми наукового дослідження **«Трендвотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» (0122U202007, 2022-2025)** було проведене пілотне дослідження **«Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України»** передбачало:

- здійснення оцінки потреб у сучасних технологіях як закладів професійної освіти, так і представників ринку праці. За результатами анкетування буде визначено, які технології є актуальними для українських підприємств вже сьогодні та які з них вони вважають найбільш перспективними для розвитку. Відповідно до цього може плануватися оновлення змісту професійної освіти;

- аналіз рівня кваліфікації затребуваних фахівців. Результати анкетування дозволять встановити, наскільки випускники закладів професійної освіти володіють необхідними сучасними навичками для роботи з передовими технологіями, а також виявити прогалини в процесі їхньої підготовки. Відповідно до цього будуть оновлені програми змістових модулів на курсах підвищення кваліфікації;

- визначення напрямів розвитку, потреб закладів професійної освіти та потреб ринку праці у затребуваних фахівцях. На підставі результатів анкетування прогнозується визначити, які саме аспекти та напрями професійної освіти потрібно підсилити або переглянути для підготовки





конкурентоспроможних випускників, здатних працювати з передовими технологіями;

- **привернення уваги представників ринку праці і ринку освітніх послуг до проблеми стимулювання трансферу технологій.** Результати дослідження можуть стати інструментом для виявлення можливостей та бар'єрів у трансфері технологій до українських підприємств, що дозволить розробити ефективні стратегії співпраці з іноземними партнерами, а також передбачити оновлення матеріально-технічної бази закладів професійної освіти відповідно до трендів Industrie 4.0.

Для збору інформації від підприємств-партнерів Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (далі - БІНПО) застосовано онлайн опитування (покликання на онлайн-анкету для підприємців: <https://forms.gle/G5aFnF9E7AJEemRN8>) та методика глибинних інтерв'ю.

Науково-педагогічні працівники **кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО** також застосовували глибинне інтерв'ю, яке є потужним інструментом для отримання глибокого розуміння потреб, мотивацій та досвіду роботодавців, що дозволяє розробляти більш ефективні стратегії, продукти чи послуги.

Глибинне інтерв'ю — це якісний метод дослідження, що дозволяє отримати детальну інформацію про думки, переконання, почуття і мотивації респондентів.


Методика проведення глибинного інтерв'ю передбачала реалізацію наступних етапів.

I. Визначення цілей дослідження.

Основна мета наукового дослідження полягає у вивченні поточних і майбутніх тенденцій на ринку праці України сьогодні та після завершення військових дій, використанні цих знань для вдосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Конкретні цілі дослідження включали:





Аналіз ринку праці з метою визначення ключових тенденцій. Дослідити систему трансферу технологій в різні сектори економіки; основні тенденції, що формують ринок праці в умовах повоєнного відновлення, включаючи нові професії, зміни у попиті на конкретні професійні навички та спеціалізації; здійснити оцінку потреб роботодавців, визначити, які професійні навички та знання є найбільш затребуваними серед роботодавців у різних галузях економіки.

Визначення освітніх потреб. Ідентифікувати дефіцит навичок серед працюючих фахівців у виробництві, і які потрібно розвивати в процесі підготовки нових кадрів. Визначити наявність центрів з трансферу технологій.

Розробка рекомендацій. Вдосконалення освітніх програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, щоб вони відповідали сучасним тенденціям ринку праці. Створення нових освітніх програм підвищення кваліфікації, та авторських короткотермінових курсів, які професійний розвиток педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, що мають відповідати потребам повоєнного відновлення країни.

II. Інтерв'ю. Розроблено гайд для інтерв'ю, здійснено вибір респондентів, які на нашу думку є репрезентативними для цільової аудиторії (керівники галузевих кластерів, працівники торгово-промислових палат та інші).

Організація зустрічей. Створено структуру інтерв'ю, включаючи відкриті питання, які спонукали респондентів до розгорнутих відповідей; здійснено вибір респондентів серед ключових стейкхолдерів БІНПО.

Проведення інтерв'ю. Інформація від респондентів є конфіденційною. Питання були нейтральними, без підказок, що дозволяло респонденту вільно висловлювати свої думки. Відповіді уточнювалися шляхом задавання додаткових питань для отримання більш детальної інформації. Наприклад, «Чому ви так думаєте?» або «Можете навести приклад?».

Завершення інтерв'ю. Наприкінці співбесіди здійснювалося підсумовування основних моментів, що обговорювалися; задавалися питання, чи є щось, що респондент хотів би додати.



III. Обробка і аналіз даних. Здійснювалось порівнювання відповідей різних респондентів, визначалися спільні теми та відмінності. Визначалися ключові інсайти.

IV. Звітність. Рекомендації. Підготовлено звіт з результатами інтерв'ю, включаючи основні висновки, цитати респондентів, рекомендації тощо.

Всього в процесі першого етапу пілотного дослідження вдалося сконтактувати з 54 представниками роботодавців (табл. 1.1). Контактної інформації 16 підприємств не було або вона була некоректна.

Таблиця 1.1. – Вибірка для проведення дослідження з-поміж роботодавців

Генеральна сукупність	Кількість неповних відповідей	Кількість невалідних відповідей	Кількість валідних відповідей
54	9	7	38



Отже, дослідження спирається на відповіді **38 підприємств**. Кожен учасник дослідження після узагальнення матеріалів отримав цифровий бейдж, який покликаний засвідчити про його внесок в оновлення підходів професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників за напрямом «Лідер у формуванні професійної експертизи «Сучасні навички для зростання людського капіталу та ринку праці»».

1.2 АНАЛІЗ ВІДПОВІДЕЙ РОБОТОДАВЦІВ


У дослідженні прийняли участь підприємства, які є ключовими стейкхолдерами БІНПО або підприємства, персонал яких проходив підвищення кваліфікації за різними тематичними курсами.

Слухачі курсів підвищення кваліфікації БІНПО, які брали участь в пілотному проєкті також рекомендували цілу низку підприємств-замовників кадрів до залучення в опитуванні як роботодавців. Серед 38 верифікованих учасників проєкту **надали схвальні відгуки та задоволення** про співпрацю в межах пілотного дослідження такі:

- × ТОВ «ВП Дім «Формат А +» (Видавничо-поліграфічна галузь),
- × СФГ «Яблуневий цвіт» (сільське господарство)
- × «Даск центр» (деревообробна галузь),
- × ФОП «Діалог» (сільське господарство),
- × ТОВ «МЕТАЛПРОЕКТБУД» (будівельна галузь),
- × ПАТ «Укртатнафта» (виробництво продуктів нафтоперероблення),
- × Державний воєнізований гірничорятувальний (аварійно-рятувальний) загін,
- × Дніпропетровська та Вінницька філія ТОВ «Газорозподільні мережі України» (сфера добування корисних копалин та розроблення кар'єрів),
- × ТОВ «Найсучасніша академія перукарського мистецтва» (професійно-технічна освіта та торгівля),
- × асоціація навчальних закладів, підприємств і організацій житлово-комунального господарства «УКРКОМУНКВАЛІФКАДРИ» (дослідження й експериментальні розробки у сфері природничих і технічних наук, професійно-технічна освіта).

На запитання **«Чому роботодавці не вказують в анкетах свої відкриті дані?»** отримали такі відповіді:





КЕЙС
РОБОТОДАВЦЯ
1

- Підприємство не може вказувати свої відкриті дані в анкетах, різних соціологічних опитуваннях відповідно до внутрішніх регламентів з метою захисту конфіденційної інформації компанії. Це допомагає уникнути потенційних загроз безпеці, таких як корпоративне шпигунство або крадіжка даних, фабрикація тощо.

КЕЙС
РОБОТОДАВЦЯ
2

- Наше ТОВ не вказує відкрито свої дані, щоб захистити комерційні таємниці та інтелектуальну власність. Інформація про технологічні трансфери та кваліфікаційні навички фахівців має високу цінність і розголошення такої інформації може призвести до втрати конкурентних переваг на регіональному ринку праці.

КЕЙС
РОБОТОДАВЦЯ
3

- В умовах військового стану наше підприємство відчуває значний конкурентний тиск. Відкриття даних про технологічні інновації та кваліфікації працівників може надати конкурентам можливість скористатися цими знаннями, що поставить наш бізнес під загрозу.


КЕЙС
РОБОТОДАВЦЯ
4

- Наш центр обмежений правовими та регуляторними вимогами, що стосуються захисту конфіденційних даних під час соціологічних опитувань, публікації інформації про діяльність без нашої згоди у частині збереження конфіденційності технологічних розробок та інформації про фаховий рівень працівників.

КЕЙС
РОБОТОДАВЦЯ
5

- Розкриття інформації про кваліфікаційні навички нашого персоналу може призвести до підвищеного інтересу з боку конкурентів, що створює ризик переманювання ключових працівників.

КЕЙС
РОБОТОДАВЦЯ
6

- Військові дії, економічна криза.
- 

У цілому, **можемо констатувати**, що пілотне дослідження «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України» кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО базується на відповідях 38 верифікованих учасників проєкту, серед яких: 15 надали відповіді в рамках глибоких інтерв'ю (39%), а 23 підприємства пройшли анкетування (61%).

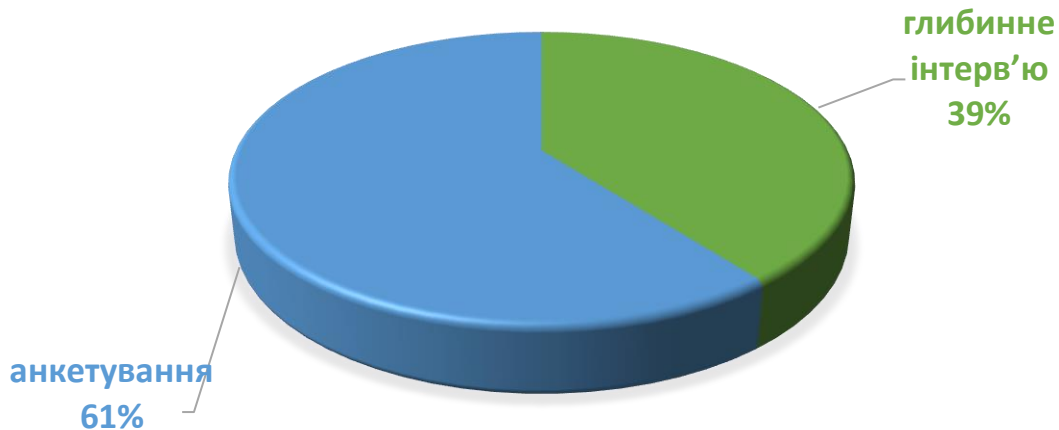


Рисунок 1.1 Розподіл опитаних роботодавців за методом анкетування та глибокого інтерв'ю, %

Статистичні дані про відмови 16 респондентів надавати свої персональні дані під час опитування розподілилися наступним чином: всього 16 учасників, з них - 5 основна причина «військовий стан та його наслідки»; 3 – внутрішні регламенти та політики; 2 – відсутність повноважень приймати участь офіційно; 6 – комерційна таємниця.



Рисунок 1.2 Причини відмов щодо оприлюднення персональних даних в матеріалах пілотного проєкту

Підприємництво в Україні є самостійною, систематичною господарською діяльністю, яка здійснюється підприємцями для досягнення позитивних соціальних і економічних результатів. Відповідно до завдань пілотного дослідження було задіяно в опитуванні учасники дослідження різних форм власності. Форми власності мають свої особливості та правові аспекти, що регулюють володіння, використання та розпорядження майном. Вибір форми власності залежить від конкретних цілей, характеру діяльності та правових умов.

Аналіз роботодавців-учасників пілотного проєкту за формами власності розподілився наступним чином: всього 38 верифікованих учасників проєкту, з них: 22 (58%) учасника - ФОП (фізична особа-підприємець); 8 (21%) учасників - ПП (приватні підприємства); 1 (2,6%) учасник - кооператив; 2 (5,2%) учасника - господарські товариства; 5 (13%) учасників - громадські об'єднання.

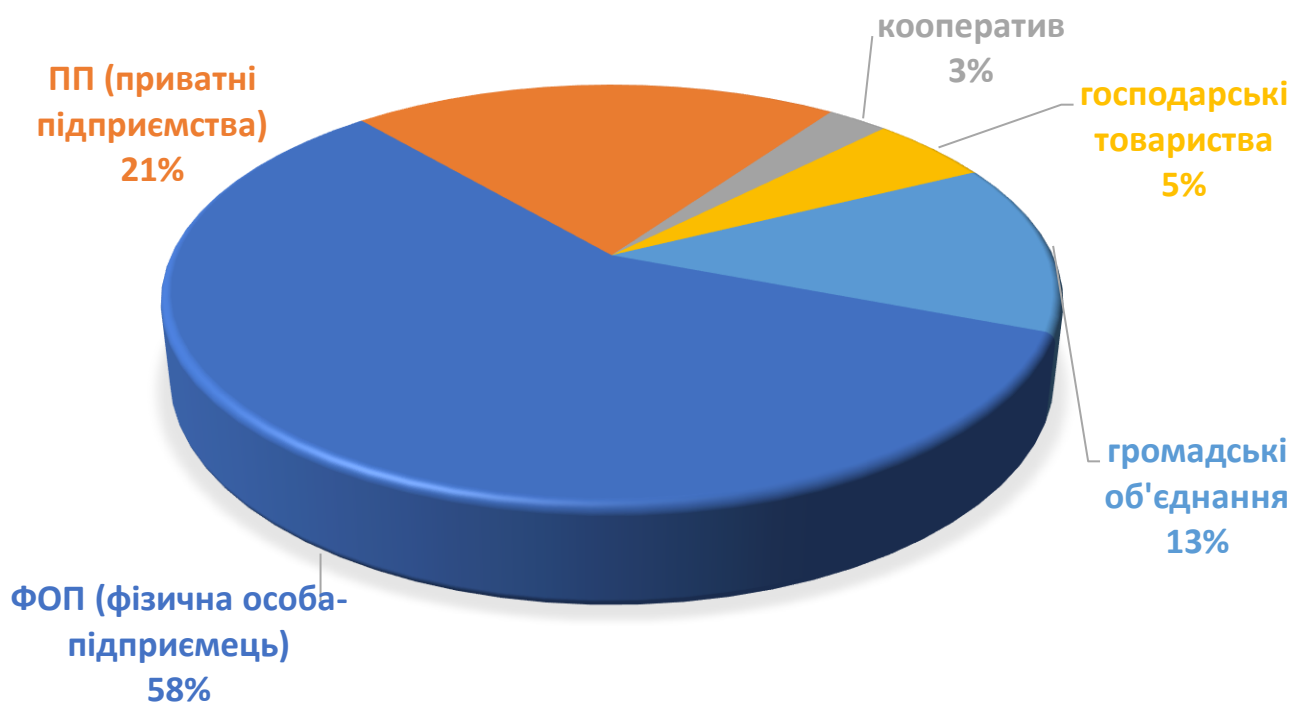


Рисунок 1.3 Відсоток роботодавців-учасників пілотного проєкту за формами власності

Основні запитання анкетного опитування

1. Вкажіть, будь ласка, назву Вашої установи/організації/закладу (профіль діяльності, наприклад – будівельний, сфера обслуговування, електроенергетика, машинобудування, тваринництво, гірництво, агрономія, лісове господарство, видавництво і поліграфія, ресторанне господарство тощо).

2. Для зворотного зв'язку вкажіть, будь ласка, Ваші контактні дані (місце розташування, електронну пошту).

3. Чи працюють/працювали у Вашому закладі/установі/організації випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які прийняті на роботу впродовж останніх 3 років?

4. На яких посадах працюють/працювали у Вас випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти?

5. Як Ви оцінюєте рівень професійної підготовки випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які працюють/працювали у Вас на підприємстві/організації/установі?

В межах (1 2 3 4 5)

1 (низький рівень) - 5 (високий рівень)

6. Наскільки Ви зацікавлені в прийомі на роботу випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти?

1 (не зацікавлений) - 5 (повністю зацікавлений)

В межах (1 2 3 4 5)

7. Чи налагоджена у вас ефективна комунікація з педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти?

8. Які інноваційні технології Ви використовуєте в підприємницькій діяльності, і як вони сприяють вашому економічному успіху?

9. Чи взаємодієте Ви з іншими компаніями або дослідницькими науковими установами щодо трансферу технологій?

10. З якими викликами Ви стикаєтеся у процесі впровадження нових технологій в підприємницьку діяльність, і як ви їх вирішуєте?



11. Як ви оцінюєте важливість сучасних навичок працівників у Вашій галузі, і як Ви їх розвиваєте у своїх співробітників?

12. Які конкретні заходи Ви приймаєте для забезпечення навчання та підвищення кваліфікації свого персоналу з огляду на швидкі зміни в технологічному ландшафті?

13. Як Ви визначаєте потреби у сучасних навичках серед своїх працівників?

14. Які переваги Ви бачите в тому, щоб брати участь у процесах трансферу технологій?

15. Які сектори Ви вважаєте найбільш перспективними для впровадження нових технологій у найближчому майбутньому?

16. Як Ви сприяєте інноваційним рішенням та R&D у вашій компанії і чи є у Вас програми для стимулювання ідей та розробок власних технологій?

17. Чи взаємодієте Ви із закладами вищої освіти або дослідницькими інститутами для обміну технологічними знаннями та ресурсами?

18. Чи можете Ви виокремити три тренда у вашій галузі? Наведіть приклад трьох трендів у Вашій галузі.

19. Надайте свій коментар або побажання щодо знань, умінь, навичок випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

20. Чи використовуєте Ви у процесі планування трудових функцій ваших працівників Професійний стандарт?

У дослідженні прийняли участь підприємства **за видами економічної діяльності:** банківська сфера, енергетика, легка промисловість, сільське господарство, будівництво, промисловість, транспорт, оптова та роздрібна торгівля, видобуток, тимчасове розміщування й організація харчування, поліграфія та видавнича діяльність, інформація та телекомунікації, професійна, наукова та технічна діяльність, надання інших видів послуг.



АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ ТА СТАНУ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ

Трансформаційні та євроінтеграційні процеси, інтенсивний характер розвитку сучасних технологічних процесів зумовлюють потребу підготовки кваліфікованих кадрів, адаптованих до роботи в динамічному світі, здатних знаходити рішення в ситуаціях, пов'язаних з професійною діяльністю та життєвими обставинами, з належно сформованими ключовими і професійними компетентностями

Експерти низки світових досліджень виділяють такі глобальні тренди, які суттєво впливають на ринок праці зараз і впливатимуть у майбутньому: технологічні досягнення, демографічні зрушення, швидка урбанізація, дефіцит ресурсів та зміна клімату, зростання глобалізації, трансформація економічних і соціальних моделей, технологічні трансформації, екологічні зміни. Безумовно, усі ці тренди знайшли своє відображення в бізнесі, який кардинально видозмінився за останнє десятиліття і вимагає від фахівців володіння сучасними кваліфікаційними навичками, ключовими та професійними компетентностями.



Які інноваційні технології Ви використовуєте в підприємницькій діяльності, і як вони сприяють вашому економічному успіху?

РОБОТОДАВЕЦЬ - банківська сфера: поширення fintech, поширення VIP-servic;

РОБОТОДАВЕЦЬ - енергетика: автоматизація функцій середнього менеджменту, оновлення технологій і обладнання, роботизація, застосування технологій штучного інтелекту;

РОБОТОДАВЕЦЬ - легка промисловість: активна робота з маркетингом, нанотехнології;

РОБОТОДАВЕЦЬ - ІТ-сфера: диджиталізація, зростання частки віддаленої роботи, розмиття меж між галузями, постійне навчання, щоб встигати за технологіями, поширення біотехнологій;

РОБОТОДАВЕЦЬ - агросектор – дистанційний формат роботи, зелені технології.





Чи взаємодієте Ви з іншими компаніями або дослідницькими науковими установами щодо трансферу технологій?

РОБОТОДАВЕЦЬ - Так, активно співпрацюємо – **4 (11%)**

«Так, ми активно співпрацюємо з іншими компаніями та дослідницькими установами для трансферу технологій. Це дозволяє нам залишатися на передовій технологічних інновацій та ефективніше адаптуватися до змін на ринку праці».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Співпраця є, але не систематична – **9 (24%)**

«Ми взаємодіємо з іншими компаніями та дослідницькими установами, але ця співпраця є не систематичною. Ми залуцаємо їх до окремих проектів або для отримання конкретних технологічних рішень, коли виникає така потреба».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Поки що не співпрацюємо – **18 (47%)**

«Наразі ми не співпрацюємо з іншими компаніями або дослідницькими установами щодо трансферу технологій. Ми розглядаємо можливість такої співпраці в майбутньому, коли з'явиться необхідність у нових технологічних рішеннях».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Маємо намір почати співпрацю – **7 (18%)**

«На даний момент ми не здійснюємо таку співпрацю, але плануємо розпочати взаємодію з іншими компаніями та дослідницькими установами. Ми бачимо великий потенціал у трансфері технологій для підвищення конкурентоспроможності та адаптації до нових тенденцій ринку праці».

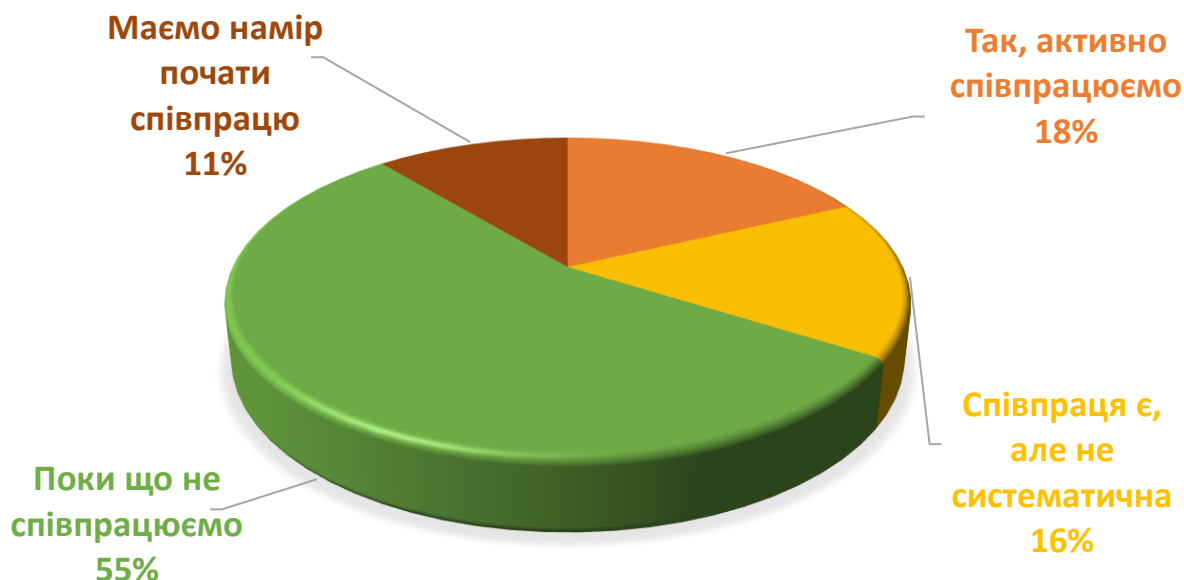


Рисунок 1.4. Проведення опитування серед роботодавців щодо співпраці у напрямку трансферу технологій, %





З якими викликами Ви стикаєтеся у процесі впровадження нових технологій в підприємницьку діяльність, і як ви їх вирішуєте

РОБОТОДАВЕЦЬ - Висока вартість впровадження – **3 (8%)**

«Одним з основних викликів є висока вартість впровадження нових технологій. Для вирішення цього питання ми залуцаємо інвестиції та використовуємо різні фінансові інструменти, такі як кредити або гранти, а також співпрацюємо з партнерами для спільного впровадження технологій».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Недостатня кваліфікація персоналу, мобілізація технологічно компетентних фахівців, втрати персоналу підприємств внаслідок війни, інші ресурсні обмеження внаслідок військового стану – **13 (34%)**

«Ми стикаємося з проблемою недостатньої кваліфікації персоналу для роботи з новими технологіями. Для її вирішення ми проводимо регулярні тренінги та навчальні програми для наших працівників, а також залуцаємо експертів для консультування та підтримки з країн ЄС за програмами «business-to-business». Поряд з цим, відчуваємо воронку втрат із-за військового стану, мобілізації персоналу (чоловіків), які відповідають за технологічно-складні, наукоємні, пуско-налагоджувальні роботи, є питання релокації виробництва і втрат інших ресурсів».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Опір змінам всередині підприємства – **7 (18%)**

«Іноді працівники чинять опір змінам, пов'язаним із впровадженням нових технологій, що пов'язані зі зміною організаційних умов праці, збільшенням трудових функцій внаслідок відтоку працівників за кордон, але відсутньою можливістю здійснювати доплати працівникам. Ми вирішуємо цю проблему через комунікаційні (консалтингові) кампанії, які пояснюють переваги нововведень, і залуцаємо працівників до процесу прийняття рішень, щоб вони відчували свою причетність. Пояснюємо про причини оптимізації, але часто працівники не витримують темпу змін, звільняються».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Складнощі інтеграції з існуючими системами – **6 (16%)**

«Викликом є інтеграція нових технологій з уже існуючими системами та процесами. Ми вирішуємо це за допомогою ретельного планування, тестування та залучення спеціалізованих ІТ-команд, які забезпечують безшовну інтеграцію. Складнощі також пов'язані з необхідністю налагодження експортних політик, сертифікації продукції та персоналу».



РОБОТОДАВЕЦЬ - Швидке старіння технологій, зміна ринку – 5 (13%)

«Нові технології швидко старіють, що створює ризик інвестувати в застарілі рішення. Ми мінімізуємо цей ризик, постійно здійснюючи моніторинг технологічних трендів (працює відділ економічного та технологічного маркетингу), проводимо дослідження ринку та обираємо гнучкі та масштабовані технологічні рішення. Інколи закриваємо лінійку одного продукту і переходимо на зовсім інший.

