

Мультидонорська ініціатива Skills4Recovery

Посилення підготовки кваліфікованої робочої сили для відновлення України

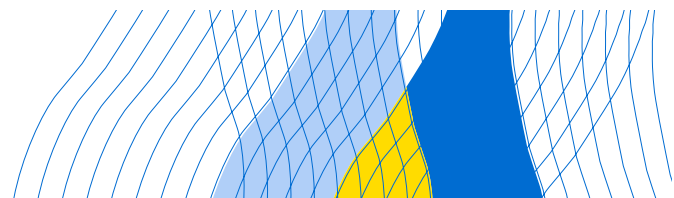
КАР'ЄРНІ ТРАЄКТОРІЇ ВИПУСКНИКІВ

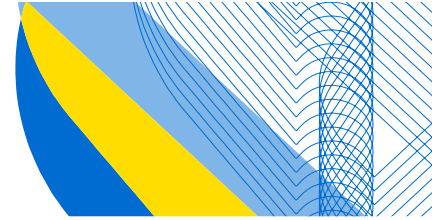
Звіт за результатами опитування випускників закладів професійної освіти 2023 року



КИЇВ – 2024

Виконавець:





Skills4Recovery: Кар'єрні траєкторії випускників.

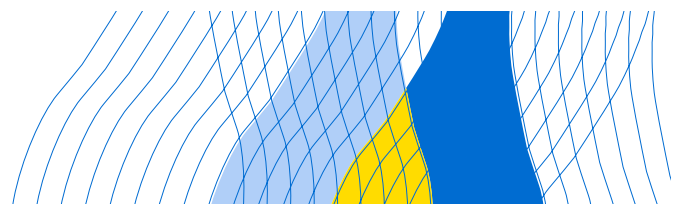
Автор звіту:
Микола Судаков

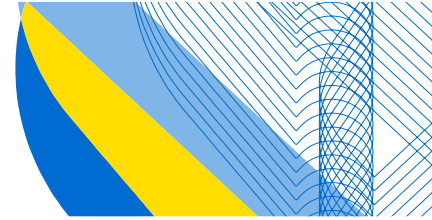
Skills4Recovery: Кар'єрні траєкторії випускників. Звіт за результатами опитування випускників закладів професійної освіти 2023 року, Київ 2024, 78 с

У звіті представлено основні результати опитування випускників закладів професійно-технічної освіти, які завершили навчання у 2023 році, що було проведено у грудні 2024 року. Звіт висвітлює основні аспекти працевлаштування та зайнятості випускників, а також їх оцінки здобутої освіти.

© Skills4Recovery, 2024

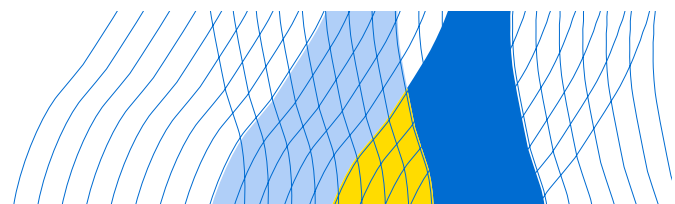
Виконавець:





Зміст

Передмова	3
Подяки	3
Резюме	4
Висновки та рекомендації	6
1. Загальні характеристики опитування	8
2. Зайнятість випускників	11
3. Причини незайнятості	20
4. Географія роботи.....	24
5. Особливості пошуку роботи	33
6. Робота не за отриманими професіями.....	40
7. Запланована зміна роботи.....	47
8. Вплив війни на зайнятість	51
9. Яких навичок не вистачає	55
10. Мотиви вибору закладу освіти	61
11. Оцінки навчання	63
12. Зайнятість уразливих груп	65
Додатки	69
Додаток 1. Методологія дослідження	69
Метод збору даних	69
Організація проведення опитування випускників.....	69
Вибірка опитування	69
Контроль якості даних.....	70
Додаток 2. Анкета опитування.....	71
Додаток 3. Оцінка розміру заробітних плат за професіями.....	77



Передмова

Одним з напрямків діяльності FSM є підтримка професійно-технічної освіти (далі ПТО) в Україні (програма Skills4Recovery), загальна мета якої полягає у сприянні соціально-економічному відновленню та розвитку України шляхом надання допомоги в модернізації ПТО: сприяння національній політиці та нормативно-правовій базі, а також її гармонізації з найкращими практиками та стандартами ЄС одночасно з підвищенням якості освіти та навчальних послуг на регіональному і місцевому рівнях.

Опитування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти є важливим елементом оцінки ефективності освітніх програм, виявлення відповідності здобутих навичок реальним потребам ринку праці та розробки рекомендацій для подальшого вдосконалення професійної підготовки.

Усі дані наведені у даному звіті є результатами опитування випускників закладів професійної (професійно-технічної) ЗП(ПТ)О, що завершили навчання у 2023 року.

Подяки

Висловлюємо щирю подяку усім, хто сприяв організації та проведенню даного дослідження. Це зокрема:

Шумік Ірині Володимирівні, генеральному директору директорату професійної освіти Міністерства Освіти і науки України.

Керівникам та спеціалістам Навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти областей та м. Києва.

Пікусу Івану Олексійовичу, начальнику відділу професійної, фахової передвищої та вищої освіти Департаменту освіти і науки Львівської ОДА, здобувачу третього освітньо-наукового рівня вищої освіти.

Керівникам навчальних закладів та кураторам груп випускників, що забезпечували участь випускників в опитуванні.

Усім випускникам, які погодились взяти участь в опитуванні та надали неупереджену оцінку різних аспектів зайнятості та навчання.

Резюме

Результати дослідження працевлаштування випусників ЗП(ПТ)О 2023 року відображають загальні тенденції на ринку праці, проблеми професійної освіти та виклики, пов'язані з війною. Дослідження охоплює ключові показники працевлаштування, рівень відповідності здобутої освіти вимогам ринку праці, якість навчального процесу та мотивацію випусників.

1. Рівень працевлаштування. Загалом **68.3%** випусників 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 випусниками (23 роки і старші).

2. Відповідність роботи освіти. Серед працюючих випусників **62.3%** працюють за отриманою професією, тоді як **37.7%** зайняті в інших професіях. Ті, хто працює за фахом, частіше використовують здобуті навички у роботі, зокрема **87.6%** зазначили, що навички постійно використовуються.

3. Тривалість пошуку роботи. Для **66.8%** випусників пошук роботи тривав менше одного місяця, ще **22.6%** знайшли роботу за 1-3 місяці. Водночас **10.6%** випусників шукали роботу понад 3 місяці, що свідчить про наявність бар'єрів для працевлаштування.

4. Основні причини незайнятості. Найпоширеніші причини відсутності роботи включають **продовження навчання** (35.3%), **сімейні обов'язки** (28.6%) та **пошук роботи** (28.5%). Серед чоловіків **4.3%** перебувають на військовій службі.

5. Навички, яких не вистачає. Найбільше випусникам 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.

6. Якість навчального процесу. Найвищі оцінки отримали **ставлення вчителів та майстрів до учнів** (69% «відмінно») та **якість викладання практичних дисциплін** (64%). Водночас проблемними залишаються **стан гуртожитків** (10% «дуже погано») та **технічне обладнання** (14% «погано»).

7. Мотивація вибору закладу освіти. Основними факторами є **можливість отримати гарну професію** (35.5%), **репутація навчального закладу** (11.5%) та **безкоштовне**

навчання (10.1%). Соціальне оточення, як-от поради родичів, також відіграє значну роль.

8. Вплив війни на працевлаштування. 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%).

9. Позитивний вплив війни. Деякі випускники відзначили позитивні зміни на ринку праці: 28% респондентів вказали на **більшу зацікавленість роботодавців у працевлаштуванні**, а 27.4% – на **збільшення кількості вакансій**.

10. Задоволеність навчанням та професією. 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.

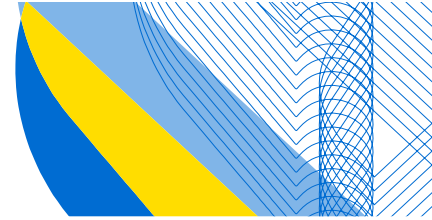
11. Використання здобутих навичок. Серед тих, хто працює за професією, 87.6% постійно використовують здобуті навички, тоді як серед зайнятих в інших сферах цей показник значно нижчий (12.4%).

12. Причини бажання змінити роботу. Основними факторами 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.

13. Оцінка компонентів навчання. Серед ключових позитивів – якість викладання практичних дисциплін, ставлення вчителів та практична користь навчання. Найбільші проблеми пов'язані зі **станом інфраструктури гуртожитків та приміщень**.

14. Бар'єри працевлаштування. Проблеми включають тривалий пошук роботи, недостатній рівень практичних навичок та брак відповідності між здобутою освітою та потребами ринку праці.

15. Загалом результати опитування демонструє загалом позитивну ситуацію з працевлаштуванням, проте вказує на необхідність адаптації освітніх програм, модернізації інфраструктури та посилення підтримки випускників у перехідний період від навчання до роботи.



Висновки та рекомендації

Результати опитування свідчать про загалом позитивну динаміку працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О, але разом з тим і наявність викликів, які потребують вирішення. 68.3% випускників працюють, з них більшість – в Україні, і лише 11% за кордоном. Чоловіки демонструють вищий рівень працевлаштування, а жінки частіше продовжують навчання або займаються сімейними обов'язками.

Серед працюючих випускників 62.3% працюють за отриманою професією, що в цілому вказує на ефективність системи професійної освіти. Варто зауважити, значна частка випускників (37.7%) працевлаштовані в інших сферах, що може свідчити про невідповідність ринку праці та структури підготовки кадрів.

