

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ
МАТЕРІАЛИ ДО ПИТАННЯ «ПРО
РЕЗУЛЬТАТИ МОНІТОРИНГУ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»
ЗАСІДАННЯ КОЛЕГІЇ МІНІСТЕРСТВА
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Інститут професійної освіти
НАПН України

2025



УДК 377.5:331.5

Авторський колектив:

Валентина РАДКЕВИЧ, Микола ПРИГОДІЙ, Олена ТІТОВА, Вікторія КРУЧЕК, Світлана КРАВЕЦЬ, Дмитро ЗАКАТНОВ, Лілія ЛУПАРЕНКО, Тетяна ГЕРЛЯНД

П 68 **Працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти:** інформаційно-аналітичні матеріали до питання «Про результати моніторингу працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» засідання колегії Міністерства освіти і науки України / В.О. Радкевич, М.А. Пригодій, О.А. Тітова, В.А. Кручек, С.Г. Кравець, Д.О. Закатнов, Л.А. Лупаренко, Т.М. Герлянд. – Київ: Інституту професійної освіти НАПН України, 2025. – 53 с.

Інформаційно-аналітичні матеріали висвітлюють стан працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Розглянуто ключові тенденції, що впливають на рівень зайнятості молоді, зокрема демографічні зміни, трансформацію ринку праці, вплив пандемії COVID-19 та наслідки повномасштабної війни в Україні. Особливу увагу приділено проблемам невідповідності між отриманою освітою та вимогами роботодавців, недостатньої взаємодії закладів освіти з бізнесом, а також зміні освітніх орієнтацій молоді. Висвітлено питання міграції випускників за кордон, тенденції розвитку дуальної освіти та впровадження цифрових технологій у освітній процес.

Видання буде корисним для науковців, освітян, представників органів управління освітою, роботодавців та всіх зацікавлених у розвитку професійної освіти в Україні.

Цитувати як: Радкевич, В. О., & Пригодій, М. А. (Ред.). (2025). *Працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: інформаційно-аналітичні матеріали до питання «Про результати моніторингу працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» засідання колегії Міністерства освіти і науки України*. Інститут професійної освіти НАПН України.

УДК 377.5:331.5

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15043733>

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Розділ 1. Ринок праці та зайнятість випускників: аналітичний огляд	6
1.1. Загальна статистика випускників за останній період.....	6
1.2. Відсоток працевлаштованих за фахом та за іншими напрямками.....	9
1.3. Аналіз регіональних відмінностей у працевлаштуванні	13
1.4. Попит на спеціалістів різних професій	15
1.5. Вплив економічної ситуації та військових дій на зайнятість	18
1.6. Зміни у вимогах роботодавців до кваліфікації випускників: проблеми та виклики.....	20
Розділ 2. Проблеми та виклики інтеграції випускників у ринок праці ...	23
2.1. Невідповідність між отриманою освітою та запитами ринку праці	23
2.2. Недостатня взаємодія закладів освіти з роботодавцями	28
2.3. Відтік випускників за кордон та проблема трудової міграції.....	32
2.4. Відсутність мотивації до офіційного працевлаштування	35
Розділ 3. Кращі практики та позитивний досвід.....	38
3.1. Успішні кейси співпраці ЗП(ПТ)О з підприємствами	38
3.2. Основні напрями роботи на перспективу	45
Список посилань	47
Додаток	50

Вступ

Аналіз стану працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти є важливим інструментом оцінки ефективності системи підготовки кадрів та її відповідності сучасним вимогам ринку праці. В умовах значних соціально-економічних трансформацій, викликаних глобальними та локальними чинниками, зокрема пандемією COVID-19 і повномасштабною війною в Україні, питання професійної освіти та працевлаштування молоді набувають особливої актуальності.

Моніторинг працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти надає можливість не лише оцінити рівень їх інтеграції в ринок праці, а й виявити основні проблеми та виклики, що стоять перед системою професійної освіти. За останні роки спостерігається суттєве скорочення контингенту здобувачів професійної освіти, що зумовлено демографічними факторами, змінами в економічній ситуації та трансформацією освітніх орієнтацій молоді. Водночас структурні зміни ринку праці спричинили зростання попиту на фахівців робітничих професій, особливо в промисловості, будівництві та транспортному секторі.

Одним із ключових викликів є розрив між отриманими випускниками знаннями та практичними навичками, необхідними для роботи в сучасних умовах. Низька адаптивність освітніх програм до реальних потреб роботодавців, недостатня взаємодія закладів освіти з бізнесом, а також брак мотивації серед випускників працювати за фахом призводять до зниження рівня працевлаштування.

Військові дії в Україні ще більше ускладнили ситуацію, спричинивши міграцію молоді, руйнування освітньої інфраструктури та зміни у структурі попиту на професійні кадри. У зв'язку з цим постає необхідність удосконалення механізмів професійної орієнтації, розвитку дуальної освіти, адаптації навчальних програм до сучасних вимог економіки та впровадження цифрових технологій у освітній процес.

Ці інформаційно-аналітичні матеріали спрямовані на комплексний аналіз ситуації з працевлаштуванням випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, оцінку ефективності державної політики у сфері професійної освіти та формування рекомендацій щодо подальшого вдосконалення системи підготовки кадрів відповідно до викликів сучасного ринку праці.

Зміст інформаційно-аналітичних матеріалів сформований за участі провідних науковців Інституту професійної освіти НАПН України. Автори підрозділів – Т. Герлянд (1.1, 1.2), О. Тітова (1.2, 1.3, 1.4), М. Пригодій (1.1, 1.2), Д. Закатнов (1.5, 1.6), С. Кравець (2.1, 3.1), В. Кручек (2.2, 3.2), Л. Лупаренко (2.3, 2.4) – провели ґрунтовний аналіз актуальних викликів та окреслили можливі шляхи їх подолання. Загальну редакцію матеріалу здійснили В. Радкевич і М. Пригодій, забезпечивши концептуальну цілісність та узгодженість представленою змісту.

Розділ 1. Ринок праці та зайнятість випускників: аналітичний огляд

1.1. Загальна статистика випускників за останній період

У 2024 році професійно-технічну освіту обрали 94803 учня. Дані опублікувало Міністерство освіти України.¹ Загалом в закладах професійної (професійно-технічної) освіти розпочали навчання 219438 осіб.

Разом з тим необхідно підкреслити, що загальна тенденція у професійній освіті України свідчить про суттєве скорочення кількості учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти протягом останніх трьох десятиліть. Якщо у 1990 році кількість учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти становила понад 640 тисяч, то до 2023 року цей показник знизився до 225,2 тисяч осіб. Аналогічно, зменшилася й кількість випускників – із 376,7 тисяч у 1990 році до 109,6 тисяч у 2023 році (рис. 1).²

Ця негативна динаміка свідчить про поступове скорочення охоплення молоді професійною освітою, що може бути спричинене низкою факторів. По-перше, демографічний спад, що спостерігається в Україні з 1990-х років, призвів до зменшення загальної кількості молоді, яка потенційно могла б вступати до закладів професійної освіти. По-друге, трансформаційні процеси в економіці, які супроводжувалися зростанням популярності вищої освіти, спричинили зміщення акцентів у виборі освітньої траєкторії серед випускників шкіл. Зокрема, соціальні уявлення про престижність професійної освіти порівняно з університетським навчанням відіграли важливу роль у зниженні її популярності.

Кількість осіб, прийнятих на навчання у заклади П(ПТ)О, також зазнала значного зменшення: з 380,5 тисяч у 1990 році до 115,5 тисяч у 2023 році. При цьому особливо різке падіння спостерігалось у період з 2014 по 2018 роки, що, ймовірно, пов'язано з соціально-економічною кризою та військовими подіями в

¹ skilky-skilky.info. (2024b). У 2024 році професійно-технічну освіту обрали 95 тисяч учнів. <https://skilky-skilky.info/u-2024-rotsi-profesiyno-tekhnichnu-osvitu-obraly-95-tysiach-uchniv/>

² skilky-skilky.info. (2024a). Кількість учнів, слухачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. <https://skilky-skilky.info/kilkist-uchniv-slukhachiv-u-zakladakh-profesiynoi-profesiyno-tekhnichnoi-osvity/>

Україні. З початком повномасштабної війни у 2022 році негативна динаміка ще більше загострилася.

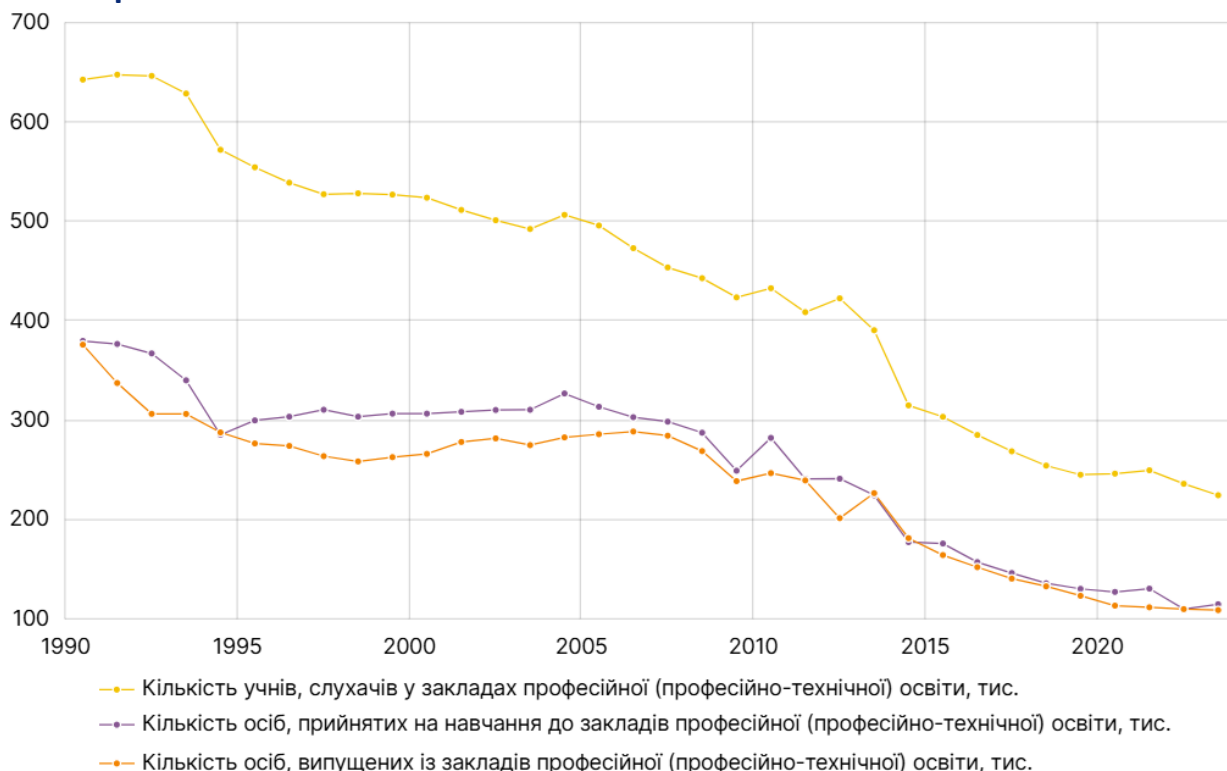


Рис. 1. Кількість учнів, слухачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

За результатами моніторингу динаміки контингенту учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти України в період 2019–2023 років, спостерігаються значні коливання чисельності студентів, що пов’язані з пандемією COVID-19 та військовими діями в Україні (табл. 1).³

Таблиця 1

Кількість учнів, слухачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Рік	Кількість учнів, слухачів у ЗП(ПТ)О, тис.	Кількість осіб, прийнятих на навчання до ЗП(ПТ)О, тис.	Кількість осіб, випущених із ЗП(ПТ)О, тис.
2019	245,8	131,0	124,0
2020	246,9	127,9	114,1
2021	250,3	131,2	112,4
2022	236,7	110,6	110,6
2023	225,2	115,5	109,6

³ skilky-skilky.info. (2024a). Кількість учнів, слухачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. <https://skilky-skilky.info/kilkist-uchniv-slukhachiv-u-zakladakh-profesiynoi-profesiyno-tekhnichnoi-osvity/>

Згідно з наявними даними, кількість учнів у закладах П(ПТ)О з 2019 по 2021 рік демонструвала відносну стабільність та навіть незначне зростання. Так, у 2019 році кількість учнів становила 245,8 тис., а до початку 2021 року цей показник зріс до 250,3 тис. Однак з 2022 року спостерігається суттєве зменшення чисельності контингенту до 236,7 тис., а в 2023 році – до 225,2 тис. Це свідчить про серйозний вплив кризових явищ на професійно-технічну освіту.

Вплив пандемії COVID-19. Період 2020–2021 років характеризується впливом пандемії COVID-19, яка спричинила суттєві виклики для освітнього процесу. Попри те, що загальна чисельність учнів залишалася стабільною, кількість прийнятих на навчання студентів у 2020 році зменшилася до 127,9 тис. (проти 131 тис. у 2019 році), а у 2021 році – до 131,2 тис. Це можна пояснити як змінами у підходах до навчання, так і економічною нестабільністю, що вплинула на вибір професійного шляху молоді. Крім того, випускники 2020–2021 років мали знижену працевлаштованість через економічний спад, спричинений пандемією.

Вплив війни. Починаючи з 2022 року, ситуація в системі професійно-технічної освіти значно ускладнилася через повномасштабне вторгнення РФ в Україну. Кількість учнів у ЗП(ПТ)О скоротилася на понад 10 тис. осіб (з 250,3 тис. у 2021 році до 236,7 тис. у 2022 році), а у 2023 році – ще на 11,5 тис. осіб. Це зниження пояснюється:

- масовою внутрішньою та зовнішньою міграцією населення, що спричинила відтік молоді за кордон або до інших регіонів;
- руйнуванням навчальних закладів та їхньою тимчасовою непрацездатністю;
- зміною пріоритетів випускників у бік військової служби або інших сфер діяльності;

Водночас кількість прийнятих студентів у 2022 році різко зменшилася до 110,6 тис., що є мінімальним показником за аналізований період. У 2023 році ситуація частково стабілізувалася, і набір зріс до 115,5 тис., але все ще залишається нижчим за довоєнний рівень.