Так, наприклад, ТОВ «Домінанта-Принт» вимушена була закрити друк на папері (поліграфічне виробництво, м. Дніпро) та відкрити виробництво друку на тканині (здійснено інтеграцію в сектор легкої промисловості).

РОБОТОДАВЕЦЬ - Регуляторні та правові бар'єри – 4 (11%)

«Ми часто стикаємося з регуляторними та правовими бар'єрами, які ускладнюють впровадження нових технологій. Для подолання цих викликів ми працюємо з юристами та регуляторними органами, щоб забезпечити відповідність вимогам і знизити ризики правових проблем.

Наприклад, 11 квітня 2022 року набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України від 9 квітня 2022 р. № 426 «Про застосування заборони ввезення товарів з Російської Федерації», відповідно до якої заборонено ввезення на митну територію України в митному режимі імпорту товарів з Російської Федерації. Це рішення потребувало пошуку нових шляхів трансферу окремих матеріалів.

Проблемними для бізнесу є питання: методологія визначення митної вартості та ціни, що підлягає сплаті в ЄС, цифрове середовище митної справи (E-CUSTOMS), узгодженість митних систем в контексті євроінтеграції, логістика в умовах військового стану тощо».



Рисунок 1.5. Відсоток підприємств за різним рівнем викликів впровадження нових технологій в підприємницьку діяльність

Які переваги Ви бачите в тому, щоб брати участь у процесах трансферу технологій?

КЕЙСИ РОБОТОДАВЦІВ, ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ ТАКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

За результатами пілотного проєкту узагальнено відповіді 13 підприємств (34%), які здійснюють таку діяльність та вказують на такі переваги:

- «Участь у процесах трансферу технологій дозволяє нам залишатися на передовій у своїй галузі. Ми можемо впроваджувати найновітніші технології, що підвищує нашу конкурентоспроможність на ринку, забезпечує ефективніші виробничі процеси та покращує якість продукції. Завдяки цьому ми з 2022 року розпочали експорт продукції у країни ЄС (жерстяна кришка)»;

- «Трансфер технологій відкриває нам доступ до нових партнерів та дослідницьких установ світу. Це розширює наші можливості для співпраці, сприяє обміну знаннями та ресурсами, що в підсумку допомагає нам досягати кращих результатів.

Будучи одним з провідних українських постачальників сучасної гофроупаковки, компанія «Ельграф» спеціалізується на інтелектуальних пакувальних рішеннях для роздрібногo сектору. Розташована у Львівській області, компанія нараховує серед своїх клієнтів ритейлерів та власників брендів з більш ніж одинадцяти країн Європи, включаючи Швейцарію, Німеччину, Австрію, Францію та країни Бенілюксу. Основна увага приділяється типам гофроупаковки, популярним сьогодні для продуктів, які потребують особливого догляду та ноу-хау, наприклад, чутливих фруктів та овочів. Відповідно, компанія «Ельграф» здійснює трансфер технологій у своє майбутнє і минулого року розмістила замовлення на сучасну листову офсетну машину у Koenig & Bauer, Rapida 106.

- «Завдяки доступу до передових технологій ми можемо суттєво покращити якість наших продуктів і послуг. Це допомагає нам задовольняти потреби клієнтів на вищому рівні та зміцнювати наші позиції на ринку».

- «Інновації та нові технології, отримані через трансфер, допомагають нам бути більш гнучкими та готовими до ринкових викликів. Це знижує ризики, пов'язані з застарілими технологіями, та підвищує стійкість підприємств легкої промисловості в довгостроковій перспективі. У нас є можливість співпрацювати з закладами освіти та безпосередньо БІНПО для підготовки кваліфікованих спеціалістів, підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Це забезпечує наші потреби у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати з новітніми технологіями та рішеннями. Приклад – конкурс 2024 р. – «Прорив легкої промисловості України»



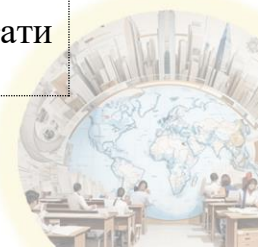
Які сектори Ви вважаєте найбільш перспективними для впровадження нових технологій у найближчому майбутньому?


КЕЙСИ ВІД РОБОТОДАВЦІВ

«Сектор ІТ та кібербезпеки продовжуватиме розвиватися завдяки зростаючому попиту на нові програмні рішення, штучний інтелект, хмарні обчислення та заходи захисту від кіберзагроз. Впровадження нових технологій у цій галузі забезпечить більш ефективні та безпечні цифрові інфраструктури».

«Сфера охорони здоров'я та біотехнологій, нонотехнологій є надзвичайно перспективною для впровадження нових технологій. Інновації у медицині, такі як персоналізована медицина, телемедицина та нові методи лікування, дозволять покращити якість медичних послуг та збільшити тривалість життя».

Впровадження нових технологій у сектор відновлюваної енергетики, зокрема, у виробництво сонячної та вітрової енергії, а також у зберігання енергії, сприятиме переходу на екологічно чисті джерела енергії та допоможе зменшити викиди парникових газів. Знищена внаслідок військової агресії енергетична інфраструктура України має стати також перспективним напрямком





Сектор сільського господарства та продовольчої промисловості має великий потенціал для впровадження нових технологій, таких як точне землеробство, автоматизація виробничих процесів та використання дронів. Це сприятиме підвищенню продуктивності, зниженню витрат та покращенню якості продукції.



Як Ви сприяєте інноваційним рішенням та R&D у вашій компанії і чи є у Вас програми для стимулювання ідей та розробок власних технологій?

КЕЙСИ ВІД РОБОТОДАВЦІВ


34 % опитаних роботодавців вказали на заходи, які забезпечують постійний розвиток інноваційних рішень у підприємствах та створюють умови для розробки власних технологій, що дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними на ринку та відповідати потребам клієнтів, а саме:

- «Ми створили окремий відділ досліджень і розробок, який зосереджений на пошуку та впровадженні нових технологій та рішень. Цей відділ працює у тісній співпраці з іншими підрозділами компанії, щоб інтегрувати інновації у наші продукти та процеси».

- «Ми впровадили внутрішні програми стимулювання інновацій, які включають гранти на розробку нових ідей, конкурси інноваційних проектів та регулярні зустрічі для обговорення нових технологічних рішень. Це допомагає заохочувати наших співробітників до генерації та реалізації новаторських ідей».

- «Ми активно інвестуємо у навчання та розвиток наших співробітників, пропонуючи курси підвищення кваліфікації, тренінги та участь у конференціях. Це дозволяє нашій команді залишатися на передовій технологічних змін та використовувати найсучасніші знання у своїй роботі».

- «Ми співпрацюємо з УДХТУ для спільних проектів та обміну знаннями. Це дозволяє нам використовувати передові наукові дослідження



лабораторії лакофарбових виробів у наших розробках та інтегрувати їх у наші продукти та послуги».

- «Ми створюємо робочу атмосферу, яка сприяє відкритості та креативності. Наші співробітники заохочуються до пропозицій нових ідей та участі у спільних брейнштормах, хакатонах. Це допомагає нам формувати культуру інновацій та постійного вдосконалення».



Чи взаємодієте Ви із закладами вищої освіти або дослідницькими інститутами для обміну технологічними знаннями та ресурсами?

РОБОТОДАВЕЦЬ - Так, регулярно співпрацюємо – **7 (18%)**

«Так, наша компанія регулярно взаємодіє з місцевими закладами вищої освіти. Ми беремо участь у спільних проектах, організуємо стажування для студентів та використовуємо наукові розробки для впровадження новітніх технологій у виробництво. Розміщаємо замовлення як НДР в ЗВО».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Співпраця обмежена, але існує – **6 (16%)**

«Ми співпрацюємо з закладами вищої освіти на епізодичній основі, переважно для виконання окремих дослідницьких проектів або замовлення експертних консультацій, сертифікації продукції в лабораторії. Хотілося б розширити співпрацю в майбутньому».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Не взаємодіємо через відсутність потреби – **21 (55%)**

«На даний момент ми не взаємодіємо з університетами чи дослідницькими інститутами, оскільки наша діяльність не потребує спеціалізованих технологічних знань або наукових ресурсів. Ми зосереджуємось на практичному впровадженні вже існуючих технологій. Всі технології від технологічно розвинених країн – Німеччина, Франція, США, Японія, Великобританія та інші».

РОБОТОДАВЕЦЬ - Плануємо розпочати співпрацю – **4 (11%)**

«Наразі ми не співпрацюємо з закладами вищої освіти або дослідницькими інститутами, але плануємо розпочати таку взаємодію найближчим часом. Ми розглядаємо можливість участі у спільних дослідницьких проектах та залучення студентів для стажування».



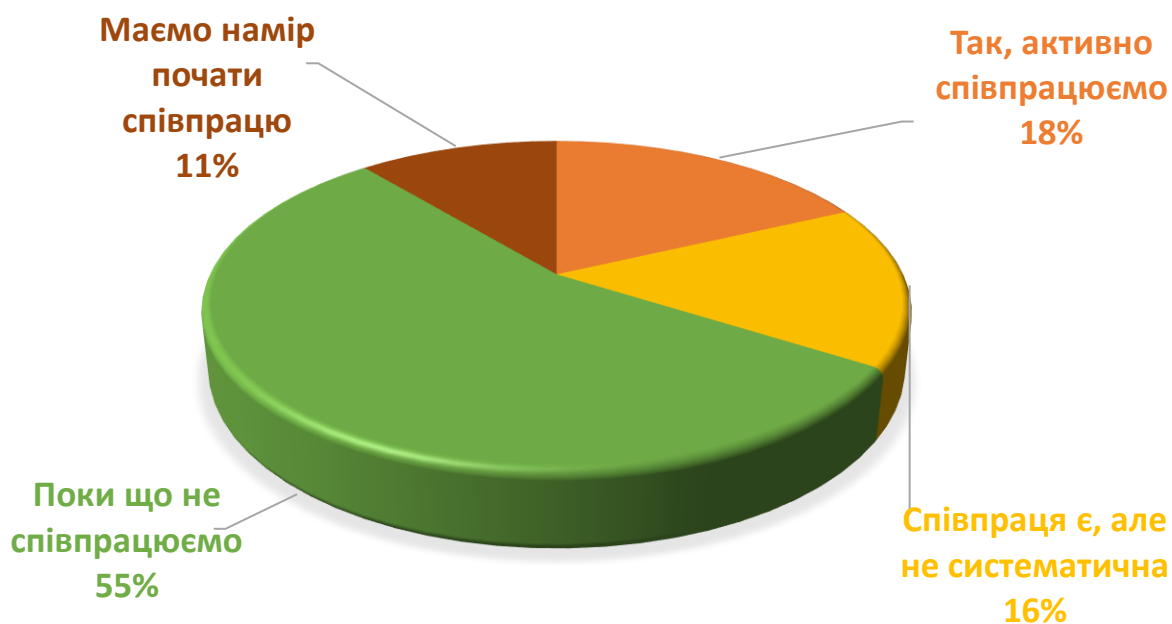


Рисунок 1.6. Проведення опитування серед роботодавців щодо взаємодії з ЗВО для обміну технологічними знаннями та ресурсами



Чи можете Ви виокремити три тренда у вашій галузі? Наведіть приклад трьох трендів у Вашій галузі.

Всі галузі потребують **цифрових навичок** від фахівців, **стабільного психічного та фізичного здоров'я**, **перехід на гібридний режим роботи** (онлайн і офлайн). Поряд з цим, фактично всі галузі виокремлюють **спільний тренд** для успішної діяльності – **кооперацію** як каталізатор для збільшення швидкості, ефективності та впровадження технологій. Проте, в процесі опитування підприємці зазначили, що перехід на спільний тренд – **формування культури ефективних комунікацій та кооперації** потребує розробки протоколів співробітництва (регламентів) між державними інституціями, закладами освіти і науки, НДІ, сферою підприємництва (рис. 1. 7), оскільки на законодавчому рівні дане питання не вирішене (наприклад, відсутній закон про виробничі кластери, в якому є нагальна потреба).



ПЕРЕХІД – СПІЛЬНИЙ ТРЕНД

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ
ЕФЕКТИВНИХ КОМУНІКАЦІЙ,
КООПЕРАЦІЇ

ВИСНОВОК:

Кооперація виступає як каталізатор для збільшення швидкості, ефективності та впровадження технологій, роблячи це більш доступним для різних суб'єктів у силу причин: швидкість та ефективність, об'єднання ресурсів, різноманітність знань та досвіду, створення екосистеми інновацій




Рисунок 1.7. Авторська модель О.П. Юденкової щодо взаємодії учасників ринку праці (перехід до спільного тренду – формування культури ефективних комунікацій, кооперації)

Вже сьогодні фіксуються зміни в характері й змісті праці що впливають на зменшення частки індустріальної праці (рутинних операцій у промисловості, сільському господарстві) і зростання частки постіндустріальної (креативної праці, роботи у сфері сервісів). Прикладом цього тренду може бути реалізація в Україні застосунку для сфери надання адміністративних послуг Дія.

Результати пілотного дослідження **фіксують проблему** – «розриву у навичках» (**skills gap**), що пропонуємо визначати як розбіжність між навичками, які працівники мають на даний момент, і тими, які вимагаються для успішного виконання робочих обов'язків у сучасному ринковому середовищі. Це поняття відображає недоліки або відсутність певних знань, умінь і вмінь, необхідних для ефективного участі у робочих процесах та відповідності вимогам ринку праці. Розрив у навичках може виникати через швидкі технологічні зміни, недостатню актуалізацію навчальних програм, або неефективні системи підготовки кадрів, що створює виклик для працівників, підприємств і економічної системи загалом.


Сучасний світ перебуває під впливом глибоких та динамічних трансформацій. Нинішній розвиток технологій народжує необхідність формування нових знань і кваліфікаційних навичок, адаптованих до постійно



змінюваних умов глобального ринку праці. Ситуація, що склалася в економіці України з трудовим робітничим потенціалом обумовлена ще й воєнним станом, демографією, міграційними процесами. Зміни в змісті праці визначають новий контекст формування кваліфікаційних навичок фахівців, які, в свою чергу, впливають на їх успішність у сучасному професійному середовищі.

Низька відповідність кадрів потребам ринку праці, труднощі у працевлаштуванні окремих верств населення, зменшення кількості здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, а також та різка зміна їх демографічного складу через війну за умови одночасного зростання потреб ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах, значні зміни у контингенті учнів та педагогічних працівників, викликані війною (ВПО, біженці, особи, що перебувають на тимчасово окупованих територіях) мотивує необхідність вивчення проблеми узгодження попиту та пропозиції робочої сили як рівні регіональної економіки (в умовах децентралізації в Україні) так і на загальнодержавному рівні.

Синхронізація професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців висуває необхідність визначення: вимог до сучасних професійних кваліфікацій; механізмів покращення якості освітніх послуг у закладах професійної освіти України; оновлення змісту освітніх програм, забезпечення відповідності компетентностей випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти вимогам сучасного ринку праці; налагодження та побудова партнерських відносин з бізнесом в професійній та вищій освіті; синхронізація зусиль усіх суб'єктів освітнього процесу; підвищення фінансування науково-технічної та інноваційної діяльності. Поряд з цим, пріоритетом розвитку сучасної професійної освіти є реалізація компетентнісного підходу, що дозволяє забезпечувати якісні освітні послуги, проектувати та вдосконалювати компетенції, формувати у фахівців сучасні кваліфікаційні навички.



ОЦІНКА ПОТРЕБ У НАВИЧКАХ ТА СТАН ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН З ПРОФЕСІЙНОЮ ОСВІТОЮ



Чи працюють/працювали у Вашому закладі/установі/організації випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які прийняті на роботу впродовж останніх 3 років?

Серед опитаних 38 підприємств 32 зазначили, що випускники ЗП(ПТ)О були прийняті на роботу впродовж останніх 3 років

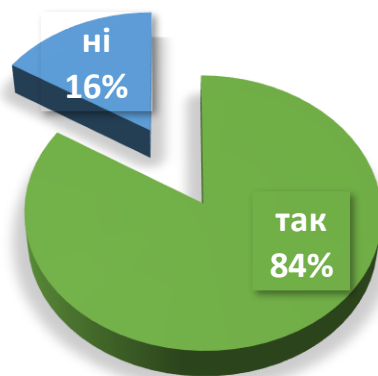


Рисунок 1.8. Проведення опитування роботодавців щодо працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О



На яких посадах працюють/працювали у Вас випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти?

Відповіді роботодавців демонструють широкий спектр посад, на яких працювали/працюють випускники закладів професійної освіти. Серед них:

- Випускники технічних спеціальностей працюють на посадах техніків та операторів виробничого обладнання. Вони відповідають за налаштування, обслуговування та експлуатацію сучасного виробничого обладнання, що є критично важливим для підтримки безперебійного виробничого процесу.

- Деякі випускники спеціалізуються на контролі якості продукції. Вони здійснюють перевірку якості сировини, напівфабрикатів та готової продукції, забезпечуючи відповідність стандартам якості та технічним вимогам. Їхні



знання та навички не потребують значної професійної підготовки. Виконують підсобні роботи.

- Випускники професійної освіти з навичками в обслуговуванні та ремонті займаються технічним обслуговуванням і ремонтом виробничого обладнання та інших технічних засобів. Вони забезпечують надійність і безперебійну роботу обладнання, що важливо для підтримки продуктивності нашого виробництва. Працюють на транспорті – трактористи, комбайнери.

- Працюють на посадах офісних адміністраторів та асистентів. Виконують адміністративні та організаційні функції, підтримують документообіг, а також забезпечують ефективну роботу офісу, працюють операторами з обробки інформації.

- Працюють будівельниками, кухарями, кондитерами, друкарями, слюсарями, електрогазозварниками, токарями, монтажниками санітарно-технічних систем і устаткування, машиністи крана (кранівники), офіціантами, слюсарями з ремонту колісних транспортних засобів, агенти з постачання та інші.



Як Ви оцінюєте рівень професійної підготовки випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які працюють/працювали у Вас на підприємстві/організації/установі?

Комплексно оцінити рівень професійної підготовки випускників закладів професійної освіти та визначити їхню придатність для виконання робочих завдань на підприємстві дозволяють такі показники:

професійні знання та навички, якість виконуваної роботи, продуктивність і ефективність, самостійність і відповідальність, командна робота і комунікація, адаптивність та ініціативність, здатність до професійного розвитку.

Роботодавці розподіляють свою оцінку наступним чином: задоволені – 6 (16%), незадоволені – 10 (26%), готові приймати на роботу випускників будь-якого рівня з довчанням в умовах виробництва – 22 (58%)



Рисунок 1.9. Відсоток підприємств за рівнем задоволеності випускниками ЗП(ПТ)О





Наскільки Ви зацікавлені в прийомі на роботу випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти?

За результатами опитування відсутні кейси, коли роботодавці не готові приймати на роботу випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.



Чи налагоджена у вас ефективна комунікація з педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти?

Аналізуючи відповіді представників підприємств, можна спостерігати побудову ефективної комунікації з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О, що сприяє підготовці кваліфікованих фахівців, готових до викликів сучасного ринку праці всього у **16%**. Такі підприємства реалізують заходи: регулярні зустрічі та обговорення змісту підготовки, спільні проекти та ініціативи, зворотній зв'язок, інформаційна підтримка, професійний розвиток через стажування в умовах підприємства.

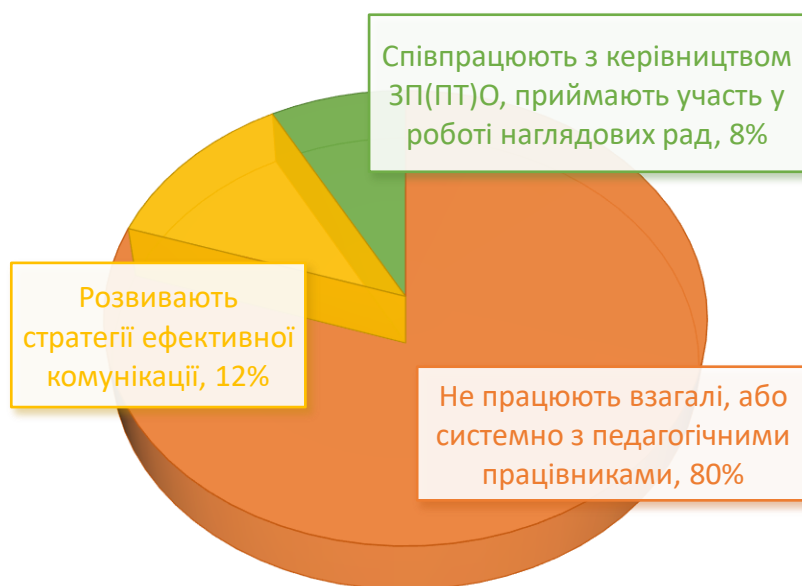


Рисунок 1.10. Відсоток підприємств за рівнем побудови ефективної комунікації з педагогічними працівниками



Як ви оцінюєте важливість сучасних навичок працівників у Вашій галузі, і як Ви їх розвиваєте у своїх співробітників?

За результатами опитування всі кейси вказують на важливість сучасних навичок працівників у всіх галузях як



надзвичайно високу. Сучасні технології та методи постійно змінюються, і щоб залишатися конкурентоспроможними, співробітники будь-якого підприємства повинні володіти актуальними знаннями та навичками.

Роботодавці застосовують такі **заходи для розвитку сучасних навичок**: організовують регулярні курси підвищення кваліфікації та навчальні семінари для співробітників (курси охоплюють як технічні аспекти, так і розвиток м'яких навичок (soft skills)); впроваджують програми навчання на робочому місці; підтримують участь у зовнішніх тренінгах та конференціях; інвестують у сучасне обладнання та програмне забезпечення, що забезпечує працівникам доступ до найновіших технологій та інструментів; приділяється особлива увага розвитку лідерських навичок; створюються умови для інновацій та заохочення співробітників до генерації нових ідей та рішень.



Які конкретні заходи Ви приймаєте для забезпечення навчання та підвищення кваліфікації свого персоналу з огляду на швидкі зміни в технологічному ландшафті?

Найбільш поширена відповідь – такі заходи приймаються тільки для персоналу з вищою освітою (наприклад: бізнес -школи, міжнародні стажування, виставкові заходи, конференції). На жаль, кваліфіковані робітники до корпоративного навчання швидким змінам в технологічному ландшафті фактично не залучаються.



Як Ви визначаєте потреби у сучасних навичках серед своїх працівників?

Для визначення потреб у сучасних навичках серед кваліфікованих працівників роботодавці використовують комплексний та системний підходи, які включають певні методи та інструменти: аналіз робочих завдань і обов'язків, трудових функцій, карт робочого дня, здійснення моніторингу тенденцій у галузі; опитування та анкетування працівників тощо.



Надайте свій коментар або побажання щодо знань, умінь, навичок випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Майже всі роботодавці вказували на необхідність сформованої в закладі професійної освіти мотивації до майбутньої професійної діяльності, а також готовності до професійного розвитку в цілому. Роботодавці вказують на потребу у сформованих цінностях, ключових компетенціях.

Більшість з роботодавців вказує на неактуальність питання під час війни.





Чи використовуєте Ви у процесі планування трудових функцій ваших працівників Професійний стандарт?

За результатами пілотного проєкту встановлено, що тільки 9 роботодавців (24%) використовують професійні стандарти для розробки посадових чи робочих інструкцій. Не всі роботодавці ознайомлені із особливостями розробки професійних стандартів та їх пріоритетності перед кваліфікаційними характеристиками

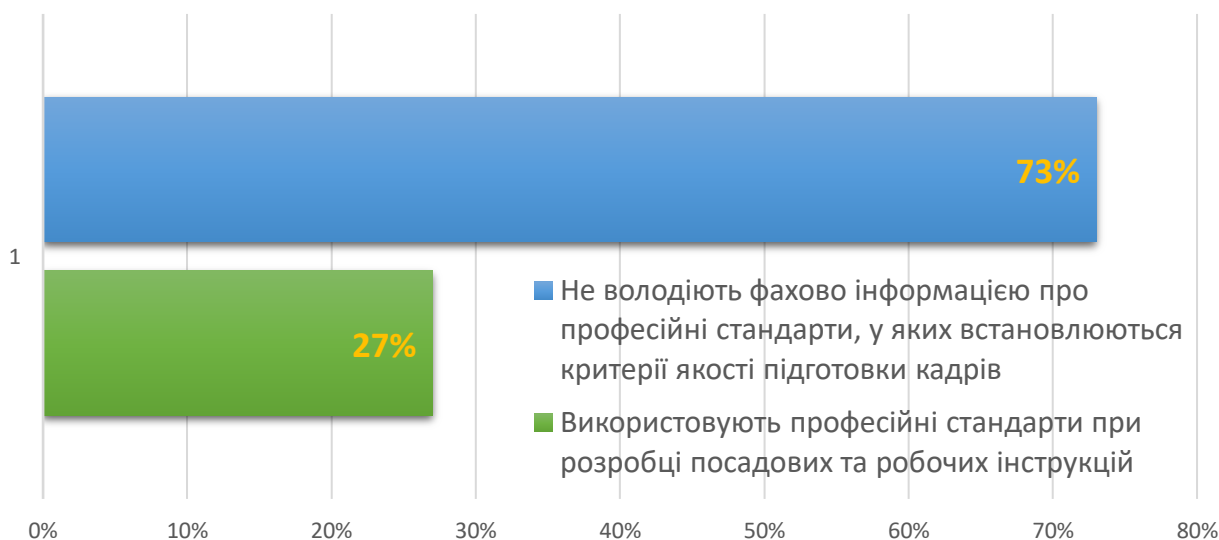



Рисунок 1.11. Відсоток підприємств, які застосовують професійні стандарти при плануванні трудових функцій працівників

ВИСНОВКИ

За результатами опитування роботодавців, проведеного в рамках першого етапу пілотного дослідження «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України», виявлено кілька ключових тенденцій та викликів, що впливають на ринок праці України.