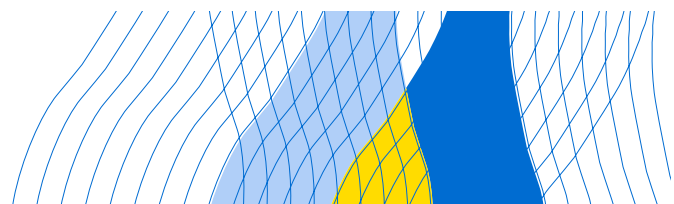
Втім проблеми з пошуком роботи залишаються актуальними: понад 10% випускників шукали роботу понад 3 місяці. Причинами цього є як обмежена кількість вакансій, так і недостатній рівень певних навичок, зокрема таких як: стресостійкість, робота з клієнтами та знання нормативних документів.

Оцінки якості освітнього процесу, свідчать, що найбільш позитивно оцінено ставлення вчителів та майстрів до учнів (69% «відмінно») та якість викладання практичних дисциплін (64%). Водночас, проблемними залишаються стан гуртожитків (19% «погано» або «дуже погано») та матеріально-технічне забезпечення закладів освіти.

Війна негативно вплинула на ринок праці, випускники вказують на закриття підприємств (26.8%), зменшення кількості вакансій (20.4%) та зниження заробітних плат (16.4%). Разом з тим війна створила й деякі можливості. Випускниками, зокрема, відзначено більшу зацікавленість роботодавців у працевлаштуванні.

Рекомендації:

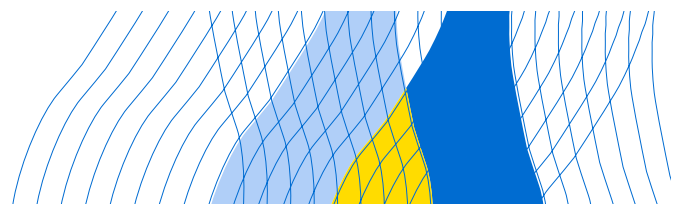
- 1. Удосконалення змісту професійної освіти:** Слід активніше адаптувати освітні програми до **сучасних вимог ринку праці**, зокрема з акцентом на розвиток стресостійкості, комунікаційних навичок та роботи з клієнтами.
- 2. Розвиток практичної підготовки:** Варто розширювати співпрацю з роботодавцями для якісної організації виробничих практик та забезпечення реальних умов роботи.
- 3. Модернізація інфраструктури навчальних закладів:** 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.

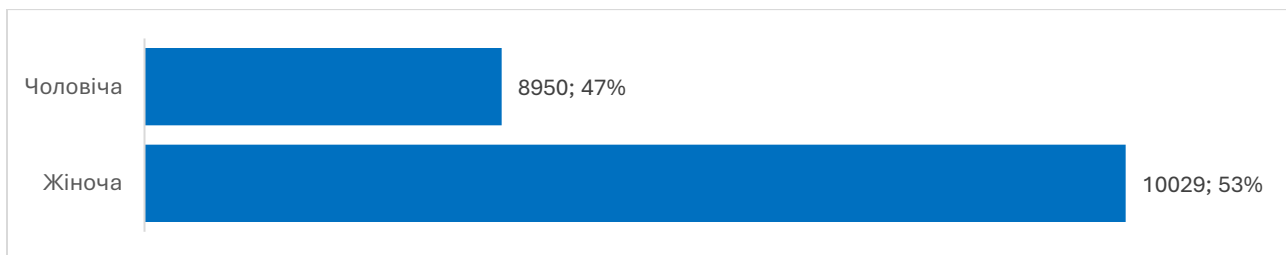
Ці заходи дозволять покращити якість професійної освіти, підвищити рівень працевлаштування випускників та зміцнити їх конкурентоспроможність на ринку праці навіть в умовах викликів, спричинених війною.



1. Загальні характеристики опитування

В опитуванні випусників 2023 року взяли участь 18979 респондентів із усіх закладів професійної (професійно-технічної освіти) усіх регіонів України. Серед опитаних переважають жінки, які становлять 53% або 10,029 осіб, тоді як чоловіки складають 47% або 8,950 осіб. Отриманий розподіл дозволяє отримати ґрунтовну гендерну характеристику випусників та забезпечує можливість детального аналізу особливостей їх зайнятості.

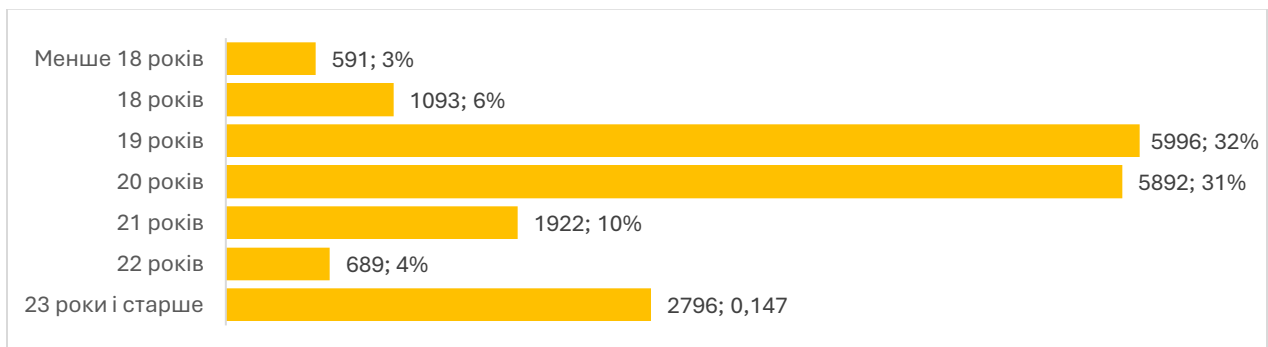
Рис. 1. Розподіл респондентів за статтю, кількість осіб та %



Вибірка дослідження охоплює широкий віковий діапазон, що забезпечує детальне представлення становища випусників різних вікових груп. Найбільшу частку становлять респонденти 19 років (32% або 5,996 осіб) та 20 років (31% або 5,892 особи). Ці дві групи є основною віковою категорією серед опитаних, що відповідає типовому віку випусників закладів професійної освіти.

Менші частки становлять респонденти віком 18 років (6%, 1,093 особи) та 21 рік (10%, 1,922 особи), що свідчить про різний темп завершення навчання. Групи молодше 18 років та 22 роки мають невелику кількість представників – 3% (591 особа) та 4% (689 осіб) відповідно. Вагому частку респондентів (2,796 осіб або 14.7%) становили випусники 23 роки і старше.

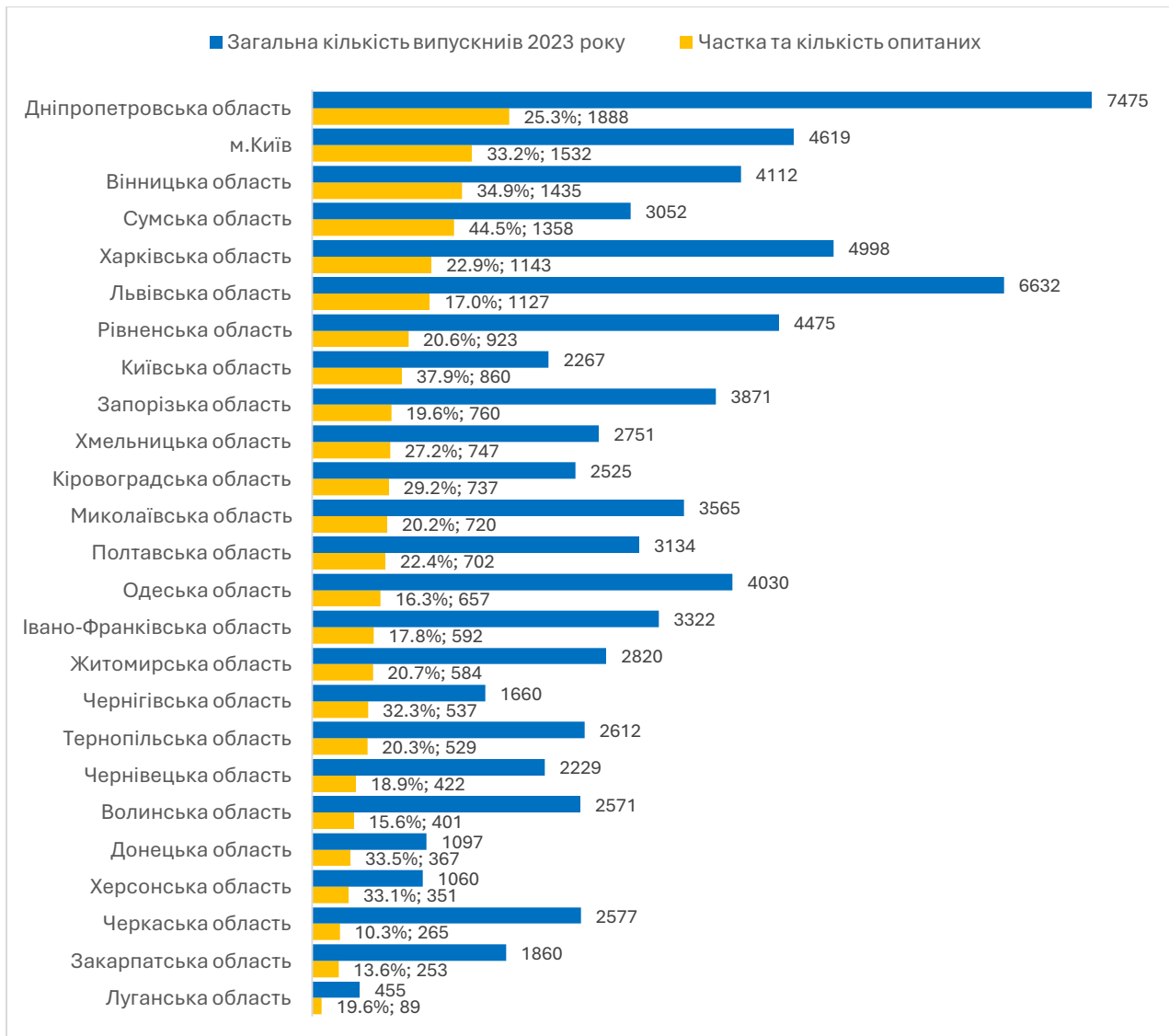
Рис. 2. Розподіл респондентів за віком, кількість осіб та %

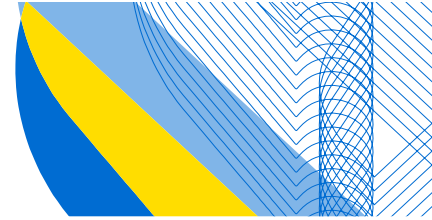


За результатами опитування вдалося зібрати дані про випускників професійно-технічних навчальних закладів з усіх регіонів України, що дозволяє охопити широкую географію навчання. Розподіл респондентів є нерівномірним, проте мінімально достатнім для представлення ситуації у кожному регіоні.