Аналіз даних свідчить про те, що пандемія COVID-19 та війна мали значний негативний вплив на систему професійної освіти України. Пандемія призвела до скорочення випуску фахівців і ускладнення процесу їхнього працевлаштування, тоді як війна суттєво зменшила контингент учнів та створила нові виклики для професійної підготовки.

Обсяг виконання регіонального замовлення цього року становить 92 %, тоді як у 2023 році цей показник становив 88 %. Це демонструє позитивну тенденцію в тому, як заклади адаптуються до потреб локального бізнесу.⁴

⁴ skilky-skilky.info. (2024b). У 2024 році професійно-технічну освіту обрали 95 тисяч учнів. <https://skilky-skilky.info/u-2024-rotsi-profesiyno-tekhnichnu-osvitu-obraly-95-tysiach-uchniv/>

Найпопулярнішими професіями стали кухар, автослюсар, електрогазозварник, кондитер, водій і тракторист. Також до десяти найпотрібніших на ринку праці України за кількістю вакансій на сайтах пошуку роботи входять кухар, водій та слюсар.

Лідером серед регіонів, які отримали найбільше заяв на навчання за регіональним замовленням, є Дніпропетровщина:

Дніпропетровська область – 5423 учні

Львівська область – 4829 учнів

місто Київ – 4526 учнів.

Найбільше заяв на навчання за державним замовленням подано на Харківщині:

Харківська область – 809 учнів

Одеська область – 435 учнів;

Хмельницька область – 426 учнів.

1.2. Відсоток працевлаштованих за фахом та за іншими напрямками

На тлі загострення проблеми дефіциту кадрів, сьогодні на ринку праці України зберігається досить високий рівень безробіття, у тому числі структурного, що насамперед пов'язано зі стрімкими географічними та структурними змінами ринку праці та недостатнім рівнем адаптивності робочої сили. Згідно з оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», показник безробіття протягом I півріччя 2024 р. коливався в межах 20,9 % – 13,1 %. Його значення (попри те, що в червні досягнуто найнижчого рівня з початку повномасштабної війни – 13,1 %) залишається високим і позитивної стійкої закономірності щодо його зміни не спостерігають. За офіційними даними Державної служби зайнятості, у I півріччі 2024 р. статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано 124, тобто близько 50 %. Також понад 4 % офіційних безробітних отримали ваучери на навчання та майже 9 % – проходили професійне перенавчання. Звичайно, наведена статистика не відбиває фактичної ситуації в країні щодо кількості безробітних – вона не враховує: осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях; внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не здійснюють пошук роботи; осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках. Далеко не всі безробітні зареєстровані в Державній службі зайнятості з різних причин, зокрема

з причин ухиляння від призову до лав ЗСУ, втрати мотивації до праці, небажання бути направленими на суспільно корисні роботи тощо. Адекватна відповідь на виклики, пов'язані з низькою економічною активністю працездатного населення в умовах посилення проблеми нестачі працівників на ринку праці, є неодмінною умовою життєздатності економіки та успішного її відновлення.⁵

Залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35 % становили особи віком до 25 років та 24 % – віком 25–34 роки. Водночас упродовж півріччя зросла частка безробітної молоді віком до 25 років. Забезпечення прийнятного рівня зайнятості молоді є одним з пріоритетних завдань державного розвитку. Молодь володіє найвищим потенціалом працездатності, що робить її ключовою для економічного зростання та соціальної стабільності країни, вона є сприйнятливою до змін, більшою мірою соціально мобільна, здатна до професійного зростання, переважно високо мотивована на отримання власного доходу. Саме тому активна політика зайнятості в період війни та повоєнного відновлення має бути спрямована на створення сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості осіб молодіжних вікових категорій. Цього можна досягти шляхом побудови цілісної раціональної системи регулятивних, мотиваційних та стимулювальних заходів, спрямованих на: сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем; осучаснення системи професійної підготовки та перепідготовки; поширення гнучких форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу через формування державного замовлення на спеціальності, які є стратегічно важливими для країни; заохочення роботодавців до наймання молодих працівників; розвиток державної підтримки молодіжних підприємницьких ініціатив, що спонукатимуть до скорочення рівня молодіжного безробіття, зрештою – і скорочення молодіжної трудової міграції.⁶

Аналіз працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) у 2023 році (за даними Державної служби статистики України) дозволив визначити загальні показники працевлаштування. З 106 403 випускників (табл. 2):⁷

73,0 % – працевлаштовані за професією (77 643 осіб);

18,8 % – не працевлаштовані (20 042 осіб);

7,4 % – продовжили навчання у ЗВО (7 834 осіб);

0,8 % – призвані на військову службу (884 осіб).

⁵ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024b). *Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>

⁶ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024b). *Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>

⁷ Державна служба статистики України. (2023). *Показники діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти*. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/pto_23_ue.xls

Таблиця 2.

Окремі показники роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти
у 2022/23 навчальному році

Показники	Усього		Первинна професійна підготовка випускників шкіл		Професійне навчання	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Випущено у 2022/23 навчальному році – усього	106 403	100,0	87 298	100,0	19 105	100,0
з них						
працевлаштовано за професією	77 643	73,0	58 823	67,4	18 820	98,5
продовжують навчання у ЗВО та інших закладах освіти	7 834	7,4	7 812	8,9	22	0,1
призвані на військову службу	884	0,8	874	1,0	10	0,1
не працевлаштовані	20 042	18,8	19 789	22,7	253	1,3
Із загальної кількості працевлаштованих отримали роботу у						
промисловості	19 835	25,5	14 871	25,3	4 964	26,4
сільському господарстві	11 183	14,4	6 763	11,5	4 420	23,5
транспорті	13 198	17,0	7 518	12,8	5 680	30,2
зв'язку	251	0,3	150	0,3	101	0,5
будівництві	8 772	11,3	7 256	12,3	1 516	8,0
торгівлі і громадському харчуванні	17 039	21,9	15 595	26,5	1 444	7,7
житлово-комунальному господарстві та невиробничих видах побутового обслуговування населення	7 365	9,6	6 670	11,3	695	3,7

Серед випускників, які пройшли первинну професійну підготовку, працевлаштовані 58 823 особи (67,4 %), тоді як серед тих, хто проходив професійне навчання, – 18 820 осіб (98,5 %).

Рівень непрацевлаштованості випускників залежить від форми їхньої підготовки: серед тих, хто пройшов первинну професійну підготовку, не змогли знайти роботу 22,7 % випускників, тоді як серед осіб, які завершили професійне навчання, цей показник становить лише 1,3 %.

Така різниця може пояснюватися більшою практичною орієнтацією професійного навчання, його спрямованістю на конкретні потреби ринку праці та тіснішою співпрацею з роботодавцями. Випускники, які пройшли професійне навчання, частіше володіють актуальними навичками та досвідом роботи, що підвищує їхню конкурентоспроможність і забезпечує швидше працевлаштування. Натомість випускники первинної підготовки нерідко стикаються з труднощами адаптації до реальних умов праці, що ускладнює їхній вихід на ринок праці та вимагає додаткових механізмів підтримки й супроводу в процесі працевлаштування.

За даними Державної служби статистики України, випускники, які пройшли професійне навчання, мають значно вищий рівень працевлаштування (98,5 %) порівняно з тими, хто отримав первинну професійну підготовку (67,4 %).

Найбільше випускників працевлаштовано в промисловості (25,5 %), торгівлі та громадському харчуванні (21,9 %) і транспорті (17,0 %).

Відносно високий рівень працевлаштування у сільському господарстві (14,4 %), що може бути пов'язано з регіональним попитом на спеціалістів у цій сфері.

Найменше випускників пішло працювати у сферу зв'язку (0,3 %), що може свідчити про низьку потребу у фахівцях відповідного профілю.

Загалом, статистичні дані свідчать про важливу роль професійної освіти у підготовці кадрів для ринку праці, проте залишається проблема непрацевлаштованості частини випускників, особливо серед тих, хто закінчив первинну професійну підготовку.

Важливими напрямками подальшого розвитку є адаптація освітнього процесу до умов кризи, цифровізація навчання, розширення міжнародної співпраці та підтримка працевлаштування випускників в умовах післявоєнного відновлення економіки.

1.3. Аналіз регіональних відмінностей у працевлаштуванні

За даними «Work.ua», станом на січень 2024 р. (порівняно з лютим 2022 р.) за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93 %.⁸ Відновлення відбувається нерівномірно в регіональному розрізі. Найбільше зросла кількість вакансій у таких областях: Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) та Чернівецькій (116 %). За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська (30 913 вакансій), Львівська (8 473), Дніпропетровська (8 452), Одеська (5 752) та Харківська (3 347) області.⁹ У зазначених областях зосереджено 63 % від усіх вакансій.

Згідно із даними сервісу «Opendatabot», в Україні стає більш поширеною самозайнятість. За кількістю нових підприємців та компаній лідерами є м. Київ, Дніпропетровська та Львівська області, на які припадає майже половина реєстрацій нових справ.¹⁰ Вітчизняний бізнес в умовах воєнного часу демонструє сформований запас стійкості, що дозволяє йому вижити в складних умовах, розвиватись, зберігати робочі місця.

Експерти Центру економічного відновлення виокремили основні виклики розвитку бізнес-середовища залежно від розташування регіонів, що гальмують процеси відновлення регіональних ринків праці:¹¹

- фізична руйнація та скорочення населення у прифронтових регіонах;
- отримані збитки бізнесу від війни, відтік населення та падіння споживчого попиту;
- втрата доступу до морського експорту, погіршення логістичних ланцюгів та вимушена економічна переорієнтація;
- дефіцит кадрів та освітньо-кваліфікаційні диспропорції на ринку праці, слабкість системи перекваліфікації шукачів роботи.

Вплив територіальних переміщень українського бізнесу на відбудову і розвиток регіональних ринків праці. З початку повномасштабного вторгнення до початку грудня 2023 р. 7 820 українських компаній залишили регіон постійної

⁸ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024а). Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>

⁹ Work.ua. (2024b). Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>

¹⁰ Опендатабот. (2024а). Понад 300 тисяч нових ФОПів відкрилося у 2023 році. <https://opendatabot.ua/analytics/foponomics-2023-12>

¹¹ Kyivstar Business Hub. (2024). Регіональний бізнес в Україні: досвід, можливості та перешкоди. <https://hub.kyivstar.ua/articles/regionalnij-biznes-v-ukrayini-dosvid-mozhливosti-ta-pereshkodi>

реєстрації (840 підприємств релоковані в рамках урядової програми), 27 % з них виїхали з Києва, 11 % – з Дніпропетровської області, по 8 % – з Донецької та Одеської, 6 % – з Харківської. Водночас 22 % від загальної кількості релокантів перемістилися до Києва, попри воєнні загрози та близькість до лінії фронту по 10 % компаній – до Харківської та Одеської областей. Значна частина релокованих підприємств розмістилась у західних регіонах, що збільшило там імовірність працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб і місцевих фахівців.¹² Починаючи з другої половини 2023 р., спостерігався вплив релокованих підприємств. Наприклад, тільки в Чернівецькій області їх зменшилося на третину.¹³

За даними Державної служби зайнятості¹⁴ статистика щодо чисельності безробітних не відтворює ситуацію в країні повною мірою, оскільки не має даних про осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Крім того, частина безробітного населення не реєструвалася в службах зайнятості. Майже чверть офіційно зареєстрованих безробітних в Україні є працездатним населенням віком до 35 років. Варто зазначити, що число офіційно зареєстрованих безробітних молодого віку в період війни зменшилось унаслідок зняття з обліку тих, котрі мігрували за кордон (серед вимушених мігрантів приблизно 78 % – найбільш продуктивного віку – 18–40 років) та за рахунок мобілізації до лав ЗСУ. Найбільшу чисельність безробітних молодого віку зареєстровано в Дніпропетровській (12,2 тис. осіб), Львівській (7,5 тис.) та Київській (7,4 тис.) областях.¹⁵

На регіональні відмінності значною мірою впливають розміщення економічної та соціальної інфраструктури й збереження високої диференціації заробітної плати в міжгалузевому та міжпрофесійному рівнях. Значно впливають на вартість робочих місць конкуренція за робочі місця на регіональних ринках праці та зростання попиту на окремі професії у реаліях війни. Так, зросла заробітна плата у будівельників, особливо у звільнених та прифронтових регіонах, адже збільшилась потреба у виконанні робіт з відбудови постраждалих міст, зведенні будинків, відновленні інфраструктури у звільнених громадах.

¹² Опендatabot. (2023). 7820 компаній переїхали по Україні від початку повномасштабного вторгнення. <https://opendatabot.ua/analytics/relocation-in-war-2>

¹³ Укрінформ. (2024). На Буковині майже на третину зменшилась кількість релокованих підприємств. <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3820445-na-bukovini-majze-na-tretinu-zmensilas-kilkist-relokovanih-pidприємств.html>

¹⁴ Державна служба зайнятості. (б. д.). Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. <https://www.dcz.gov.ua/>

¹⁵ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024а). Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: Регіональні аспекти. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>

1.4. Попит на спеціалістів різних професій

З 2022 р. зріс попит на водіїв усіх видів доставок (локальних, міжміських, габаритних міжнародних), логістики продуктових мереж та водіїв спецтехніки. Заробітна плата цієї категорії вакансій збільшилась на 11 %. Одним із головних факторів, що впливає на заробітну плату, є зростання попиту на послуги представників професій «синіх комірців» (представників робітничих професій, пов'язаних переважно з фізичною працею), електриків та електротехніків, механіків та технічних робітників через структурні зміни в економіці й збільшення використання техніки та машин у різних галузях економіки, потреби відновлювальних робіт.

Серед категорій з найбільшим приростом вакансій у січні 2024 року:¹⁶

- Охорона, безпека (розміщення вакансій Сил оборони України) – на 19 %;
- Юриспруденція – на 13 %;
- Сільське господарство, агробізнес – на 9 %;
- Страхування – на 9 %;
- Культура, музика, шоубізнес – на 3 %;
- Освіта, наука – на 1 %;
- Топменеджмент, керівництво вищої ланки – на 1 %.