Низка підприємств дуже важко відходить і на даний час від потрясінь, пов'язаних з війною. Проблеми різні, як відсутність замовлень, мобілізація працівників так і відсутність можливостей для трансферу технологій. Найбільш гостро стоїть потреба у висококваліфікованих фахівцях. Роботодавці висловлюють занепокоєння щодо нестачі фахівців з високим рівнем кваліфікації, особливо у галузях, що швидко розвиваються. Більшість респондентів






відзначили, що випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти часто не мають достатнього рівня практичних навичок та знань, необхідних для ефективної роботи.

Підприємці, які брали участь в опитуванні вказали на важливість трансферу технологій. Більшість опитаних роботодавців усвідомлює необхідність активного впровадження новітніх технологій у виробничі процеси та бізнес-операції. Вони підкреслили, що успішний трансфер технологій є ключовим фактором для підвищення конкурентоспроможності підприємств і економіки країни в цілому.

Більшість роботодавців наголошують на важливості систематичного підвищення кваліфікації працівників та постійному оновленні їхніх знань і навичок у відповідь на швидкі зміни на ринку праці. Підприємці розуміють всю вагомість професійної освіти для економічного зростання в країні. Вони висловили потребу у програмах професійного навчання для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які б відповідали сучасним вимогам та були орієнтовані на практичні аспекти підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах військового стану та питання налагодження стратегічної комунікації з бізнесом, а також виявили зацікавленість в підвищенні кваліфікації власного персоналу.

Особливу увагу приділено ролі ринку праці в процесі повоєнного відновлення країни. Роботодавці підкреслили важливість державної підтримки у формі інвестицій в освітні та тренінгові програми, а також створення умов для сприяння технологічним інноваціям та залучення іноземних інвестицій.

Загалом, результати опитування свідчать про нагальну потребу у модернізації системи підготовки кваліфікованих робітників та підвищенні кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, активізації трансферу технологій, а також про важливість державної підтримки у розвитку кластерних політик для відновлення економіки країни. На основі результатів дослідження науково-педагогічними працівниками БІНПО будуть розроблені заходи, що зможуть стати основою для розробки стратегічних рішень, спрямованих забезпечення сталого економічного розвитку.



РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ЗП(ПТ)О

2.1. РЕЗУЛЬТАТИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ АНКЕТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

В анкетуванні взяли участь 142 педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.



Узагальнений аналіз першого питання анкети *«Який базовий профіль підготовки вашого ЗП(ПТ)О, назва закладу професійної (професійно-технічної) освіти?»* дав змогу зафіксувати, що респонденти зазначили такі базові профілі ЗП(ПТ)О: автомобільний, автотранспорт, аграрний, аграрно-технологічний, багатопрофільний, будівельний, видавництво та поліграфія, гірничо-електромеханічний, дизайн, електротехнічний, комп'ютерні технології, кулінарно-кондитерський, машинобудування, металургійний, морський, поліграфічні медіатехнології, радіотехніка і зв'язок, ресторанний сервіс, сфера обслуговування, сфера побуту, сфера послуг, торгівельний, транспортний, фінанси. Під час аналізу відповідей було встановлено, що в анкетуванні взяли участь представники ЗП(ПТ)О (директори, заступники директора, методисти, викладачі, майстри, старші майстри) з переважної більшості областей України (Вінницька, Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Житомирська, Київська, Кіровоградська, Криворізька, Луганська, Львівська, Луцька, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Херсонська, Черкаська, Чернігівська області).



Аналіз відповідей на запитання *«Якій технології (чи професії) навчаєте здобувачів освіти безпосередньо Ви (будівельна, зварювальна, комп'ютерні інформаційні технології, кравець, кухар, флорист, та/або свій варіант відповіді?»* показав, що респонденти навчають здобувачів освіти таким



технологіям (професіям): агроном, адміністратор, бармен, будівельник, бухгалтер, вантажник, верстатник, візажист, водій автотранспортних засобів, гувернер, диспетчер служби руху, діловод, електрогазоварник, електрик, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, жиловальник м'яса та субпродуктів, закрійник, залізничник, зварювальник, інженер транспорту, інженер-проектувальник з планування міст, інспектор, інформатик, квітникар, комп'ютерник інформаційних технологій, кондитер, контролер-касир, кравець, кухар, кухар-кондитер, лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу, лаборант хімічного аналізу, лицювальник-плиточник, логіст, майстер з діагностики та налагодження електронного устаткування автомобільних засобів, майстер ресторанного обслуговування, маляр, манікюрник, матрос, машиніст землерийно-будівельних машин, машиніст крана автомобільного, машиніст крана, машиніст крана металургійного виробництва, менеджер з перевезень, менеджер транспорту, механік, модельєр, монтажник електроустаткування, монтажник гіпсокартонних конструкцій, монтажник залізобетонних конструкцій, монтажник систем утеплення будівель, монтажники систем опалення, монтажник-складальник металопластикових конструкцій, моторист, няня, обвалювальник м'яса, обліковець з реєстрації бухгалтерських даних, обліковець, озеленювач, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, оператор комп'ютерного набору, оператор, офісний службовець, офіціант, пекар, перукар, перукар-модельєр, перукар-візажист, плодоовочівник, поліграфічні медіатехнології, поліграфічні технології, продавець, радіотехнік, зв'язківець, рихтувальник кузовів, робітник фермерського господарства, секретар, слюсар з ремонту дорожньо-будівельних машин та тракторів, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, слюсар з ремонту с/г машин та устаткування, слюсар з ремонту с/г обладнання, слюсар, слюсар-ремонтник, соціальний робітник, стропальник, тракторист, тракторист-машиніст с/г виробництва, працівник сфери туризму, флорист, швачка, штукатур.





З метою одержання об'єктивної інформації було запропоновано запитання **«Якою тематикою для професійного зростання Ви цікавилися впродовж останніх 2 років»**. У процесу аналізу анкет було встановлено, що респонденти зазначають кілька тематик, що були в полі їх активної уваги.

Фахівці ЗП(ПТ)О визначили таку тематику для власного професійного зростання:

- методика викладання та навчання 32,3% (46 відповідей);
- організація дистанційного і змішаного навчання в закладі освіти 62,6% (89 відповіді);
- безпечне освітнє середовище 34,5% (49 відповідей);
- організація інклюзивного навчання 15,4% (22 відповідей);
- критичне мислення 12,6% (18 відповідей);
- педагогічний контроль 22,5% (32 відповіді);
- форми і методи професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників 27,4% (39 відповідей).

Опитані педагоги зазначали також свій варіант відповіді щодо коло професійних інтересів:

- застосування ІТ технологій на уроках виробничого навчання 13,3% (19 відповідей);
- використання технології штучного інтелекту для навчання та оцінки знань 12,6% (18 відповідей);
- дуальна освіта 11,2% (16 відповідей);
- впровадження інтернет-ресурсів на уроках теоретичного навчання 9,9% (14 відповідей);
- компетентнісний підхід до організації навчально-виховного процесу 7,7% (11 відповідей);
- використання хмарних технологій в освітній діяльності 7,7% (11 відповідей);
- грантова діяльність 4,9% (7 відповідей);



- *STEM-освіта 5,6% (8 відповідей).*



Відповідаючи на запитання **«Чи впроваджується у вашому ЗП(ПТ)О дуальна форма здобуття освіти (ДФЗО)?»**

учасники анкетування дали такі відповіді:

«Так» – 64,7% (92 відповіді);

«Ні» – 35,3% (50 відповідей).

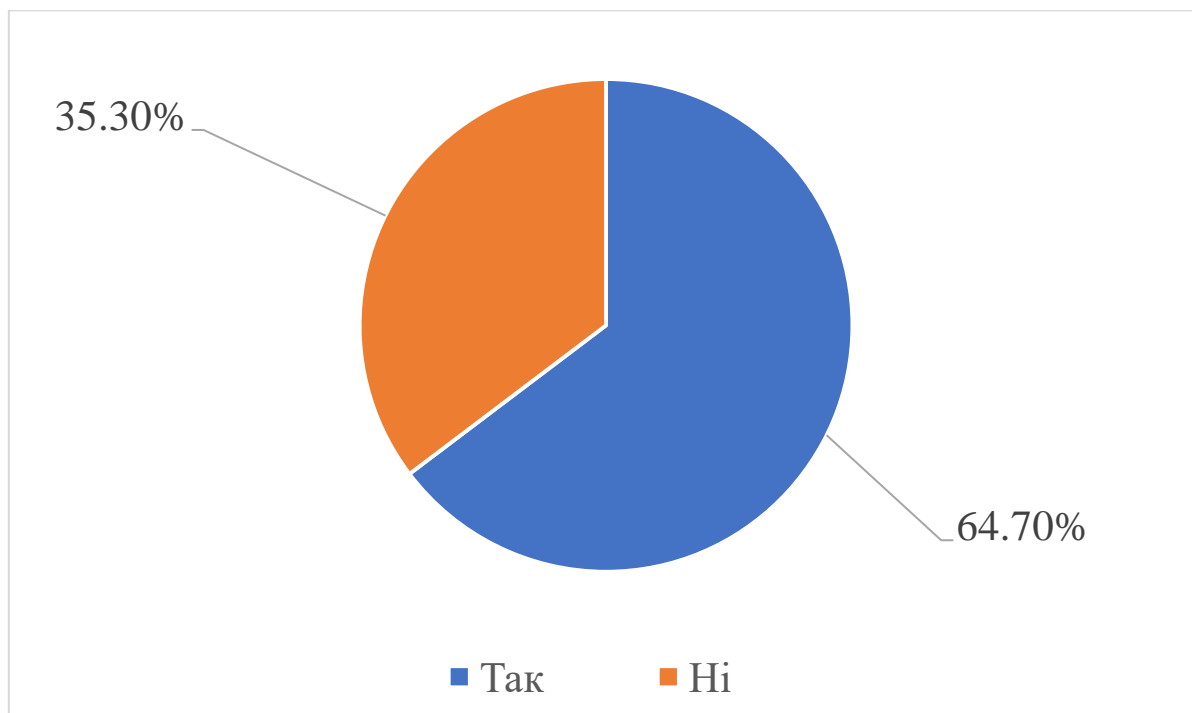


Рисунок 3.1. Упровадження у ЗП(ПТ)О дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО)

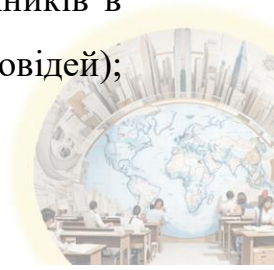
Аналіз відповідей на запитання **«На Вашу думку, які причини спонукали Ваш ЗП(ПТ)О впровадити ДФЗО? (оберіть три найбільш актуальні відповіді)»** зафіксував такі результати:



- ДФЗО надає можливість формувати у випускників ЗП(ПТ)О сучасні навички та професійні компетентності відповідно до стандартів професійно (професійно-технічної) освіти з конкретних професій – 47,1% (67 відповіді);

- Підвищення мотивації та зацікавленості здобувачів в опануванні майбутньою професією – 45,1% (64 відповіді);

- Бажання створити умови для ефективної адаптації випускників в умовах підприємства та подальше їх працевлаштування – 40,1% (57 відповідей);



- Роботодавцем створено умови для проходження виробничого навчання і практики – 36,6% (52 відповіді);
- Бажання сформувати у випускників сучасні навички та підвищити якість професійної підготовки – 34,5% (49 відповідей);
- Тривале партнерство з роботодавцями – 33,1% (47 відповідь);
- Бажання налагодити з роботодавцями ефективну комунікацію для трансфера сучасних технологій в освітній процес – 29,5% (42 відповідей);
- Потреба ринку праці, договірні зобов'язання ЗП(ПТ)О – 31,6% (45 відповідей);
- Створюються умови для використання найновітнішого обладнання та найсучасніших виробничих технологій при наявній застарілій матеріально-технічній базі в ЗП(ПТ)О – 24,6% (35 відповідей);
- Упровадження максимальної практичної підготовки здобувачів освіти відповідно до Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти – 21,8% (31 відповідь);
- Звернення роботодавців, укладення відповідних договорів – 19,7% (28 відповідей);
- Вимоги органів управління освітою, органів місцевого самоврядування – 7,7% (11 відповідей).



У процесі аналізу відповідей на запитання анкети **«Чи підписується в умовах воєнного стану багатосторонній договір про надання освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти між замовником робітничих кадрів, фізичною особою та професійно-технічним навчальним закладом (Додаток 2, Постанови КМУ «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 27 серпня 2010 р. N 784)?»** було зафіксовано, що такі узагальнені результати відповідей:

- «Так» – 49,4% (70 відповідей);
- «Ні» – 10,5% (15 відповідей);



«Частково» – 40,1% (57 відповідей).

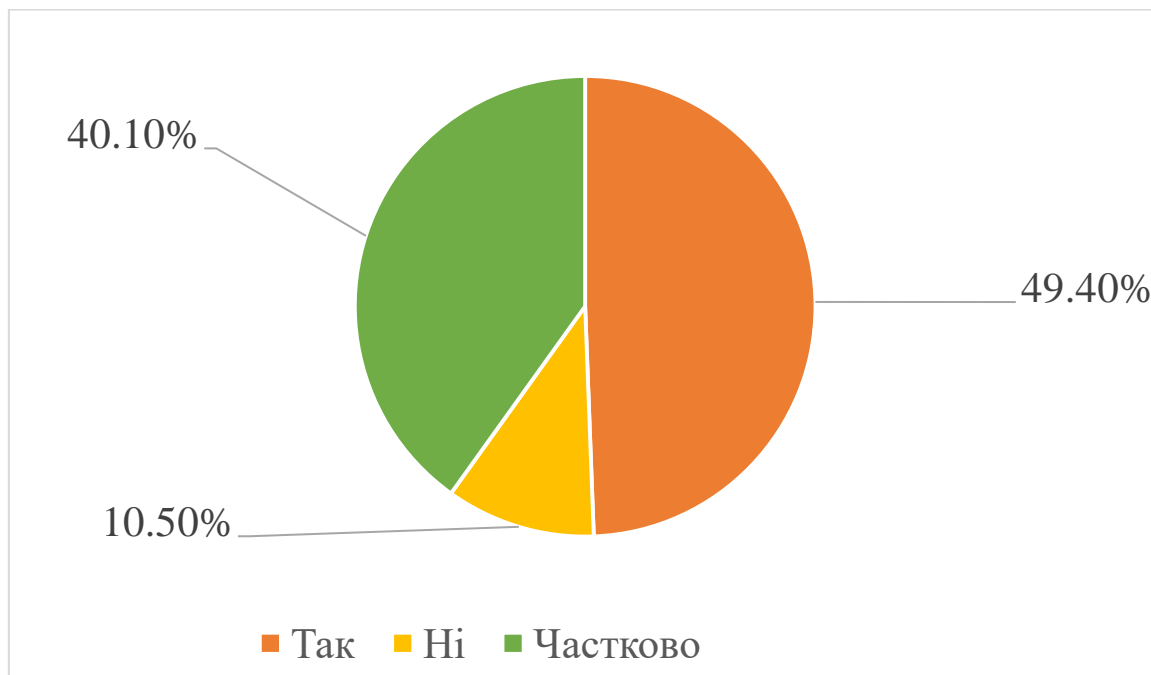


Рис 3.2. Підписання в умовах військового стану багатостороннього договору про надання освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти між замовником робітничих кадрів, фізичною особою та професійно-технічним навчальним закладом (Додаток 2, Постанови КМУ «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 27 серпня 2010 р. N 784)»



Аналіз відповідей на запитання **«Чи використовуєте Ви в процесі розробки освітніх програм на компетентнісному підході, крім стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з конкретної професії, ще й професійні стандарти?»** дав змогу зафіксувати такі результати:

«Так» – 72,5% (103 відповіді);

«Ні» – 9,2%, (13 відповідей);

«Не володію інформацією» – 18,3 % (26 відповіді).



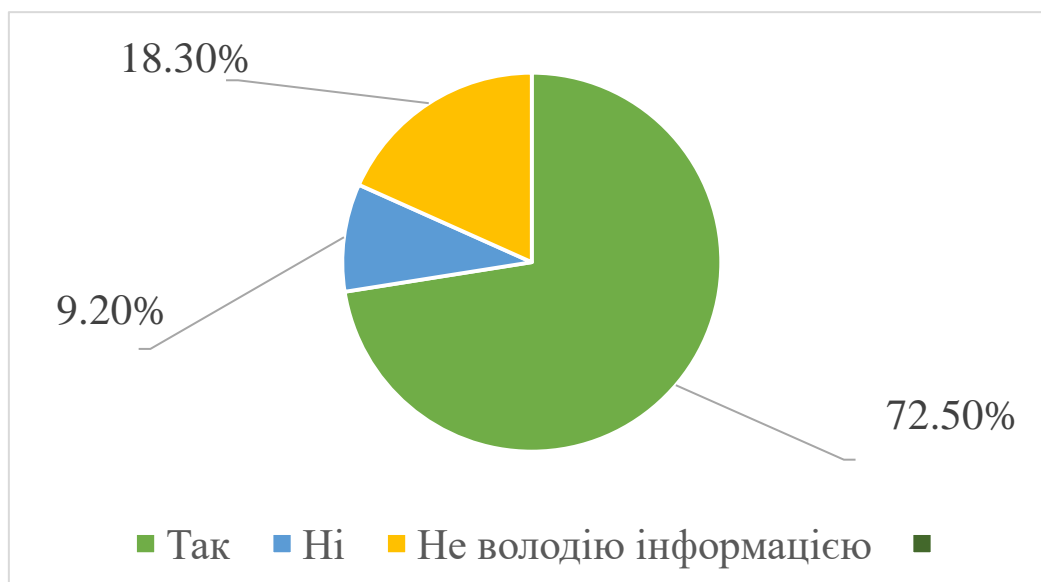


Рисунок 3.3. Використання у процесі розробки освітніх програм на компетентнісному підході, крім стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з конкретної професії, ще й професійного стандарту



Анкетування виявило, що педагоги, відповідаючи на запитання *«Чи створені у вашому ЗП(ПТ)О умови для якісної підготовки конкурентоспроможних робітничих кадрів, здатних задовольнити вимоги загальнодержавного та регіональних ринків праці, забезпечення гнучкості та мобільності організації навчально-виробничого процесу, оновлення змісту освіти шляхом упровадження у професійну підготовку кваліфікованих робітничих кадрів елементів дуальної форми навчання, відповідно до наказу МОН України від 23.06.2017 № 916?»*, дали такі відповіді:

«Так» – 78,8% (112 відповідей);

«Ні» – 9,8%, (14 відповідей),

«Не володію інформацією» – 11,4 % (16 відповіді).



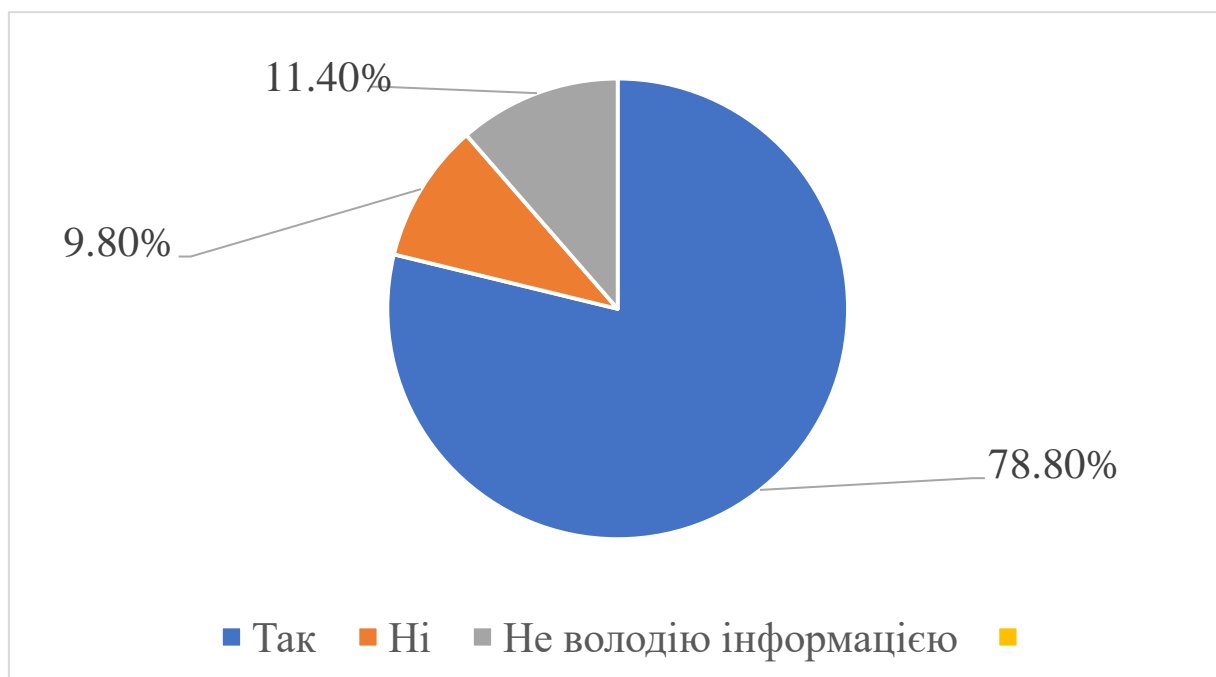


Рисунок 3.4. Створення у ЗП(ПТ)О умов для якісної підготовки конкурентоспроможних робітничих кадрів, здатних задовольнити вимоги загальнодержавного та регіональних ринків праці, забезпечення гнучкості та мобільності організації навчально-виробничого процесу, оновлення змісту освіти шляхом упровадження у професійну підготовку кваліфікованих робітничих кадрів елементів дуальної форми навчання, відповідно до наказу МОН України від 23.06.2017 № 916.



Відповіді на запитання анкети **«Чи спостерігаєте Ви особистісний розвиток, досягнення, поступ ваших здобувачів освіти? Якщо «так», обґрунтуйте, з чим він пов'язаний на Вашу думку?»** представили такі результати.

Педагоги відповіли **«Так»** – 82,4% (117 відповіді) і представили такі обґрунтування:

- випускники вмотивовані та зацікавлені у подальшому навчанні у ЗВО та саморозвитку після навчання у ЗП(ПТ)О, у кар'єрному професійному зростанні;
- бажання працевлаштування, відкрити свою справу за отриманою професією;
- перемоги у конкурсах професійної майстерності;

- високий рівень компетентності педагогів ЗП(ПТ)О;
- бажання оволодіти новими виробничими технологіями, бути затребуваними на ринку праці для повоєнної відбудови України;
- підвищення рівня інтерактивності та цифровізації процесу професійної підготовки.

Респонденти дали відповідь:

«Ні» – 12,7% (18 відповідей);

«Частково» – 4,9% (7 відповідей).

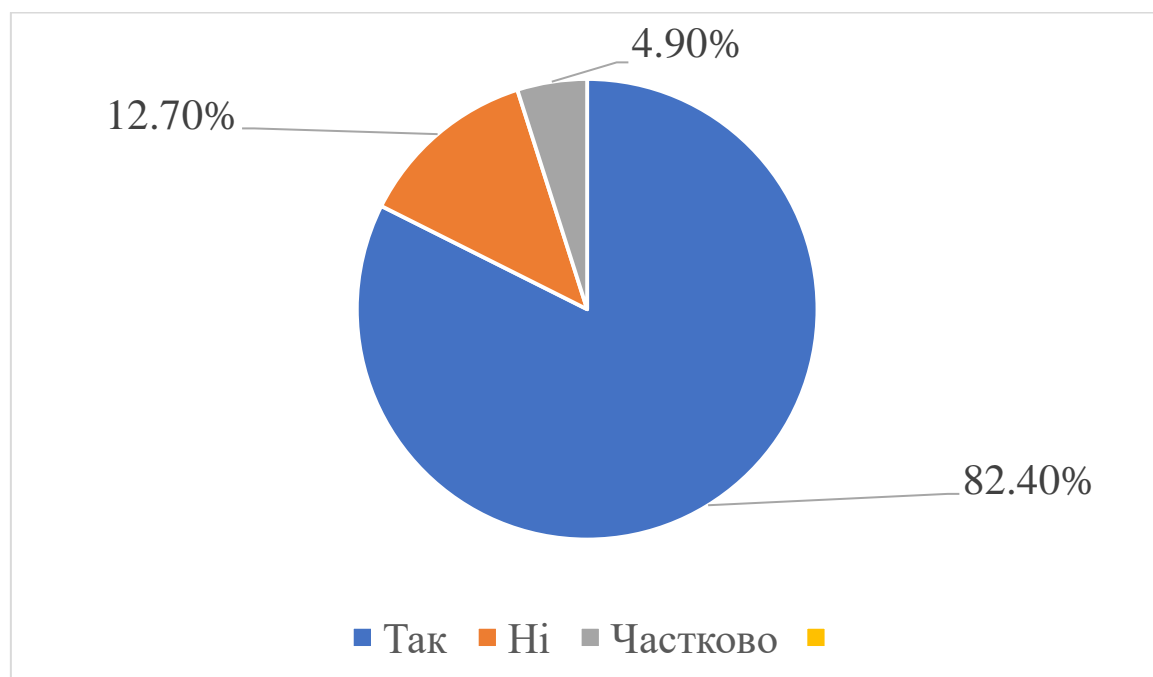


Рисунок 3.5. Спостереження щодо особистісного розвитку, досягнення, поступу ваших здобувачів освіти.