Найбільшу частку респондентів вдалося опитати у Дніпропетровській області (9.9%, 1888 осіб), місті Києві (8.1%, 1532 особи) та Вінницькій області (7.6%, 1435 осіб). Значна кількість учасників також представлена із Сумської області (7.2%) та Львівської області (5.9%). Ці регіони демонструють високий рівень доступності до професійної освіти та активної участі випускників у дослідженні.

Рис. 3. Розподіл респондентів за регіоном, кількість осіб та %





Водночас дослідження зазнало певних труднощів у прифронтових регіонах, що пов'язано із воєнною ситуацією, міграцією населення та обмеженою можливістю для проведення опитування. Зокрема, найнижчі показники участі зафіксовано у Луганській області (0.5%, 89 осіб), Закарпатській області (1.3%, 253 особи) та Черкаській області (1.4%, 265 осіб). Такі дані підтверджують складність збору інформації у регіонах, що зазнали безпосереднього впливу війни або відчувають інфраструктурні обмеження.

Попри ці виклики, результати дослідження дозволяють сформувати репрезентативну картину, яка враховує різноманітні особливості регіонів. Зібрані дані є важливим ресурсом для аналізу ситуації з професійною освітою та працевлаштуванням у різних куточках країни, а також для подальшого планування заходів з підтримки та відновлення освітнього процесу в регіонах, що потребують особливої уваги.

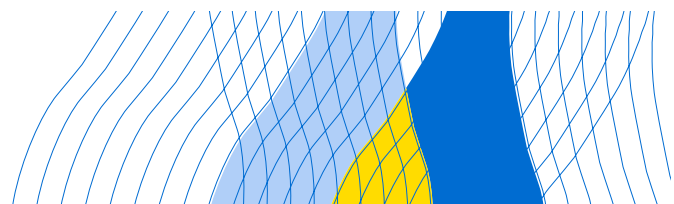
Важливим аспектом дослідження стало отримання інформації щодо приналежності респондентів до певних уразливих груп населення. Аналіз отриманої інформації дозволив оцінити особливості зайнятості випускників уразливих груп, що подано у розділі 12.

Рис. 4. Розподіл респондентів уразливих груп, кількість осіб та %



Наявні у вибірці статево-вікові та регіональні диспропорції зумовлені обмеженою доступністю респондентів. Водночас обсяги достатньо великий обсяг отриманих даних дозволив застосування математичних інструментів компенсаторного зважування, що в цілому забезпечило репрезентативність отриманих даних на рівні областей та окремих професій.

Особливості методології дослідження детально подано у Додатку 1.

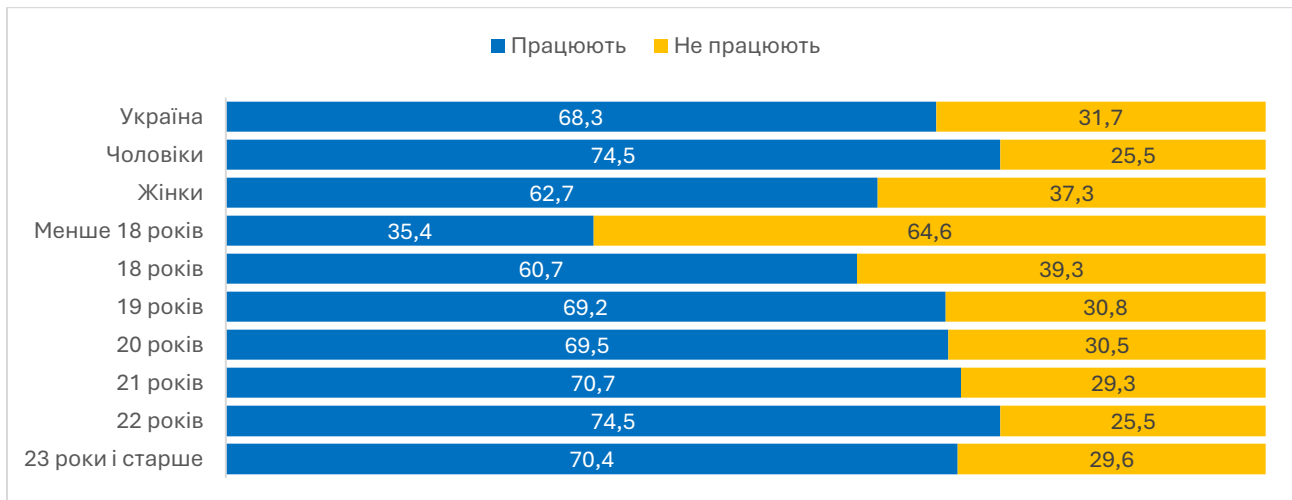


2. Зайнятість випускників

Згідно з результатами опитування випускників ЗП(ПТ)О 2023 року, загальний рівень працевлаштування становить 68.3%, що свідчить про відносно високу інтеграцію молодих фахівців у ринок праці. Водночас 31.7% випускників залишаються без роботи, що вказує на наявність певних проблем із працевлаштуванням у цій категорії.

Аналіз статевого розподілу показує значну різницю між рівнем зайнятості чоловіків і жінок. Серед чоловіків 74.5% випускників працюють, а 25.5% – не працюють. Натомість серед жінок лише 62.7% мають роботу, тоді як 37.3% залишаються безробітними. Така ситуація може бути пов'язана з гендерними особливостями ринку праці та меншими можливостями жінок у певних професійних сферах.

Рис. 5. Розподіл респондентів статусом зайнятості за статтю та віком, %

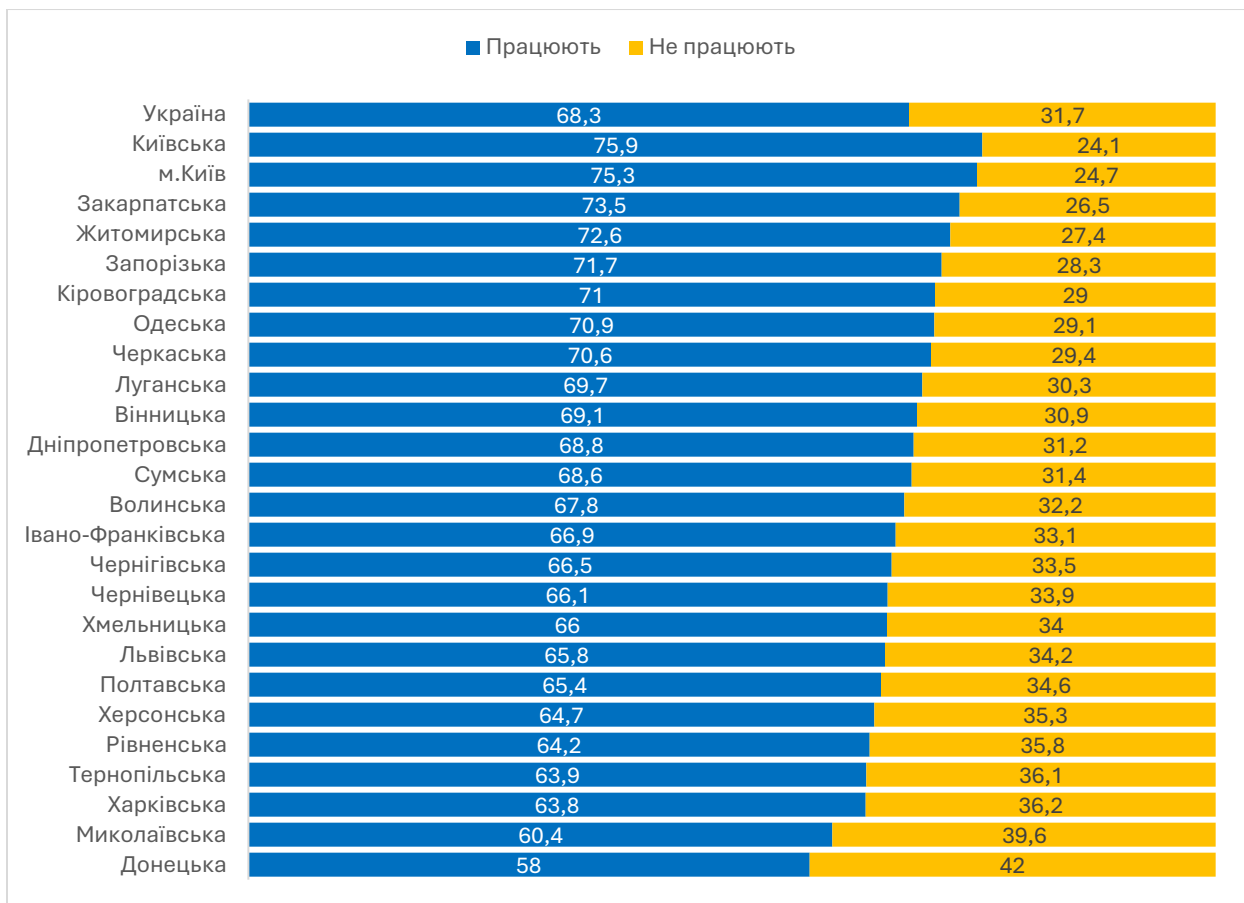


Віковий розподіл випускників демонструє чітку тенденцію: з віком рівень працевлаштування зростає. Найнижчий показник спостерігається серед випускників, яким менше 18 років – лише 35.4% мають роботу, а 64.6% залишаються безробітними. У віковій групі 18 років ситуація значно покращується: працюють 60.7% випускників. У віці від 19 до 23 років і старше рівень зайнятості стабільно перевищує 69%, досягаючи максимуму у 22 роки (74.5%). Це свідчить про поступове підвищення конкурентоспроможності випускників із набуттям додаткового досвіду та адаптацією до ринку праці.