У розрізі окремих професій у січні зріс попит на таких фахівців:

- кошторисник (+21 % до грудня, 138 вакансій);
- корекційний педагог (+20 %, 147);
- пресекретар (+20 %, 139);
- сервісний інженер (+20 %, 324);
- масажист (+18 %, 267);
- фінансовий аналітик (+16 %, 342);
- токарь (+16 %, 200);
- графічний дизайнер (+15 %, 188);
- флорист (15 %, 267);
- менеджер проєктів (+15 %, 651).

В абсолютних цифрах ринок праці має найбільше пропозицій роботи для продавців-консультантів, менеджерів із продажу, бухгалтерів, водіїв, касирів, кухарів, вантажників, менеджерів по роботі з клієнтами, адміністраторів, торгових представників, комірників. Проте зменшилася кількість пропозицій дистанційної роботи, поменшало вакансій для студентів і людей без досвіду. Натомість роботодавці все частіше вказують, що їхня вакансія відкрита для

¹⁶ Work.ua. (2024b). Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>

ветеранів (+6 % до грудня, 6 194 пропозицій роботи) та пенсіонерів (+1 %, 4 033). Вимога про знання англійської мови з'являється у вакансіях значно частіше (загалом 9 % пропозицій роботи передбачають знання англійської).

До найбільш конкурентних віддалених посад належать Front-end розробник, верстальник, вебдизайнер, тестувальник, Android-програміст, відеомонтажер, Python-програміст, програміст Java. До переліку посад із найнижчою конкуренцією в січні 2024 р. увійшли машиніст тепловоза, складач поїздів, фахівець із каменеобробки, гірник, онкохірург, ендокринолог, оториноларинголог, гастроентеролог, гірудотерапевт.

За офіційною статистикою, станом на 1 грудня 2024 р.¹⁷ спостерігалася значна професійно-кваліфікаційна незбалансованість попиту і пропозиції за видами економічної діяльності. Дані свідчать, що зберігається значна конкуренція щодо заміщення вакантних посад у сферах державного управління та сільського господарства, де на одну наявну вакансію претендують відповідно 5 та 4 особи. Також спостерігається значний надлишок претендентів на управлінські посади та на працевлаштування в інформаційній сфері, де працюють переважно фахівці з вищою освітою. Разом із тим, у галузях переробної промисловості, енергетиці, освіті пропозиція вакантних місць перевищує чисельність шукачів роботи.

Варто відзначити, що в промисловості дефіцит інженерно-технічних кадрів відчувається вже тривалий час. Великим підприємствам сфери енергетики, металургії, машинобудування, оборонної, хімічної промисловості бракувало кваліфікованих кадрів ще до початку повномасштабної війни. Критична ситуація спостерігається в будівельній сфері (хоча в деяких окремих регіонах відмічається безробіття, що тільки підкреслює асиметрії ринку праці), де брак робочої сили став одним з вагомих факторів, котрі гальмують будівельну діяльність, технічну модернізацію та інноваційний розвиток в Україні.

Мобілізація до лав ЗСУ значної частки чоловіків призвела до нестачі робочої сили в галузях, які раніше вважалися суто чоловічими – зокрема, у сфері вантажного і пасажирського транспорту. Потреба у водіях електротранспорту та автобусів відчувається в усіх регіонах України. Ця проблема існувала ще до повномасштабного вторгнення, проте тепер вона набула критичних масштабів.

Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найвищою серед шукачів є конкуренція за посади з віддаленою роботою. Дистанційні форми праці, започатковані під час пандемічної кризи, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р.

¹⁷ Національний інститут стратегічних досліджень. (2025). *Освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці України: сучасні реалії та перспективи*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osvitno-kvalifikatsiyni-dysproportsiyi-rynku-pratsi-ukrayiny>

понад 14 % кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7 %.¹⁸

Значна частина шукачів роботи надає перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує дослідження Work.ua, здійснене в червні 2024 р. Так, 31 % респондентів відповіли, що найбільше прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання, страхові гарантії, що найчастіше пропонують компанії, їх цікавлять менше.¹⁹ Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зростає майже на 40 %. Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в березні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 96 % більше порівняно з лютом 2022 р., у Харкові – на 68 %, у Львові – на 35 %, в Одесі – на 34 %, у Дніпрі – на 16 %.

Віддалена робота в період пандемії та повномасштабної війни стала одним з найбажаніших рішень для співробітників – з погляду особистої безпеки, можливостей заощаджувати час на дорогу до офісу, раціонального та продуктивного використання робочого часу та доступності працевлаштування (фахівці, які прагнуть знайти віддалену роботу, мають можливість працевлаштуватись не тільки в українські компанії по всій території держави, а й до міжнародних організацій). Для роботодавців дистанційна робота означає зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи. А відсутність територіальних обмежень дає змогу розширити можливості наймання кваліфікованіших працівників.

В умовах стрімких змін на сучасних ринках праці гнучкі форми зайнятості стають дедалі популярнішими. У руслі загальноєвропейських тенденцій та з урахуванням негативного впливу війни на умови трудової діяльності для підвищення рівня зайнятості населення та збереження робочої сили країни треба поширювати застосування новітніх форм зайнятості, що, зокрема, потребує розвитку вітчизняного трудового законодавства в частині дальшого поширення гнучких форм зайнятості та попередження ризиків, пов'язаних з їх застосуванням.

За професіями найвища конкуренція за робочі місця в Україні зберігається серед кваліфікованих фахівців аграрної сфери (оператори тваринницьких комплексів і механізованих ферм; робітники сільського господарства, що займаються землеробством тощо), технічних службовців, менеджерів вищої управлінської ланки, працівників сфери торгівлі та послуг, вчителів закладів загальної середньої освіти. Водночас і далі проблематичним є закриття вакансій

¹⁸ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024b). *Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>

¹⁹ Центр економічної стратегії. (2025). *Трекер економіки України під час війни*. <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

кваліфікованих робітників з інструментом, лікарів загальної практики / сімейних лікарів, ветеринарів. Мало відгуків надходить на заміщення вакансій монтажників санітарно-технічних систем і устаткування, зварників та газорізальників, механіків та монтажників. Дефіцит робочої сили (слюсарів, токарів, зварювальників та електриків) спостерігається і в аграрному секторі України. Брак кадрів наявний в агрономічній, інженерній та земельній службах компаній українського агросектора.

1.5. Вплив економічної ситуації та військових дій на зайнятість

Війна суттєво впливає на вітчизняний ринок праці, де спостерігаються значні коливання та зміни. Виклики невизначеності в умовах війни, звуження поля прикладання праці, його структурні та якісні зміни, масштабні потоки вимушених переселенців і мобілізація поглибили проблеми у сфері зайнятості. Попри поступову адаптацію економіки до нових умов функціонування, в Україні зберігається високий рівень безробіття. За оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у січні 2024 р. показник безробіття становив 17 %. Проблеми використання робочої сили загострюються в умовах поглиблення сформованих дисбалансів на ринку праці. Станом на 1 січня 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості (ДСЗ), становила 96,1 тис. осіб (серед них понад 40 % мають вищу освіту) за наявності 40,2 тис. одиниць вакансій. Протягом 2023 р. мали статус безробітних 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. осіб – у 2022 р., з них у 2023 р. працевлаштовано 160,1 тис. осіб та пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб, у 2022 р. відповідно – 248,8 тис. осіб та 46,6 тис. осіб.²⁰

Водночас офіційна статистика щодо чисельності безробітних не відтворює ситуацію в країні повною мірою, оскільки не має даних про осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Крім того, частина безробітного населення не реєструвалася в службах зайнятості. Майже чверть офіційно зареєстрованих

²⁰ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024а). *Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти.* <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>

безробітних в Україні є працездатним населенням віком до 35 років. Варто зазначити, що число офіційно зареєстрованих безробітних молодого віку в період війни зменшилось унаслідок зняття з обліку тих, котрі мігрували за кордон (серед вимушених мігрантів приблизно 78 % – найбільш продуктивного віку – 18–40 років) та за рахунок мобілізації до лав ЗСУ.²¹

Підприємства перебувають у стані постійної адаптації, вибудовуючи нові стратегії найму, орієнтовані на гнучкість і швидку реакцію на ситуацію. Проте тривалість періоду руйнації, невизначеність та поширення загрозливих тенденцій в умовах війни унеможливають їх нормальне функціонування. За даними опитування Американської торговельної палати, найголовнішими проблемами ведення і розвитку бізнесу в Україні і далі є: безпека та захист співробітників (91 %); російські ракетні атаки на критичну інфраструктуру та бізнес-активи (66 %); здоров'я та психічний стан співробітників (65 %); економічна та споживча рецесія (45 %); обмежений доступ до електроенергії, водопостачання, мобільного зв'язку, тепlopостачання (44 %). Також представники малого та середнього бізнесу зазначають збільшення тиску з боку державних органів і регуляторні виклики.²² Такі проблеми більшою чи меншою мірою притаманні всім без винятку регіонам України.

Попри активну діяльність ДСЗ щодо залучення молоді в поле зайнятості, показники рівня працевлаштування зазначеної вікової категорії залишаються невисокими. Молодь під час пошуку роботи стикається з характерними переважно для цієї вікової категорії проблемами, як-от: відсутність досвіду й навичок професійної адаптації; соціальна незрілість і незахищеність; невідповідність першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань; високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій та невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам; невідповідність умов роботи очікуванням шукачів тощо. Усе це суттєво посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегмента. Невирішеність проблем у сфері зайнятості молодих осіб, – а це чверть від загальної кількості населення працездатного віку, – призводить до часткової втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, ускладнює забезпечення динамічного економічного зростання, посилює соціальну напруженість у суспільстві, зумовлює зміни ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості.²³

²¹ Яценко, Л. (2024). *Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти*. Національний інститут стратегічних досліджень. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf

²² Американська торговельна палата в Україні & Citi Україна. (2023). *Ведення бізнесу в воєнній Україні: Опитування Американської торговельної палати в Україні та Citi Україна*. https://chamber.ua/wp-content/uploads/2023/09/AmCham-Citi-Survey_Doing-Business-in-Wartime-Ukraine-UA.pdf

²³ Національний інститут стратегічних досліджень. (2024а). *Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>

Наразі в Україні близько 1,2 млн ветеранів, із них 800 тисяч – учасники бойових дій (УБД), решта – особи з інвалідністю внаслідок війни та учасники війни. Частка УБД серед отримувачів послуг Державного центру зайнятості становить 2,5 % (10,1 тис. осіб), що на 1,6 в.п. більше, ніж у 2023 році. Утім, дослідження, яке провели Український ветеранський фонд, Мінветеранів та Work.ua у липні 2023 року, показало що 57,1 % ветеранів та військових не зверталися до ДЦЗ за допомогою у пошуку роботи.

За опитуванням, що провів ДЦЗ, 65,9 % роботодавців не бачать перешкод у працевлаштуванні ветеранів. Водночас 18,8 % з них стверджують, що ветерани не звертаються в пошуках роботи. Інші результати показало опитування Work.ua – 62 % роботодавців не мають досвіду приймання чи розгляду на роботу, інтерв'ювання ветеранів. Це пояснюється тим, що більшість ветеранів далі береть участь у бойових діях або залишаються в тилових частинах. Більшість ветеранів, які вже не воюють, зазвичай є непрацездатного віку або мають інвалідність. Після закінчення війни ветерани становитимуть значну частку населення України та потенційних працівників. Крім того, більшість ветеранів планують зайнятися підприємництвом: 62,9 % військовослужбовців хочуть відкрити власний бізнес після демобілізації, 11 % уже мають свій бізнес, і 50,1 % демобілізованих ветеранів, які наразі не служать, прагнуть розвивати власну справу.²⁴

1.6. Зміни у вимогах роботодавців до кваліфікації випускників: проблеми та виклики

В розвинених країнах участь роботодавців у професійній освіті стимулюється низкою фінансових механізмів: встановленням обов'язкових внесків до фонду професійного навчання; наданням преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; наданням податкових кредитів. Для стимулювання вкладання ресурсів у власне навчання створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників (або відкриття додаткових можливостей кар'єрного зростання) за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, якою вони займаються на підприємстві.

²⁴ Укрінформ. (2025). *Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demografichni-vikliki-dla-ukraini.html>

Державні органи Великобританії, Італії, Швеції у разі найму на роботу молоді віком 16–18 років, яка не має повної середньої освіти, відшкодовують 60 % витрат підприємства на її професійну підготовку.

У Великобританії та Франції діє податкова схема стимулювання підприємств, які здійснюють професійне навчання: «податок + дотація». Вона передбачає встановлення фіксованого відсотку податку на професійне навчання кадрів на виробництві від загального фонду заробітної плати підприємства. Сума витрат на професійне навчання повертається державою за поданням рахунків.²⁵

Згідно з опитуванням Work.ua, 51 % роботодавців вважають, що досвід роботи, практичні навички та реальні досягнення в кандидата є важливішими, ніж наявність відповідної освіти.

Раніше вважалося, що жорсткі навички на робочому місці цінніші за м'які. Але це суттєво змінилося, і в цьому вбачають вплив пандемії COVID-19. Вірус змусив людей переосмислити відносини одне з одним. Це стосується і бізнесу. Комунікації, лідерство, креативність та адаптивність, вміння працювати в команді, тайм-менеджмент, критичне мислення, вміння розв'язувати проблеми, сприймати зворотний зв'язок, а також емоційний інтелект – згадка цих скілів зараз є майже у кожній вакансії.²⁶

Поширення віддаленої роботи, прискорене глобальними подіями, такими як пандемія COVID-19 та російська військова агресія, змінило очікування роботодавців. Сьогодні багато організацій запроваджують гнучкий графік роботи, а від працівників вимагають компетентності у використанні інструментів віддаленої співпраці, самодисципліни та ефективного тайм-менеджменту. Здатність підтримувати продуктивність під час самостійної роботи стала цінною навичкою, і роботодавці тепер шукають людей, які можуть легко переходити від офісного до віддаленого режиму роботи.