Аналіз відповідей на запитання **«Чи задоволені Ви рівнем мотиваційних заходів для здобувачів освіти у вашому закладі освіти?»** показав такі результати:

«Так» – 26% (37 відповідей);

«Переважно так» – 62,7% (89 відповіді);

«Переважно ні» – 6,3% (9 відповідей);

«Ні» – 4,9% (7 відповідей).



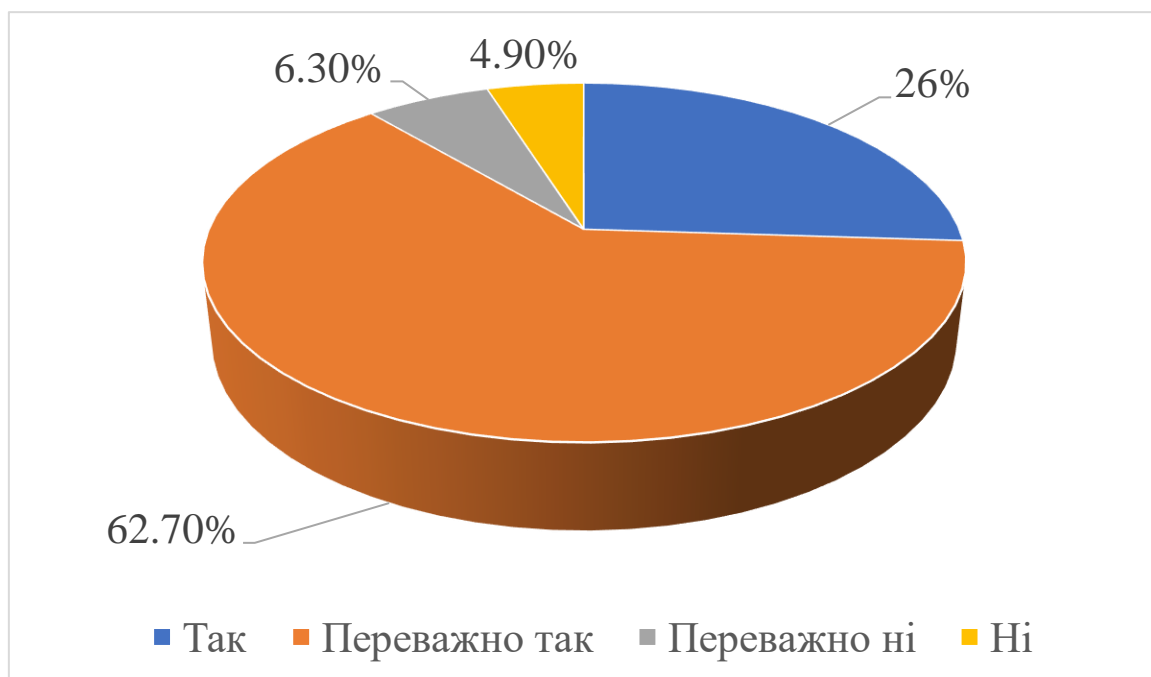


Рисунок 3.6. Чи задоволені педагогічні працівники ЗП(ПТ)О рівнем мотиваційних заходів для здобувачів освіти у своєму закладі освіти



Результати аналізу запитання анкети «**Як проводиться державна кваліфікаційна атестація (поетапна атестація) у вашому ЗП(ПТ)О?**» зафіксували наступні відповіді.

Професійно-теоретична підготовка (відповідно до вимог чинного законодавства):

- захист дипломних та творчих робіт в режимі офлайн відповідно до вимог освітньої програми та безпекової ситуації;
- захист дипломних або творчих проєктів дистанційно (у режимі онлайн) через те, що професійний заклад перебуває у зоні активних бойових дій;
- складання усного або письмового іспиту у ЗП(ПТ)О за участю представників замовника робітничих кадрів;
- онлайн-тестування з фахових дисциплін та написання екзаменаційної або творчої роботи;
- *поетапна атестація* – у вигляді захисту навчальних проєктів, кваліфікованого заліку.

Професійно-практична підготовка (відповідно до вимог чинного законодавства):



- *ДКА* проводиться на завершальному етапі передвипускної виробничої практики у вигляді виконання кваліфікаційних пробних робіт з обов'язковою присутністю представників роботодавця;

- *поетапна атестація* поводитьься у навчальних майстернях ЗП(ПТ)О або на робочому місці у період проміжної виробничої практики в умовах підприємства (сфері послуг).



У відповідях на запитання **«Які конкретні сучасні навички Ви вважаєте найбільш важливими для випускників вашого закладу професійної (професійно-технічної) освіти та профілю підготовки, який Ви безпосередньо забезпечуєте?»** респонденти подали таку інформацію:

- навички soft-skills та hard-skills – 58,4% (83 відповіді);
- цифрова грамотність – 46,4% (66 відповідей);
- критичність мислення, спроможність швидко адаптуватися до змін в економіці та соціумі, стресостійкість – 52,8% (75 відповідей);
- професіоналізм, конкурентноспроможність на ринку праці – 38,7% (55 відповідей);
- лідерські якості, комунікабельність, уміння вести переговори, працювати в команді, рефлексувати – 31,6% (45 відповідей);
- внутрішня мотивованість, віра у власні сили – 18,32% (26 відповідей);
- навички працювати із сучасними джерелами інформації – 8,4% (12 відповідей).



У процесі аналізу запитання анкети **«Які труднощі виникають у Вас під час навчання здобувачів освіти майбутній професії сучасним професійним навичкам?»** було зафіксовано такі відповіді:

- тривалі повітряні тривоги під час проведення освітнього процесу – 75,3% (107 відповідей);



- застаріла матеріально-технічна база ЗП(ПТ)О, необхідність її комплексного сучасного оновлення – 68,3% (97 відповідей);
- недостатня якість мережевих систем та Інтернету для проведення занять у режимі онлайн – 57,7% (82 відповідей);
- відсутність фінансування професійної підготовки із місцевого бюджету – 31,6% (45 відповідей);
- через введення дистанційної форми навчання відсутність живого спілкування із здобувачами освіти і недостатній рівень зворотнього зв'язку – 28,8% (41 відповідь);
- недостатня кількість підприємств та установ для проведення виробничої практики здобувачів професійної освіти – 26% (37 відповідей);
- проблеми у працевлаштуванні випускників ЗП(ПТ)О – 25,3% (35 відповідей);
- недостатній рівень цифрової компетентності у майстрів виробничого навчання – 19% (27 відповідей);
- байдужість у вступників до навчання, недостатній рівень їх попередніх знань, відсутність внутрішньої мотивації – 15,4% (22 відповіді);
- недостатній рівень володіння здобувачами професійної освіти українською мовою – 8,4% (12 відповідей).



Аналіз відповідей на запитання *«Визначте, будь-ласка, наскільки ефективно інтегруються сучасні технології у навчально-виробничий процес для розвитку професійних навичок у вашому ЗП(ПТ)О?»* встановив такі результати:

- ефективно – 74% (105 відповіді);
- задовільно – 17,6% (25 відповіді)
- незадовільно – 8,4% (12 відповідей) (*через проведення бойових дій*)



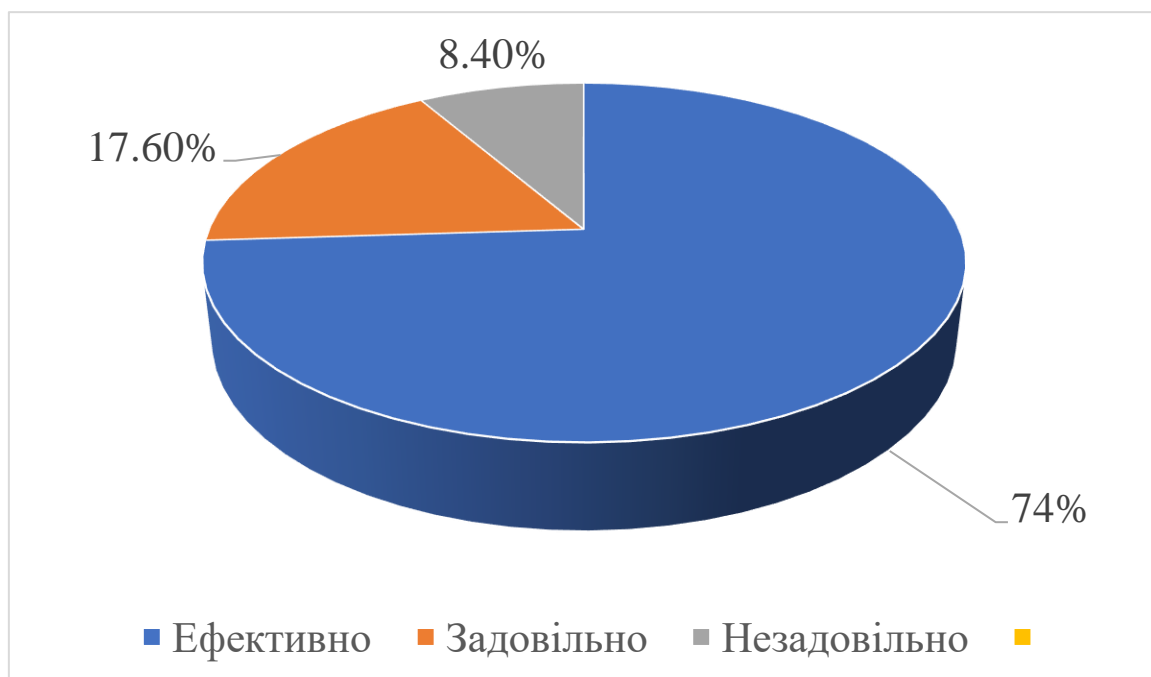


Рисунок 3.7. Ефективність інтеграції сучасні технології у навчально-виробничий процес для розвитку професійних навичок у ЗП(ПТ)О



На запитання «Які програми чи ініціативи Ви вже впроваджуєте для підтримки розвитку сучасних навичок серед ваших здобувачів освіти?» було отримано дуже широкий спектр відповідей, які можна було узагальнено згрупувати за категоріями, які представлені таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Програми чи ініціативи, які впроваджують педагоги ЗП(ПТ)О для підтримки розвитку цифрових навичок серед здобувачів освіти

№	Відповідь	Кількість відповідей	У %
1	Для формування Soft skills	10	7,04
2	Для підтримки розвитку цифрових навичок	27	19,01
3	Вивчення штучного інтелекту	8	5,63
4	Цифровізація освіти	22	15,49
5	Взаємодія з роботодавцями	11	7,76
6	Освітні платформи	12	8,46
7	STEM-освіта	5	3,52
8	Тренінги та семінари	8	5,63
9	Стажування, майстер-класи	10	7,04
10	Дуальна освіта	6	4,23

11	Ніякі	8	5,63
12	Не дали відповідь	15	10,56



Аналіз відповідей на запитання *«Які перешкоди чи обмеження впливають на ефективність формування сучасних професійних навичок у ваших здобувачів освіти?»* показав такі

результати:

№	Відповідь	Кількість відповідей	У %
1	Не відповіли	10	7,04
2	Відсутні перешкоди	13	9,15
3	Війна	28	19,72
4	Дистанційна форма навчання	19	13,38
5	Недостатня матеріально-технічна база	31	21,83
6	Відсутність мотивації вчитися	12	8,45
7	Мультифактори	14	9,86
8	Недостатній рівень знань, вмінь, навичок	5	3,52

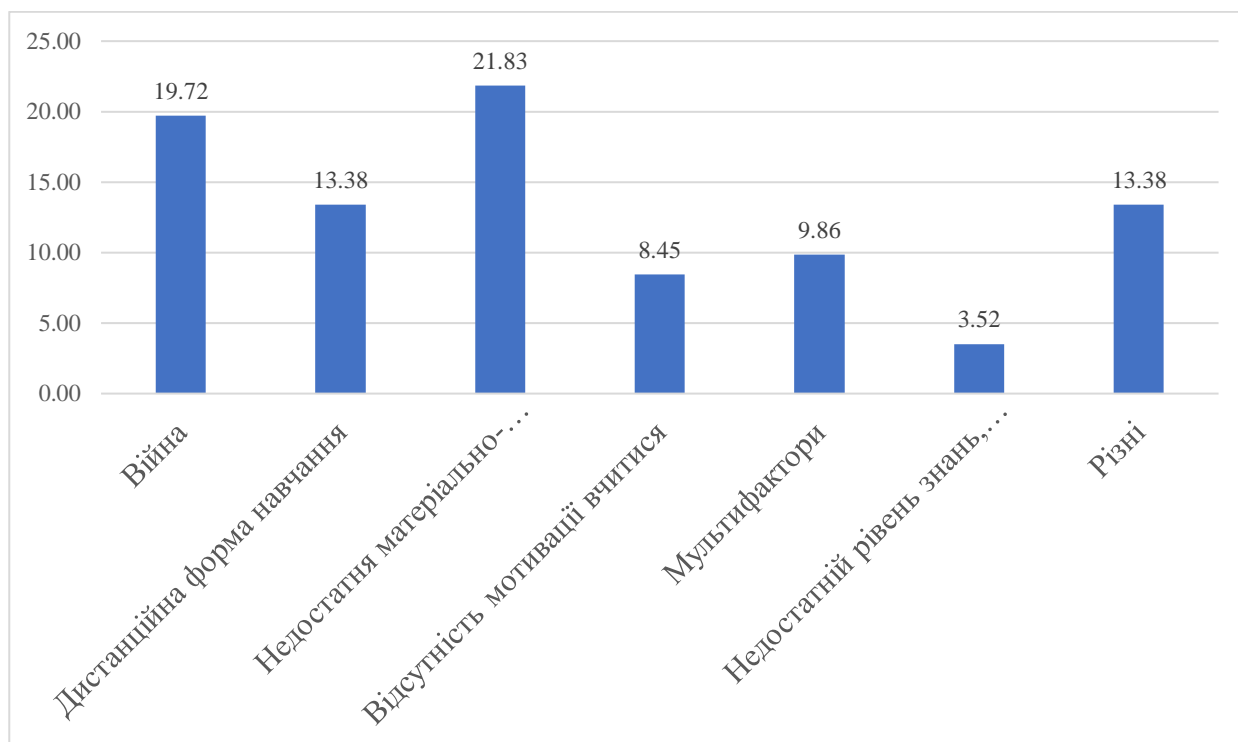


Рисунок 3.8. Перешкоди чи обмеження, що впливають на ефективність формування сучасних професійних навичок у ваших здобувачів освіти





У процесі аналізу відповідей респондентів на запитання «Чи застосовуєте Ви у процесі підготовки кваліфікованих робітників міжнародний досвід, інвестиції, технології?»

Наведіть, будь-ласка приклад» було зафіксовано такі результати:

Відповідь	Кількість відповідей	У %
Так	71	50,00
Ні	63	44,37
Немає відповіді	8	5,63
	142	100,00

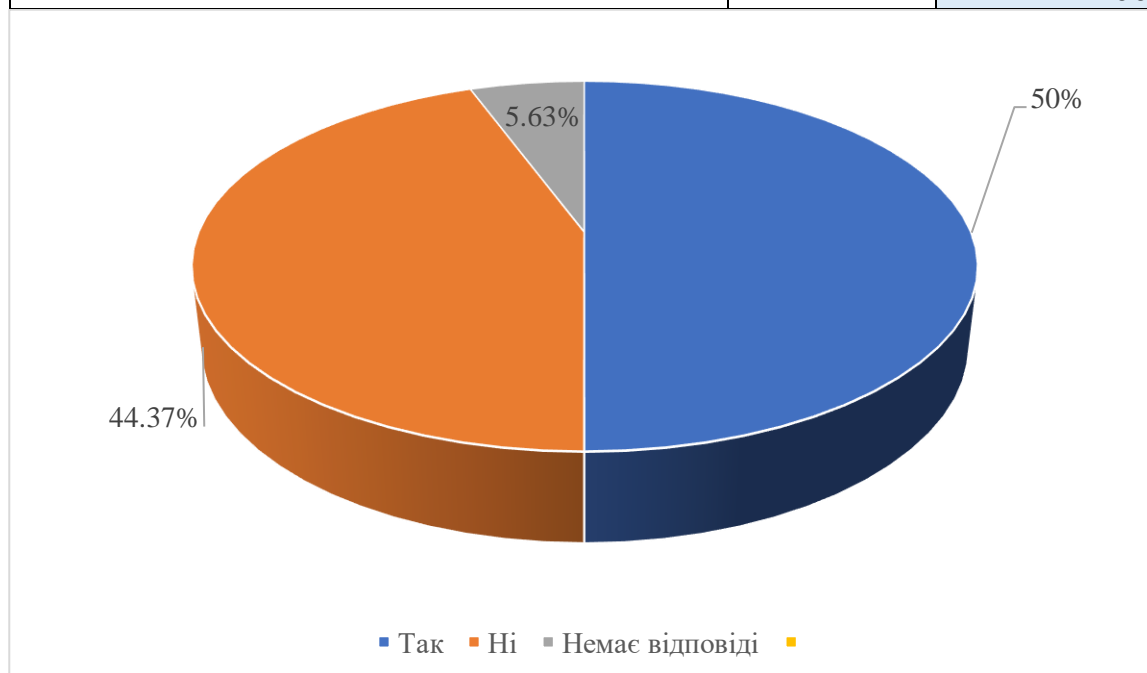


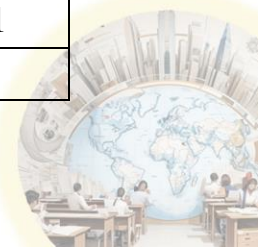
Рисунок 3.9. Застосування педагогами ЗП(ПТ)О у процесі підготовки кваліфікованих робітників міжнародного досвіду, інвестицій, технологій



Аналізуючи відповідь на запитання анкетування «Які тренди в сфері професійної освіти Ви зараз визначаєте та впроваджуєте в своєму закладі?», було одержано такі

результати:

№	Тренд	Кількість відповідей	У %
1	Партнерство з роботодавцями	10	7,04
2	Цифровізація	51	35,92
3	Андрагогіка	26	18,31
4	Дуальна освіта	6	4,23



5	Інклюзія	8	5,63
6	Компетентнісний підхід	8	5,63
7	М'які навички	14	9,86
8	Stem-освіта	3	2,11
9	Інновації	3	2,11
10	Короткострокові курси	5	3,52
11	Різноманітні	8	5,63
12	Ніякі	4	2,82

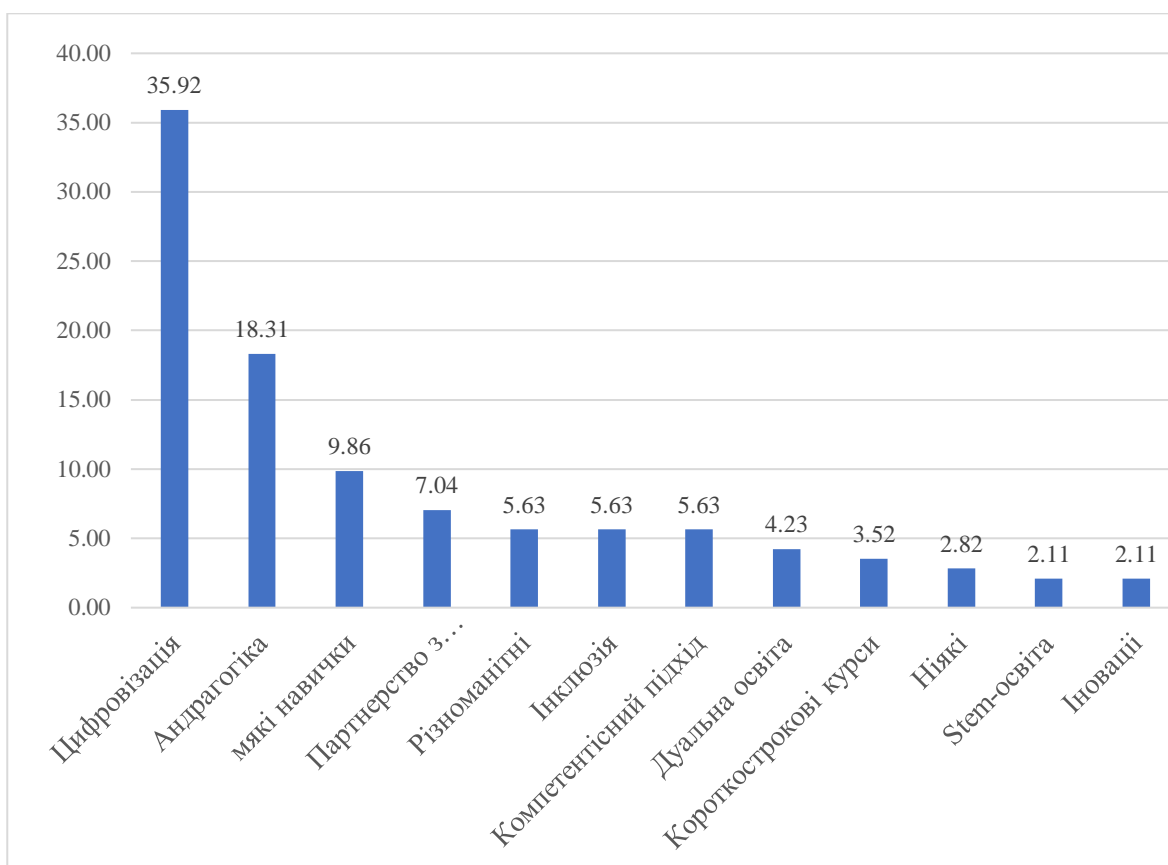



Рисунок 3.10. Тренди в сфері професійної освіти, які педагогічні працівники ЗП(ПТ)О зараз визначають та впроваджують в своєму закладі

ВИСНОВКИ

За результатами опитування педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, проведеного в рамках першого етапу





пілотного дослідження «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України», виявлено:

- педагоги за останні 2 роки найбільше цікавилися для професійного зростання питаннями організації дистанційного і змішаного навчання в закладі освіти, методики викладання та навчання, безпечного освітнього середовища;


- у закладах П(ПТ)О переважно впроваджується дуальна форма здобуття освіти;


- основні причини, що спонукали ЗП(ПТ)О впровадити ДФЗО: ДФЗО надає можливість формувати у випускників ЗП(ПТ)О сучасні навички та професійні компетентності відповідно до стандартів професійно (професійно-технічної) освіти з конкретних професій; підвищення мотивації та зацікавленості здобувачів в опануванні майбутньою професією; бажання створити умови для ефективної адаптації випускників в умовах підприємства та подальше їх працевлаштування;

- в умовах воєнного стану підписується багатосторонній договір про надання освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти між замовником робітничих кадрів, фізичною особою та професійно-технічним навчальним закладом (Додаток 2, Постанови КМУ «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 27 серпня 2010 р. N 784);

- використовують в процесі розробки освітніх програм на компетентнісному підході, крім стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з конкретної професії, ще й професійні стандарти;

- у ЗП(ПТ)О створені умови для якісної підготовки конкурентоспроможних робітничих кадрів, здатних задовольнити вимоги загальнодержавного та регіональних ринків праці, забезпечення гнучкості та мобільності організації навчально-виробничого процесу, оновлення змісту освіти шляхом упровадження у професійну підготовку кваліфікованих






робітничих кадрів елементів дуальної форми навчання, відповідно до наказу МОН України від 23.06.2017 № 916;


- спостерігається особистісний розвиток, досягнення, поступи у здобувачів освіти, який пов'язаний переважно із тим, що випускники вмотивовані та зацікавлені у подальшому навчанні у ЗВО та саморозвитку після навчання у ЗП(ПТ)О, у кар'єрному професійному зростанні; мають бажання працевлаштування, відкрити свою справу за отриманою професією; прагнуть перемогти у конкурсах професійної майстерності;

- педагоги переважно задоволені рівнем мотиваційних заходів для здобувачів освіти у закладі освіти;

- державна кваліфікаційна атестація (поетапна атестація) проводиться відповідно до вимог чинного законодавства так: професійно-теоретична підготовка (захист дипломних та творчих робіт в режимі офлайн відповідно до вимог освітньої програми та безпекової ситуації; захист дипломних або творчих проєктів дистанційно (у режимі онлайн) через те, що професійний заклад перебуває у зоні активних бойових дій; складання усного або письмового іспиту у ЗП(ПТ)О за участю представників замовника робітничих кадрів; онлайн-тестування з фахових дисциплін та написання екзаменаційної або творчої роботи; поетапна атестація – у вигляді захисту навчальних проєктів, кваліфікованого заліку; професійно-практична підготовка (ДКА проводиться на завершальному етапі передвипускної виробничої практики у вигляді виконання кваліфікаційних пробних робіт з обов'язковою присутністю представників роботодавця; поетапна атестація проводиться у навчальних майстернях ЗП(ПТ)О або на робочому місці у період проміжної виробничої практики в умовах підприємства (сфері послуг));

- основні сучасні навички, які є найбільш важливими для випускників закладу професійної (професійно-технічної) освіти та профілю підготовки: навички soft-skills та hard-skills; цифрова грамотність; критичність мислення, спроможність швидко адаптуватися до змін в економіці та соціумі, стресостійкість; професіоналізм, конкурентноспроможність на ринку;



- 
- труднощі, які виникають під час навчання здобувачів освіти майбутній професії сучасним професійним навичкам: тривалі повітряні тривоги під час проведення освітнього процесу; застаріла матеріально-технічна база ЗП(ПТ)О, необхідність її комплексного сучасного оновлення; недостатня якість мережевих систем та Інтернету для проведення занять у режимі онлайн; відсутність фінансування професійної підготовки із місцевого бюджету;
 - сучасні технології ефективно інтегруються у навчально-виробничий процес для розвитку професійних навичок у вашому ЗП(ПТ)О?;
 - найпопулярніші програми чи ініціативи, які педагоги впроваджують для підтримки розвитку сучасних навичок серед ваших випускників: для розвитку цифрових компетентностей, цифровізація освіти, освітні платформи, взаємодія з роботодавцями, для формування Soft skills.
 - основні перешкоди чи обмеження, що впливають на ефективність формування сучасних професійних навичок у ваших здобувачів освіти: недостатня матеріально-технічна база, війна, дистанційна форма навчання;
 - у процесі підготовки кваліфікованих робітників застосовують міжнародний досвід, інвестиції, технології;
 - ключові тренди у сфері професійної освіти: цифровізація, андрагогіка, м'які навички (soft-skills), партнерство з роботодавцями.