Регіональний аналіз вказує на значні відмінності у рівнях працевлаштування залежно від області. Найкращі показники демонструють Київська область (75.9%) та місто Київ (75.3%), що є традиційно економічно активними та привабливими для

працевлаштування регіонами. Високі результати також спостерігаються у Закарпатській (73.5%) та Житомирській (72.6%) областях. Натомість найнижчі показники зафіксовано у Донецькій області – лише 58% випускників працюють, тоді як 42% залишаються без роботи. Подібна ситуація спостерігається у Миколаївській області (60.4%). Це може бути зумовлено наслідками воєнних дій, які ускладнюють функціонування підприємств та ринку праці у цих регіонах.

Рис. 6. Розподіл респондентів статусом зайнятості за регіоном, %



Таким чином, опитування показує загалом позитивні тенденції у працевлаштуванні випускників ЗП(ПТ)О, проте існують значні відмінності за статтю, віком та регіоном, які потребують додаткового аналізу та заходів для покращення ситуації.

Важливим інструментом для оцінки ефективності освітніх програм і відповідності підготовки спеціалістів потребам ринку праці є аналіз даних про працевлаштування за професіями. Наступна діаграма демонструє ТОП-10 професій випускників з найвищою часткою працевлаштованих після завершення навчання. До аналізу включено дані за професіями де кількість респондентів перевищує 50 осіб.

Рис. 7. ТОП-10 професій із найвищою часткою працюючих випускників, %



Наведені дані свідчать, що провідні позиції займають професії, пов'язані з технічним обслуговуванням, транспортом, сільським господарством. Електрозварники та слюсарі залишаються необхідними для розвитку інфраструктури та виробництва, що вочевидь дозволяє випускникам знаходити роботу за здобутою професією.

В той же час, найнижчий рівень працевлаштування відзначається за професіями касира(в банку), плодоовочівника та тістороба.

Рис. 8. ТОП-10 професій із найменшою часткою працюючих випускників, %

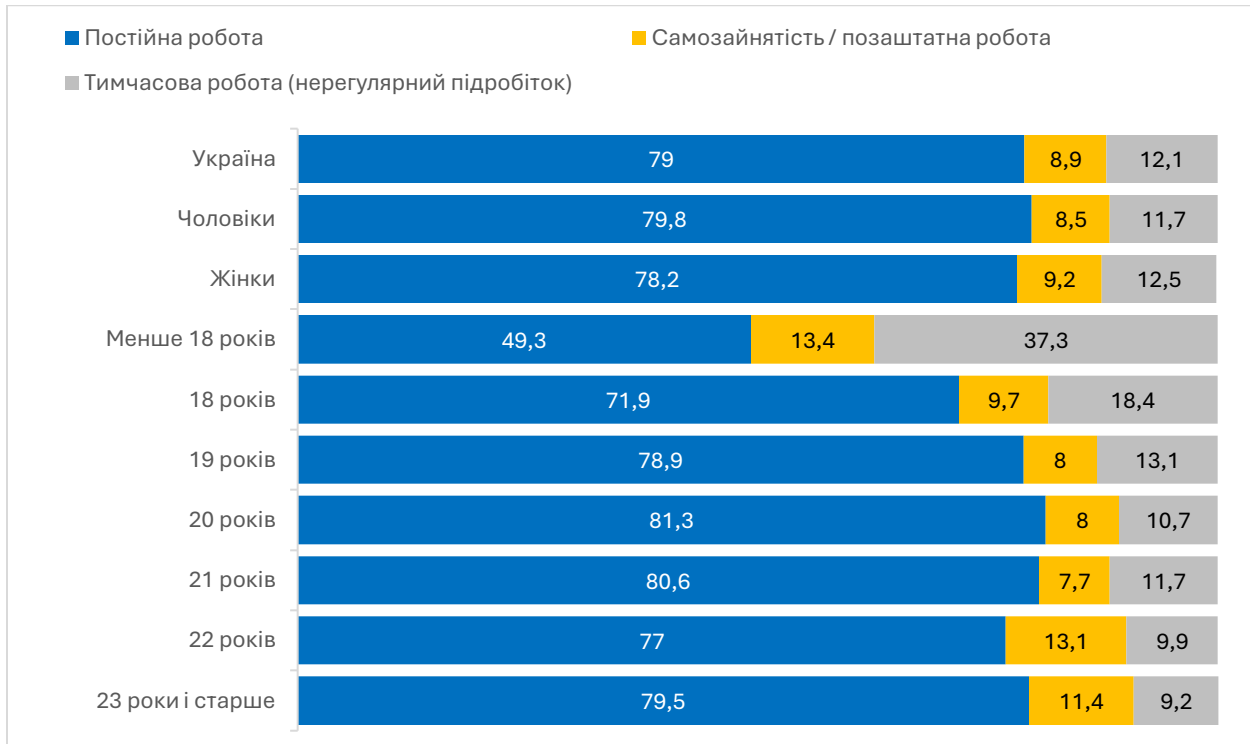


Варто відзначити, що на рівень працевлаштування випускників за окремими професіями можуть також впливати чинники сезонності та автоматизації. Для деяких професій (тістороб, кравець, візажист) низька частка працевлаштування може пояснюватися як невідповідною якістю підготовки, так і низьким попитом на ці професії в певних регіонах. Водночас, можливим поясненням є можливості роботи за спорідненими професіями. (кравці – швачки, тістороби-пекарі, візажисти – перукарі – манікюрники тощо)

Згідно з результатами опитування випускників ЗП(ПТ)О 2023 року, найбільша частка респондентів, а саме 79%, мають постійну роботу, що є головним типом зайнятості серед випускників. Водночас 8.9% випускників працюють на умовах самозайнятості або позаштатної роботи, а 12.1% обирають тимчасову роботу чи нерегулярний підробіток. Загальні показники свідчать про прагнення більшості молодих фахівців до стабільного працевлаштування, хоча певна частина продовжує адаптуватися до ринку праці через гнучкіші форми зайнятості.

Аналіз статевого розподілу показує, що чоловіки демонструють дещо вищий рівень постійної зайнятості – 79.8%, тоді як серед жінок цей показник становить 78.2%. Разом із тим жінки трохи частіше обирають тимчасову роботу або нерегулярний підробіток (12.5%) порівняно з чоловіками (11.7%). Частка самозайнятих серед чоловіків становить 8.5%, а серед жінок – 9.2%. Ця різниця може вказувати на особливості доступу до ринку праці, де чоловіки частіше знаходять стабільну роботу, а жінки вимушені шукати альтернативні варіанти працевлаштування.

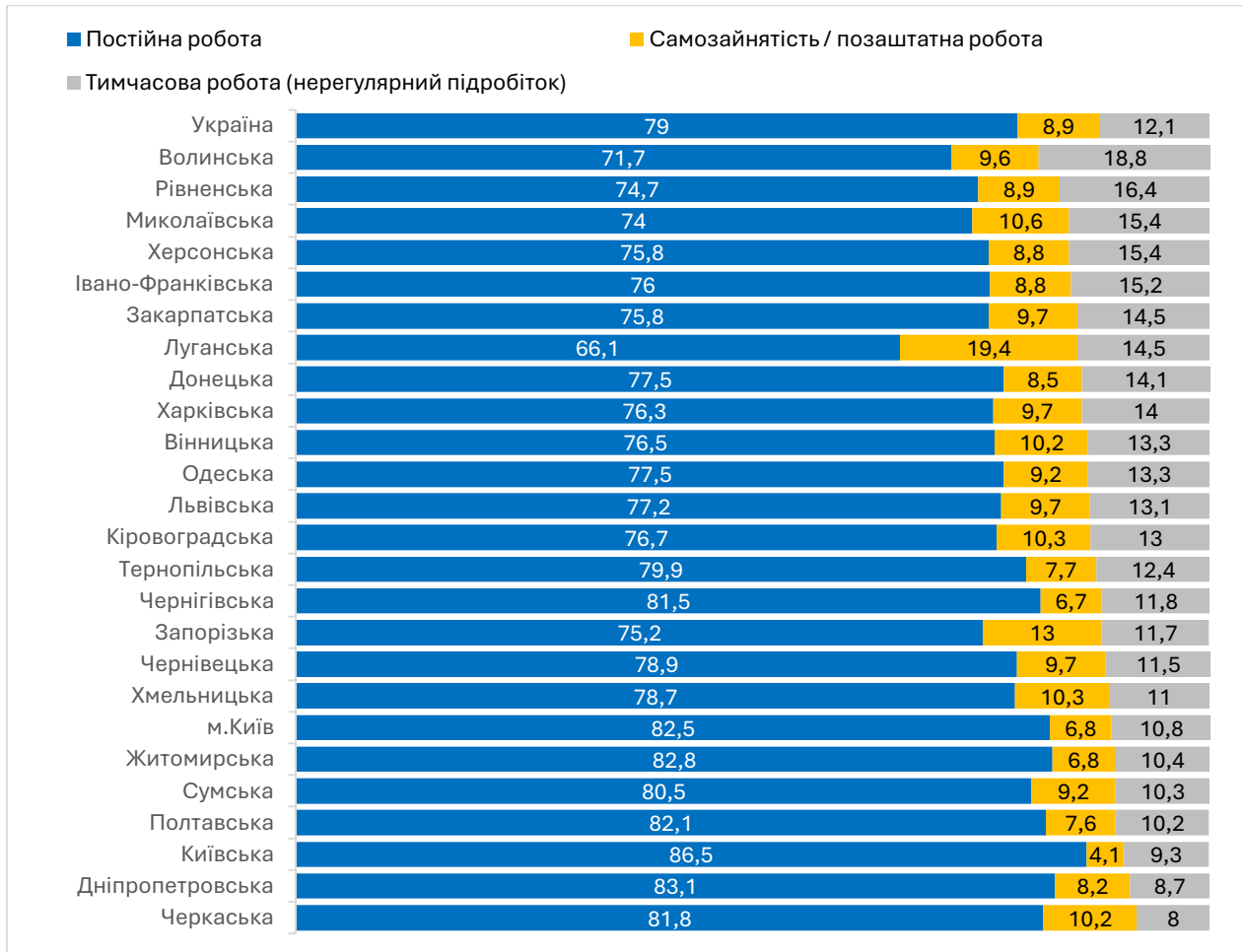
Рис. 9. Розподіл респондентів за типом зайнятості за статтю та віком, %



Віковий розподіл зайнятості демонструє чітку тенденцію до зростання рівня постійної роботи з віком випускників. Найнижчий показник постійної зайнятості спостерігається серед молодших за 18 років – лише 49.3% працюють на постійній основі, тоді як 37.3% займаються тимчасовою роботою, а 13.4% працюють як самозайняті. У віковій групі 18 років ситуація значно покращується: 71.9% мають постійну роботу, а 18.4% – тимчасову. Максимальні показники стабільної зайнятості фіксуються у віці 20-23 років, де понад 79% респондентів працюють постійно. Це свідчить про поступове входження випускників на ринок праці та підвищення їхньої конкурентоспроможності з набуттям досвіду.