Роботодавці все більше цінують людей, які демонструють прихильність до безперервного навчання та здатності до адаптації. Готовність підвищувати кваліфікацію та перекваліфіковуватися стала критично важливою вимогою. Роботодавці шукають працівників, здатних випереджати галузеві тенденції, освоювати нові технології та активно шукати можливості для професійного розвитку. Здатність швидко навчатися та адаптуватися до мінливих обставин є ключовим фактором, що визначає довгостроковий успіх працівника.²⁷

²⁵ Національний інститут стратегічних досліджень. (2014). *Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/perspektivi-rozshirennya-uchasti-robotodavciv-u-rozvitku>

²⁶ Work.ua. (2024a). *За межами диплома: чи надає вища освіта перевагу на ринку праці*. <https://www.work.ua/articles/career/3229/>

²⁷ STUD-POINT. (2024). *Еволюція вимог роботодавців до працівників: Адаптація до динамічного робочого середовища*. <https://stud-point.com/blog/evoliutsiia-vymoh-robotodavtsiv-do-pratsivnykiv-adaptatsiia-do-dynamichnoho-robochoho-seredovyshcha/>

Ринок праці після війни диктуватиме нові умови для роботодавців та працівників. Ймовірно, в деяких регіонах буде використовуватися вахтовий метод роботи. Особливо там, де найбільші руйнування. Це дасть змогу залучати працівників до відновлення постраждалих територій з інших регіонів.

Водночас роботодавці та бізнес змушені будуть враховувати нові вимоги працівників. З одного боку, вони повинні бути готові до підвищення вимог, зокрема щодо рівня зарплат і умов праці. З іншого – важливо, щоб це не призвело до так званого диктату з боку ринку праці.²⁸

Один із напрямів вирішення проблеми забезпечення економіки України кваліфікованими робітничими кадрами є удосконалення державної політики щодо імміграції кваліфікованої робочої сили. Його реалізація потребує кардинальних змін, враховуючи глобальні виклики та невизначеність, з якими стикається Україна зараз під час війни і повоєнного відновлення економіки. Основним пріоритетом має стати перегляд законодавчої бази з метою створення сприятливих умов для залучення іноземних фахівців та підприємців. Перш за все, необхідно розробити та впровадити гнучку систему квот та преференцій для залучення висококваліфікованих фахівців у пріоритетні галузі економіки. Ця система повинна бути динамічною та адаптивною, враховувати регіональні особливості ринку праці та перспективні напрямки економічного розвитку.²⁹

²⁸ Мірошніченко, О. (2024). *Що чекає на Україну після війни: головні виклики і прогнози*. Конфедерація роботодавців України. <https://employers.org.ua/news/id2685>

²⁹ Костенніков, Д. М. (2025). *Механізми публічного регулювання імміграції та інтеграції кваліфікованої робочої сили в Україну* (Дисертація доктора філософії). Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. <https://ekhnuir.karazin.ua/items/cab94763-cfa8-454e-8e38-f042adb16f6c>

Розділ 2. Проблеми та виклики інтеграції випускників у ринок праці

2.1. Невідповідність між отриманою освітою та запитами ринку праці

За даними Світового банку «Навички для сучасної України»³⁰ українська система освіти повільно реагує на ринково-орієнтовані реформи, є недостатньо гнучкою, відповідною стандартам якості та потребам ринку праці. Роботодавці сьогодні цінують навички, що розвиваються в процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майже 70 % опитаних підприємств стверджують, що випускники закладів освіти, у тому числі й професійної (професійно-технічної) освіти, не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % зазначили про відсутність навичок, необхідних роботодавцям.

Військова агресія РФ в Україні посилила проблеми кваліфікаційного та кадрового розриву, що послаблює потенціал ринку праці. *Кваліфікаційний розрив* проявляється різницею у кваліфікаційних навичках, які очікують роботодавці, і тими навичками, якими володіють випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти в дійсності. *Кадровий розрив* – це ситуація, коли вміння і навички фахівця втратили актуальність на ринку праці, тому необхідно, щоб на ринку освітніх послуг були можливості для задоволення потреб у якісній професійній освіті шляхом первинної професійної підготовки, професійного (професійно-технічного) навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації за гнучкими освітніми програмами, короткостроковими навчальними програмами, у межах формальної, неформальної та інформальної освіти.

³⁰ Дель Карпіо, К., Купець, О., Мюллер, Н., & Олефір, А. (2017). *Навички для сучасної України: Огляд*. World Bank. <https://is.gd/kpvVNg>

Ринок праці сьогодні зацікавлений долати проблеми кваліфікаційного та кадрового розриву у партнерстві із професійною (професійно-технічною) освітою. Основними причинами відсутності співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти підприємства вказують: відсутність такої потреби (86 %), заклади професійної (професійно-технічної) освіти не готують працівників за актуальними для цих підприємств професіями (9 %), заклади освіти не зацікавлені у співпраці (3 %), неконструктивність праці через бюрократію (2 %), негативний досвід співпраці (1 %).³¹

За результатами аналізу діяльності місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, їх структурних підрозділів з питань освіти в частині, що стосується дотримання законодавства з питань освіти і забезпечення її якості, Державною службою якості освіти України у 2024 році серед недоліків у сфері П(ПТ)О, виявлено й проблему, що стосується фінансування підготовки робітничих кадрів із професій, що не є затребуваними на місцевому ринку праці.³²

Для підприємств, що співпрацюють із закладами професійної (професійно-технічної) освіти, найбільш поширеними формами співпраці є: організація виробничої практики (61 %), підвищення кваліфікації працівників підприємства (33,7 %), організація кампаній з набору працівників (18 %), дуальна форма навчання (13,4 %), надання обладнання та іншої допомоги (5,8 %), участь у наглядових радах закладів освіти (3,6 %), підготовка освітніх стандартів (2,6 %), розроблення професійних стандартів (2,6 %).

Важливо зазначити, що саме у змісті сучасних професійних стандартів, розробниками яких є ринок праці, відображені ті практичні навички та сучасні знання, які відповідають запитам ринку праці. Більш того, професійні стандарти є:

- вагомою підставою і рушієм швидкої заміни кваліфікаційних характеристик, які не відповідають сучасним вимогам ринку праці;
- основою для розроблення державних освітніх стандартів з конкретних професій, освітніх програм, короткострокових програм на вимогу ринку праці;
- каталізаторами багатовимірних змін щодо організації навчально-виробничого процесу в закладах професійної освіти різних типів та форм власності; методичного забезпечення процесів навчання; систем оцінювання

³¹ Судаков, М., & Лісогор, Л. (2024). Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні: стан, тенденції та перспективи. https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf

³² Державна служба якості освіти України. (2024). Типові недоліки в діяльності місцевих органів управління освітою у 2024 році. <https://sqe.gov.ua/analiz-oms-2024/>

результатів навчання; можливостей вибору траєкторії навчання, професійного розвитку упродовж життя тощо;

– основою для проведення єдиної державної політики, з точки зору інституціоналізації національної системи кваліфікацій, підтвердження/присвоєння професійних кваліфікацій у кваліфікаційних центрах, набуття та/чи підтвердження мікрокваліфікацій, які характеризується короткостроковістю, гнучкістю, можливістю опанування на конкретному робочому місці (наприклад, задля пришвидшення кар'єрного зростання на підприємстві), шляхом неформального навчання з перспективою визнання відповідних сертифікатів про здобуття мікрокваліфікацій у різних європейських країнах ;

– інструментом поступового переходу від розрядної системи до відповідності професійних кваліфікацій рівням і дескрипторам Національної та Європейської рамки кваліфікацій.

Координацію процесу розроблення проєктів професійних стандартів та їх внесення до Реєстру кваліфікацій забезпечує Національне агентство кваліфікацій (табл. 3).

Таблиця 3

Ключові показники діяльності Агентства³³

Назва показника	Кумулятивні дані станом на:			
	01.01.2022	01.01.2023	01.01.2024	01.01.2025
Кількість заявок на розроблення проєкту професійного стандарту та заявок на внесення змін до професійного стандарту	336	533	865	1051
Кількість затверджених професійних стандартів	182	245	299	392
Кількість кваліфікаційних центрів	0	14	51	136

³³ Національне агентство кваліфікацій. (2024). *Звіт про результати діяльності Національного агентства кваліфікацій*. <https://drive.google.com/file/d/16GcMrT40dhzARAmVJAzgS6Pc-iPtneA0/view>

Назва показника	Кумулятивні дані станом на:			
	01.01.2022	01.01.2023	01.01.2024	01.01.2025
Кількість унікальних професійних кваліфікацій, за якими працюють кваліфікаційні центри	0	84	177	466
Кількість присвоєних/підтверджених професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами	0	517	2268	5041

Станом на березень 2025 року до Реєстру кваліфікацій внесено 408 професійних стандартів.

Варто зазначити, що у 2024 р. до Реєстру кваліфікацій внесено 119 затверджених професійних стандартів, з яких 92 є новими, а 27 – затверджені за результатами процедури перегляду та внесення змін до раніше затверджених професійних стандартів (рис. 2).³⁴

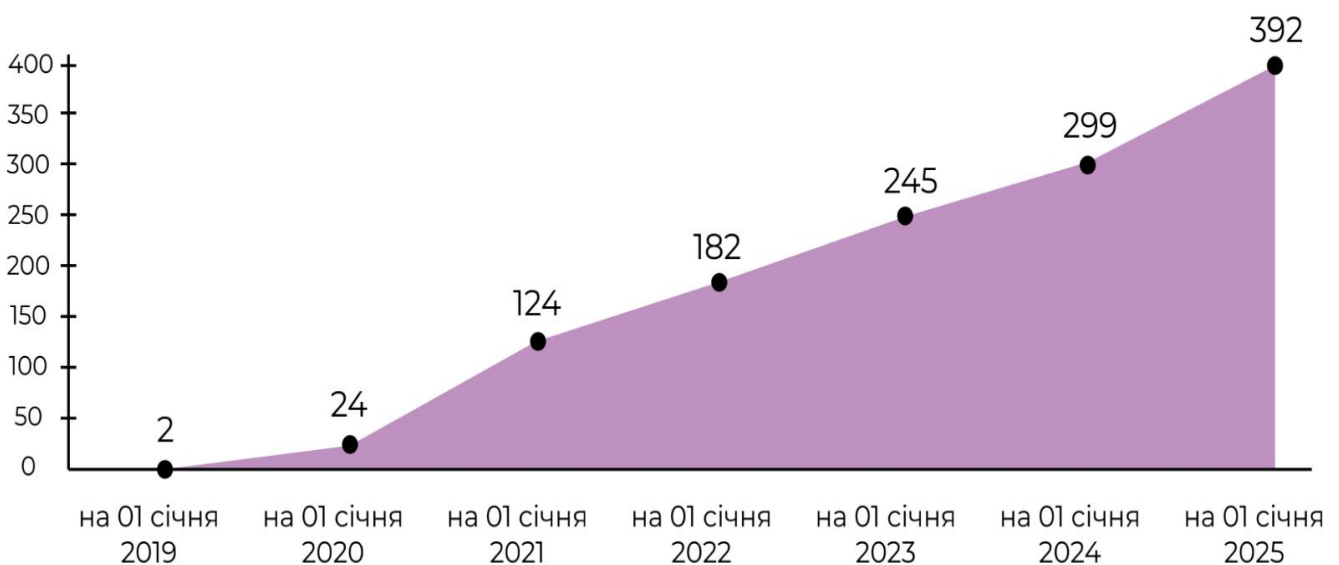


Рис. 2. Кількість внесених до Реєстру кваліфікацій унікальних затверджених професійних стандартів у 2019–2024 рр.

³⁴ Національне агентство кваліфікацій. (2024). Звіт про результати діяльності Національного агентства кваліфікацій. <https://drive.google.com/file/d/16GcMrT40dhzARAmVJAzgS6Pc-iPtneA0/view>

Водночас, у 2024 році Міністерством освіти і науки затверджено 21 державний освітній стандарт з конкретних професій, у 2025 році – 8, а зміст деяких базується на кваліфікаційних характеристиках.³⁵

Вирішення проблеми щодо невідповідності між отриманою освітою та запитами ринку праці передбачає: синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва і бізнесу; розвиток дуальної системи освіти; удосконалення умов професійно-практичної підготовки; розвиток програм міжнародного партнерства та проєктної діяльності; розроблення освітніх програм на компетентнісній основі з урахуванням затребуваних на ринку праці компетентностей, навичок, кваліфікацій; залучення до освітнього процесу провідних фахівців галузі, роботодавців, постачальників та провайдерів інструментів/матеріалів/обладнання; удосконалення процесу навчання шляхом функціонування навчально-практичних центрів, кваліфікаційних центрів, центрів кар'єри на засадах державно-приватного партнерства.

Вирішення питання подолання освітньо-професійних диспропорцій значною мірою залежить від успішності виконання завдань щодо підвищення професійної мобільності робочої сили, що є важливою умовою збалансування попиту та пропозиції професійних кадрів, зменшення безробіття, підвищення імовірності успішно реалізувати набуті професійно-кваліфікаційні навички, поліпшення продуктивності праці, зростання рівня життя працівників та їхніх родин. Важливими у формуванні мобільності є інституційні та політико-правові механізми, які реалізуються переважно через державну політику, та соціально-адаптаційні інститути, представлені службами зайнятості. Тому завдання щодо осучаснення та вдосконалення нормативно-правового поля у сфері регулювання соціально-трудоких відносин, удосконалення системи соціальних стандартів і гарантій, посилення відповідальності роботодавців за дотримання законодавчо встановлених норм, використання новітніх форм зайнятості входять до переліку першочергових у підвищенні трудової мобільності.