ПРОГРАМА ПРОВЕДЕННЯ КРУГЛОГО СТОЛУ



КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

КРУГЛИЙ СТІЛ

«ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ І КВАЛІФІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ ФАХІВЦІВ ЯК СКЛАДОВІ СУЧАСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЛАНДШАФТУ УКРАЇНИ»

*Дискусійна панель, освітні інсайти з участю роботодавців
і ключових стейкхолдерів*

МОДЕРАТОР



Олена ЮДЕНКОВА,

доцент кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін, кандидат педагогічних наук, доцент

СПІКЕРИ



Вікторія СИДОРЕНКО,

директор Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор



Андрій КАРПЕНКО,

директор Громадської спілки «Запорізький кластер «Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування», доктор економічних наук, професор, начальник відділу проєктної діяльності, професор кафедри економіки та митної справи Національного університету «Запорізька політехніка»





Ольга СВЕРДЛІКОВСЬКА,

декан факультету економіко-гуманітарних наук та права Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет», професор кафедри технології палива, полімерних та поліграфічних матеріалів, завідувач науково-дослідної лабораторії «Лакофарбових та поліграфічних матеріалів» та «Центру інноваційних витрат поліграфічної галузі», доктор хімічних наук, професор



Наталія ІСАЄВА,

голова Громадської організації «Кластер поліграфічної індустрії, видавництва та цифрових технологій «Поліграфія: логістика, сервіс, якість»



Голда ВІНОГРАДСЬКА,

голова Громадської спілки «Національне галузеве партнерство у легкій промисловості України Fashion Globus Ukraine»



Олена БУЛАХ,

голова Громадської організації «Асоціація рестораторів та готельєрів м. Дніпро»; засновниця проекту Гастрономічний код нації. Коуч, наставник, ініціатор гастрономічних та кулінарних проєктів, спрямованих на відродження гастрономічної спадщини України, волонтер



Павло БУСОЛ,

керівник проєктів Товариства з обмеженою відповідальністю «КОНСТРУКТОРСЬКЕ БЮРО «ЛОПКА»



Сергій КУЧЕРЯВЕНКО,

перший віцепрезидент Дніпропетровської торгово-промислової палати





**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ

ПРОГРАМА ЗАХОДІВ ДО 45-РІЧЧЯ З ДНЯ ЗАСНУВАННЯ ІНСТИТУТУ



• **ВІВТОРОК 12.03.2024 о 12.00** •

КРУГЛИЙ СТІЛ

**«ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ
І КВАЛІФІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ ФАХІВЦІВ
ЯК СКЛАДОВІ СУЧАСНОГО
ЕКОНОМІЧНОГО ЛАНДШАФТУ УКРАЇНИ»**



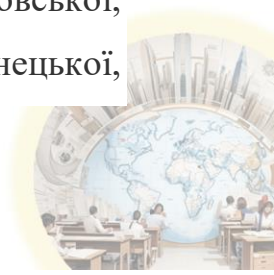
12 березня 2024 року у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України відбувся круглий стіл «Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного ландшафту України».

Круглий стіл став другим у серії заходів тижневика, присвяченого відзначенню 45-річчя з дня заснування Інституту.

Організатор заходу – кафедра методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО.

Захід розпочався із вшанування хвилиною мовчання пам'яті захисників України, які загинули в боротьбі за незалежність, суверенітет і територіальну цілісність України, мирних мешканців, які внаслідок збройної агресії та терактів російської федерації проти України втратили найдорожче – життя!

Круглий стіл зібрав понад 260 учасників з усіх куточків України, зокрема Київської, Херсонської, Миколаївської, Полтавської, Дніпропетровської, Черкаської, Чернігівської, Одеської, Луганської, Донецької,



Рівненської, Сумської, Кіровоградської, Харківської областей. Серед учасників науково-комунікаційної події: педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, керівники та методисти навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, представники закладів фахової передвищої та вищої освіти, здобувачі вищої освіти та слухачі курсів підвищення кваліфікації БІНПО, роботодавці і ключові стейкхолдери.



Мета круглого столу полягала в створенні конструктивного форуму для ґрунтовного аналізу, обговорення і спільного пошуку ефективних шляхів вирішення актуальних питань, пов'язаних із трансфером технологій та розвитком сучасних кваліфікаційних навичок у випускників закладів професійної освіти; залучення експертів та стейкхолдерів до виокремлення галузевих трендів та трендів в освіті, а також розробці стратегій для досягнення стійкого економічного зростання та пошуку нових методик професійного навчання; виявлення основних викликів, з якими стикаються підприємства та заклади професійної освіти у процесі трансферу технологій та формування сучасних навичок у майбутніх кваліфікованих робітників.



Модератор круглого столу – **Олена Юденкова**, доцентка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних питань БІНПО.


ПРОБЛЕМИ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОСИСТЕМУ РИНКА ПРАЦІ УКРАЇНИ НА ДУМКУ РОБОТОДАВЦІВ



1. Військові дії
2. Кадрові: відсутність фахівців з сучасними навичками
3. Відсутність навичок професійної колаборації
4. Відсутність готовності у засновників підприємств впроваджувати інноваційні рішення та R&D
5. Відсутність елементів інноваційної інфраструктури - бізнес-акселераторів чи техноброкерів
6. Кризовий стан в державі і відсутність можливості здійснювати підтримку підприємців
7. Відсутність площадок для тестової апробації лінійки споживчої продукції
8. Відсутність довіри в процесі інвестування
9. Відсутність культури та інфраструктури інновацій
10. Проблеми з налагодженням міжнародного партнерства
11. Відсутність розуміння у ланцюжку: як наукоємні технології стають продуктом
12. Проблема комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності

З вітальними словами та науковою доповіддю до учасників семінару звернулася **Вікторія Сидоренко**, директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, докторка педагогічних наук, професорка. Вікторія Вікторівна презентувала результати наукового дослідження: «Кваліфікаційний розрив «skills gap» на ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення економіки України». Зауважила на особливостях того, як адаптуватися до всіх викликів та планувати свою діяльність таким чином, аби вимоги ринку праці були адекватно співставними з пропозицією кваліфікованих працівників, запобігаючи розбіжностям та прогалинам у навичках.

Спікери круглого столу звернули увагу на низку проблем з трансферу технологій та формування сучасних кваліфікаційних навичок, які потрібно враховувати вже сьогодні в освітньому процесі, а це виховання навичок, які робитимуть молодь більш адаптивною і здатною до саморозвитку, формування світогляду, метанавичок і цифрових навичок, «заточення» професійної освіти під професію й запитів бізнесу (зі значною практичною складовою), а також




допомога у виявленні природних нахилів та талантів, які ляжуть в основу професійного майбутнього фахівців.

Андрій Карпенко, директор Громадської спілки «Запорізький кластер «Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування», доктор економічних наук, професор, начальник відділу проєктної діяльності, професор кафедри економіки та митної справи Національного університету «Запорізька політехніка», зосередив увагу на важливості синхронізації вищої та професійної освіти з трендами ринку праці і потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців, що висуває необхідність синергії зусиль усіх суб'єктів освітнього процесу; налагодження та побудови партнерських відносин з бізнесом в професійній та вищій освіті; на практиках побудови культури й інфраструктури інновацій у цілому.

Ольга Свердліковська, декан факультету економіко-гуманітарних наук та права Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет», професор кафедри технології палива, полімерних та поліграфічних матеріалів, завідувач науково-дослідної лабораторії «Лакофарбових та поліграфічних матеріалів», докторка хімічних наук, професорка, зосередила увагу на розкритті розуміння у присутніх всіх етапів у ланцюжку – як наукоємні технології стають продуктом; на проблемах комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності; відсутності площадок для тестової апробації лінійки споживчої продукції.

Голда Євгенівна Виноградська, голова Громадської спілки «Національне галузеве партнерство у легкій промисловості України Fashion Globus Ukraine», звернула увагу присутніх на кадрових проблемах, а саме: відсутності фахівців з сучасними навичками в цілому та зокрема для легкої промисловості, як такої, що має стратегічне значення для держави; наголосила на вагомості створення ефективної системи профорієнтації на національному рівні, що сприятиме усуненню дисбалансів на ринку праці і скоротить витрати часу на перепрофілювання.






Павло Павлович Бусол, керівник проєктів Товариства з обмеженою відповідальністю «Конструкторське бюро «ЛОГІКА» підкреслив важливість проблем: відсутності довіри в процесі інвестування, розробки екосистеми для трансферу технологій, формування продукту, послуги, рішень у вітчизняних кризових реаліях. Представив власний інноваційний досвід з розробки та постачання спеціалізованого комп'ютерного забезпечення, навчально-тренувальної продукції, симуляторів та систем автоматизації для потреб цивільних та військових замовників та запросив усіх до співробітництва.

Інші спікери: **Олена Булах**, голова Громадської організації «Асоціація рестораторів та готельєрів м. Дніпро»; засновниця проєкту Гастрономічний код нації, коуч, наставник, ініціатор гастрономічних та кулінарних проєктів, спрямованих на відродження гастрономічної спадщини України, волонтер; **Наталя Ісасва**, голова «Кластера поліграфічної індустрії, видавництва та цифрових технологій «Поліграфія: логістика, сервіс, якість»; **Сергій Володимирович Кучерявенко**, перший віцепрезидент Дніпропетровської торгово-промислової палати надали під час проведення з ними фокус-групового дослідження рекомендацій щодо шляхів врахування ключових тенденцій та трендів ринку праці, впливу на нього трансферу технологій, актуальних навичок, прогнозів щодо майбутнього провідних галузей економіки, побудови стратегій підготовки та перепідготовки людей і розвитку їхнього потенціалу через чинники: інноваційність, технологічність, ефективність приватного та державного секторів та уміння ефективно комунікувати.

Від закладів професійної освіти з презентацією інноваційного досвіду щодо формування в молоді підприємницької компетентності виступила **Наталя Миколаївна Рибак**, викладач спецдисциплін «Вінницького вищого професійного училища сфери послуг» із кейсом: «Формування підприємницької компетентності здобувачів освіти ЗП(ПТ)О через впровадження навчальної програми «Компанія».

Олена Юденкова представила результати пілотного дослідження кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних питань БІНПО, у якому





прийняли участь такі сектори економіки: агропромисловість, поліграфія та видавнича діяльність, фармацевтика та охорона здоров'я, харчова промисловість, інфокомунікації та банківська сфера, легка промисловість, енергетика, будівництво, важка та обробна промисловість та виявлено такі глобальні тренди, які суттєво впливають на ринок праці зараз і впливатимуть у майбутньому: технологічні досягнення, демографічні зрушення, швидка урбанізація, дефіцит ресурсів та зміна клімату, зростання глобалізації, трансформація економічних і соціальних моделей, технологічні трансформації, екологічні зміни.

У підсумку заходу всі учасники і спікери сформували спільні тренди в контексті проблеми дискурсу:

– **формування культури ефективних комунікацій, кооперації** як каталізаторів для збільшення швидкості, ефективності та впровадження технологій. Встановлено, що саме цей тренд робить трансфер технологій доступним для різних суб'єктів у силу причин: швидкість і ефективність, об'єднання ресурсів, різноманітність знань та досвіду, створення екосистеми інновацій;

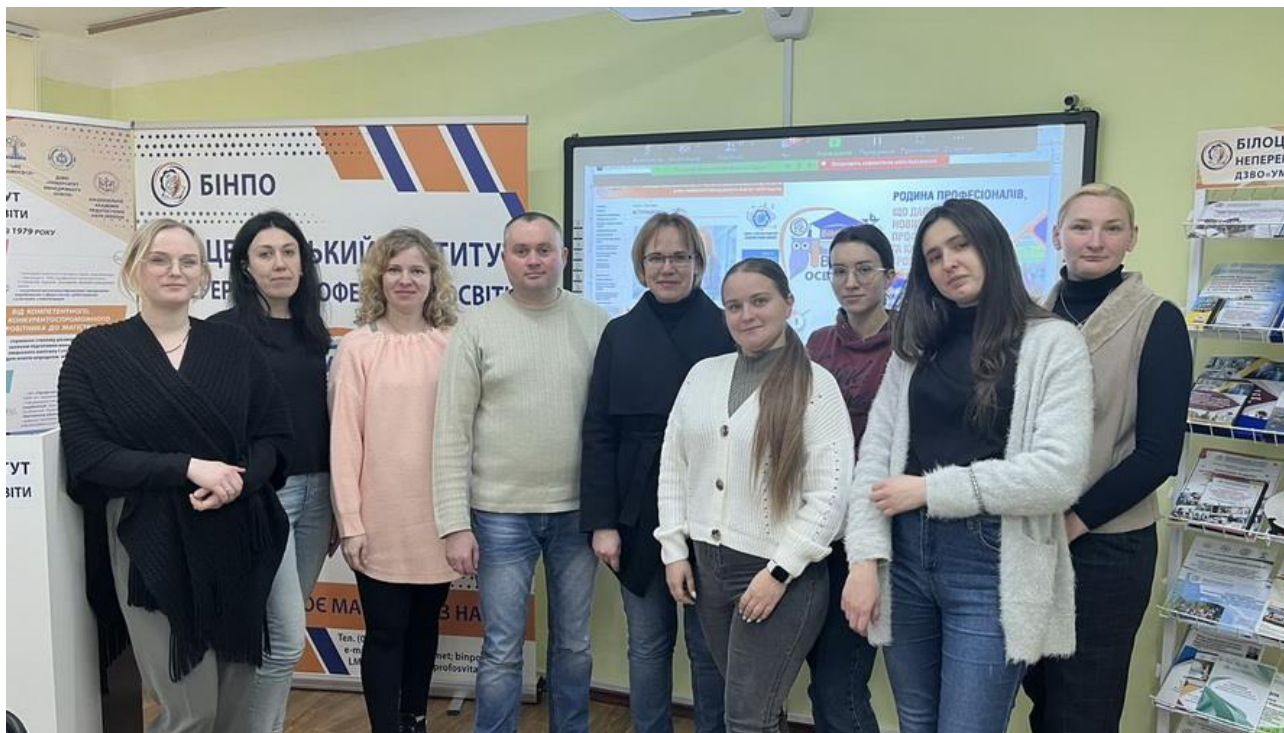
– **створення центрів трансферу технологій.** Цей тренд сприяє зростанню інновацій та розвитку технологічного потенціалу з ряду причин: зростання об'єму досліджень і розробок, сприяння інноваціям, полегшення трансферу знань, створення мереж та партнерств, збільшення конкурентоспроможності регіону, підтримка стартапів та малих підприємств.

Дякуємо всім учасникам круглого столу за активну участь та конструктивний діалог, ефективну комунікацію. Віримо, що саме зараз бізнес та державні структури, громадські організації та заклади освіти мають працювати в партнерстві задля забезпечення нашої перемоги та спільно спрямовувати зусилля на взаємну підтримку, захист нашої України, представлення її на міжнародній арені.

Повний запис роботи круглого столу «**Трансфер технологій і кваліфікаційні навички фахівців як складові сучасного економічного**



ландшафту України» розміщено у відкритому доступі на офіційному ютуб-каналі БІНПО: <https://www.youtube.com/watch?v=V8bilW0GkdM&t=485s>



Member of
JA Worldwide



Формування підприємницької компетентності здобувачів освіти ЗП(ПТ)О через впровадження навчальної програми "Компанія"

Наталія Рибак, викладач спецдисциплін
ДПТНЗ "Вінницьке вище професійне училище сфери послуг"



Юденкова Олена,
доцентка кафедри методики професійної освіти та
соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського
інституту неперервної професійної освіти ДЗВО



*«Університет менеджменту освіти» НАПН України,
кандидат педагогічних наук*

Ісаєва Наталя,

*Кластер поліграфічної індустрії, видавництв та
цифрових технологій «Поліграфія: логістика, сервіс,
якість», Голова*

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ФОКУС-ГРУПОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ «ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИДАВНИЧО-ПОЛІГРАФІЧНОЇ ГАЛУЗІ М. ДНІПРО. ЛОГІСТИЧНІ ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ ПОЛІТИК»

Анотація

У фокус-груповому дослідженні «Шляхи підвищення інвестиційної привабливості та інноваційної діяльності видавничо-поліграфічної галузі м. Дніпро. Логістичні пріоритети для впровадження експертних політик» сфокусовано увагу на проблемах у роботі поліграфістів після року війни. Труднощах та шляхах вирішення проблем.

Очевидно, що стан та позитивна динаміка видавничо-поліграфічної галузі залежить від розвитку економіки країни. Чисельні потрясіння через фінансові кризи, військові дії на Донбасі, епідемію COVID 19 суттєво змінили ландшафт поліграфії в останні роки. Відкрита агресія росії стала ще одним випробуванням для вітчизняної поліграфії, що ледь оговталася від наслідків пандемії коронавірусу.

Для визначення шляхів підвищення інвестиційної привабливості підприємств видавничо-поліграфічної галузі Видавничо-поліграфічний кластер Дніпропетровщини скористався результатами Всеукраїнського опитування «Робота поліграфістів після року війни. Труднощі та шляхи вирішення проблем» (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter), в якому взяли участь і всі учасники Кластеру.

Учасникам дослідження організатори запропонували взяти участь в опитуванні, яке включало 15 запитань. На окремі з них передбачався один варіант відповіді, в інших випадках можна було обрати декілька варіантів.

Фокус-групове дослідження проводилося впродовж березня-квітня 2023 р., фактично за рік після початку відкритої агресії росії. За цей час більшість друкарень Центральної та Східної України пережили декілька стадій: шок, спроби відновити виробництво, переформатування роботи (в багатьох компаній), повернення до планової роботи. Але, звісно, казати про відновлення повноцінної роботи зарано.

Втім напрацювання провідних друкарень Дніпропетровщини та інших регіонів України під час першого року війни дадуть їм змогу відновити обсяги виробництва, щойно з'явиться така можливість.



РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ РЕСПОНДЕНТІВ, ОПИС ЗАГАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

База опитування містила 84 респонденти з різних регіонів України (включаючи учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини). У дослідженні брали участь особи, пов'язані з досліджуваною галуззю: видавці, поліграфісти, представники суміжних галузей (науковці).

Для залучення учасників використовувалися канали Соціальної мережі поліграфістів (бази даних, група «[Поліграфія України](#)» у Facebook, група «[Друкуймо разом](#)» у Telegram).

Одночасно формат дослідження давав змогу учасникам (зокрема, членам Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини) висловитися з усього спектру розглянутих питань.

Свої думки щодо зазначеного кола проблем висловили вісім керівників компаній-учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини:

- **Наталія Ісаєва**, директорка Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини, керівник компанії Format A Plus;
- **Юлія Максимовська**, директорка друкарні «Україна»;
- **Микола Чорний**, директор ВПК «Весна»;
- **Сергій Холодов**, комерційний директор компанії Metal Print;
- **Сергій Дідков**, директор компанії Royal Print;
- **Єгор Лізунов**, директор компанії Lisunoff Press;
- **Євген Ніколенко**, директор компанії Attolis;
- **Ольга Свердліковська**, д.х.н., завідувачка науково-дослідної лабораторії «Лакофарбових і поліграфічних матеріалів» ДВНЗ УДХТУ, декан економіко-гуманітарних наук та права, професорка кафедри технології полімерних та поліграфічних матеріалів Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет».

РОЗДІЛ 2. БОЛІ, ПОТРЕБИ, МОТИВАЦІЯ ДО ДІЯЛЬНОСТІ БІЗНЕС-СТРУКТУР ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

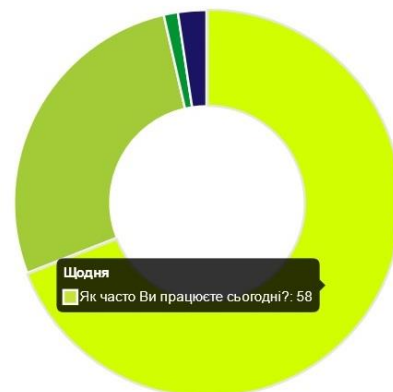
Робота відновилася

На основі аналізу очевидно, що робота друкарських підприємств галузі за умов воєнного часу відновилася (мал. 1). Щодня працюють 69,05% (або 58 респондентів), залежно від наявності замовлень працюють 27,38% (23 респонденти), варіанти «Щотижня», «Не працюємо» майже ніхто з респондентів не обрав.

#1 Як часто Ви працюєте сьогодні?

Питання	Опитано	співвідношення
Щодня	58	69.05%
Залежно від наявності замовлень	23	27.38%
Щотижня	1	1.19%
Раз в місяць	0	0%
Не працюю	2	2.38%
Власна версія ^	0	0%

Всього: 84



*Малюнок 1. Як працюють сьогодні поліграфісти України
Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)*

На другому році війни (і це очевидно) всі провідні друкарні Дніпра оговталися від першого шоку та змогли відновити повноцінну роботу. Але навесні 2022 р. деякі з друкарень певний час простоювали, бо ситуація була надскладною: фронт швидко насувався, частина співробітників виїхала, багатьох мобілізували, логістика була ускладнена, частина клієнтів банально опинилися на окупованій території.

Деякі підприємства Дніпра (зокрема, ВПК «Весна» та Metal Print) серйозно планували перемістити підприємства у більш безпечні регіони України. Втім, наприклад, керівництво Metal Print розуміло, що демонтаж та переїзд можуть вплинути на діяльність компанії негативно, аж до згорання бізнесу. Очевидно, що середній бізнес зі складним обладнанням на новій локації запустити надто складно (багато часу йде на запуск обладнання та відновлення процесів, та й далеко не всі фахівці готові переїжджати).

Першою реакцією більшості підприємств на відкрите вторгнення був відвертий шок.

Наприклад, **Юлія Максимовська** зазначає, що друкарня «Україна» тимчасово закривалася, бо було незрозуміло, чи будуть оплачені ті замовлення, що вже зайшли. «Україна» працювала з багатьма важливими клієнтами зі сходу України, звичайно, що після відкритої агресії співпраця з ними припинилася, треба було шукати нових.

Друкарня відновила роботу в середині квітня (першим почав працювати відділ продажів).

«Як би не банально звучало, війна застала зненацька», -- зазначає **Микола Чорний**, директор ВПК «Весна». Проте всі залишки надрукованої продукції (в т.ч. ті, що зберігалися на складах), клієнти компанії викупили – щоправда, не одразу. У перші дні відкритої агресії представники ВПК «Весна» зв'язалися з

усіма клієнтами: до когось припинили відвантажувати продукцію, бо не було вже можливості це робити.

Справи суттєво покращилися у травні 2022 р. після звільнення Київщини від окупантів (у цьому регіоні працює чимало клієнтів «Весни», як і на Півдні України та в Харкові): ВПК «Весна» відновила роботу та почала відвантажувати продукцію. На жаль, клієнти друкарні з Півдня України (великі виробники алкогольної продукції) припинили діяльність: деякі виробники («Таврія») і наразі перебувають в окупації й, відповідно, не можуть закрити свої зобов'язання перед «Весною».

Ще одним викликом стали блекаути, але засновники друкарні вчасно фінансували придбання генераторів, й сьогодні ВПК «Весна» -- автономна друкарня, що може працювати, незважаючи на наявність світла.

Двотижневий період після відкритого вторгнення росії **Сергій Холодов**, комерційний директор Metal Print, називає шоком: *«Підприємство декілька тижнів не працювало, намагалися зрозуміти, що відбувається. Коли оговталися, то відновили роботу, адже треба було виконувати зобов'язання перед клієнтами згідно підписаних контрактів».*

Компанія Royal Print після початку відкритої агресії росії теж кілька тижнів не працювала. Лише декілька працівників виходили у черговому режимі та видавали замовлення, чимало співробітників виїхало. Коли перший шок минув, поступово стали виходити на роботу основні співробітники: відвантажували готові наклади, нові замовлення практично не заходили. На початку квітня комунікація із замовниками почала потроху відновлюватися.


Довелося скоротити фонд заробітної плати, і в режимі виживання Royal Print працювала щонайменше півроку, наразі ситуація трохи стабілізувалася, зазначає директор друкарні **Сергій Дідков**.

Негативний вплив на роботу Royal Print справили блекаути: через перепади напруги частина обладнання виходило з ладу, що впливало на якість кінцевої продукції. Компанія придбала дизельний генератор, але його потужності не вистачало на роботу енергоємного устаткування у другому форматі.

Війна застала зненацька і друкарню Attolis. За словами комерційного директора **Євгена Ніколенка**, знадобився деякий час, щоб зрозуміти, хто з персоналу залишився в країні та готовий працювати, де брати сировину (гофрокартон закупували у Харкові), чи готові замовники та взагалі компанії в Україні продовжувати працювати та замовляти пакування та поліграфію.

Тож впродовж часу «невизначеності» компанія друкувала майже лише патріотичну поліграфію для бажаючих на безоплатних умовах. Десь за місяць стало зрозуміло, що весь офісний персонал залишився у Дніпрі і готовий працювати, вдалося знайти сировину, а згодом відновити постачання і з Харкова, клієнти почали давати замовлення.

«З літа 2022 року Attolis працює стабільно 5 днів на тиждень. У вересні компанія встановила потужний генератор, за допомогою якого можуть працювати без перебоїв все виробництво і офіс», -- зазначає Євген Ніколенко.