Регіональний аналіз показує значні відмінності в рівні зайнятості. Найвищі показники постійної роботи спостерігаються в місті Київ (82.5%) та Житомирській області (82.8%), що є регіонами з розвинуеною економікою та більшою кількістю вакансій. Високі показники також зафіксовано в Полтавській (82.1%) та Дніпропетровській (83.1%) областях. Водночас у Луганській області частка постійної зайнятості є найнижчою – лише 66.1%, а 19.4% респондентів займаються самозайнятстю або позаштатною роботою, що є найвищим показником серед регіонів. Це вказує на складну соціально-економічну ситуацію в регіоні, де нестабільність ринку праці змушує молодь шукати альтернативні форми зайнятості.

Рис. 10. Розподіл респондентів за типом зайнятості за регіоном, %



Загалом результати свідчать про значний рівень постійної зайнятості серед випускників ЗП(ПТ)О, особливо в старших вікових групах і в економічно стабільних регіонах. Натомість молодші випускники та жителі регіонів з ускладненою ситуацією на ринку праці частіше вдаються до тимчасової роботи або самозайнятості.

Найбільша частка працюючих на постійній основі випускників відзначається за професіями: слюсар з ремонту рухомого складу, секретар керівника, робітник фермерського господарства, електрогазозварник.

Рис. 11. ТОП-10 професій із найвищою часткою працюючих на постійні основи, %



Найбільша частка випускників, які стали самозайнятими особами відзначається серед професій сфери послуг та будівництва. Так, згідно даних опитування найбільша частка самозайнятих випускників відзначається за професіями фотограф, маляр, манікюрник, перукар, електромонтажник.

Рис. 12. ТОП-10 професій із найвищою часткою самозайнятих, %



Також помітна частка самозайнятих наявна у професіях електромеханік, тракторист, тістороб, агент з організації туризму та швачка.

Найбільша частка тимчасової роботи відзначається за професіями електрослюсар, лісник, слюсар-електрик.

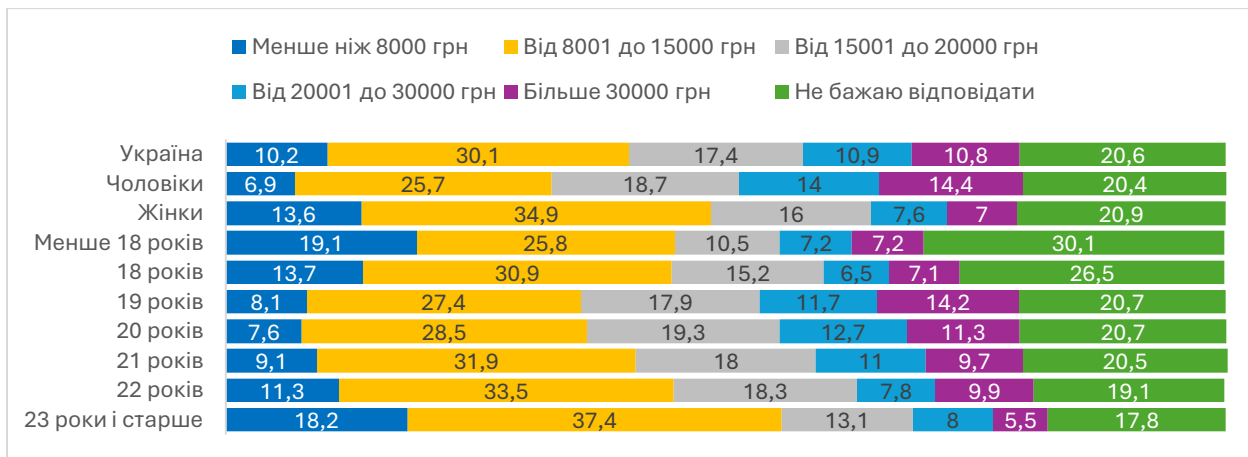
Рис. 13. ТОП-10 професій із найвищою часткою працюючих на тимчасових роботах, %



Згідно з результатами опитування випускників ЗП(ПТ)О 2023 року щодо рівня оплати праці, спостерігається значна диференціація доходів. Загалом 30.1% респондентів отримують зарплату у межах від 8001 до 15000 грн, що є найпоширенішою категорією. Натомість 10.2% працюючих мають дохід менше ніж 8000 грн, а 20.6% випускників відмовилися відповідати на питання про заробітну плату. Важливо підкреслити, що частка тих, хто отримує більше 30000 грн, є відносно низькою і становить лише 10.8%.

Аналіз за статтю демонструє, що чоловіки частіше отримують вищі заробітні плати. Зокрема, серед чоловіків 18.7% отримують від 15001 до 20000 грн, а 14.4% мають дохід понад 30000 грн. Натомість серед жінок переважають нижчі доходи: 34.9% отримують у діапазоні 8001-15000 грн, а 13.6% – менше 8000 грн. Лише 7% жінок мають дохід понад 30000 грн, що вказує на гендерний розрив в оплаті праці.

Рис. 14. Розподіл респондентів за розміром заробітної плати за статтю, віком, %

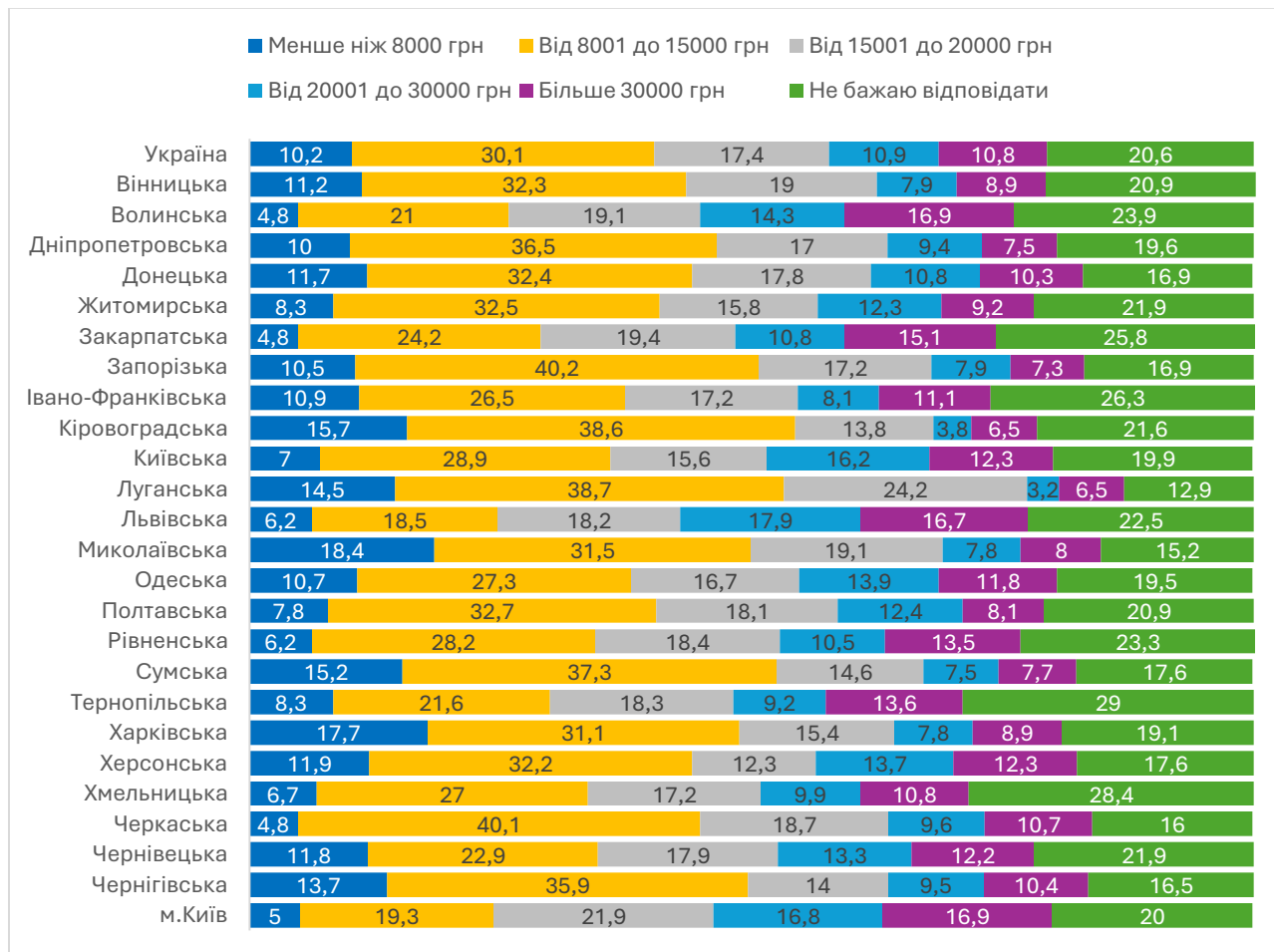


У розрізі вікових груп спостерігається закономірність підвищення доходів із віком випускників. Найнижчий рівень доходу мають випускники віком менше 18 років –

19.1% заробляють менше ніж 8000 грн, а лише 5.2% мають дохід понад 30000 грн. У віковій категорії 18-20 років основна частка випускників отримує від 8001 до 15000 грн (28-31%). У віці 21-23 років і старше спостерігається поступове зростання зарплат: 37.4% респондентів віком 23 роки і старше отримують 8001-15000 грн, а 13.1% – понад 15001 грн, що свідчить про підвищення конкурентоспроможності з досвідом роботи.