Серед пріоритетних напрямів реформування системи професійної освіти в умовах структурних та інноваційних змін варто відзначити такі:

- забезпечення чіткого розподілу повноважень щодо управління та фінансування у сфері професійно-технічної освіти;
- розширення автономії закладів професійної освіти у розробленні та впровадженні навчальних програм;
- розроблення сучасних освітніх стандартів (за участі роботодавців);

³⁵ Міністерство освіти і науки України. (2024). *Затверджені стандарти професійної освіти 2024*. <https://mon.gov.ua/osvita-2/profesiyno-tekhnichna-osvita/reforma-profesiynoi-osviti/zmist-profesiynoi-osviti-osvitni-standarti-programi-informatsiya-dlya-uchniv-ta-pedagogiv/osvitni-standarti-navchalni-plani-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesiynoi-osviti-2024>

- запровадження інноваційних технологій викладання та підвищення кваліфікації педагогів;

- розбудова державно-приватного та публічно-приватного партнерства на засадах співфінансування і спільного управління закладами професійної освіти.

Необхідно осучаснити та розширити межі компетентності кваліфікованих робітників щодо вмінь та навичок управління технологічним обладнанням, опанування нових видів продукції, освоєння суміжних професій. Щоб досягти цієї мети, освітні заклади мають модернізувати наявні та розробити новітні освітні програми.

Варто відзначити, що дослідження «Gradus Research», здійснене у вересні 2024 р., свідчить про те, що в умовах волатильності економіки українці демонструють високу готовність до змін у професійній сфері: 73 % опитаних зазначили, що хоча б раз змінювали рід діяльності. Найвища готовність змінювати професію спостерігається серед респондентів віком 45 років і старше (79 %). Найменше змінювала професію молодь (58 %). У регіональному розрізі менш схильні до зміни роду зайнятості мешканці східного регіону (68 %). Третина респондентів повідомила, що вони проходять професійне навчання раз на рік або частіше; 38 % – рідше раз на рік та чверть – не проходили ніколи. Близькими за результатами є відповіді, відображені в дослідженні GRC «Барометр ринку праці 2024. Плани на 2025», здійснене у серпні – листопаді 2024 р., де 63 % респондентів висловили бажання здобути нову професію, аби бути більш затребуваними на ринку праці та отримувати більшу зарплату, 10 % повідомили, що вже здобувають нову професію, та ще 10 % – хочуть здобути нову професію, про яку давно мріють. Результати опитування свідчать про досить високий рівень гнучкості, здатності й бажання українських працівників адаптуватися до сучасних викликів ринку праці та швидко реагувати на зміни потреб сучасної економіки.

2.2. Недостатня взаємодія закладів освіти з роботодавцями

Взаємодія закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями є ключовим фактором для забезпечення відповідності підготовки кадрів потребам ринку праці та підвищення якості підготовки фахівців. На розвиток П(ПТ)О впливають договірні відносини про надання освітніх послуг між закладами освіти та роботодавцями, а також участь громадських об'єднань, профспілок та об'єднань роботодавців.

Основні форми взаємодії:

Практична підготовка. Основна форма співпраці, що передбачає проходження учнями практики на підприємствах. Дозволяє учням набути практичних навичок, а роботодавцям – оцінити потенційних працівників.

Участь роботодавців у розробці навчальних програм. Роботодавці беруть участь у визначенні необхідних навичок та компетенцій, що забезпечує відповідність навчальних програм потребам ринку праці.

Створення спільних навчально-практичних центрів. Спільні проекти, що дозволяють учням навчатися на сучасному обладнанні, що відповідає вимогам роботодавців.

Проведення майстер-класів та тренінгів. Роботодавці діляться досвідом з учнями, проводять майстер-класи та тренінги.

Працевлаштування випускників. Роботодавці беруть участь у ярмарках вакансій, проводять співбесіди з випускниками та сприяють їх працевлаштуванню.

Дуальна форма навчання. За даними МОН України, у 2020/2021 навчальному році 217 закладів професійної освіти застосовували дуальну форму освіти. Прийом на навчання за дуальною формою у 2020/2021 році становив 6 660 осіб у 192 закладах. Найбільший відсоток тих, що впроваджували дуальну форму навчання у 2019/2020 навчальному році, становили заклади Хмельницької області (78,6 %), м. Києва (75 %), Львівської (63,6 %), Кіровоградської та Чернігівської (по 50 %) областей. У 2020/2021 навчальному році професійну освіту за дуальною формою здобували 12395 осіб. Найбільша кількість учнів, які навчалися за дуальною формою освіти, була у закладах Хмельницької області (877 осіб), Львівської (807), Вінницької (529), м. Києва (464).³⁶

Станом на жовтень 2023 року 168 закладів професійної (професійно-технічної) освіти упроваджували дуальну форму навчання, а до співпраці з ними було залучено 1003 підприємства. Лідерами в реалізації дуальної освіти були Хмельницька область – 73 % закладів від загальної кількості; місто Київ – 73 %; Кіровоградська область – 57 %; Чернігівська область – 50 %; Житомирська область – 43 %; Львівська область – 42 %. Навчалися за дуальною формою 10 364 учні.³⁷

³⁶ Міністерство освіти і науки України. (n.d.). *Дуальна освіта*. <https://mon.gov.ua/osvita-2/profesiyno-tekhnichna-osvita/reforma-profesiynoi-osviti/derzhavno-privatne-partnerstvo-ta-dualna-osvita/dualna-osvita>

³⁷ Міністерство освіти і науки України. (2023). *Попри війну понад 1 тис. бізнес-підприємств залучено до співпраці з профтехами — дані дуальної освіти на жовтень 2023*. <https://mon.gov.ua/news/popri-viynu-ponad-1-tis-biznes-pidpriemstv-zalucheno-do-spivpratsi-z-proftekhami-dani-dualnoi-osviti-na-zhovten-2023>

Працевлаштування випускників. За результатами дослідження, проведеного Фондом міжнародної солідарності в рамках Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery спільно з Міністерством освіти і науки України³⁸ та яким було охоплено понад 25 % усіх випускників закладів професійної освіти 2023 року, працевлаштовані 68,3 % випускників працюють, з них 89 % працюють в Україні та 11 % – за кордоном. Чоловіки мають вищі показники зайнятості (74,5 %), тоді як серед жінок рівень працевлаштування становить 62,7 %. Молодші вікові групи (18–22 роки) мають нижчі показники зайнятості порівняно зі старшими випускниками (23 роки і старші). Серед працюючих випускників 62,3 % працюють за отриманою професією, тоді як 37,7 % зайняті в інших професіях. Для 66,8 % випускників пошук роботи тривав менше одного місяця, ще 22,6 % знайшли роботу за 1–3 місяці. Водночас 10,6 % випускників шукали роботу понад 3 місяці, що свідчить про наявність бар'єрів для працевлаштування. Найпоширеніші причини відсутності роботи включають продовження навчання (35,3 %), сімейні обов'язки (28,0 %) та пошук роботи (28,5 %). Серед чоловіків 4,3 % перебували на військовій службі. Найбільше випускникам бракує стресостійкості (41,7 %), знань нормативних документів (21,8 %) та навичок роботи з клієнтами (20,3 %). Проблеми у сфері технічних навичок, як-от робота з обладнанням, частіше відзначають чоловіки. 42,7 % респондентів зазначили, що війна не вплинула на їхнє працевлаштування, проте 49 % оцінили вплив як негативний. Серед основних чинників негативного впливу – закриття підприємств (26,8 %), зменшення кількості вакансій (20,4 %) та обмеження виїзду за кордон (19,2 %). Деякі випускники відзначили позитивні зміни на ринку праці: 28 % респондентів вказали на більшу зацікавленість роботодавців у працевлаштуванні, а 27,4 % – на збільшення кількості вакансій. 83,3 % випускників обрали б знову той самий навчальний заклад, а 76 % – ту ж професію. Проте 24 % респондентів віддали б перевагу іншій професії, що вказує на необхідність удосконалення профорієнтаційної роботи. Серед тих, хто працює за професією, 87,6 % постійно використовують здобуті навички, тоді як серед зайнятих в інших сферах цей показник значно нижчий (12,4 %). Основними факторами появи бажання змінити роботу є наявність більш привабливих пропозицій (48,1 %) та невисока заробітна плата (47 %). Проблеми з умовами праці, як-от неналежні робочі умови та відсутність житла, також є значними. Серед бар'єрів працевлаштування учасники опитування назвали недостатній рівень практичних навичок та брак відповідності між здобутою освітою та потребами ринку праці. Загалом результати опитування продемонстрували загалом позитивну ситуацію з працевлаштуванням, проте

³⁸ Solidarity Fund PL in Ukraine. (2024). *Дослідження щодо працевлаштування випускників закладів професійної освіти продовжуються.* <https://solidarityfund.org.ua/novyny/doslidzhennya-shhodo-praczevlashtuvannya-vypusknykiv-zakladiv-profesijnoyi-osvity-prodovzhuutsya/>

вказують на необхідність адаптації освітніх програм, модернізації інфраструктури та посилення підтримки випускників у перехідний період від навчання до роботи.

Основними причинами недостатньої взаємодії є:

Відмінності в пріоритетах. Роботодавці шукають фахівців з практичними навичками та досвідом, а заклади освіти часто зосереджені на теоретичній підготовці. Навчальні програми часто не встигають за швидкими змінами на ринку праці, що призводить до невідповідності між навичками випускників і вимогами роботодавців.

Брак комунікації. Недостатня комунікація між закладами освіти та роботодавцями ускладнює обмін інформацією про потреби ринку праці та можливості для співпраці. Бюрократичні перешкоди та відсутність налагоджених механізмів співпраці також ускладнюють взаємодію.

Недостатнє фінансування. Обмежене фінансування ускладнює модернізацію матеріально-технічної бази закладів освіти, проведення практичних занять безпосередньо на виробництві, що є необхідним для підготовки фахівців, які відповідають сучасним вимогам роботодавців.

Недостатня зацікавленість. Роботодавці, в переважній своїй більшості, не мають бажання витратити додатковий час та кошти на проведення навчання працівників, оновлення освітніх програм, модернізацію матеріально-технічної бази закладів освіти.

Шляхи вирішення проблеми:

- Активізація діалогу:
 - створення платформ для регулярного діалогу між закладами освіти та роботодавцями;
 - залучення роботодавців до розробки навчальних програм та оцінювання якості освіти.
- Розвиток практичної підготовки:
 - збільшення обсягів практичної підготовки студентів на підприємствах;
 - створення спільних навчально-практичних центрів.
- Модернізація освіти:
 - модернізація матеріально-технічної бази закладів освіти;
 - впровадження сучасних технологій навчання.
- Стимулювання співпраці:
 - запровадження податкових пільг для роботодавців, які співпрацюють з закладами освіти;
 - державні програми, що спрямовані на допомогу підприємцям, та закладам освіти.

2.3. Відтік випускників за кордон та проблема трудової міграції

Випускники. Станом на 1 вересня 2024 року понад 335 тисяч учнів, перебуваючи за кордоном, продовжують навчатися в українських школах. Водночас від 200 до 250 тисяч учнів перебувають поза межами системи української освіти і навчаються у школах тих країн, де вони перебувають. (про це заявив заступник міністра освіти і науки України Андрій Сташків).³⁹

Заступник міністра освіти і науки України Михайло Винницький приводить такі дані:⁴⁰

- із 250 000 випускників шкіл української системи повної загальної середньої освіти цього року:
- 35 000 – вступили у коледжі;
- 174 тисяч – вступили у вищу освіту;
- 63 тисяч абітурієнтів вступили на бюджетні місця;
- приблизно 15 000 – навчаються за гранти;
- 6284 особи відмовилися від бюджетного місця, частина з них вступили на контракт;
- 1442 вступники відмовилися від бюджетного місця в українському університеті. Йдеться про менш як 1 % від усіх тих, хто вступив цього року, й приблизно 2 % від тих, кому було запропоновано бюджетне місце.
- 20 000 (10 %) випускників із загальної кількості, в принципі відмовилися від ідеї навіть намагатися вступати в Україні. Вони, можливо, вийшли на ринок праці або виїхали за кордон і одразу поїхали за кордон самостійно чи з батьками.

Трудова міграція. За даними (15 січня 2025) Адміністрації державної прикордонної служби України 30,11 млн разів громадяни перетнули кордони держави у 2024 році. 2 % українців (443 тис. осіб), що виїжджали, не повернулися до України (рис. 3).⁴¹

³⁹ Українська правда. (2024). Чого чекати учням і вчителям на тлі останніх нововведень МОН? Інтерв'ю із заступником міністра. <https://life.pravda.com.ua/society/yakih-zmin-chekati-uchnyam-i-vchitelyam-na-tli-ostannih-rishen-mon-intervyu-iz-zastupnikom-ministra-303962/>

⁴⁰ Нова українська школа. (2024). Грантова система, об'єднання університетів, вступ до аспірантури й інші зміни у вищій освіті – розмова із заступником міністра. <https://nus.org.ua/2024/11/06/grantova-sistema-ob-yednannya-universytetiv-vstup-do-aspirantury-i-inshi-zminy-u-vyshnij-osviti-rozmova-iz-zastupnykom-ministra/>

⁴¹ Опендатабот. (2024b). Тренд еміграції українців у 2024 році. <https://opendatabot.ua/analytics/ukrainians-emigration-trend-2024>

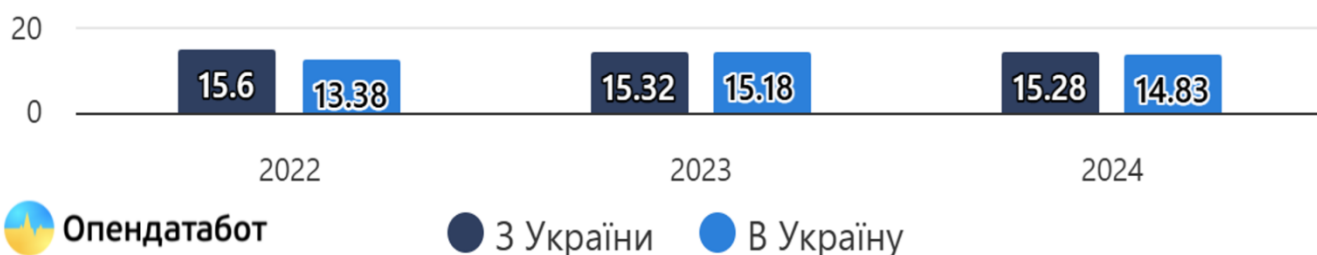


Рис. 3. Кількість перетинів кордону громадянами України (млн. осіб)

Загалом близько 3 млн громадян не повернулося за 3 роки повномасштабної війни, за офіційними даними Держприкордонслужби. Це майже стільки ж, як за 11 років, що передували повномасштабному вторгненню – тобто з 2011 по 2021 рік (3,3 млн).⁴²

Міністерство економіки України спільно із Міжнародною організацією з міграції у лютому-березні 2024 року провели дослідження (опитування) роботодавців щодо поточної ситуації на ринку праці в Україні.⁴³

- 43 % опитаних респондентів зіткнулися з труднощами при заповненні вакансій;
- 58 % – назвали основною проблемою пошук кваліфікованих працівників;
- мобілізація (67 %) та міграційні процеси (54 %), на думку респондентів, є каталізаторами браку робочої сили.