У компанії Format A Plus, яку очолює директорка Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини **Наталя Ісаєва**, працює десять фахівців, і частина з них перебуває на аутсорсингу, виконуючи дизайнерські роботи. Тому основним завданням Наталії після відкритого вторгнення росії було зрозуміти, хто зі співробітників де перебуває й які має плани.

На початку березня компанія почала застосовувати певні тактичні дії: запровадили погодинну оплату. Варто зазначити, що чимало процесів у діяльності Format A Plus було автоматизовано ще до епідемії Covid 19, тому після початку агресії було запроваджено практики, набуті раніше, але з урахуванням ситуації, пов'язаної з агресією. *«Ми навчилися працювати під Covid, варто було навчитися працювати під сирени»*, -- зазначає Наталя Ісаєва.

На початку літа у Format A Plus поступово почали відновлюватися обсяги замовлень (30-40% завантаження).

Державний хіміко-технологічний університет від початку відкритої агресії став волонтерським центром по багатьох питаннях, що можна було реалізувати на базі навчального закладу.

Декан економіко-гуманітарних наук та права, професор кафедри технології полімерних та поліграфічних матеріалів Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет», член науково-методичної комісії з будівництва та технологій (видавництво та поліграфія) сектору вищої освіти Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України, завідувачка науково-дослідної лабораторії «Лакофарбових і поліграфічних матеріалів» ДВНЗ УДХТУ д.х.н. **Ольга Свердліковська** розповідає, що після початку відкритої агресії Державний хіміко-технологічний університет перейшов на спрощений варіант дистанційного навчання. Чимало студентів виїхали за кордон, хтось опинився на тимчасово окупованих територіях.

Проте вже у березні 2022 відновилося повноцінне проведення занять у дистанційній формі (власне перехід на дистанційне навчання відбувся раніше, під час пандемії Covid 19), і наразі навчальний заклад працює дистанційно, лекції, лабораторні та практичні заняття проводяться в повному обсязі (застосовується потужна база дистанційного навчання на платформі Moodle – лекції та лабораторні проходять у Zoom-конференціях, а якщо потрібна додаткова самостійна підготовка, застосовується чимало навчальних матеріалів, які допомагають студентам опанувати будь-який навчальний матеріал, і вони можуть у будь-який час на цій платформі безпосередньо виконати завдання).

Під час вступної компанії Державному хіміко-технологічному університету вдалося набрати значну кількість абітурієнтів на різні форми та рівні навчання (бакалаври та магістри, аспірантура).

Кадри

На жаль, війна позначилася на кількісному складі працівників друкарень та видавничих підприємств. Зокрема, на 61,91% підприємств, чії представники взяли участь у фокус-дослідженні, кількість працівників зменшилася в діапазоні



<20% - 50%. Натомість в 29,76% підприємств (25 респондентів) кількість працівників не змінилася, а у п'яти компаніях (5,95%) – навіть збільшилася – мал. 2. Потішив варіант відповіді, яку додав один з респондентів («Це питання актуальне для великих підприємств»).

#3 Як змінилась кількість працівників в порівнянні з довоєнним періодом?

Питання	Опитано	співвідношення
■ Стало більше	5	5.95%
■ Без змін	25	29.76%
■ Незначне зменшення, до 20%	17	20.24%
■ Зменшення понад 20%	17	20.24%
■ Суттєве зменшення понад 50%	18	21.43%
□ Власна версія ^	2	2.38%



Малюнок 2. Зміна кількісного складу працівників друкарень та видавничих підприємств
Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

Певні проблеми з кадрами виникли і в друкарень Дніпра.

Наприклад, у друкарні «Україна» змінилося до 50-60% офісного персоналу, натомість вдалося зберегти 80% виробничого складу (за виключенням тих, кого мобілізували до ЗСУ). Юлія Максимовська зазначає, що влітку 2022 р. на ринку праці не бракувало охочих працювати (далося взнаки те, що роботу шукало чимало переселенців).

ВПК «Весна» теж стикнулася з кадровими труднощами: в перші місяці відкритої агресії до 10% персоналу виїхали з Дніпра, в т.ч. за кордон. У березні-квітні підприємство простоювало: працівників підтримували фінансово та залучали до ремонтних робіт.

Коли ВПК «Весна» відновила роботу, й Дніпро вже перебував у відносній небезпеці, чимало працівників повернулося.

«Щойно відновилася робота, ми повернули всіх виробничників. Певна кількість менеджерів вирішили працювати віддалено, бо «Весна» досить мобільна друкарня, й процеси налаштовані у такий спосіб, що люди можуть працювати й віддалено», -- підкреслює Микола Чорний.

Десять працівників ВПК «Весна» було мобілізовано до лав ЗСУ (в тому числі, на жаль, критично важливі друкарі та висічники). Один співробітник загинув, троє отримали поранення (один важке).

Той факт, що друкарня зберегла кадровий потенціал, працює на користь економіки України, бо дніпряне виготовляють преміальне пакування для виробників алкоголю продукції, що гідно представляє продукцію українського виробництва на полицях зарубіжних торговельних мереж.

Сьогодні проблем з кадровим потенціалом через мобілізацію друкарня не відчуває: поки представники дефіцитних виробничих професій продовжують працювати на підприємстві.

Metal Print – високотехнологічне виробництво, тому втрата кожної людини має серйозні наслідки. На початку війни через Мінекономіки Metal Print подало клопотання, що підприємство є унікальним, й критично важливих фахівців вдалося забронювати на півроку. Частина фахівців все ж було мобілізовано, тому торік у сезон Metal Print ще й набирав людей, насамперед, переселенців (під тимчасове житло для них виділили окрему будівлю)...

«Персонал офісу (адміністрація, комерційний, фінансовий, транспортний відділи) залишилися працювати в повному складі, але скоротилася кількість працівників на виробництві – частина поїхала за кордон, та частково працівники, що залишилися, не готові були продовжувати працювати», -- зазначає Євген Ніколенко (друкарня Attolis).

Вище ми вказували, що Royal Print набрала додатковий персонал для напрямку виготовлення пакування. Декілька співробітників компанії мобілізували, в т.ч. представників критично важливих в поліграфії фахів (оператор преса гарячого тиснення). Частина людей виїхала з Дніпра, щоправда потім повернулася. Звільнилася лише провідний менеджер, що вплинуло негативно на роботу друкарні.

Компанія Lisunoff Press оптимізувала штат, і за багатьма напрямками (на друці, порізці, висічці та тисненні, палітурних операціях) працює, фактично, по одній людині. Це вимушені дії, бо завантаження підприємству бракує, але за потреби масштабувати виробництво це буде зроблено швидко.

Одним з основних завдань Format A Plus було зберегти колектив: декілька дизайнерів компанії виїхали за кордон, де продовжують працювати. Один з виробничників був мобілізований, але його замінив батько. Ближче до кінця року (у вересні) частина людей переїхала, бо стало зрозумілим, що війна затягується, відповідно, штат Format A Plus змінився на 50%.

«Замінити людей досить складно, а база, звідки можна залучати фахівців, теж похитнулася. Бо рівень освіти випускників навчальних закладів не відповідає нормам, потрібним на виробництві (звідси й пішла одна з ідей кластеру, щоб підтримати імідж спеціальностей, навчальний процес та підготовку кадрів)», -- зазначає Наталя Ісаєва.

Отже втрата частини кадрового потенціалу через виїзд фахівців за кордон, мобілізацію частини співробітників (в т.ч. критично важливих для роботи підприємств) став одним з основних викликів для учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини. Проте, більшість підприємств впоралося з цим викликом: замінили мобілізованих новими співробітниками, залучили переселенців, оптимізували склад тощо.

Допомога ЗСУ

Важливою мотиваційної складовою для більшості учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини став друк продукції для ЗСУ та



волонтерських організацій, забезпечення їх потрібним канцелярським приладдям та іншими засобами, потрібними для ЗСУ.

Згідно корпоративних стандартів ВПК «Весна» не розголошує дані про допомогу ЗСУ, але друкарня багато донатила у Міністерство оборони у перші дні відкритої агресії. ВПК «Весна» допомагає волонтерам та ЗСУ всім, чим може, починаючи від свічок та закінчуючи бланками, папером, знаряддям, грошовими засобами.

На Metal Print мобілізовано троє працівників, їм допомагають фінансово, збирають продукти. У оформленні офіційно волонтерські центри та благодійні фонди Metal Print безоплатно передає кришки, бо багато людей виготовляє консервацію для фронту. У волонтерів досить популярна «патріотична» серія кришок, яку випускає Metal Print.

Attolis, як ми вже зазначали, на безоплатній основі працює з військовими та волонтерськими організаціями.

Royal Print має власний фонд для допомоги ЗСУ та волонтерським організаціям. На початку війни був особливо актуальним безоплатний друк брошур та інструкцій для ЗСУ.

Lisunoff Press значну кількість продукції (календарі, плакати, прапори, робочі журнали для ЗСУ, лікарень та шпиталів) виготовляє для волонтерських організацій, добровольчих батальйонів, всі вони мають штаби та логістичні центри, з якими і співпрацює підприємство.

Format A Plus теж чимало продукції друкувало на волонтерських засадах. Звичайно, Наталя Ісаєва бере участь у таких проєктах і як керівник Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини.

Зміни обсягів друку та статків

Обсяги друку зменшилися у 79,76% респондентів (67 учасників опитування), а збільшилися – у 11,9% (10 учасників). Двоє порадували власними варіантами: «-50%» та «Потрібно разів в 10 більше замовлень». Результати показано на мал. 3.

Питання	Опитано	співвідношення
■ Збільшився	10	11.9%
■ Зменшився	63	75%
■ Залишився без змін	5	5.95%
■ Зміни незначні	4	4.76%
□ Власна версія ^	2	2.38%
Всього: 84		



Малюнок 3. Зміна обсягів друку в поліграфістів України
 Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
 Труднощі та шляхи вирішення проблем»
 (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)



У тих учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини, що погодилися дати коментарі до нашого дослідження, справи склалися по-різному.

Друкарня «Україна» закінчила 2022 р. по відношенню до 2021 р. з падінням 50%.

У 2023 р. обсяги виробництва за перший квартал становлять 30-35% по відношенню до 2021 року.

Обсяги виробництва ВПК «Весна» у 2022 р. по відношенню до 2021 р. впали на 30%.

2023 р. теж почався гірше, ніж 2022 р. (якщо не зважати на березень та квітень 2022 р., коли підприємство взагалі не працювало). Наразі ситуація з обсягами трішки покращилася, але до колишнього завантаження ще далеко.

Metal Print торік (попри втрату експорту) майже вдалося зберегти обсяги 2021 року. За рахунок присутності в усіх можливих каналах збуту компанія змогла диверсифікувати діяльність та збільшити обсяги в тих сегментах, звідки тимчасово пішли конкуренти.

Зокрема, двоє конкурентів компанії (з Одеси та Херсону) зупинили роботу – перший зі зрозумілих причин, другий через те, що працював на китайській сировині, постачання якої за умови блокування портів країною-агресором суттєво ускладнилося. Саме за рахунок клієнтської бази конкурентів Metal Print змогла компенсувати втрату експорту.

Фактично, кожен виробник кришок мав вирішувати торік у квітні, чи виробляти значні обсяги, бо цей продукт має яскраво виражену сезонність, особливо у випадку з домогосподарствами (28 травня-28 серпня). Й жоден виробник без створення складських запасів не може задовольнити потреби всього ринку. Навіть і тепер набивати кришку на травень ризиковано, бо триває війна.

Отже, за обсягами виробництва Metal Print майже не впав. Щоправда, за рахунок інфляції та курсових різниць гривнева маса стала більшою, але якщо говорити в штуках, у кількісному вираженні підприємство не виростало.

«На сьогоднішній день завантаження виробництва Attolis -- приблизно 80% від довоєнного періоду. Обсяг грошових надходжень у гривні залишився на довоєнному рівні, але збільшилися витрати на сировину, тож знизився і прибуток», -- зазначає Євген Ніколенко.

Обсяги виробництва на Royal Print у 2022 р. порівняно з 2021 р. впали досить суттєво: за оцінкою Сергія Дідкова, на 60%. Але в перші місяці відкритого вторгнення падіння було ще більшим, на 80%. На ситуацію із завантаженням та відповідно обігом у 2023 р., як і завжди, впливає сезонність, позитивна динаміка на початку року певною мірою була зумовлена виконанням новорічних замовлень. Навесні кількість замовлень зменшилася.

Lisunoff Press, за словами Єгора Лізунова, у 2022 р. втратив до 70% по відношенню до 2021 року. Відповідно, на початку відкритої агресії (березень-квітень) завантаження практично не було, наприкінці квітня почали надходити замовлення від виробників харчових продуктів. Наразі компанія працює з наявним пулом замовників.

Як зазначає Єгор Лізунов, з'явилися запити на виготовлення продукції, яку можна виготовляти в Україні, а не завозити з Китаю: *«Якщо щось виготовляти, це має бути аутентична продукція. Наприклад, розфарбовка, що продається в мережах супермаркетів, має бути оригінальною, а не запозиченою з Інтернету, бо українські продавці подібної продукції дбають про авторські права в останню чергу. Вони просто купували продукцію в Китаї, та авторські права їх не цікавили».*

У Format A Plus обсяги завантаження у 2022 р. становили 55-60%, порівняно з 2021 роком. Певною мірою врятували ситуацію замовлення, пов'язані з новорічними святами, що надійшли наприкінці року (до липня замовлень взагалі було обмаль). Поточний рік почався оптимістично: зокрема, січень з практики Format A Plus завжди вважався пустим місяцем, але цього року завантаження у січні було значними. У весняні місяці потік замовлень теж досить жвавий, у тому числі для офф-лайн маркетингових заходів.

Отже, падіння обсягів виробництва на підприємствах Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини – цілком зрозуміле явище, зумовлене об'єктивними причинами. Рівень завантаження підприємств у 2022 р. порівняно з 2021 р. різниться: від 30% до майже повного збереження завантаження (принаймні в гривнях). Але негативно вплинуло на прибутки підприємств здорожчання витратних матеріалів: ця складова завжди має прив'язку до валюти.

Що ж до прибутків, то вони порівняно з довоєнним періодом зменшилися у 72,62% респондентів (61 учасник опитування). А збільшилися у 8,33% опитаних (7 респондентів).

8 учасників (сумарно – 9,52%) зупинилися на версіях *«Залишилися без змін»*, *«Зміни незначні»*.

Одна респондентка обрала власну версію: *«Які прибутки?!.. Яюсь триматися»*.

На мал. 4 показана ситуація зі зміною прибутків у респондентів.

Питання	Опитано	співвідношення
Збільшилися	7	8.33%
Зменшилися	61	72.62%
Залишилися без змін	4	4.76%
Зміни незначні	4	4.76%
Нема прибутків	7	8.33%
Власна версія ^	1	1.19%

Всього: 84



Малюнок 4. Зміна прибутків друкарень України під час війни (порівнянню з довоєнним періодом)

Джерело: Всеукраїнське опитування *«Робота поліграфістів після року війни. Труднощі та шляхи вирішення проблем»* (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

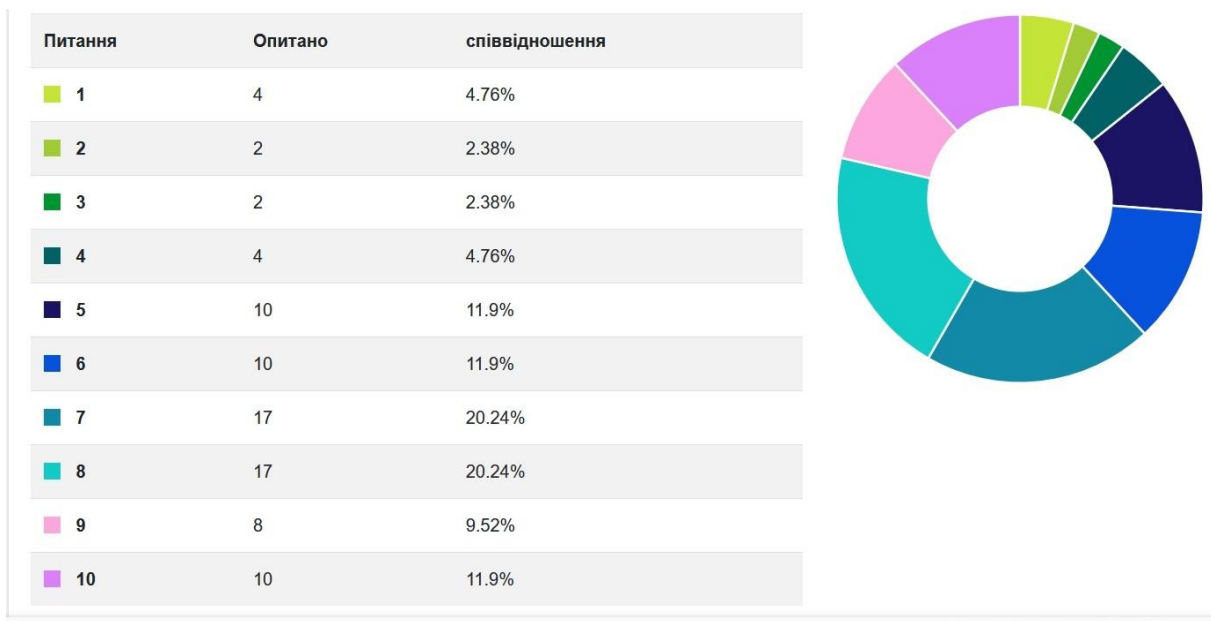
Від 1 до 10!

Більшість респондентів (по 20,24%, по 17) оцінили ефективність своєї роботи в умовах війни на 7 та 8 балів за 10-тибальною шкалою, а 11,9% (10 респондентів) взагалі на 10 балів! Оцінки від 1 до 4 балів виставили своїм підприємствам 14,28% (12 респондентів). На рубежі 5 та 6 балів зупинилися по 10 респондентів (по 11,9%), а середній бал по цьому пункту склав 6,75, що свідчить про те, що на їхню думку, поліграфісти відносно успішно працюють під час війни. Детальніше на мал. 5.

Діяльність своєї компанії (друкарня «Україна») торік Юлія Максимовська оцінює «між 7 та 8».

Микола Чорний оцінює діяльність ВПК «Весна» на «7», бо компанія не мала збитків (як велика публічна компанія «Весна» публікує звітність): *«Чому не 10? Бо десь втратили клієнтів, працівників. Жалітися на щось нема підстав: прильотів, як у партнерів з Харкова та інших міст, не було. Є звісно в компанії клієнти, що тепер працюють на росії та лишилися винними чималі гроші, але це збитки за рахунок війни».*

Діяльність Metal Print Сергій Холодов оцінює у 8 балів, але немає меж для досконалості й за певних умов можна було домогтися кращого результату. Це Сергій говорить вже як власник, а не як комерційний директор.



Малюнок 5. Оцінка діяльності своїх підприємств (від 1 до 10) учасниками опитування

Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни. Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

На «10» оцінює діяльність Attolis Євген Ніколенко: *«Бо працюємо настільки ефективно, наскільки це можливо».*



Якщо не зважати на фактор війни, то діяльність свого підприємства за десятибальною оцінкою Сергій Дідков оцінює на 5 балів. А якщо оцінювати діяльність Royal Print з урахуванням всіх наявних умов, то керівник компанії поставив би за підсумками 2022 р. від 7 до 9 балів, бо менеджмент друкарні докладав усіх зусиль, щоб вижити та наростити обсяги, розширити спектр послуг. Чимало виробничих процесів на підприємстві відкоригували, і цей процес триває й досі.

Керівник Lisunoff Press Єгор Лізунов оцінює діяльність своєї компанії як «задовільну», а за десятибальною шкалою на 8-9 балів. Компанія не згорнула виробництво, відгукнулася на всі прохання, коли більшість виробництв простоювали, а треба було робити медичні карти та особові справи для батальйонів, посвідчення, дозволи на зброю.

«І наразі намагаємося триматися. Бо в співробітників є потреби. Не можна сказати, що все на найвищому рівні. Шукаємо й надалі продукти, які можна виготовляти, робимо пробні продукти, які зможуть забезпечити орендний та зарплатний фонди».

Керівниця Format A Plus, оцінюючи діяльність своєї компанії за підсумками 2022 р., зазначає, що за те, як компанія витримала кризу, поставила б їй всі «10», а з огляду на прибутки – «4-5 балів».

«Я поставила мету зберегти підприємство і станом на кінець 2022 р. мені вдалося це зробити. Отримати надприбутки не було основною метою – важливо було зберегти компанію. Могло б бути краще, але вмикаються інші моменти – підтримка родини, збереження людського потенціалу, волонтерського руху. Всі ми витрачали енергію не лише на роботу», -- зазначає Наталя Ісаєва.

Розділ 2.1. Шляхи підвищення інвестиційної привабливості та інноваційної діяльності видавничо-поліграфічної галузі м. Дніпро

Напрямки діяльності та їхня часткова зміна у 2022 р.

Найпривабливішими напрямками для поліграфістів (при відповіді на запитання «Які напрямки приносять найпривабливіші замовлення?») можна було обирати декілька варіантів) лишаються офсетний друк (37,27%, 41 респондент) та цифровий друк (32,73%, 36 респондентів), широкоформатний друк (13,64%, 15 учасників) – мал. 6.

Варто зазначити, що чимало респондентів як привабливі вказали інші напрямки діяльності (постпрес, флексодрок, трафаретний друк, комп'ютерна вишивка тощо).

Наприклад, у випадку з Metal Print це послуги з лакування та друку на жерсті, а також з виробництва консервної кришки в асортименті.

Metal Print – унікальна **інноваційна** компанія, бо виготовляє як кришки СКО (скляні консервні обтискувальні) закаточні під ключ радянського зразку, так і європейські кришки Twist-off (які можна відкручувати та закручувати руками).

#2 Який напрямок приносить сьогодні найпривабливіші замовлення для Вас?

Питання	Опитано	співвідношення
 Цифровий друк	36	32.73%
 Офсетний друк	41	37.27%
 Широкоформатний друк	15	13.64%
 Сувенірна продукція	7	6.36%
 Пастикові карти	3	2.73%
<input type="checkbox"/> Власна версія ▾	8	7.27%



Пост прес

Флексодрук

Шовкографія

*Малюнок 6. Джерела надходжень найпривабливіших замовлень
Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)*

Компанія представлена в усіх сегментах: робить кришку СКО для домогосподарств та виробників, працює з ритейлом, мережами, дрібним оптом, «гуртовиками», має онлайн-магазин. За напрямком кришки Twist-off компанія так само працює і з консервними заводами, і з ритейлом. Решта конкурентів, каже Сергій Холодов, вибрали собі певні сегменти: хтось працює лише з ритейлом, хтось за напрямком кришки СКО...

Цікаво, що український ринок кришок оцінюється в 1,2-1,3 млрд одиниць: 900 млн – це кришка СКО, а 350-400 млн – кришка Twist-off (для порівняння -- наприкінці 80-х років минулого століття в Україні на промислових підприємствах зачувалося близько 3 млрд банок на рік, і це лише промислові заготівки), ще 1,5 млрд додавали домогосподарства – от і маємо обсяг 4,5 млрд, більш ніж втричі більший, ніж тепер).

Мабуть, найближча мета України в сегменті кришок – дотягнутися принаймні до Польщі, де споживається 2,5 млрд кришок. **І це, безумовно, досить прийнятна мета для інвестицій.**

Негативним фактором для розвитку обсягів виробництва Metal Print є проблема зі склобанками, через те, що з шести виробників склотари наразі працюють лише два. Відповідно, велика вартість банки знижує обсяги споживання кришок.

Найбільший обсяг доходів ВПК «Весна» приносить звісно виготовлення пакування. Преміальне пакування підприємство в основному виготовляє для клієнтів, що експортують продукцію, а в рамках країни найбільшим попитом користується наразі пакування для масового ринку.

Зберегти принаймні 50% друкарні «Україна» допоміг новий **напрямок з виготовлення книжок**: компанія навіть придбала вживане компактне устаткування для виготовлення твердої палітурки. Йдеться насамперед про подарункові видання, які оплачувалися меценатами, а також про книжки історичної тематики.

Найбільш популярним напрямом діяльності друкарні Attolis сьогодні є виробництво пакування -- картонних та гофрокартонних коробок, особливо кашированого пакування, пакування для карток.

Royal Print надає здебільшого послуги офсетного друку на машинах Ryobi 525 та 755, має розвинений парк післядрукарського устаткування (висічка, кашировка, склейка). Після початку війни основним напрямком діяльності друкарні стало **виготовлення пакування**, під який не лише придбали додаткове устаткування з можливістю працювати з мікрогофрокартоном та виготовляти коробки для піци, пива тощо, але й набрали персонал, в т.ч. переселенців. Були наміри піти в перший формат, але через невизначеність ситуації цей намір довелося відкласти та обмежитися заміною друкарської машини у форматі А2 (з більшою кількістю друкарських секцій та розширеними функціями).

Royal Print поки не має багаторічного досвіду у виготовленні картонного пакування, хоча цей напрямок сьогодні і є пріоритетним для компанії.


До війни компанія Royal Print переважно виготовляла пакування з крейдованого картону та не практикувала «системний підхід» до напрямку пакування, маючи при цьому висічку та фальцювальню-склеювальню устаткування. Сьогодні Royal Print на системній основі виготовляє пакування для медичної сфери, фармацевтики та харчової промисловості, виробників побутової хімії, здебільшого загального користування. Виробляти преміальне пакування Royal Print заважають певні обмеження по устаткуванню, не всі процеси компанія може робити самостійно.

Але в цілому Royal Print намагається виробляти все, що може: починаючи від рекламної поліграфії (листівок, буклетів, каталогів), етикеток і закінчуючи виробництвом картонного пакування (для харчової промисловості, сфери послуг, медичної промисловості).