Регіональний розподіл доходів виявляє значні відмінності. Найбільше випускників із високими зарплатами (понад 30000 грн) спостерігається у Закарпатській області (15.1%) та Херсонській області (12.3%). Водночас найвищий відсоток тих, хто отримує менше ніж 8000 грн, зафіксовано у Луганській області (14.5%) та Вінницькій області (11.2%). У місті Київ, яке традиційно є центром економічної активності, 16.8% респондентів мають зарплату від 15001 до 20000 грн, а 16.9% – понад 30000 грн, що є одним із найвищих показників серед регіонів.

Рис. 15. Розподіл респондентів за розміром заробітної плати за регіоном, %



Загалом результати дослідження свідчать про нерівномірність у рівнях оплати праці залежно від віку, статі та регіону. Молодші випускники та жінки частіше отримують нижчі доходи, тоді як чоловіки та респонденти старшого віку - вищі, особливо в економічно активних регіонах, таких як місто Київ та Закарпатська область.

Згідно отриманих даних, за часткою випускників із заробітною платою понад 30000 гривень серед випускників найбільш оплачуваними виявляються професії: електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж, монтажник санітарно-технічних систем і устаткування, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів.

Рис. 16. ТОП-10 професій із заробітною платою понад 30000 грн., %



Детальний розподіл показника оплати праці за професіями подано у Додаток 3.
Оцінка розміру заробітних плат за професіями

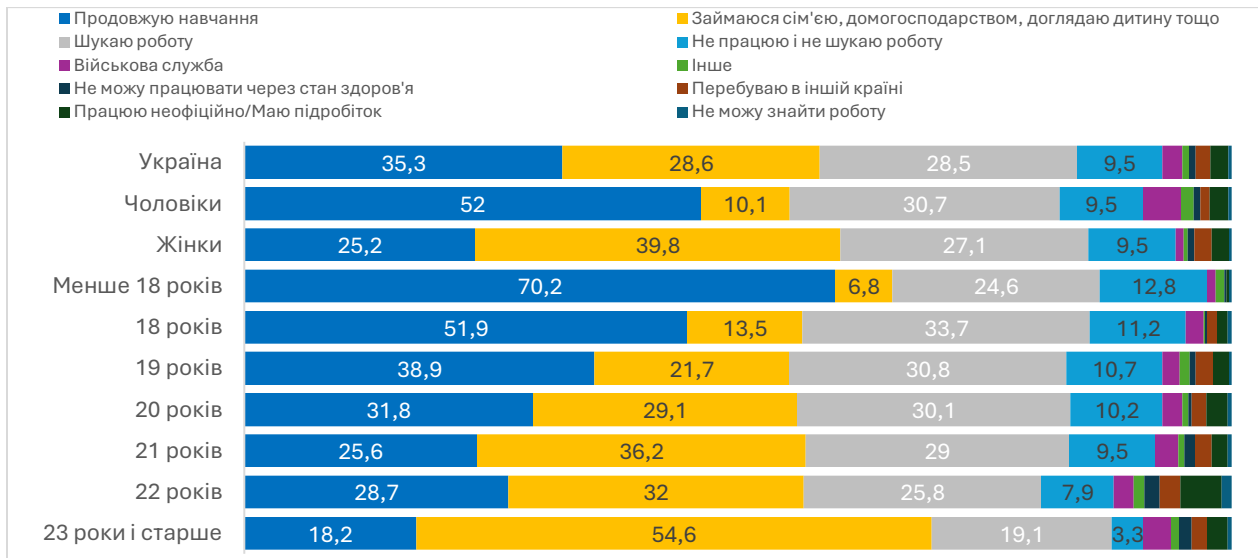
3. Причини незайнятості

Згідно з результатами опитування випускників ЗП(ПТ)О 2023 року, серед головних причин незайнятості переважає продовження навчання, що становить 35.3% від загальної кількості респондентів. Це вказує на прагнення молоді здобувати додаткову освіту для підвищення своїх професійних можливостей. Другою значущою причиною є зайнятість домашнім господарством, доглядом за дитиною чи родиною, що відзначають 28.6% опитаних. Важливо підкреслити, що серед тих, хто не працює, 28.5% активно шукають роботу, а 9.5% перебувають у статусі «Не працюю і не шукаю».

роботу», що свідчить про певний рівень демотивації або відсутність можливостей на ринку праці.

Статевий розподіл показує суттєві відмінності між чоловіками та жінками. Серед чоловіків 52% продовжують навчання, тоді як серед жінок цей показник значно нижчий – 25.2%. Водночас 39.8% жінок не працюють через зайнятість домашнім господарством чи доглядом за дітьми, що є основною причиною їхньої незайнятості. Серед чоловіків цей показник становить лише 10.1%. Також 4.3% чоловіків перебувають на військовій службі, що є відносно помітним показником у сучасних умовах.

Рис. 17. Оцінка причин незайнятості за статтю та віком, %

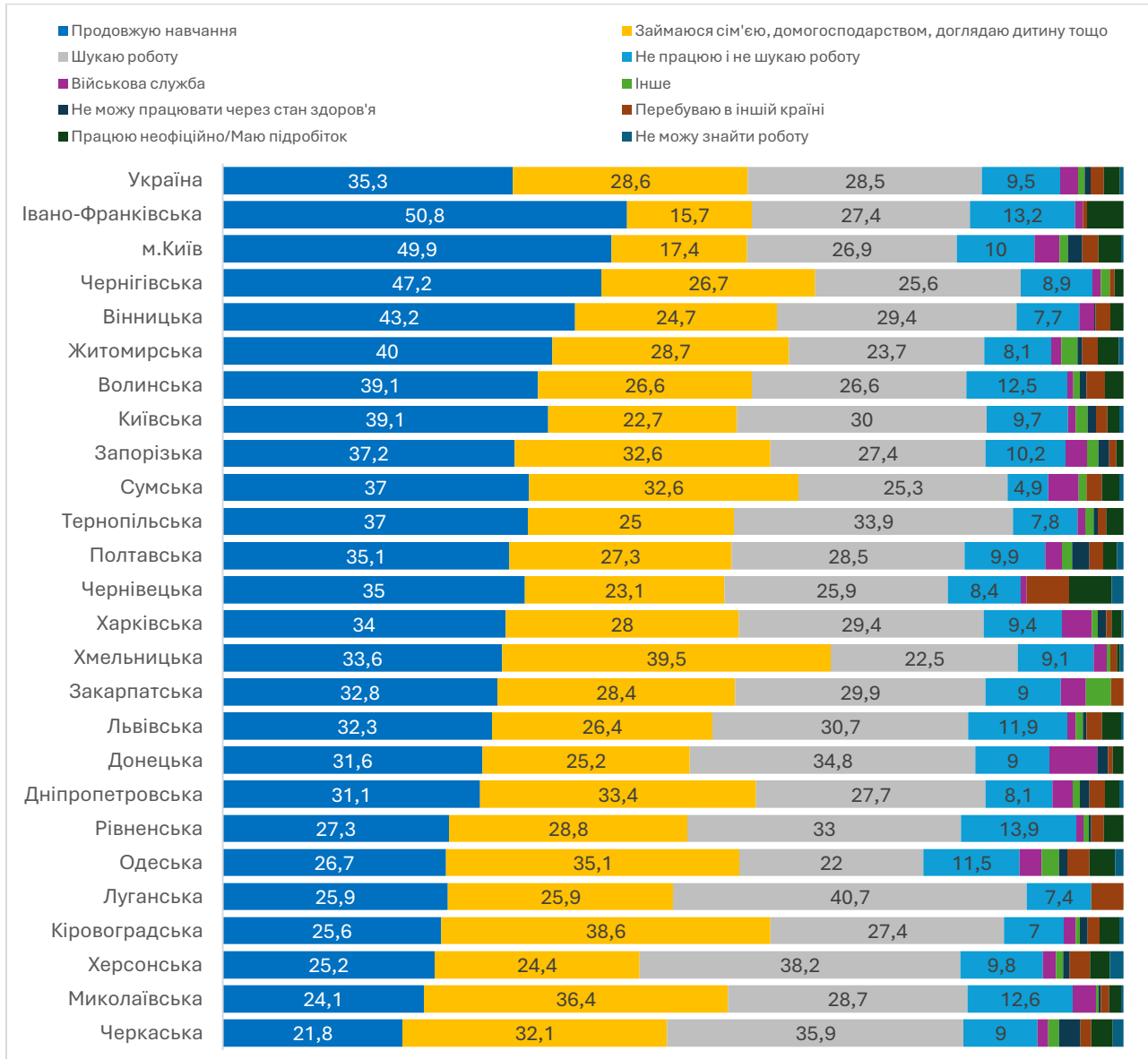


Аналіз вікових груп демонструє, що серед наймолодших респондентів (до 18 років) 70.2% продовжують навчання, що є природним результатом їхнього віку та статусу випускників. У вікових категоріях 18-20 років цей показник поступово зменшується до 31-38%, а значна частка молоді (до 35%) перебуває у пошуках роботи або тимчасово не працює. У старших вікових групах (21-23 роки і старше) продовження навчання є менш поширеним (до 18.2%), а 25.8-32% респондентів не працюють і не шукають роботу, що може бути пов'язано з різними особистими або соціальними факторами.