Масовий від'їзд трудових ресурсів створив дефіцит кадрів у багатьох секторах економіки. Протягом 7 жовтня – 10 листопада 2024 року Європейською Бізнес Асоціацією проведено дослідження ринку праці, де взяло участь 216 фахівців зі сфери управління персоналом з аграрної сфери, фінансових послуг, переробної промисловості, виробництва товарів масового вжитку нехарчового призначення, виробництва промислових товарів, ІТ, металургії, легкої промисловості, хімічної промисловості, логістики, будівництва, закладів громадського харчування та інші.

На українському ринку праці спостерігалось кілька ключових тенденцій: **дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування, мобілізація військовозобов'язаних та відтік кадрів.**⁴⁴

⁴² Forbes Україна. (2025). Майже 450 000 українців виїхали і не повернулися додому в 2024 році, за три роки війни – близько 3 млн. <https://forbes.ua/news/mayzhe-450-000-ukrainsiv-viikhali-i-ne-povernulisya-dodomu-v-2024-rotsi-za-tri-roki-viyini-blizko-3-mln-15012025-26301>

⁴³ Міністерство економіки України. (2024). Результати опитування роботодавців щодо ситуації на ринку праці в Україні. <https://me.gov.ua/view/02b2aad8-dc9c-4f88-8f93-499f4f833a64>

⁴⁴ Forbes Україна. (2024). Дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування та мобілізація: роботодавці назвали головні тенденції ринку праці. <https://forbes.ua/news/defitsit-kadriv-visoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-robotodavtsi-nazvali-golovni-tendentsii-rinku-pratsi-21112024-24976>

Результати дослідження свідчать про активну адаптацію компаній до сучасних викликів. більшість відкривали нові вакансії, підвищували заробітну плату та інвестували у розвиток персоналу, прагнучи утримати та підтримати своїх працівників. Крім фінансових стимулів, компанії забезпечували психологічну підтримку, сприяли мобільності персоналу та створювали комфортні умови для роботи, зокрема через гнучкі формати зайнятості та соціальні гарантії, зокрема:⁴⁵

- 88 % респондентів відкрили нові вакансії, 87 % – підвищили зарплату працівникам, 71 % – відчували значний дефіцит кваліфікованих кадрів, 56 % інвестували у розвиток персоналу;
- компанії фокусувалися на комплексній підтримці своїх працівників, поєднуючи фінансові стимули, турботу про здоров'я та розвиток, а також створюючи комфортні умови для роботи й життя. Найпоширенішим способом підтримки були виплати зарплати в повному обсязі (98 %) та премій (84 %). 18 % компаній здійснили підвищення зарплати на менше ніж 10 %, 43 % – підвищили заробітну плату на 10–15 %, 21 % – на 15–20 %, а 5 % компаній – на більше ніж 20 %;
- 56 % – інвестували у розвиток персоналу, 46 % – надавали психологічну підтримку, а 21 % – допомагали з орендою житла;
- деякі компанії оплачували медичне страхування для членів сімей працівників і проживання в іншому місті чи закордоном, а також компенсували витрати на електроенергію та інтернет;
- 25 % компаній дозволяють працювати дистанційно всім категоріям працівників, тоді як 63 % – лише частині співробітників. Згідно з новими даними, 12 % компаній не надають своїм працівникам можливості працювати дистанційно, 17 % – зазначили, що в їхніх компаніях можливість працювати дистанційно відсутня;
- 35 % компаній зазначили, що всі працівники продовжують працювати в Україні. Водночас 44 % компаній повідомили, що до 5 % працівників переїхали за кордон та працюють з іншої країни;
- 10 % компаній вказали, що 5–10 % їх працівників працюють за кордоном, 4 % компаній мають від 10 до 15 % працівників, а 5 % – більше 15 % працівників, які працюють за межами України;
- у 2024 році 93 % компаній відкривали нові вакансії, з яких 3 % відкривали вакансії лише для внутрішніх кандидатів та колишніх працівників. При цьому 7 % не відкривали нових вакансій.

⁴⁵ Teminar. (2024). Дослідження ринку праці України 2024: Ключові висновки та очікування. <https://7eminar.ua/news/2357-doslidzennya-rinku-praci-ukrayini-2024-klyucovi-visnovki-ta-ocikuvannya-na?page=17>

2.4. Відсутність мотивації до офіційного працевлаштування

У березні 2022 року соціологічна група «Рейтинг» провела опитування, згідно з яким, серед українців, що мали роботу до великої війни, більш ніж половина (53 %) з її початком – не працювали. Найбільше це торкнулося мешканців сходу (74 %), молоді до 35 років (60 %) та тих, хто покинув своє місто (66 %).

Якщо в 2023 році роботодавці скаржилися на брак фінансових ресурсів, то у 2024 р. – на гостру нестачу кадрів. За даними Міністерства економіки, 74 % компаній повідомляють про дефіцит робочої сили. Особливо це відчувається в переробній промисловості, будівництві, охороні здоров'я та харчуванні. Кількість вакансій на Єдиному порталі сягнула 242 тисяч – це рекордна кількість вакансій від початку повномасштабного вторгнення. Сфера обслуговування та робочі спеціальності – в пріоритеті.

Дефіцит кадрів змушує роботодавців усе частіше пропонувати вакансії *шукачам без досвіду*. У вересні цього року 43 % від усіх вакансій були спрямовані на кандидатів, які не мають досвіду роботи. Для порівняння, у вересні 2023 року їх було 36 %.

Дослідження Gradus Research показує, що низький рівень заробітної плати за наявними вакансіями – основна проблема українців під час пошуку роботи. Але через дефіцит кадрів на ринку праці та конкуренцію серед роботодавців реальні зарплати в Україні вирости на 17,6 % проти минулого року (номінальні – на 22,1 %), про що пише НБУ у своєму Інфляційному звіті.

Працевлаштування жінок за професіями, які умовно вважаються «чоловічими» і на які спостерігається гострий дефіцит, поки не набуло масового характеру: із січня до жовтня 2024 року трохи більш ніж 1 тисяча жінок знайшли нову, «чоловічу», професію. Цікаво, що це не стосується вакансій Сил оборони, куди надіслали у вересні 44 % відгуків жінки, 56 % – чоловіки.

Майже 6,8 млн українців виїхали за кордон, і це вплинуло на ринок праці. Тільки впродовж 3-го кварталу 2024 року кількість мігрантів зросла майже на 200

тисяч. І ризики подальшого посилення міграційного відпливу залишаються значними – додають у Нацбанку.⁴⁶

Мотивація працівника ґрунтується на трьох факторах:

- отримання нового досвіду, і як наслідок зростання його ціни на ринку праці;
- покращення матеріального становища, щоб збільшити можливості для розвитку та відпочинку, тим самим і для росту ефективності діяльності;
- визнання, повага суспільства.

Офіційне працевлаштування, дозволяє отримати *вищий рівень продуктивності праці, мотивації персоналу, його лояльності та нижчі показники плинності кадрів.*

Одним з інструментів по утриманню кваліфікованих працівників у роботодавця є соціальна захищеність працівника, яка задовольняє б основні потреби співробітників (заробітна плата, відпочинок, соціальне страхування, що забезпечує виплати у разі тимчасової втрати працездатності, безробіття, нещасного випадку чи професійного захворювання). При використанні праці на робочих місцях без офіційного працевлаштування такої соціальної захищеності немає, відтак і, відсутність працівників потрібної кваліфікації.⁴⁷

Серед мотивуючих факторів можна виокремити:⁴⁸

1. *Соціальний*: працівник розуміє, що він – частина колективу, команди, і якщо він буде виконувати завдання неякісно, то підведе всіх інших.

2. *Психологічний*: якщо всередині колективу панує привітна і доброзичлива атмосфера, то людина буде з великим бажанням приходити на роботу і виконувати свої обов'язки;

3. *Кар'єрний*: перспектива кар'єрного росту для багатьох співробітників є одним з головних стимулів, вона створює оптимальні умови для здорової конкуренції.

4. *Освітній*: деякі люди працюють не тільки для того, щоб заробляти гроші, а й для того, щоб розвиватися в певній сфері і отримувати нові знання.

⁴⁶ Україна молода. (2024). Мотивація до роботи: Близько 8 млн українців не працюють. <https://umoloda.kyiv.ua/number/3934/2006/186634/>

⁴⁷ Державна служба України з питань праці. (2024). Чому належне юридичне оформлення трудових відносин з працівниками вигідне роботодавцям? <https://smu.dsp.gov.ua/news/chomu-nalezhne-iurydychne-oformlennia-trudovykh-vidnosyn-z-pratsivnykamy-vyhidne-robotodavtsiam/>

⁴⁸ Державна служба України з питань праці. (2023). Як мотивувати працівників на офіційне працевлаштування? <https://smu.dsp.gov.ua/news/iak-motyvuvaty-pratsivnykiv-na-ofitsiine-pratsevlashtuvannia/>

У мотивованих працівників рідше буває емоційне вигорання. Свої професійні обов'язки вони виконують не через силу, а із задоволенням. Маючи такий персонал, легше формувати реальні довгострокові цілі та планувати терміни досягнення результатів. Тому рекомендовано застосовувати:⁴⁹

1. *Матеріальні стимули:* (премії, фінансові бонуси, путівки, страхування, подарунки до свят, оплата компанією абонементу у фітнес-клуб, оренди житла та ін.),

2. *Нематеріальні стимули* (соціальний пакет, пільги, що отримують працівники компанії, грамоти, новий кабінет, персональний автомобіль, коригування робочого графіка, та ін.).

⁴⁹ Державна служба України з питань праці. (2023). *Як мотивувати працівників на офіційне працевлаштування?*
<https://smu.dsp.gov.ua/news/iak-motyvuvaty-pratsivnykiv-na-ofitsiine-pratsevlashtuvannia/>

Розділ 3. Кращі практики та ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД

3.1. Успішні кейси співпраці ЗП(ПТ)О з підприємствами

Заклади П(ПТ)О реалізують проєкти, спрямовані на задоволення потреб у професійній підготовці різних категорій населення (молоді та дорослих, у тому числі ветеранів війни, зовнішньо та внутрішньо переміщених осіб) шляхом створення нових професій, розроблення професійних стандартів та професійних кваліфікацій, освітніх стандартів/програм, створення кваліфікаційних центрів, навчально-практичних центрів, хабів для реалізації короткострокових курсів та забезпечення професійної підготовки (перенавчання, підвищення кваліфікацій) за ваучерами тощо. У цій діяльності спостерігається зростання соціальної відповідальності серед приватних підприємств, які дедалі частіше засновують свої власні навчальні центри у співпраці з державними постачальниками П(ПТ)О, а також низку короткострокових курсів від донорів, організацій громадянського суспільства та підприємств, що покликані надати дорослим навички, які, як очікується, будуть потрібні для відбудови країни.

КЕЙСИ:

ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу»

У рамках угоди про співпрацю між ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу» та Профспілкою будівельників України за підтримки компанії «FRAM», за участі тренерів із Академії «Rehau», Департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації створено *Будівельний хаб* для неформального професійного навчання з опанування мікронавичками виконання будівельно-монтажних робіт. Проєкт реалізовується та передбачає організацію й проведення короткострокових навчальних курсів з використанням сучасних освітніх і виробничих технологій для набуття слухачами (у тому числі ветеранами війни, внутрішньо переміщеними особами) професійних мікронавичок у галузі будівництва. Завдання такої співпраці передбачають: зміцнення навчально-матеріальної бази училища (оновлення майстерень,

навчально-практичних центрів); створення цілісної системи новітніх методик професійного навчання кваліфікованих робітників будівельної галузі та впровадження у навчально-виробничий процес інноваційних педагогічних й виробничих технологій; організацію виробничого навчання здобувачів освіти на підприємствах; працевлаштування випускників тощо;

ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу» отримує *підтримку від Enabel*: бельгійське агентство з розвитку фінансує фасадні роботи й термомодернізацію корпусу, де навчаються майбутні столяри, муляри та верстатники. Безперервний доступ до професійно-технічної освіти – один із пріоритетів Enabel в Україні. Програма BE-Relieve відповідає на нагальні потреби, зокрема ремонт закладів освіти, і закладає основи для довгострокових системних змін, зокрема й започаткування нових затребуваних професій.

У партнерстві ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу» та *меблевої фабрики «Київський Стандарт»* реалізуються завдання щодо: працевлаштування за професіями «Столяр будівельний», «Верстатник деревообробних верстатів» на меблевій фабриці «Київський Стандарт»; оновлення матеріально-технічної бази закладу шляхом надання найсучаснішого обладнання «Київським Стандартом»; організації дуального навчання.

В рамках проєкту Стратегії реформування шкільного харчування на базі кулінарного хабу ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу» проведено теоретично-практичні курси підвищення кваліфікації для 800 кухарів закладів освіти Київської області.

ПП «Академія професійної освіти спеціалістів індустрії краси «Партнер Плюс»

У межах співпраці Інституту професійної освіти НАПН України із ПП «Академія професійної освіти спеціалістів індустрії краси «Партнер Плюс», ДНЗ «Запорізьке вище професійне училище моди і стилю»; КЗ П(ПТ)О «Київський професійний коледж мистецтва та технологій сервісу»; реалізовано проєкт з розроблення професійних стандартів у сфері індустрії краси.