Основний профіль діяльності Lisunoff Press до війни був пов'язаний з виготовленням VIP-та іміджевої продукції, преміальної рекламно-сувенірної продукції. В основному компанія працювала з відділами маркетингу. Сьогодні ця складова діяльності суттєво скоротилася й має штучний характер.

Останнім часом, Lisunoff Press співпрацює, в основному, з виробниками харчової продукції, пакування та ярликів, бірок, цінників. І не має вузької спеціалізації, як до війни, коли переважно виготовляла рекламно-сувенірну продукцію в широкому розумінні цього слова (включаючи рекламну поліграфію – блокноти, щоденники з обкладинкою зі шкірзаму та у твердій палітурці, календарі тощо). Спрацьовує, в основному, стара клієнтська база.

Format A Plus крім безпосередньо друкарських та післядрукарських послуг, послуг широкоформатного друку та виготовлення рекламно-сувенірної продукції надає дизайнерські послуги з розробки брендбуків (і саме цей



напрямок діяльності дав змогу втриматися під час війни). З іншого боку, відносно активною стала співпраця з замовниками з вулиці, яким компанія надає, наприклад, послуги з копіювання.

Видавничий напрямок у діяльності Format A Plus під час війни суттєво скоротився (випущено декілька монографій для навчальних закладів).

Державний хіміко-технологічний університет співпрацює з Видавничо-поліграфічним кластером Дніпропетровщини від моменту його утворення. Серед спільних цілей – взаємна допомога у підготовці кваліфікованих кадрів, налагодження взаємодії та зв'язків з підприємствами поліграфії (навчальний заклад з 1970 р. випускає фахівців з напряму 186 «Видавництво та поліграфія» та два роки тому відкрито фах «022» «Дизайн»).

Відповідно, для Державного хіміко-технологічного університету досить цікава співпраця з підприємствами, що займаються дизайном, за напрямками фахової підготовки, проходження практики, подальшого працевлаштування.

У 2018 р. у Державному хіміко-технологічному університеті створено науково-дослідну лабораторію лакофарбових та поліграфічних матеріалів. Мета діяльності лабораторії – концентрація наукового потенціалу кафедр, які займаються випуском фахівців для видавничої справи, поліграфії, лако-фарбової промисловості. Лабораторія вирішує фундаментальні, прикладні питання в галузях поліграфії, поліграфічних та лакофарбових матеріалів, з проведення наукових досліджень (виготовлення науково-технічної продукції на замовлення підприємств, організацій та установ, провадження інноваційної діяльності), забезпечення умов з підготовки фахівців поліграфічної галузі.

Кластер видавничої справи та поліграфії Дніпропетровщини підтримав наукову-дослідну лабораторію лакофарбових та поліграфічних матеріалів, і цього року у січні на її базі організовано Центр інноваційних витрат поліграфічної галузі. Мета діяльності – налагодження співпраці між університетом та бізнесом у галузі поліграфії, логістики та якості, досягнення спільних статутних завдань за участі науковців та представників бізнесу.

Наразі у Центрі інноваційних витрат поліграфічної галузі планується інсталювати нове устаткування, що дасть змогу як підготувати якісні кадри для галузей «186» «Видавництво та поліграфія» та «022» «Дизайн», так і проводити наукові дослідження для підвищення якості підготовки кадрів.

Центр інноваційних витрат поліграфічної галузі сприятиме створенню сприятливих умов для підприємницької діяльності, розвитку конкуренції, сприянню у працевлаштуванні, побудові кар'єри випускників, вирішенню актуальних фундаментальних та практичних питань в галузі поліграфії та лакофарбових матеріалів.

Для Державного хіміко-технологічного університету важливою є співпраця з Видавничо-поліграфічним кластером Дніпропетровщини, бо на базі центру планується підвищення кваліфікації фахівців закладів освіти різних рівнів (передвища освіта, фахова передвища освіта, вища освіта), представників галузі видавничо-поліграфічної справи.



Отже серед інвестиційно привабливих напрямків діяльності учасники кластеру зазначили:

- виготовлення преміального пакування та пакування для масмаркету (гофропакування, складене картонне пакування) та пов'язаної з ними продукції;
- послуги дизайну (зокрема, виготовлення брендбуків);
- видавнича діяльність та друк книжок;
- унікальні сфери діяльності (виготовлення СКО та закаточних кришок);
- розвиток Центру інноваційних витрат на базі науково-дослідної лабораторії лакофарбових та поліграфічних матеріалів Державного хіміко-технологічного університету.

Співпраця з підприємствами різних форм власності та джерела надходжень

При відповіді на питання «З яких сфер надходить більше замовлень у грошовому вимірі?» респонденти теж могли обрати декілька варіантів (мал. 7).

Питання	Опитано	співвідношення
 Державні установи	10	10%
 Військові організації	5	5%
 Некомерційні організації	14	14%
 Комерційні компанії	61	61%
 Волонтерські організації	9	9%
<input type="checkbox"/> Власна версія 	1	1%



Зараз про гроші питання не йде, ребуси як витримати

Малюнок 7. Співпраця з підприємствами різних форм власності
Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

Найбільш прибутковими для друкарень напрямками діяльності лишається співпраця з комерційними організаціями (61%, 61 респондент), далі – некомерційні організації (14%, 14 респондентів). 10%, 9% та 5% респондентів серед активних платників вказали державні установи, волонтерські та військові організації, відповідно.

«Зараз про гроші питання не йде, ребуси -- як витримати», -- такою була відповідь одного з респондентів.

Що ж до компаній з Дніпра, з якими нам вдалося поспілкуватися в рамках дослідження, то вони переважно працюють з комерційними організаціями. Хоча от Royal Print, принаймні у мирні часи, чимало працювала з державними організаціями. В структурі компанії працює видавництво, тому надаються послуги з друку посібників, книжок, журналів, наукових видань насамперед

навчальним закладам. Проте після початку війни ця складова у діяльності друкарні звузилася, в т.ч. через брак фінансування.

Майже весь грошовий потік в Attolis надходить від комерційних компаній. Коли є змога, компанія на безоплатній основі працює з військовими та громадськими організаціями.

Format A Plus співпрацює не лише з комерційними структурами, але й з навчальними закладами, державними органами влади. Щоправда, під час війни державні організації не проводять особливих заходів, надаючи перевагу спілкуванню онлайн.

При відповіді на питання «Хто за географічними ознаками формує найбільший портфель замовлень?» теж можна було обирати декілька варіантів (мал. 8).

Виявилось, що 51,69% (46) респондентів формують портфель замовлень здебільшого за рахунок компаній зі свого регіону. Компанії з інших регіонів є пріоритетною категорією замовників для 25,84% респондентів (або 23 учасники), експортну складову як пріоритетний канал згадали 6 респондентів (6,74%). Знову був один цікавий варіант відповіді: «Як прийдеться, ми – Харків».

Питання	Опитано	співвідношення
 Компанії мого регіону	46	51.69%
 Компанії інших регіонів	23	25.84%
 Замовлення з-за кордону	6	6.74%
 Усі однаковою мірою	13	14.61%
<input type="checkbox"/> Власна версія 	1	1.12%
Як прийдеться, ми - Харків		

Всього: 89



Малюнок 8. Джерела формування пакету замовлень
Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

Але повернемося до роботи з замовниками компаній з Дніпра. Вище ми вже згадували про те, що частину замовників наші інтерв'юери втратили, тому довелося шукати нових на внутрішньому ринку. Й у тому числі в інших регіонах, бо чимало замовників у Дніпрі просто призупинили роботу.

Микола Чорний каже, що внутрішній ринок у поганому стані, й пов'язано це з купівельною спроможністю. Директор ВПК «Весна» підкреслює, що поліграфія – галузь, що обслуговує решту галузей економіки й, відповідно, треба, щоб в Україну заходили великі міжнародні концерни, розвивався середній та дрібний бізнес. Й чим більше буде заводів з виробництва побутової хімії,

парфумерії, алкоголю, тим більший стимул для розвитку отримуватимуть поліграфічна галузь, рекламно-сувенірна індустрія тощо.

Досить складною лишається ситуація з відтермінуванням платежів. Чимало великих замовників (насамперед, ті, хто працював з торговельними мережами) звикли працювати з відтермінуванням платежів, відповідно, і компанії Royal Print постачальники паперу та картону надавали умови на виплат.

Наразі ситуація складніша, бо замовники знову ведуть перемовини про відтермінування платежів, а з постачальниками паперу домовитися практично неможливо, бо їхні зарубіжні постачальники наполягають на 100% оплаті.

А шляхи для зростання є, бо на душу населення Україна споживає в рази менше пакування, ніж розвинені європейські країни.

Чимало клієнтів Royal Print на внутрішньому ринку суттєво скоротили обсяги або призупинили діяльність, частина замовників опинилася на окупованих територіях або в зоні бойових дій. Компанія намагається працювати з замовниками не лише дніпровського регіону, а й всієї України, але дається взнаки **питання з логістикою**, яка постійно дорожчає, й багатьом замовникам в регіонах не вигідно замовляти продукцію в Дніпрі.

Втім, Royal Print більшість замовлень залучає з Дніпра. Проте, зазначає Сергій Дідков, поки про відновлення промисловості в регіоні говорити аж надто зарано, але порівняно з ситуацією перших півроку війни ситуація суттєво покращилася. Звичайно, значно менше коштів промислові підприємства регіону вкладають в друковану рекламу, бо не розуміють, що буде завтра.


Керівниця Format A Plus Наталя Ісаєва вказує, що на поживлення надходження замовлень в поліграфії вплинув той факт, що чимало підприємств різних галузей промисловості релокувалося і замовляють продукцію. Клієнтська база компанії, як і у багатьох колег, змінилася. Тривають співпраця та постійна комунікація і з постійними клієнтами (частина колишніх клієнтів релокувалися та розміщують замовлення з друку у місцях нових локацій, проте по розробку звертаються до Format A Plus).

Отже щодо роботи друкарських підприємств Дніпропетровщини на внутрішньому ринку можна зробити кілька висновків:

- значну частину клієнтів втрачено (опинилися на окупованій території, не змогли оговтатися від наслідків відкритого вторгнення тощо);
- клієнтська база суттєво оновилася (за рахунок компаній з інших регіонів, підприємств, що релокувалися у м. Дніпро, часткового перепрофілювання сфери діяльності тощо);
- ті компанії, що переїхали з Дніпра в інші регіони, продовжують працювати з друкарнями міста (принаймні за напрямком дизайну);
- відновлення клієнтської бази та обсягів замовлень напряму пов'язане з відбудовою промисловості після Перемоги.

Цікавішою є ситуація з експортом.

Наприклад, експортна складова у друкарні «Україна» досить ситуативна: і це здебільшого замовлення, що потрібні в Україні. Системних клієнтів, готових працювати на експорт, компанія не має, насамперед, через те, що працює у



форматі B2 (процеси логістики простіші для виробників, що друкують у першому форматі).

ВПК «Весна», навпаки, має досить відчутну експортну складову. І це зрозуміло, бо рівень володіння технологіями в друкарні не гірший, ніж у західних компаніях. ВПК «Весна» може виготовити будь-яку преміальну коробку для клієнтів з сегментів алкогольної продукції та парфумерії, що хочуть вийти на західні ринки.

Отже, ВПК «Весна» активно працює з державами колишнього СРСР (Казахстаном, Узбекистаном, Грузією, Armenією), й наразі експорт до цих країн не припиняється. Щоправда через війну замовники з перелічених країн страхують ризики (платять, лише отримуючи продукцію).

Також ВПК «Весна» щільно працює з ринками Західної Європи: продукція відвантажується замовникам з Великої Британії, Німеччини, тривають контакти з французькими виробниками коньячної продукції.

Фахівці ВПК «Весна» цього року відвідали виставку Pro Wine й побачили, що європейці зацікавлено ставляться до українських виробників пакування: їх цікавить, що можуть українські товаровиробники, зразки продукції.

Отже, вважає Микола Чорний, сьогодні (поки до України є стале зацікавлення з боку європейців) в українських компаній, що бажають виходити на зарубіжні ринки, справжнє «вікно можливостей»: *«Ми вже не така незрозуміла для європейців країна, як це було до подій 2022 року. Тому я б всім радив дивитися на західні ринки».*

До початку відкритої агресії експорт Metal Print за деякими позиціями становив 50% від обігу, але з початком війни експортна складова згорнулася. Європейські компанії не могли собі дозволити лишитися без гарантії постачання кришок.


Відновити експортну складову Metal Print поки не вдалося: треба відкривати філію, утримувати склади. Західні виробники готові купувати продукцію компанії, якщо вона перебуває на їхній території, розмитнена й, по суті, для Metal Print це заморожування обігових коштів, що не досить зручно.

Але все ж у компанії намагатимуться відновити експортну складову. Бо ринок кришки в сегменті B2B в Україні сьогодні слабкий, і поки перспективи не райдужні (через затримку платежів виробникам з боку торговельних мереж та агресивну цінову політику деяких з цих мереж).

З іншого боку, Metal Print використовує сировину європейського виробництва (в Україні не виробляється жерсть та майже не виробляються покривельні лаки), тому компанія не може працювати лише в гривневій зоні й треба заробляти валюту.

До війни постачальники сировини, в основному, просили оплату або по факту відвантаження, або продавали продукцію з відтермінуванням платежів. Сьогодні ж для Metal Print придбання сировини за кордоном та ще й на умовах попередньої оплати -- це досить значне навантаження на обігові кошти.

Друкарня Attolis, за словами Євгена Ніколенка, стикається з певними труднощами через те, що іноземні замовники не готові брати на себе



транспортну складову на території України і проводити розрахунки, доки товар не виїде з території України. Не дивлячись на це, друкарня зберегла експортну складову, і сьогодні працює на експорт майже в тій мірі, що і до війни.

Format A Plus вживала чимало зусиль для виходу на ринки Європи та Північної Америки з дизайнерськими послугами, пов'язаними з розробкою брендбуків та логотипів.

Отже, учасники Видавничо-поліграфічного кластеру стикаються зі значними ускладненнями у спробах підтримувати експортну складову за умов війни:

- *готовність зарубіжних клієнтів оплачувати продукцію лише по факту її отримання;*
- *зміна та погіршення логістичних зв'язків;*
- *значне навантаження на обігові кошти через потребу окремих товаровиробників (зокрема в нішових сегментах) купувати сировину за кордоном.*

Втім, деякі учасники опитування впевнені, що сьогодні Україна має справжнє вікно можливостей для виходу на закордонні ринки, бо ставлення до нашої країни під час війни суттєво змінилося. І цим шансом попри всі складнощі варто спробувати скористатися!

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИРІШЕННЯ ЛОГІСТИЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ ПОЛІТИК

Конкурентні переваги

У ДНК кожного друкарського підприємства закладено певні складові. Саме вони (конкурентні переваги) визначили певні логістичні пріоритети у діяльності компаній під час війни, а їхній ретельний аналіз створює підстави для впровадження найкращих **експертних політик**, що мають стати у пригоді всій друкарській галузі України та підприємствам Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини зокрема.

Які ж конкурентні переваги (можна було обирати декілька пунктів) важливі сьогодні в поліграфії України? 29,73% (44 респонденти) -- за швидке виконання замовлень, а 29,05% (43 особи) -- за високу якість. Нарешті, за низьку вартість проголосували 21,62% респондентів (32 учасники) – мал. 9.

Це цілком співпадає з результатами відомого опитування компанії «Висоцький консалтинг» щодо пріоритетів у поліграфії. Додаткові послуги цікавлять 18,92% або 28 респондентів.

Ну й знову пише «розумниця»: *«На ринку України абсурдні ціни на поліграфію. Низька ціна -- це мишоловка для виробника».*

Отже, аналіз пріоритетів учасників Видавничо-поліграфічного кластера Дніпропетровщини (зокрема, додаткових переваг) потребує особливої уваги.

Серед конкурентних переваг друкарні «Україна» -- навчання персоналу навіть під час війни (це закладено до бюджету).

Питання	Опитано	співвідношення
 Висока якість роботи	43	29.05%
 Низька ціна	32	21.62%
 Швидке виконання замовлень	44	29.73%
 Наявність додаткових послуг	28	18.92%
<input type="checkbox"/> Власна версія ^	1	0.68%

Всього: 148



Малюнок 9. Логістичні пріоритети як підстава для впровадження експертних політик

Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни. Труднощі та шляхи вирішення проблем» (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

У друкарні непоганий парк устаткування (Юлія Максимовська вважає, що у другому форматі такого рівня устаткування в місті більше немає), й компанія заточена на виготовлення якісного продукту (про це, за словами Юлії, знають маркетологи, тому й звертаються до «України»). Друкарня «Україна» береться за складні, комплексні замовлення, зі складним конструктивом.

Серед конкурентних переваг ВПК «Весна» -- високотехнологічне устаткування, що дає змогу оздоблювати пакування.

Можливості ВПК «Весна» в оздоблюванні пакування, виготовленні преміального пакування досить значні, що полегшує для українських виробників алкоголю («Шустов», «Немірофф», «Баядера») вихід на закордонні ринки.

Тому ВПК «Весна» й не відчула зниження обсягів виготовлення преміального пакування для алкогольної продукції, хоча на внутрішньому ринку така продукція майже не користується попитом.

Водночас влітку та восени 2022 р. спрацювала ще одна конкурентна перевага: «Весна» мала досить великі запаси сировини – картону та інших витратних матеріалів, тому не залежала від постачання сировини з Європи (де теж були складнощі через погіршення логістики та те, що закордонні виробники наполягали перед відвантаженням на попередній оплаті).

Також на ВПК «Весна» вчасно вирішили проблему блекаутів, що теж можна вважати перевагою компанії. Вчасне придбання генераторів дало змогу ВПК «Весна» не підводити по термінах своїх замовників, бо у цей період планування як таке в замовників друкарні було надто ускладнене.

Під час війни ВПК «Весна» тимчасово відмовилася від друку разових накладів комерційної продукції на єдиній в Україні ЦДМ ф. В2 HP Indigo 12000 та розвитку власної складової, пов'язаної з виготовленням рекламної продукції (візитівки, календарі, буклети), зосередившись на друці коротких та середніх накладів пакування. Бо дрібний та середній бізнес поступово відновлюється й внепланово потребує коротких партій пакування. Втім, збережено й послугу

друку продукції в листах для найбільших замовників («Арт-Пресс», «Україна», «Вольф» тощо).

Злагоджена співпраця комерційного відділу та виробництва, гнучкість у роботі з замовниками та постачальниками – такими бачить конкурентні переваги Attolis Євген Ніколенко.

Серед конкурентних переваг Royal Print Сергій Дідков називає терміни виконання замовлень, високу кваліфікацію менеджерів та виробників, щоб виготовляти саме той продукт, який потребують клієнти. Ще одна перевага – цілком ринкові ціни. Й, нарешті, спроби запровадити нові напрямки: виробляти ту продукцію, що має попит на ринку.

Стор Лізунов формулює конкурентні переваги Lisunoff Press:

- досить високі критерії якості продукції;
- компанія має значний досвід та увесь комплекс устаткування для виготовлення твердої палітурки -- не лише для книжок, але й щоденників, папок. Йдеться про іміджевий преміальний сегмент, де кожен елемент переглядається під мікроскопом, щоб він був максимально ідеальним, наскільки це взагалі можливо;
- замкнений цикл виробництва -- компанія сама розробляє конструктив продукції, друкує її, робить післядрукарську обробку. Відповідно, Lisunoff Press може виготовити готовий продукт без залучення додаткових підрядників (крім, УФ-лаку).

Керівниця Format A Plus серед конкурентних переваг своєї компанії називає налагодження довірливих та постійних стосунків з кожним клієнтом: багатьом потрібна допомога в елементарних речах (хтось втратив персонал), у таких випадках фахівці Format A Plus долучаються до проєктів замовників як внутрішні менеджери. Подібний особистий зв'язок сприяє принаймні найближчому прогнозуванню. Наталя Ісаєва вважає дуже важливими комунікативні навички: *«24/7 треба бути відкритими для спілкування, це позитивно впливає на надходження замовлень»*.

Отже, підприємства Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини спираються на певні пріоритети, властиві поліграфічним підприємствам України загалом (якість, ринкова вартість, терміни), але й роблять акценти на додаткових факторах:

- можливості та унікальність устаткування;
- рівень володіння поліграфічними технологіями;
- постійна наявність сировини;
- здатність швидко змінити сферу діяльності;
- ретельна перевірка якості;
- чітка координація роботи офісу та виробництва;
- комунікативні навички – аж до роботи «внутрішніми» менеджерами клієнтів.

РОЗДІЛ 4. ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ІМІДЖУ ГАЛУЗІ, ПОЛІГРАФІЧНОГО КЛАСТЕРУ М. ДНІПРО

Витрати на рекламу

Чи варто сьогодні друкарням інвестувати кошти у власну рекламу? Тут ставлення аудиторії не є однозначним: у 40,48% респондентів (34 осіб) витрати на рекламу не змінилися. Натомість у 32,34% (27 респондентів) вони зменшилися. Є й власні відповіді: «Не знаю» та «Яка там реклама». На мал. 10 результати показано більш детально.

Питання	Опитано	співвідношення
■ Збільшилися	11	13.1%
■ Зменшилися	27	32.14%
■ Залишилися без змін	34	40.48%
■ Зміни незначні	10	11.9%
□ Власна версія ^	2	2.38%

Всього: 84



Малюнок 10. Ставлення поліграфістів України до власної реклами під час війни

(Як змінилися матеріальні витрати на рекламу під час війни?)

Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.

Труднощі та шляхи вирішення проблем»

(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

І, здається, поліграфісти нехтують певними можливостями, бо власну рекламну поліграфію взагалі не застосовують 57,14% опитаних (48 респондентів). Натомість 41,66% (або ж 35 респондентів) застосовують власну рекламну поліграфію (мал. 11).

Ну й одна «розумниця» вирішила виділитися: «Вся реклама зараз у Інтернеті. Паперова реклама вже років десять не в тренді».

Керівник Lisunoff Press Єгор Лізунов вважає, що сьогодні «холодні» дзвінки та Інтернет-реклама не мають потрібного ефекту (вкладені в рекламу кошти не повертаються): працює здебільшого «сарафанне радіо».

Чимало друкарень регіону взагалі зупинилися, тому до Lisunoff Press звертаються партнери, інші рекомендують компанію як виробника тієї чи іншої продукції. Фактично, залучення замовлень за допомогою «холодних» дзвінків – досить тривалий шлях, і з замовником можна спілкувати впродовж півроку, щоб отримати замовлення. А сьогодні матеріальні статки багатьох друкарень не дають змогу підтримувати цю комунікацію впродовж тривалого часу.

Питання	Опитано	співвідношення
Щодня	11	13.1%
Щотижня	7	8.33%
Раз в місяць	8	9.52%
Раз на два місяці	9	10.71%
Не використовую	48	57.14%
Власна версія ^	1	1.19%



Всього: 84

*Малюнок 11. Використання власної рекламної поліграфії під час війни
Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
Труднощі та шляхи вирішення проблем»
(організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)*

А ось наприклад Royal Print приділяє рекламу послуг посилену увагу: оновлює сайт, просуває продукцію на prom.ua, rozetka.ua. Йдеться насамперед про просування картонного пакування (якому компанія під час війни приділяє посилену увагу).

Інновації на часі?

У живодійну силу QR-кодів та інших маркувальних засобів у друкарських накладах вірять лише 14,29% опитаних (12 респондентів), а 51,19% (43 респонденти) важко відповісти на це питання. 33,33% (28 учасників дослідження) ставляться до маркувальних засобів скептично, що свідчить про неабиякий потенціал у розвитку **логістики друкарських накладів** та потребу популяризувати новітні технології маркування комерційних накладів, етикеток, пакування, «розумне пакування» тощо (мал. 12).

Сьогодні, зазначає Микола Чорний, вимоги до пакування не змінюються – вони банальні: швидше, дешевше та в короткі терміни.

Але якщо подивитися трохи далі (після Перемоги), то ВПК «Весна» вірить в персоналізоване пакування, бо дрібні та середні клієнти вже розуміють, що у цифровий спосіб можна отримувати персоналізоване пакування та короткі тестові партії (10 видів печива з різними дизайнами) та проводити ефективні рекламні акції.

«Великому бізнесу поки не до цього, бо завдання його дещо інші, як і погляд на бізнес, -- зазначає Микола Чорний. -- Але в будь-якому разі пакування ставатиме дедалі більш персоналізованим. Йї доповнена реальність цілком може знайти більш широке застосування у преміальному пакуванні».

Питання	Опитано	співвідношення
<input checked="" type="checkbox"/> Так, це може збільшувати наклади	12	14.29%
<input checked="" type="checkbox"/> Ні, це ніяк не впливатиме на збільшення накладів	28	33.33%
<input checked="" type="checkbox"/> Важко відповісти	43	51.19%
<input type="checkbox"/> Власна версія ^	1	1.19%

Всього: 84



Малюнок 12. Вплив маркувальних засобів на збільшення накладів поліграфічної продукції

Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни. Труднощі та шляхи вирішення проблем» (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

А ще, вважає фахівець, у будь-якому випадку розвиватиметься екопакування (цей тренд нікуди не подінеться): саморозкладне, відновлюване, з вторинних ресурсів тощо.

Також Микола Чорний каже, що у будь-якому разі розвиватиметься друк з застосуванням харчових фарб. Сьогодні звісно стоять трохи інші завдання, але забувати про це не слід. До війни ВПК «Весна» вже друкувала харчовими фарбами та виготовляла персоналізоване пакування, робила індивідуальні картки для «АТБ».

РОЗДІЛ 5. КЛАСТЕРНІ ІНІЦІАТИВИ

Керівник Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини Наталя Ісаєва зазначає, що на початку 2022 р. розпочався проєкт Кластеру, відповідно до якого вдалося встигнути до початку війни провести чимало запланованих заходів: декілька воркшопів з Торговельно-промисловою палатою, зняти фільм про Кластер, зробити сайт організації.