Регіональний аналіз вказує на значні відмінності в причинах незайнятості. Найвищий відсоток продовження навчання спостерігається в Івано-Франківській області (50.8%) та місті Київ (49.9%). Водночас регіони зі складнішою соціально-економічною ситуацією, як-от Кіровоградська область (38.6%) та Миколаївська область (36.4%), демонструють вищі показники зайнятості домашнім господарством або неучасті в

трудої діяльності. У Луганській області спостерігається найвищий показник серед тих, хто не працює, але шукає роботу (40.7%), що підкреслює значний попит на робочі місця серед випускників.

Рис. 18. Оцінка причин незайнятості за регіоном, %



Таким чином, основними причинами незайнятості є продовження навчання, зайнятість домашніми обов'язками чи пошук роботи. Гендерні, вікові та регіональні відмінності вказують на нерівномірний розподіл можливостей і викликів на ринку праці, які потребують подальшого аналізу та заходів для підвищення рівня зайнятості випускників ЗП(ПТ)О.

Згідно з отриманих даних, серед випускників ЗП(ПТ)О, які не працюють через продовження навчання, переважна більшість – 68.9% – здобувають вищу освіту. Це свідчить про високу мотивацію молоді до підвищення освітнього рівня та отримання кваліфікації, що відповідає вимогам ринку праці.

Рис. 19. Особливості навчання респондентів, %



Інші форми навчання мають значно нижчі показники. Зокрема, 9.6% випускників обрали приватні професійні курси, що вказує на прагнення до вузькоспеціалізованого навчання для отримання конкретних навичок. Натомість 7.8% респондентів проходять професійні курси, організовані центром зайнятості, що є важливим інструментом підтримки працевлаштування для молоді, яка потребує додаткової професійної підготовки.

Категорія «Інше», яка охоплює 13.6% респондентів, вказує на інші форми продовження навчання, серед яких можуть бути додаткові тренінги, самостійне навчання або індивідуальні освітні програми.

Загалом діаграма демонструє, що значна частина випускників ЗП(ПТ)О обирає вищу освіту як основний шлях для подальшого розвитку та кар'єрного зростання. Водночас існує помітна частка тих, хто орієнтується на альтернативні форми навчання, такі як курси та інші освітні програми, які дозволяють швидше адаптуватися до потреб ринку праці.

Згідно отриманих результатів, найбільші частки випускників, що продовжують навчання відзначаються за професіями оператор з обробки інформації, адміністратор, верстатник широкого профілю, лісник.

Рис. 20. ТОП-10 професій із найбільшою часткою осіб, які продовжують навчання, %



Помітна частка випускників, які продовжили навчання, також визначається за професіями: оператор комп'ютерного набору, маляр, фотограф, офісний службовець та кравець.

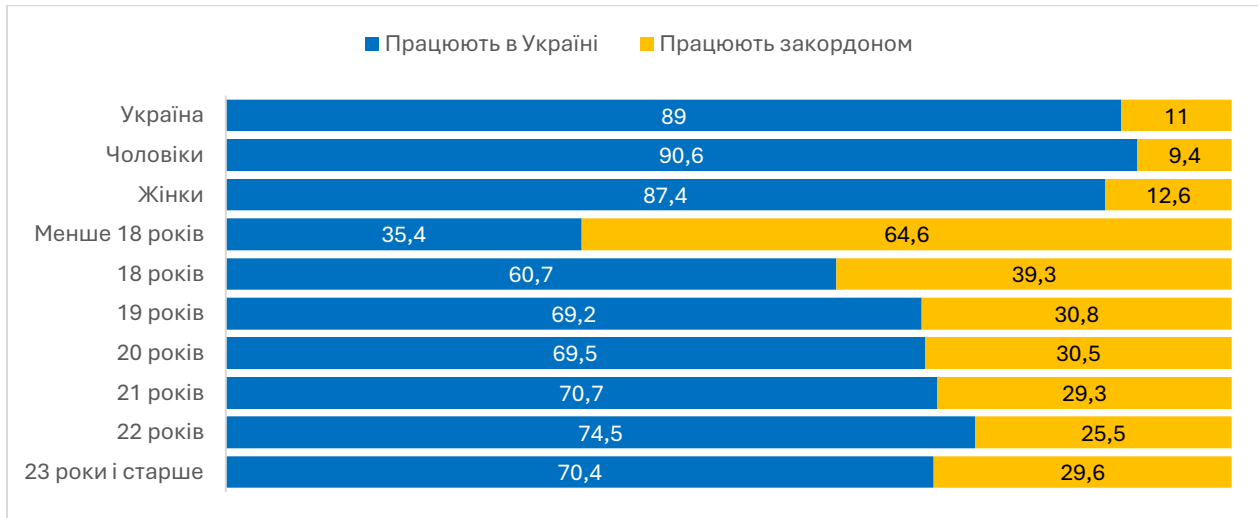
Важливо зазначити, що орієнтація на продовження навчання опосередковано може бути способом уникнення низькооплачуваної роботи або роботи в умовах, які не відповідають очікуванням або бажання подальшого розвитку і вдосконалення майстерності, що може бути обумовлено бажанням працювати на вищому рівні або відкривати власну справу. Наприклад, професії, пов'язані з ручною працею, такі як лісник (31.6%) чи маляр (27.2%), можуть бути недостатньо привабливими через складність умов праці та невисоку оплату; оператор комп'ютерного набору чи оператор з обробки інформації – через відсутність даних повну професій на ринку праці та їх кваліфікаційну невідповідність ринку праці тощо.

4. Географія роботи

Згідно з результатами дослідження, більшість випускників ЗП(ПТ)О 2023 року, які працюють, обрали місцем своєї зайнятості Україну – загальний показник становить 89%. Водночас 11% респондентів зазначили, що працюють за кордоном, що вказує на певний рівень трудової міграції серед молоді.

У розрізі статі спостерігається відмінність у географії працевлаштування. Серед чоловіків 90.6% працюють в Україні та 9.4% за кордоном. Серед жінок цей показник дещо нижчий: 87.4% працюють в Україні, тоді як 12.6% – за межами країни. Це свідчить про більшу схильність жінок до трудової міграції порівняно з чоловіками.

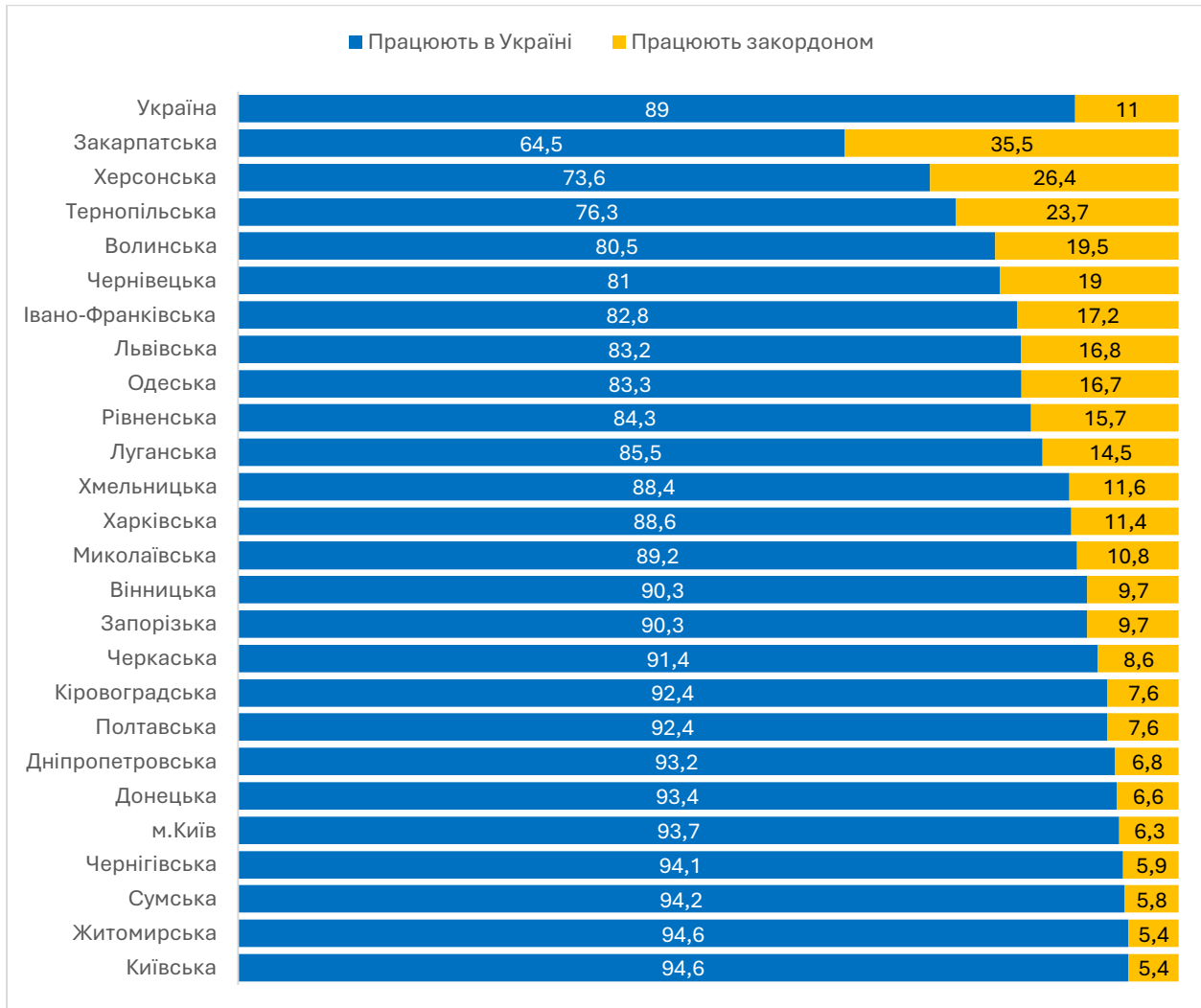
Рис. 21. . Розподіл респондентів за країною зайнятості за статтю та віком, %



Аналіз вікових груп показує, що серед наймолодших випускників (до 18 років) ситуація є найскладнішою: лише 35.4% працюють в Україні, а 64.6% – за кордоном. У віковій категорії 18 років показник зайнятості за кордоном також є високим – 39.3%, але з віком ситуація стабілізується. У групах 19-22 роки частка тих, хто працює за кордоном, поступово зменшується до 25-30%, а у старших випускників (23 роки і старше) – до 29.6%.