Результати проєкту:

– розроблено та внесено до Реєстру кваліфікацій НАК професійний стандарт за професією «Косметик» (2023),⁵⁰ що містить такі професійні кваліфікації: Косметик другого класу (мануальна косметологія), Косметик першого класу (апаратна косметологія), Косметик, Косметик вищого класу (апаратна косметологія);

⁵⁰ Національне агентство кваліфікацій. (2023b). *Косметик*. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/kosmetyk>

- розроблено та внесено Реєстру кваліфікацій НАК професійний стандарт за професією «Перукар (перукар-модельєр)» (2023),⁵¹ що містить такі професійні кваліфікації: Перукар, Перукар-стиліст, Перукар-барбер;
- розроблено та внесено Реєстру кваліфікацій НАК професійний стандарт на групу професій «Манікюрник. Педикюрник» (2023),⁵² що містить такі професійні кваліфікації: Манікюрник; Педикюрник; Манікюрник. Педикюрник; Педикюрник першого класу;
- розроблено та внесено Реєстру кваліфікацій НАК професійний стандарт на професію «Візажист. Візажист-стиліст» (2025),⁵³ що містить такі повні професійні кваліфікації: Візажист; Візажист-стиліст та часткові професійні кваліфікації: Майстер моделювання брів; Майстер моделювання вій; Майстер перманентного макіяжу;
- створено кваліфікаційні центри для оцінювання і визнання результатів навчання, здобутих особами шляхом формальної, неформальної або інформальної освіти, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій, визначених вищеозначеними професійними стандартами; визнання цих професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах;⁵⁴
- підтверджено понад 1500 професійних кваліфікацій у сфері індустрії краси;
- розроблено державні освітні стандарти за професіями «Косметик», «Манікюрник» у співпраці закладів П(ПТ)О та ПП «Академія професійної освіти спеціалістів індустрії краси «Партнер Плюс».

Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України та Товариство з обмеженою відповідальністю «Баркс»

У межах співпраці Інституту професійної освіти НАПН України із представниками *Товариства з обмеженою відповідальністю «Баркс»*, Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, Асоціації «Українські виробники світлопрозорих конструкцій», *закладів професійної (професійно-технічної), фахової та вищої освіти*, будівельних компаній Київщини і Львівщини реалізовано проєкт зі створення нової професії

⁵¹ Національне агентство кваліфікацій. (2023e). *Перукар (перукар-модельєр)*. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/perukar-perukar-modeler>

⁵² Національне агентство кваліфікацій. (2023d). *Манікюрник, педикюрник*. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/manikurnyk-pedykurnik>

⁵³ Національне агентство кваліфікацій. (2023a). *Візажист, візажист-стиліст*. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/vizazist-vizazist-stilist>

⁵⁴ Академія «Партнер Плюс». (2025). *Центр кваліфікацій*. <https://www.partnerplus.com.ua/centr-kvalifikacij/>

«Майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій».

Результати проекту:

– створено нові професії: «Майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій», «Старший майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій», будуть введені до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (відповідно до листа Мінекономіки від 26.12.2024 № 4801-06/93897-03 щодо зміни назви професії «Монтажник світлопрозорих та вентилязованих фасадів» (код 7139) на назву «Майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій» без зміни коду 7139);

– розроблено та затверджено (наказ Товариства з обмеженою відповідальністю «БАРКС» № 7 від 27.02.2025 р.) професійний стандарт на групу професій «Майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій», «Старший майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій» із визначенням змісту повних та часткових кваліфікацій;

– ініційовано перед Міністерством освіти і науки України створення державного освітнього стандарту за професіями «Майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій», «Старший майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій» у співпраці закладів П(ПТ)О та ринку праці;

– за участі Профспілки будівельників України та з ТОВ «BARKS» організовано серію навчальних семінарів з навісних вентилязованих фасадів у закладах П(ПТ)О та фахової передвищої освіти Чернівецької, Львівської, Тернопільської, Львівської, Волинської, Рівненської, Житомирської, Хмельницької, Одеської, Черкаської, Київської областей і м. Києва. Метою проведення семінарів є впровадження сучасних технологій до змісту професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельної галузі та підвищення професійної майстерності викладачів та майстрів виробничого навчання у напрямі використання сучасних будівельних матеріалів, обладнання, технологій. Окремою темою навчальних семінарів є *технологія будування укриттів у закладах П(ПТ)О з використанням енергозберігаючих матеріалів, що виготовляються вітчизняними виробниками;*

– організовано популяризацію професій будівельної галузі в усіх регіонах України шляхом висвітлення інформації про сучасні професії, технології будівництва, перспективи працевлаштування на сторінках журналу ProfBuild.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Інженерно-технічний центр «ІВІК»

У межах співпраці Інституту професійної освіти НАПН України із Державним закладом «Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління», Дніпровським центром професійно-технічної освіти, Товариством з обмеженою відповідальністю «Інженерно-технічний центр «ІВІК» та ін. реалізовано проєкт зі створення нових професій «Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів», «Майстер систем кондиціонування повітря».

Результати проєкту:

- створено нові професії «Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів», «Майстер систем кондиціонування повітря», що введені до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»;
- розроблено професійні стандарти із визначенням змісту професійних кваліфікацій у галузі експлуатації теплових насосів, кондиціонування повітря внесені професійні стандарти до Реєстру кваліфікацій;^{55,56}
- розроблено навчальні програми курсової підготовки для опанування слухачами повними та частковими професійними кваліфікаціями з професії «Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів»; охорони праці у виробничих процесах з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів;
- підготовлено рекомендації щодо сертифікації осіб у навчальних центрах закладів професійної освіти та суб'єктів господарювання, а також у кваліфікаційних центрах;
- створено кваліфікаційний центр для присвоєння/підтвердження, визнання професійних кваліфікацій за професію «Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів»
- визначено перспективи впровадження професійного стандарту «Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів».

⁵⁵ Національне агентство кваліфікацій. (2023с). *Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів*. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/majster-z-montazu-obslugovuvanna-remontu-ta-nalagodzenna-teplovih-nasosiv>

⁵⁶ Національне агентство кваліфікацій. (2025). *Майстер систем кондиціонування повітря*. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/majster-sistem-kondicionuvanna-povitra>

Державний навчальний заклад «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг»

Державний навчальний заклад «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг» (ДНЗ ХЦ ПТО СП) тісно співпрацює з багатьма підприємствами м. Хмельницького, наприклад: ТОВ «Т-Стиль», ТОВ «PollardiFashionGroup», ТОВ «БЕМБІ», ТМ «Анна Споса», ТМ «Ажур», ТМ «Альвіна», ресторан «Панський маєток», Кафе-бар «Ізюм», готельно-ресторанний комплекс «Лелека», готельно-ресторанний комплекс «Янісоль», гостинний Двір ВЕТ та ін.

Загалом заклад має понад 100 бізнес-партнерів. Така співпраця передбачає напрями розвитку, що втілюються в сучасних формах і механізмах ДПП у сфері П(ПТ)О.

Важливою є роль роботодавців у процесі планування професійної підготовки майбутніх фахівців та вдосконалення змісту освіти. Заклад залучає роботодавців до засідань, де обговорюються питання, пов'язані з розробленням державних стандартів з конкретних професій на компетентнісній основі відповідно до вимог галузі і ринку праці.

Систематично в ДНЗ ХЦ ПТО СП проводяться спільні наради, круглі столи, fashion-коворкінги, освітні бранчі з роботодавцями, де приймаються рішення щодо адаптації робочих навчальних планів до потреб виробництва (коригування графіків навчального процесу), оновлення змісту навчальних програм із професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки (внесення змін та доповнень в обсязі до 20 % у зв'язку з інноваціями виробництва).

Для забезпечення якісного освітнього процесу педагогами закладу спільно з роботодавцями розробляється навчально-методична література: робочі зошити, посібники, щоденники для проходження виробничої практики та електронно-освітній контент: відеоуроки, дидактичний матеріал, засоби контролю знань тощо.

Майстри виробничого навчання закладів П(ПТ)О стажуються на провідних підприємствах швейної галузі, харчової промисловості та ресторанного господарства. Під час стажування педагоги ознайомлюються зі специфікою роботи підприємств, що дає змогу краще підготувати майбутніх кваліфікованих робітників до проходження виробничої практики, провести виробниче навчання у закладі відповідно до вимог і умов реального виробництва, ознайомити учнів із перспективами подальшого їх працевлаштування на кращих підприємствах. Результати стажування по опануванню інноваційних виробничих технологій стають предметом обговорення на засіданнях методичних комісій, педагогічних рад, упроваджуються в процес професійної підготовки кадрів.

Цікавою формою партнерства між роботодавцями і ДНЗ ХЦ ПТО СП є проведення обласних семінарів, лекцій, майстер-класів із залученням інженерів-технологів, конструкторів, дизайнерів провідних підприємств. Наприклад, у

рамках роботи методичних комісій було проведено низку обласних заходів. Зокрема, бренд-шеф ресторану «BEEF&CAKE» Дмитро Гриценко, ознайомив здобувачів П(ПТ)О та педагогів з новітніми технологіями приготування підкопчених страв з використанням ручного коптильного пістолета (smokinggunPolyscience). Провідним кухарем був проведений майстер-клас з приготування авторських страв: «Качина ніжка сувід» та м'ясний салат з використанням технології молекулярної кухні. Шеф-кухар ресторану «Ресторація Шпигеля» Михайло Яровий ознайомив з використанням локальних продуктів у закладах ресторанного господарства.

Представники швейних підприємств ознайомлюють учнів і педагогів Центру з інноваціями в легкій промисловості. Наприклад, фахівці ТОВ ТПП «Універсал» проводять заходи з представлення сучасних способів обробки бюстгалтерів; ТОВ «Полларді» – види та технологію обробки корсетів з чашками тощо. Підприємства надають тканину, фурнітуру, засоби малої механізації, а здобувачі закладу під керівництвом майстрів виробничого навчання виготовляють колекції одягу на основі творчого задуму, закріплюючи знання, вміння, навички з обраної професії.

Роботодавці активно залучаються, як члени журі конкурсів професійної майстерності серед здобувачів освіти ЗП(ПТ)О та конкурсів професійної майстерності серед здобувачів освіти закладів загальної середньої освіти, а також є членами комісій поетапної і кваліфікаційної атестацій.

Роботодавці забезпечують надання робочих місць для проходження здобувачами освіти виробничої практики, де вони закріплюють знання, вміння, набувають навичок працюючи на сучасному устаткуванні, вивчаючи інновації виробництва. Це дає змогу учням отримати практичний досвід, а роботодавцям – оцінити потенційних працівників.

Результативність співпраці між закладами професійно-технічної освіти (ПТНЗ) та роботодавцями є ключовим аспектом розвитку кадрового потенціалу та вирішення проблем на ринку праці та сприяє економічному розвитку регіону.

Соціальне партнерство є найважливішим чинником підвищення якості професійного навчання, адаптації молодих фахівців до нових економічних умов, закріплення їх на робочих місцях. Встановлення тісних партнерських стосунків з державними та недержавними суб'єктами господарювання сприяє узгодженню роботи всіх учасників освітнього процесу, осучаснює освітнє середовище закладу освіти, вдосконалює зміст і якість професійної підготовки майбутніх фахівців.

3.2. Основні напрями роботи на перспективу

Співпраця з роботодавцями та державно-приватне партнерство:

- договори про співпрацю між закладами освіти та підприємствами, що передбачають стажування, дуальну освіту та подальше працевлаштування;
- цільова підготовка фахівців – орієнтація освітніх програм на потреби конкретних підприємств і галузей.
- залучення роботодавців до розробки освітніх програм для забезпечення відповідності навичок випускників вимогам ринку праці.

Запровадження дуальної освіти:

- поєднання навчання в закладі освіти та набуття практичних навичок на підприємстві;
- участь підприємств у фінансуванні навчання та виплаті стипендій студентам;
- використання сучасного обладнання та технологій на базі роботодавця.

Інформаційна підтримка та профорієнтація:

- кар'єрні центри при закладах освіти, які надають консультації щодо можливостей працевлаштування;
- ярмарки вакансій та дні кар'єри, де роботодавці презентують свої пропозиції для студентів і випускників;
- електронні платформи з вакансіями для випускників ЗП(ПТ)О.

Державні програми та ініціативи:

- програми сприяння зайнятості молоді через Центри зайнятості;
- грантові програми для підтримки малого бізнесу серед випускників ЗП(ПТ)О (наприклад, для відкриття власної справи);
- стимулювання працевлаштування молодих спеціалістів через податкові пільги для роботодавців.

Моніторинг працевлаштування випускників:

- ведення статистики щодо подальшого працевлаштування випускників;
- аналіз ефективності освітніх програм та їхнього відповідності ринку праці

Рекомендації:

1. **Удосконалення змісту професійної освіти.** Слід активніше адаптувати освітні програми до сучасних вимог ринку праці, зокрема з акцентом на розвиток стресостійкості, комунікаційних навичок та роботи з клієнтами.

2. *Розвиток практичної підготовки.* Варто розширювати співпрацю з роботодавцями для якісної організації виробничих практик та забезпечення реальних умов роботи.

3. *Модернізація інфраструктури закладів освіти.* Потрібно покращити стан гуртожитків, оновити матеріально-технічну базу та забезпечити необхідне обладнання для набуття сучасних професійних навичок.

4. *Посилення кар'єрного консультування.* Впровадження програм підтримки випускників для скорочення часу пошуку роботи, зокрема через консультації з пошуку вакансій, підготовку до співбесід та розширення стажувань.

5. *Мотивація роботодавців до офіційного працевлаштування.* Стимулювання роботодавців для створення стабільних робочих місць з конкурентною заробітною платою.

6. *Зміцнення репутації закладів освіти.* Підвищення якості навчання, покращення умов та ефективного поширення інформації про переваги навчання для залучення нових студентів.

7. *Підтримка професійної орієнтації.* Організація профорієнтаційних заходів для підвищення поінформованості абітурієнтів щодо перспектив професійного зростання.

Ці заходи дозволять покращити якість професійної освіти, підвищити рівень працевлаштування випускників та зміцнити їх конкурентоспроможність на ринку праці навіть в умовах викликів, спричинених війною.