З квітня 2022 р. активна робота Видавничо-поліграфічного кластеру відновилася: правління Кластеру співпрацювало з усіма учасниками, обговорювалися цілі та завдання.

Станом на серпень 2022 р. всі завдання Кластеру було виконано:

- ухвалено продовження співпраці з німецькою федеральною компанією Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH;

- відкрито Центр інноваційних витрат при Державному хіміко-технологічному університеті на базі науково-дослідної лабораторії «Лакофарбових і поліграфічних матеріалів», оголошено тендер на придбання верстата для дослідницьких робіт;

- до складу Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини увійшли нові підприємства та громадські об'єднання.

Щоправда, від проведення проведення регіональної виставки паковань, креативного дизайну та книги «Світ поліграфії» через зрозумілі причини довелося відмовитися.

Важливим завданням правління Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини було переорієнтувати проєкт на зовнішньо-економічну діяльність (на це знадобилося півроку), й сьогодні робота за цим напрямком ведеться.

Так, нещодавно Наталя Ісаєва спільно з представниками Українського кластерного альянсу відвідала конференцію «Кластери відповідають регіонам» з питань бізнес-партнерства Україна-ЄС у Кошице (Словаччина), ініційовану Європейською мережею підприємств, Європейською платформою кластерної діяльності за дорученням Європейської Комісії та у партнерстві зі Словацьким агентством інновацій та енергетики, Союзом кластерів.

Наразі плануються закордонна поїздка, пов'язана з запровадженням ПЗ для навчальних закладів та підприємств, і офф-лайн захід з відкриття Центру інноваційних витрат при Державному хіміко-технологічному університеті.

Подальший розвиток кластеру пов'язаний з пошуком новітніх програм, реалізацією спільних ініціатив з підприємствами. *«Я впевнена, що і в Україні більш ефективно працюватимуть кластерні ініціативи, бо вже є певні програми, що мають підштовхнути кластерний рух в Україні. Я особисто мотивована і намагаюся мотивувати інші підприємства. Бо чимало з них не можуть вийти на експорт зі своєю продукцією. А наша платформа – це можливість для багатьох знайти додаткові можливості для цього і знайти відповіді, як це правильно зробити»*, -- підкреслює Наталя Ісаєва.

ВПК «Весна» досить щільно працює з Кластером видавничої справи та поліграфії Дніпропетровщини, державним навчальним закладом «Мжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій» та Державним хіміко-технологічним університетом. ВПК «Весна» залучає на практику операторів друкарських машин, частина з яких потім лишається на підприємстві (сьогодні на підприємстві працює 10 випускників училища). Відповідно, «Весна» допомагає витратними матеріалами, на її базі проводяться лабораторні заняття.

Але рівень знань молоді про те, що професія друкаря престижна та досить непогано оплачувана, треба підвищувати всіма способами, вважає Микола Чорний...

«Видавничо-поліграфічний кластер Дніпропетровщини підтримує об'єднання поліграфістів, проводить тренінги (бракує власне технологічного навчання). Крім того, мене наразі цікавлять маркетингові рішення, просування – сподіваюся на допомогу організації», -- зазначає директорка друкарні «Україна» Юлія Максимовська.

Як ми вже зазначали, у січні 2023 р. на базі науково-дослідної лабораторії лакофарбових та поліграфічних матеріалів Державного хіміко-технологічного університету спільно з Видавничо-поліграфічним кластером Дніпропетровщини організовано Центр інноваційних витрат поліграфічної галузі.



«Нам ця співпраця потрібна, вона дуже корисна для всіх сторін, що беруть участь у роботі Кластеру (бізнес, освіта, науковці), -- каже Ольга Свердліковська. – Освіту в Кластері представляють навчальні заклади різних рівнів кваліфікації, що створює перспективи для підготовки якісних кадрів».

У ці складні часи Державний хіміко-технологічний університет відчуває підтримку галузі та учасників Видавничо-поліграфічного кластеру, зокрема, залежно від рівня здобування освіти практика в студентів починається або наприкінці березня, або у квітні, отже, календарно вона мала розпочатися одразу після відкритого виторгнення.

Студенти здебільшого пройшли переддипломну практику в повному обсязі, попри те, що чимало підприємств саме у березні-квітні відчували складнощі з завантаженням та майже не працювали. Але завдяки участі в Кластері університет мав змогу направити студентів на підприємства, що не призупиняли роботу.

«У Кластерах завжди є загальна мета, яка допомагає всім учасникам об'єднання швидше вирішити питання та досягти мети. Нехай в кожного свої інтереси, але вони спільні для вирішення та досягнення цієї мети, то коли працює команда, питання вирішуються швидше. Видавничо-поліграфічний кластер Дніпропетровщини – дійсно потужний механізм, який дає змогу вирішити багато завдань та по кроку досягати поставленої загальної мети та мети кожного учасника Кластера», -- зазначає Ольга Свердліковська.

Науковиця підкреслює, що сьогодні актуальний час, коли Кластери виходять на європейський рівень. Відповідно, на думку Ольги Сергіївни, Видавничо-поліграфічний кластер Дніпропетровщини одним з перших може вийти на європейський рівень, бо певні завдання та цілі підтримуються всіма учасниками кластеру.

РОЗДІЛ 6. НАЙБЛИЖЧІ СПОДІВАННЯ УЧАСНИКІВ ВИДАВНИЧО-ПОЛІГРАФІЧНОГО КЛАСТЕРУ ДНІПРОПЕТРОВЩИНИ

Юлія Максимовська зазначає: *«Я вірю, що після війни Україна буде цікавою світу, сюди підуть інвестиції, станеться економічний підйом».*

Микола Чорний сподівається, що результати 2023 р. будуть кращими, ніж результати 2022 року. Директор ВПК «Весна» вірить в Перемогу України і вже розмірковує про часи, коли компанія повернеться до великого інвестиційного проєкту, пов'язаного з оновленням парку устаткування.

«Після Перемоги України, якщо влада докладе зусиль для збереження економіки, то Україна буде інвестиційно-привабливою для будь-яких сфер бізнесу і як наслідок поліграфія досить непогано почуватиметься. Бо споживання картону на душу населення навіть у Польщі в рази більше, ніж в Україні за майже рівної кількості населення», -- підкреслює Микола Чорний.

Менш оптимістично налаштований Сергій Холодов.

«Зрозуміло, всі ми чекаємо на Перемогу. Сподіваємося на краще, готуємося до гіршого. У бізнесі ми виходимо з того, що все буде принаймні у такому стані



як зараз – не гірше. В нас немає великого вибору. І якби можна було б релокуватися, я б зробив це навіть зараз, -- каже Сергій. -- Бо Дніпро не є повністю безпечним регіоном, та й ближче до кордону дешевшою була б сировина, можливо, й експорт готової продукції полегшився б».

Після війни Сергій Холодов не очікує нічого доброго в контексті допомоги бізнесу --навіпаки, можливі, жорстокі репресії та наповнення бюджету за рахунок вівець, що вижили, «стрижка» яких буде подвоєна.

«Не варто очікувати на допомогу держави, вона закриватиме свої проблеми. З фронту повернеться велика кількість людей, що не зможуть швидко адаптуватися, влаштуватися на роботу, тож підуть на соціалку. Грошей безкінечно ніхто не даватиме. Бо якщо сьогодні Україна захищає всю Європу (виділяються кредити), то потім будуть давати лише на відновлення... А хтось має годувати пенсіонерів.

Навіть якщо дірку в бюджеті (гривневе навантаження) закривати за рахунок інфляції, це теж недобре для виробників. Гривня по 60? Це добре лише для експорту, а для внутрішнього ринку це -- відчайдушна інфляція. Нудьгувати не доведеться»...

«Чекаємо на перемогу України, повернення всіх окупованих територій, українців додому, на підвищення інвестиційної привабливості та, як наслідок, розвиток бізнесу в Україні, якому буде потрібна якісна поліграфія та пакування», -- зазначає Євген Ніколенко.

Найближчі очікування Сергій Дідков пов'язує з покращенням маржинальних прибутків підприємства: щоб Royal Print не лише виживало та перекривало витрати, але й отримувало прибуток. Відповідно, це збільшення заробітних плат співробітників, розширення виробничих можливостей, збільшення бюджетних надходжень.

Керівник Lisunoff Press Єгор Лізунов вважає, що варто приділяти особливу увагу відділу продажів... Основним своїм завданням як керівника компанії Єгор Лізунов вважає пошук нових завдань для підприємства, щоб втримати його на плаву.

Наталя Ісаєва каже, що ситуація на фронті поки незрозуміла, і чимало підприємств продовжують релокуватися з Дніпра, тому спрогнозувати щось важко, особливо виробниче завантаження Format A Plus. Але Наталя вважає, що якщо Format A Plus проведе рік на тому рівні, що зберігається наразі, це буде цілком нормальна ситуація.

Додаткова інформація

Переважна більшість учасників опитування (45,24%, 38 респондентів) перебуває у віці 35-44 років, 35,71% (30 респ.) – у віці 45-60 років (мал. 13), отже кадри у поліграфії явно не молодіють.



Питання	Опитано	співвідношення
18-24	1	1.19%
25-34	13	15.48%
35-44	38	45.24%
45-60	30	35.71%
60+	2	2.38%

Всього: 84



Малюнок 13. Вік учасників опитування
 Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
 Труднощі та шляхи вирішення проблем»
 (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

73,81% учасників опитування (62 респ.) – чоловіки (мал. 14)

Питання	Опитано	співвідношення
Чоловік	62	73.81%
Жінка	22	26.19%

Всього: 84



Малюнок 14. Стать учасників опитування
 Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
 Труднощі та шляхи вирішення проблем»
 (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)

В опитуванні взяли участь здебільшого власники та співвласники друкарень: 57,14% (48 осіб) – мал. 15.

Питання	Опитано	співвідношення
Найманий працівник	34	40.48%
Власник	28	33.33%
Співвласник	20	23.81%
Власна версія ^	2	2.38%

Всього: 84



Малюнок 15. Статус учасників опитування у компанії
 Джерело: Всеукраїнське опитування «Робота поліграфістів після року війни.
 Труднощі та шляхи вирішення проблем»
 (організатори – Соціальна мережа поліграфістів та SocioMeter)



РОЗДІЛ 7. ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ, РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Більшість учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини оговталися від шоку, спричиненого невмотивованою та підступною агресією росії, змогли відновити роботу та поступово повертають втрачені через війну обсяги друку.

2. Всі поліграфічні компанії-учасники Кластеру частково змогли вирішити кадрові питання та наразі майже не відчувають брак фахівців, бо відбулися процеси оптимізації виробництва, прийнято до компаній внутрішньо-переміщених осіб. Поряд з цим, технологічно компетентних фахівців бракує, а відповідно з цим, потребує оновлення зміст підготовки майбутніх поліграфістів у кризовий період та у повоєнний час відновлення економіки України.

3. Ключовим напрямом для більшості компаній (навіть тих, хто раніше цим не займався) лишається виготовлення пакування (преміального, для масмаркету, складного картонного та гофропакування, а також виробів, пов'язаних з цим пакуванням – ярлики, цінники тощо).

4. У більшості учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини суттєво змінився пул замовників на внутрішньому ринку. Частина замовників лишилася на окупованих територіях, і співпраця з ними зупинилася.

Друкарні залучають замовників з інших регіонів України, з якими раніше не працювали, також певну частину завантаження зумовлюють підприємства, що переїхали до Дніпра з інших регіонів. Є випадки, коли компанії, що втратили експортну складову, зуміли зберегти обсяги надходжень завдяки внутрішньому ринку.

Але в цілому можливості внутрішнього ринку сьогодні суттєво обмежені через депресивний стан багатьох галузей промисловості, низький рівень платоспроможності замовників, недосконалість законодавства та його невідповідність європейському, а також нормам та директивам ЄС, постійне підвищення вартості логістики та обмежені можливості промислових підприємств Дніпра замовляти друковану продукцію.

Переважна більшість учасників Видавничо-поліграфічного кластеру на безоплатній основі друкувала продукцію для ЗСУ та волонтерів, допомагала канцелярським та іншим приладдям.

5. Розвиток експортної складової є неоднозначним. Виробникам преміального устаткування (ВПК «Весна», Attolis) вдалося її зберегти, компанія, що працює в ніші виготовлення кришок (Metal Print) повністю втратила експортну складову й намагається її відновити. Решта учасників дослідження мають ситуативні експортні операції, хоча й намагаються продавати послуги та продукцію на західні ринки. Ускладнення з розвитку експорту пов'язані з війною в Україні: клієнти у Європі готові платити лише за готову відвантажену продукцію. Це створює певні ускладнення для виготовлювачів преміум-пакування та нішових продуктів, які працюють з імпортною сировиною й змушені робити за неї передоплату у 100% (заморожуються обігові кошти).

Для багатьох невеликих структур вихід на західні ринки є досить складним: вони потребують рекомендацій та допомоги задля досягнення цієї мети.

6. Серед логістичних пріоритетів учасники дослідження називають: можливість устаткування та рівень володіння друкарськими технологіями, ефективну взаємодію бек-офісу, фронт-офісу та виробництва, здатність швидко та ефективно змінювати вектор діяльності на більш прибутковий, клієнтоорієнтовану роботу.

7. Очікування в учасників Видавничо-поліграфічного кластеру пов'язані з розвитком ситуації на фронті. Дехто вважає, що Дніпро й досі перебуває у великій небезпеці. Всі одностайні в думці, що попри складнощі треба працювати і не лише тримати підприємства на плаву, але й дбати про розвиток: йдеться про технічне переоснащення, яке вже триває, великі інвестиційні проекти, відновлення чи розвиток експортної складової тощо.

Після Перемоги більшість учасників Видавничо-поліграфічного кластеру Дніпропетровщини очікують на покращення інвестиційного клімату та привабливості поліграфічної індустрії. Але є й такі, хто вважає, що бізнесу, який виживе, не уникнути жорстких репресій з боку держави, підвищення податків, погіршення екологічних вимог, й варто очікувати подальшого погіршення стану економіки та промисловості.

8. Видавничо-поліграфічний кластер Дніпропетровщини вже довів свою ефективність, об'єднавши інтереси державних структур, науковців та виробників. Маючи певні пріоритети діяльності (проведення регіональної поліграфічної виставки, конференцій, воркшопів, спільна інноваційна діяльність з навчальними закладами, залучення нових учасників тощо), Правління Кластеру швидко переорієнтувало його роботу на зовнішньо-економічну діяльність. Ця діяльність може мати декілька складових:

- популяризація можливостей друкарень регіону у Європі;
- участь у провідних міжнародних виставках друкарської індустрії та пакування спільним стендом Кластеру;
- пошук інвесторів, готових вкладати у розвиток друкарських підприємств регіону;
- покращення матеріально-технічної бази, рівня автоматизації друкарських компаній Дніпра;
- утворення спільних підприємств різних напрямків діяльності;
- навчання виробників, керівників підприємств та науковців за кордоном та на базі новоствореного Центру інноваційних витрат кластеру;
- обмін досвідом з провідними навчальними закладами поліграфічного та пакувального профілю Західної Європи; застосування технології симуляторів для навчання; створення міжрегіональних стратегічних альянсів;
- залучення додаткових грантів на розвиток видавничо-поліграфічних підприємств Дніпропетровщини.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСТВА МІЖ БІЗНЕСОМ ТА ЗАКЛАДАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ


Стратегічними пріоритетами розвитку систем освіти і науки до повномасштабної війни з російською федерацією були: розвиток інклюзивного, інноваційного та освіченого суспільства, в якому громадяни мають рівні права та можливості для розвитку свого таланту впродовж життя; збільшення частки наукоємності ВВП, підвищення рівня комерціалізації розробок та результатів досліджень, повноправна інтеграція до Європейського дослідницького простору. Урядом здійснювалася системна трансформація сфери для забезпечення нової якості освіти на всіх рівнях. У процесі реалізації державної політики в професійній освіті у довоєнний період було оновлено зміст ПТО і вищої освіти на компетентнісному підході; створено 156 нових навчально-практичних центрів за 3 роки; запроваджено програми навчання за дуальною формою здобуття професійної освіти; децентралізовано мережу закладів професійної освіти; спрощено ліцензування (за рівнями) та запроваджено е-ліцензування; запроваджено дуальну форму здобуття освіти та інше.

Широкомасштабна агресія російської федерації проти України спричинила низку гострих проблем у сферах освіти, науки та інновацій. Однією з таких проблем є значна втрата зв'язків закладів професійно-технічної освіти з бізнесом через призупинення (припинення) діяльності підприємств.

У відбудовчий період важливо продовжити розпочаті реформи освіти і науки, спрямовані на розвиток та посилення людського потенціалу країни (продовження реформи Нової української школи; розбудова сучасної, доступної та безпечної мережі закладів освіти; реалізація стратегії розвитку вищої освіти; підготовка кваліфікованих фахівців для потреб повоєнного ринку праці тощо). Створення сприятливих умов для науковців та інноваторів надасть поштовх для розвитку інноваційної економіки країни.

Тому політика відновлення та розвитку професійної освіти у післявоєнний час буде спрямована на підвищення якості та доступності освіти, розвитку





кооперації з бізнесом, синхронізації професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців шляхом реалізації компетентнісного підходу та стратегічних цілей за наступними пріоритетними напрямками:

- скорочення термінів підготовки в професійній освіті до 1-1,5 року, а за частковими кваліфікаціями від декількох тижнів до 6 місяців;

- зміна підходів фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Прийняття Закону України (7294 - внесення змін до Бюджетного кодексу України), який дозволить дофінансовувати підготовку професіоналів з державного бюджету та перепідготовку дорослого населення (реакція на виклик війни);


- створення кваліфікаційних центрів для зовнішнього оцінювання та визнання результатів навчання. Такі центри будуть здійснювати оцінювання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій, а також здійснювати визнання відповідних професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

- приведення післяшкільних рівнів освіти до стандартів Європейського освітнього законодавства та вимог економіки України: модернізовано вітчизняну професійну (професійно-технічну) та фахову передвищу освіту з урахуванням досвіду функціонування систем професійної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу;

- підготовка фахівців у синергії з роботодавцями (формування державного/регіонального замовлення, дуальне навчання, програми стажування, навчання на виробництві). Запровадження систематичного аналізу потреб ринку праці;

- підвищення ефективності навчання завдяки активній участі підприємств в освітньому процесі сприятиме отриманню якісних освітніх послуг здобувачами освіти та забезпечить їх мобільність на національному ринку праці;






- можлива корпоратизація закладів професійної освіти, розвиток державно-приватного партнерства і соціального діалогу у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, економічного стимулювання бізнесу, який інвестує у професійну освіту;


- кардинальна зміна системи професійної орієнтації (наскрізна інтеграція профорієнтаційної роботи в освітні програми від початкової до старшої школи, масове поширення профорієнтаційного тестування, щорічні комунікаційні кампанії з популяризації професійної освіти) сприятиме зростанню частки випускників шкіл, які обирають профтехосвіту до 55 %.

Подолання наявних викликів вимагає пошуку можливих цілісних рішень на рівні закладу П(ПТ)О, що передбачає розроблення Концепції впровадження компетентнісного підходу до навчання з урахуванням світових та вітчизняних добрих практик, зокрема: використання різноманітних підходів та контекстів навчання для впровадження компетентнісно зорієнтованого навчання; підтримку педагогічних та інших працівників закладів П(ПТ)О до реалізації компетентнісного підходу та розвитку ключових і професійних компетентностей у навчальному процесі; оцінювання (формувальне і підсумкове) та підтвердження розвитку компетентності. Розроблення концепції впровадження компетентнісного підходу до навчання є важливим і вкрай необхідним етапом для досягнення поставлених цілей і успішної реалізації завдань автономним закладом освіти.

Необхідність розроблення концепцій і програм розвитку закладу освіти визначено новими нормативними документами в галузі освіти, зокрема Законом України про освіту (ст. 6, п. 1; ст. 41, п. 3; ст. 54, п. 2; ст. 38, п.4).

Концепція має максимально враховувати потреби учасників освітнього процесу, включати аналіз запитів важливих зацікавлених сторін і, власне, вони повинні окреслювати ризики та заходи щодо їх пом'якшення. Концепція повинна поділятися учасниками освітнього процесу цього закладу. Важливою умовою створення Концепції є залучення представника засновника закладу і співпраця з





ним, а також розуміння та вживання єдиної термінології, визначення понять, зокрема:

- загально інституційний підхід — спільне бачення та зусилля всіх учасників освітнього процесу, спрямовані на всі сфери розвитку та діяльності закладу (тут термін вживається щодо впровадження компетентнісного підходу до навчання);

- ключові компетентності (КК) — динамічне поєднання знань, вмінь та ставлень, які кожен потребує для самореалізації, особистісного розвитку, активної громадянської позиції, соціального залучення та працевлаштування і які здатні забезпечити життєвий успіх молоді у суспільстві знань. КК є наскрізними у всіх сферах навчальної діяльності, поступово поглиблюються на всіх освітніх рівнях і забезпечують наступність і послідовність навчання впродовж усього життя людини. Перелік КК в Україні визначено у ст.12 Закону України про освіту (2017);

- компетентнісний підхід до навчання — спрямованість освітнього процесу на досягнення інтегральних результатів у навчанні, якими є ключові (загальні для всіх) і спеціальні (професійні, предметні) компетентності тих, хто навчається;

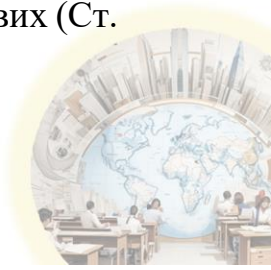
- компетентісний потенціал — потенційні можливості кожної освітньої галузі розвивати усі без винятку ключові компетентності;


- освітня програма — єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання;

- професійна компетентність — сукупність знань й умінь, пов'язаних із певною спеціальністю, необхідних для ефективної професійної діяльності.

Мета Концепції має відображати конкретний результат, який заплановано досягти завдяки реалізації Концепції у певному закладі П(ПТ)О.

При визначенні завдань необхідно враховувати, що вони є похідними від мети та можливості оцінити їх виконання, передбачають розвиток ключових (Ст. 12 ЗУ Про освіту, 2017) і професійних компетентностей.






Структурування завдань рекомендуємо здійснювати за такими наскрізними базовими напрямками діяльності:

- 1) забезпечення реалізації Концепції на загальноінституційному рівні;
- 2) застосування різноманітних підходів і середовищ до навчання;
- 3) підтримка педагогічних працівників;
- 4) оцінка та валідація розвитку усіх ключових та професійних компетентностей у закладі.

Для досягнення поставлених завдань з трансформації в професійній освіті потрібно активізувати співпрацю та обмін досвідом і передовою практикою між органами державної влади, місцевого самоврядування та представниками виробничих кластерів (зокрема, через спеціальну робочу групу), і надати відповідне фінансування для нової матеріально-технічної бази, спонукати до інвестицій через гранди та державну (регіональну підтримку). У подальшому пропонуємо через локальні регіональні та всеукраїнські діалогові майданчики усувати невідповідності майбутніх навичок і сприяти досконалості в розвитку навичок у професійній освіті, вирішувати питання про вплив інновацій та цифровізації на розвиток ЗП(ПТ)О.

Отже, можна зробити висновок, що синхронізація професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців може бути забезпечена через ширення культури кооперації та колаборації, дуальної форми здобуття освіти та застосування методики професійної підготовки на основі компетентнісного підходу. У контексті професійних навичок і вмінь, які високо ціняться роботодавцями, їх розглядають з двох позицій: важливості та рівня задоволеності (відповідності запитам роботодавців). Враховуючи результати пілотного дослідження Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, доведено важливість адаптації освітніх програм до вимог глобального ринку праці. Ключові можливості для підвищення синергії і партнерства вбачаються в посиленні спроможностей реагувати на потреби у воєнний/післявоєнний час; налагодження партнерства між державними інституціями, та громадськими об'єднаннями, бізнесом задля



розбудови сучасної моделі професійної та вищої освіти; налагодження комунікації та співпраці між наукою, бізнесом, державою та суспільством.

У підсумку маємо зазначити, що кожен учасник дослідження отримав цифровий бейдж для закладу освіти, що засвідчує його внесок в оновлення підходів до професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників за напрямом «Лідер у формуванні професійної експертизи «Сучасні кваліфікаційні навички для зростання людського капіталу».

Учасники пілотного дослідження від роботодавців отримали відповідний цифровий бейдж «Лідер у формуванні професійної експертизи «Сучасні навички для зростання людського капіталу та ринку праці».

БІНПО щиро дякує усім, хто виявив небайдужість до пілотного дослідження. Сподіваємося, що створені освітні продукти на основі аналітичного дослідження дозволять подолати технологічні й кадрові диспропорції на ринку праці, підвищити імідж закладам професійної освіти в своїх громадах, а випускникам ЗП(ПТ)О отримати сучасні кваліфікаційні навички та доступ до гідних умов праці.





НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
 ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
 БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
 КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО-
 ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

**за результатами першого етапу пілотного дослідження
 «ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ І КВАЛІФІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ ФАХІВЦІВ
 ЯК СКЛАДОВІ СУЧАСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЛАНДШАФТУ
 УКРАЇНИ»**

**в межах виконання теми наукового дослідження БІНПО
 «Трендвотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації
 фахівців в умовах повоєнного відновлення України»**

Представники підприємств та ЗП(ПТ)О, які зацікавлені в участі в пілотному анкетуванні, запрошуються до другого етапу цього важливого дослідження, що буде відбуватися в період (квітень – вересень, 2024 року).

Покликання на онлайн-анкету для працівників ЗП(ПТ)О:

<https://forms.gle/2xYMuRyi6dR2ExAR7>

Покликання на онлайн-анкету для роботодавців:

<https://forms.gle/G5aFnF9E7AJEemRN8>

Бажаємо нових здобутків усім новаторам – учасникам пілотного дослідження!