Список посилань

- Forbes Україна. (2024). Дефіцит кадрів, високі зарплатні очікування та мобілізація: роботодавці назвали головні тенденції ринку праці. <https://forbes.ua/news/defitsit-kadriv-visoki-zarplatni-ochikuvannya-ta-mobilizatsiya-robotodavtsi-nazvali-golovni-tendantsii-rinku-pratsi-21112024-24976>
- Forbes Україна. (2025). Майже 450 000 українців виїхали і не повернулися додому в 2024 році, за три роки війни – близько 3 млн. <https://forbes.ua/news/mayzhe-450-000-ukraintsiv-viikhali-i-ne-povernulisya-dodomu-v-2024-roci-za-tri-roki-viyni-blizko-3-mln-15012025-26301>
- Kyivstar Business Hub. (2024). Регіональний бізнес в Україні: досвід, можливості та перешкоди. <https://hub.kyivstar.ua/articles/regionalnij-biznes-v-ukrayini-dosvid-mozhливosti-ta-pereshkodi>
- 7eminar. (2024). Дослідження ринку праці України 2024: Ключові висновки та очікування. <https://7eminar.ua/news/2357-doslidzennya-rinku-praci-ukrayini-2024-klyucovi-visnovki-ta-ochikuvannya-na?page=17>
- skilky-skilky.info. (2024a). Кількість учнів, слухачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. <https://skilky-skilky.info/kilkist-uchniv-slukhachiv-u-zakladakh-profesijnoi-profesijno-tekhnichnoi-osvity/>
- skilky-skilky.info. (2024b). У 2024 році професійно-технічну освіту обрали 95 тисяч учнів. <https://skilky-skilky.info/u-2024-roci-profesijno-tekhnicnu-osvitu-obraly-95-tysiach-uchniv/>
- Solidarity Fund PL in Ukraine. (2024). Дослідження щодо працевлаштування випускників закладів професійної освіти продовжуються. <https://solidarityfund.org.ua/novyny/doslidzhennya-shhodo-praczevlashtuvannya-vypusknikiv-zakladiv-profesijnoyi-osvity-prodovzhuyutsya/>
- STUD-POINT. (2024). Еволюція вимог роботодавців до працівників: Адаптація до динамічного робочого середовища. <https://stud-point.com/blog/evoliutsiia-vymoh-robotodavtsiv-do-pratsivnykiv-adaptatsiia-do-dynamichnoho-robochoho-seredovishcha/>
- Work.ua. (2024a). За межами диплома: чи надає вища освіта перевагу на ринку праці. <https://www.work.ua/articles/career/3229/>
- Work.ua. (2024b). Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>
- Академія «Партнер Плюс». (2025). Центр кваліфікацій. <https://www.partnerplus.com.ua/centr-kvalifikacij/>
- Американська торговельна палата в Україні & Citi Україна. (2023). Ведення бізнесу в воєнній Україні: Опитування Американської торговельної палати в Україні та Citi Україна. https://chamber.ua/wp-content/uploads/2023/09/AmCham-Citi-Survey_Doing-Business-in-Wartime-Ukraine-UA.pdf
- Дель Карпіо, К., Купець, О., Мюллер, Н., & Олефір, А. (2017). Навички для сучасної України: Огляд. World Bank. <https://is.gd/kpvVNg>
- Державна служба зайнятості. (б. д.). Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. <https://www.dcz.gov.ua/>
- Державна служба статистики України. (2023). Показники діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/osv/osv_rik/pto_23_ue.xls
- Державна служба України з питань праці. (2023). Як мотивувати працівників на офіційне працевлаштування? <https://smu.dsp.gov.ua/news/iak-motyvuvaty-pratsivnykiv-na-ofitsiine-pratsevashtuvannia/>

- Державна служба України з питань праці. (2024). Чому належне юридичне оформлення трудових відносин з працівниками вигідне роботодавцям? <https://smu.dsp.gov.ua/news/chomu-nalezhne-iurydychne-oformlennia-trudovykh-vidnosyn-z-pratsivnykamy-vyhidne-robotodavtsiam/>
- Державна служба якості освіти України. (2024). Типові недоліки в діяльності місцевих органів управління освітою у 2024 році. <https://sqe.gov.ua/analiz-oms-2024/>
- Костенніков, Д. М. (2025). Механізми публічного регулювання імміграції та інтеграції кваліфікованої робочої сили в Україну (Дисертація доктора філософії). Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. <https://ekhnuir.karazin.ua/items/cab94763-cfa8-454e-8e38-f042adb16f6c>
- Міністерство економіки України. (2024). Результати опитування роботодавців щодо ситуації на ринку праці в Україні. <https://me.gov.ua/view/02b2aad8-dc9c-4f88-8f93-499f4f833a64>
- Міністерство освіти і науки України. (2023). Попри війну понад 1 тис. бізнес-підприємств залучено до співпраці з профтехами — дані дуальної освіти на жовтень 2023. <https://mon.gov.ua/news/popri-viynu-ponad-1-tis-biznes-pidpriemstv-zalucheno-do-spivpratsi-z-proftekhami-dani-dualnoi-osviti-na-zhovten-2023>
- Міністерство освіти і науки України. (2024). Затверджені стандарти професійної освіти 2024. <https://mon.gov.ua/osvita-2/profesiyno-tekhnichna-osvita/reforma-profesiynoi-osviti/zmist-profesiynoi-osviti-osvitni-standarti-programi-informatsiya-dlya-uchniv-ta-pedagogiv/osvitni-standarti-navchalni-plani-ta-programi/zatverdzheni-standarti-profesiynoi-osviti-2024>
- Міністерство освіти і науки України. (n.d.). Дуальна освіта. <https://mon.gov.ua/osvita-2/profesiyno-tekhnichna-osvita/reforma-profesiynoi-osviti/derzhavno-privatne-partnerstvo-ta-dualna-osvita/dualna-osvita>
- Мірошніченко, О. (2024). Що чекає на Україну після війни: головні виклики і прогнози. Конфедерація роботодавців України. <https://employers.org.ua/news/id2685>
- Національне агентство кваліфікацій. (2023a). Візажист, візажист-стиліст. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/vizazist-vizazist-stilist>
- Національне агентство кваліфікацій. (2023b). Косметик. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/kosmetyk>
- Національне агентство кваліфікацій. (2023c). Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/majster-z-montazu-obslugovuvanna-remontu-ta-nalagodzenna-teplovih-nasosiv>
- Національне агентство кваліфікацій. (2023d). Манікюрник, педикюрник. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/manikurnyk-pedykurnik>
- Національне агентство кваліфікацій. (2023e). Перукар (перукар-модельєр). <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/perukar-perukar-modeler>
- Національне агентство кваліфікацій. (2024). Звіт про результати діяльності Національного агентства кваліфікацій. <https://drive.google.com/file/d/16GcMrT40dhzARAmVJAzgS6Pc-iPtneA0/view>
- Національне агентство кваліфікацій. (2025). Майстер систем кондиціонування повітря. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/majster-sistem-kondicionuvanna-povitra>
- Національний інститут стратегічних досліджень. (2014). Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/perspektivi-rozshirennya-uchasti-robotodavciv-u-rozvitku>
- Національний інститут стратегічних досліджень. (2024a). Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>

- Національний інститут стратегічних досліджень. (2024b). *Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>
- Національний інститут стратегічних досліджень. (2025). *Освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці України: сучасні реалії та перспективи*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osvitno-kvalifikatsiyini-dysproportsiyi-rynku-pratsi-ukrayiny>
- Нова українська школа. (2024). *Грантова система, об'єднання університетів, вступ до аспірантури й інші зміни у вищій освіті – розмова із заступником міністра*. <https://nus.org.ua/2024/11/06/grantova-systema-ob-yednannya-universytetiv-vstup-do-aspirantury-i-inshi-zminy-u-vyshhij-osviti-rozмова-iz-zastupnykom-ministra/>
- Опендатабот. (2023). *7820 компаній переїхали по Україні від початку повномасштабного вторгнення*. <https://opendatabot.ua/analytics/relocation-in-war-2>
- Опендатабот. (2024a). *Понад 300 тисяч нових ФОПів відкрилося у 2023 році*. <https://opendatabot.ua/analytics/foconomics-2023-12>
- Опендатабот. (2024b). *Тренд еміграції українців у 2024 році*. <https://opendatabot.ua/analytics/ukrainians-emigration-trend-2024>
- Судаков, М., & Лісогор, Л. (2024). *Оцінка ринку праці та попиту на професійні навички в Україні: стан, тенденції та перспективи*. https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf
- Україна молода. (2024). *Мотивація до роботи: Близько 8 млн українців не працюють*. <https://umoloda.kyiv.ua/number/3934/2006/186634/>
- Українська правда. (2024). *Чого чекати учням і вчителям на тлі останніх нововведень МОН? Інтерв'ю із заступником міністра*. <https://life.pravda.com.ua/society/yakih-zmin-chekati-uchnyam-i-vchitelyam-na-tli-ostannih-rishen-mon-interv-yu-iz-zastupnikom-ministra-303962/>
- Укрінформ. (2024). *На Буковині майже на третину зменшилась кількість релокованих підприємств*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3820445-na-bukovini-majze-na-tretinu-zmensilas-kilkist-relokovanih-pidприємств.html>
- Укрінформ. (2025). *Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України*. <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html>
- Центр економічної стратегії. (2025). *Трекер економіки України під час війни*. <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
- Яценко, Л. (2024). *Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти*. Національний інститут стратегічних досліджень. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf

Додаток



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

24.02.2025 р.

м. Київ

№ 348

**Про затвердження Плану
проведення засідань колегії
Міністерства освіти і науки
України у 2025 році**

Відповідно до пункту 11 Положення про колегію Міністерства освіти і науки України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 03 грудня 2019 року № 1505,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити План проведення засідань колегії Міністерства освіти і науки України у 2025 році (далі – План), що додається.

2. Першому заступнику Міністра, заступникам Міністра, керівникам самостійних структурних підрозділів Міністерства освіти і науки України в межах компетенції, Державній службі якості освіти (Гурак Руслан) (за згодою), Українському центру оцінювання якості освіти (Вакуленко Тетяна), Українському інституту науково-технічної експертизи та інформації (Камішин Володимир) забезпечити виконання Плану.

3. Установити, що питання, не включені до Плану, виносяться на розгляд колегії за поданнями першого заступника Міністра, заступників Міністра, погодженими головою колегії.

4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Міністр

Оксен ЛІСОВИЙ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства освіти і науки
24.02.2025 № 348

ПЛАН
проведення засідань колегії Міністерства освіти і науки України
у 2025 році

№ з/п	Питання, що розглядаються	Відповідальні за підготовку	Доповідачі
<i>Березень</i>			
1.	Про результати моніторингу працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти і вищої освіти.	Завгородній Д. Шумік І	Винницький М., заступник Міністра освіти і науки України; Шумік І, генеральний директор директорату професійної освіти
2.	Концептуальні засади трансформації системи фінансування вищої освіти: державні гранти, оновлення державного замовлення, спеціальні гранти для пільгових категорій здобувачів.	Винницький М. Шаров О.	Винницький М., заступник Міністра освіти і науки України
3.	Концептуальні засади професійного розвитку педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти	Кузьмичова Н. Кільдерова І.	Кузьмичова Н, заступник Міністра освіти і науки України
4.	Про результати сертифікації педагогічних працівників у 2024 році	Кузьмичова Н. Гурак Р. Вакуленко Т.	Гурак Р., голова Державної служби якості освіти; Вакуленко Т., директор Українського центру оцінювання якості освіти

5.	Щодо заходів фінансового та організаційного забезпечення виконання Центром спеціальних проєктів державної наукової установи «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації» завдань, пов'язаних з розвитком державно-приватного партнерства у сфері науки та налагодження взаємодії між наукою і реальним сектором економіки в Україні	Курбатов Д. Бережна О.	Курбатов Д., заступник Міністра освіти і науки України
Квітень <i>(погодження матеріалів в електронному вигляді)</i>			
6.	Про рекомендації щодо призначення стипендії Кабінету Міністрів України для молодих вчених	Курбатов Д. Мозолеви́ч Г.	Курбатов Д., заступник Міністра освіти і науки України
Вересень			
7.	Про підсумки 2024-2025 навчального року та особливості підготовки закладів загальної середньої освіти до 2025-2026 навчального року	Кузьмичова Н. Кільдерова І.	Кузьмичова Н., заступник Міністра освіти і науки України
8.	Організація прийому на навчання (стажування) іноземців та осіб без громадянства з використанням Єдиної міжвідомчої інформаційної системи України для іноземців та осіб без громадянства, які бажають навчатися у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти України	Завгородній Д. Швадчак В.-Р.	Завгородній Д., заступник Міністра освіти і науки України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації
9.	Про погодження наукових звітів стипендіатів 2024 року іменних стипендій Верховної Ради України для молодих учених – докторів наук та можливості вручення їм диплома стипендіата Верховної Ради України за виконану наукову (науково-технічну) роботу	Курбатов Д. Мозолеви́ч Г.	Курбатов Д., заступник Міністра освіти і науки України
Жовтень			
10.	Про особливості переговорного процесу про вступ України до Європейського	Кудрявець Є. Гусак О.	Кудрявець Є., перший заступник

	Союзу: освіта, наука та інновації		Міністра освіти і науки України
11.	Про рекомендації щодо призначення стипендії Кабінету Міністрів України для молодих вчених	Курбатов Д. Мозолевич Г.	Курбатов Д., заступник Міністра освіти і науки України
<i>Грудень</i>			
12.	Розгляд та обговорення звіту про виконання науково-технічної роботи за темою «Розробка науково-методичних, науково-організаційних та концептуальних засад створення закладу вищої освіти інноваційного типу» та прийняття рекомендацій щодо приймання звітних матеріалів	Курбатов Д. Мозолевич Г. Камишин В.	Камишин В., директор Українського інституту науково-технічної експертизи та інформації

Начальник відділу планування,
зв'язків з громадськістю та доступу
до публічної інформації, секретар колегії



Ольга КОНОНЕНКО