Регіональний аналіз демонструє значну варіативність показників трудової міграції. Найвищий рівень зайнятості за кордоном зафіксовано у Закарпатській області (35.5%) та Херсонській області (26.4%). Це може бути пов'язано з географічним розташуванням та соціально-економічними умовами цих регіонів, які стимулюють молодь шукати роботу за межами України. У Тернопільській області також спостерігається високий рівень трудової міграції – 23.7%.

Рис. 22. Розподіл респондентів за країною зайнятості за регіоном, %



Натомість найнижчі показники працевлаштування за кордоном характерні для Київської та Житомирської областей (5.4%) та Чернігівської області (5.9%). У цих регіонах переважна більшість випускників працює в Україні, що може свідчити про наявність кращих можливостей для працевлаштування на місцевому ринку праці.

Таким чином, загальний рівень зайнятості випускників в Україні є високим, проте регіональні, вікові та гендерні відмінності вказують на нерівномірний розподіл трудових можливостей. Найбільша частка трудової міграції спостерігається серед молоді та в прикордонних регіонах, що потребує додаткових заходів для створення робочих місць і стимулювання працевлаштування в Україні.

Варто звернути увагу, що серед професій із високою часткою випускників, які працюють за кордоном, зокрема кондитери (13.0%), контролери-касири (11.1%),

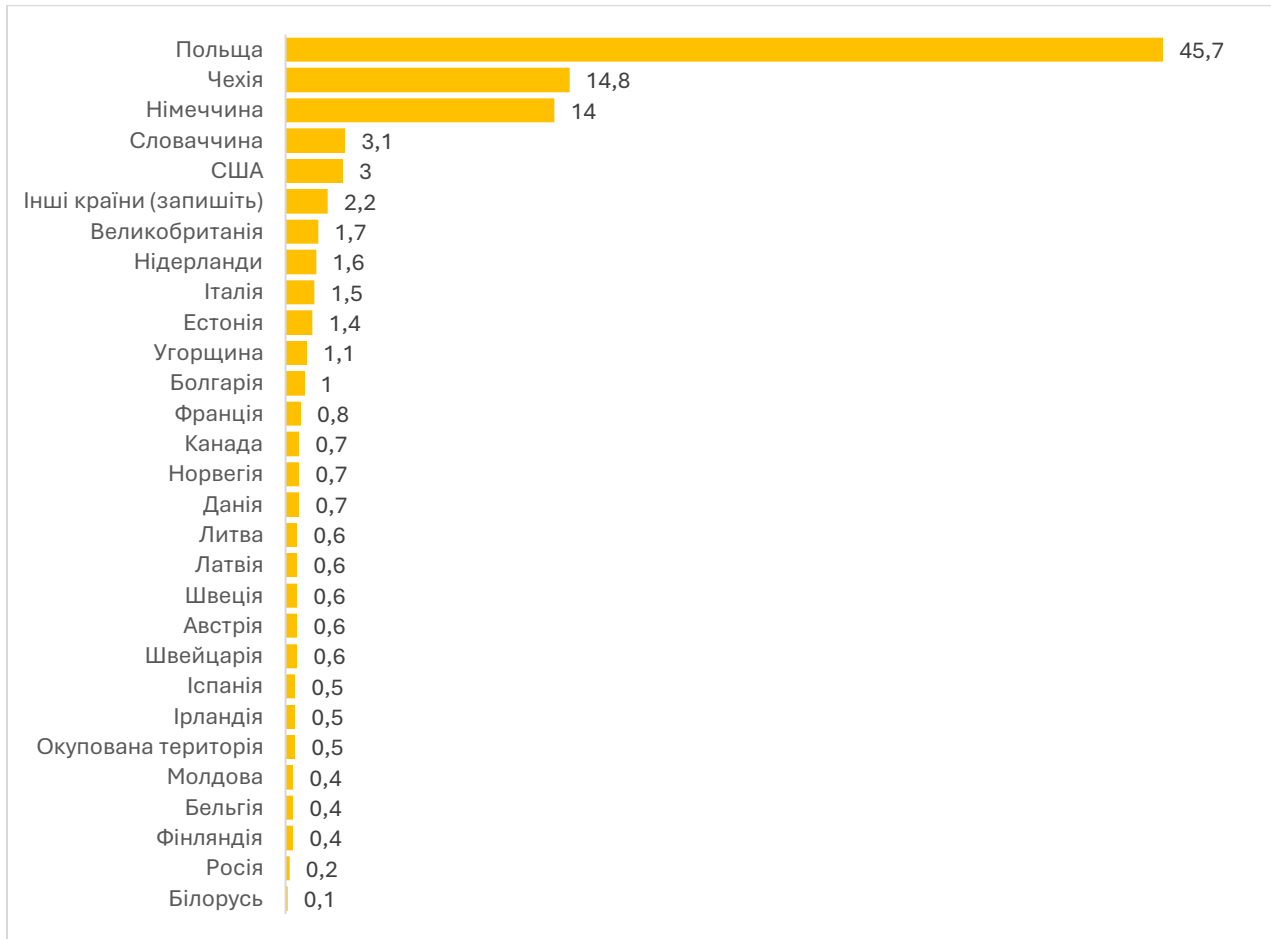
офіціанти (10.8%), і перукарі (9.1%) значна частина традиційно вважаються професіями з високою часткою жінок. Вочевидь це вказує на те, що жінки після 2022 року жінки мають кращі можливості виїзду за кордон для працевлаштування, ніж чоловіки.

Рис. 23. ТОП-10 професій із найбільшою часткою працюючих за кордоном, %



Згідно з результатами дослідження серед випускників ЗП(ПТ)О які працюють за кордоном, переважна більшість обрали Польщу як основну країну працевлаштування – 45.7% респондентів працюють саме там. Це зумовлено географічною близькістю, відносно легким доступом до ринку праці та великим попитом на робочу силу у цій країні.

Рис. 24. Країни, у яких працюють випускники за кордоном, %



Другою за популярністю є Чехія, де працюють 14.8% випускників. На третьому місці – Німеччина з показником 14%, що свідчить про значну зацікавленість українських випускників у працевлаштуванні в країнах Європейського Союзу з вищими заробітними платами та стабільними умовами роботи.

Інші країни мають значно нижчі показники. Наприклад, у Словаччині працює 3.1% випускників, а у США – 3%, що свідчить про обмежені можливості або вищі бар'єри для працевлаштування у цих країнах. Категорія «Інші країни» включає 2.2% респондентів, які обрали менш популярні напрямки.

Серед країн із невеликими відсотками працевлаштування випускників можна виділити Великобританію (1.7%), Нідерланди (1.6%), Італію (1.5%) та Естонію (1.4%). Ці країни також приваблюють українських фахівців, хоча у меншій кількості.

Незначна частка випускників працює у країнах Скандинавії та Західної Європи, таких як Франція (0.8%), Норвегія та Данія (0.7% кожна), а також у Швейцарії, Литві, Латвії та

Австрії – по 0.6%. Показники для інших держав, таких як Іспанія, Ірландія чи Молдова, не перевищують 0.5%.

Особливо показовим є мінімальний рівень працевлаштування на окупованих територіях (0.5%) та в Росії (0.2%), що вказує на відсутність привабливості цих напрямків для українських випускників. Також зафіксовано поодинокі випадки працевлаштування у Білорусі (0.1%).

Загалом, географія трудової міграції серед випускників ЗП(ПТ)О є зосередженою переважно у країнах Центральної та Західної Європи, з особливою концентрацією у Польщі, Чехії та Німеччині. Ці країни забезпечують більш доступні умови для працевлаштування, вищі заробітки та перспективи професійного розвитку для української молоді.

Рис. 25. Тип зайнятості респондентів за країною зайнятості, %



За типами зайнятості випускників ЗП(ПТ)О 2023 року, що працюють в Україні та за кордоном, спостерігаються значні відмінності між географією та формами працевлаштування.

Постійна робота є основною формою зайнятості як в Україні, так і за кордоном. Серед тих, хто працює в Україні, 80% мають постійну роботу, що вказує на високу стабільність внутрішнього ринку праці для цієї категорії випускників. Натомість серед працюючих за кордоном цей показник дещо нижчий – 70.8%, що може свідчити про тимчасовий або сезонний характер трудової міграції.

Серед випускників, які обрали самозайнятість або позаштатну роботу, частка працюючих за кордоном є вищою (13.2%) порівняно з Україною (8.3%). Це може бути

пов'язано з більшою гнучкістю ринку праці за кордоном та можливістю для самостійного пошуку роботи або виконання короткотермінових контрактів.

Тимчасова робота або нерегулярний підробіток також частіше обирається випускниками, які працюють за межами України. За кордоном цей показник становить 16%, тоді як в Україні – 11.7%. Така ситуація може свідчити про прагнення випускників знайти хоча б тимчасове працевлаштування у нових умовах, коли постійна зайнятість є менш доступною.

Загалом, діаграма демонструє, що в Україні переважає стабільна форма працевлаштування, тоді як за кордоном випускники ЗП(ПТ)О частіше вдаються до самозайнятості або тимчасової роботи. Це відображає особливості ринку праці різних країн, а також умови трудової міграції, які часто передбачають короткострокові можливості для працевлаштування.

Згідно з даними діаграми, більшість випускників ЗП(ПТ)О 2023 року працюють у регіоні, де проходили навчання. Загальний показник складає **71.5%**, тоді як **28.5%** обрали роботу в іншому регіоні. Це свідчить про досить високу локальну прив'язаність молодих спеціалістів до місць навчання та, ймовірно, місць проживання.

Гендерний розподіл показує незначні відмінності: серед чоловіків 72% працюють у регіоні навчання, а 28% – в іншому регіоні. Серед жінок частка тих, хто працює у своєму регіоні, трохи нижча – 70.9%, а 29.1% жінок переїжджають для працевлаштування. Це може вказувати на більшу мобільність жінок у пошуку роботи.

Рис. 26. Регіон працевлаштування за статтю, віком, %

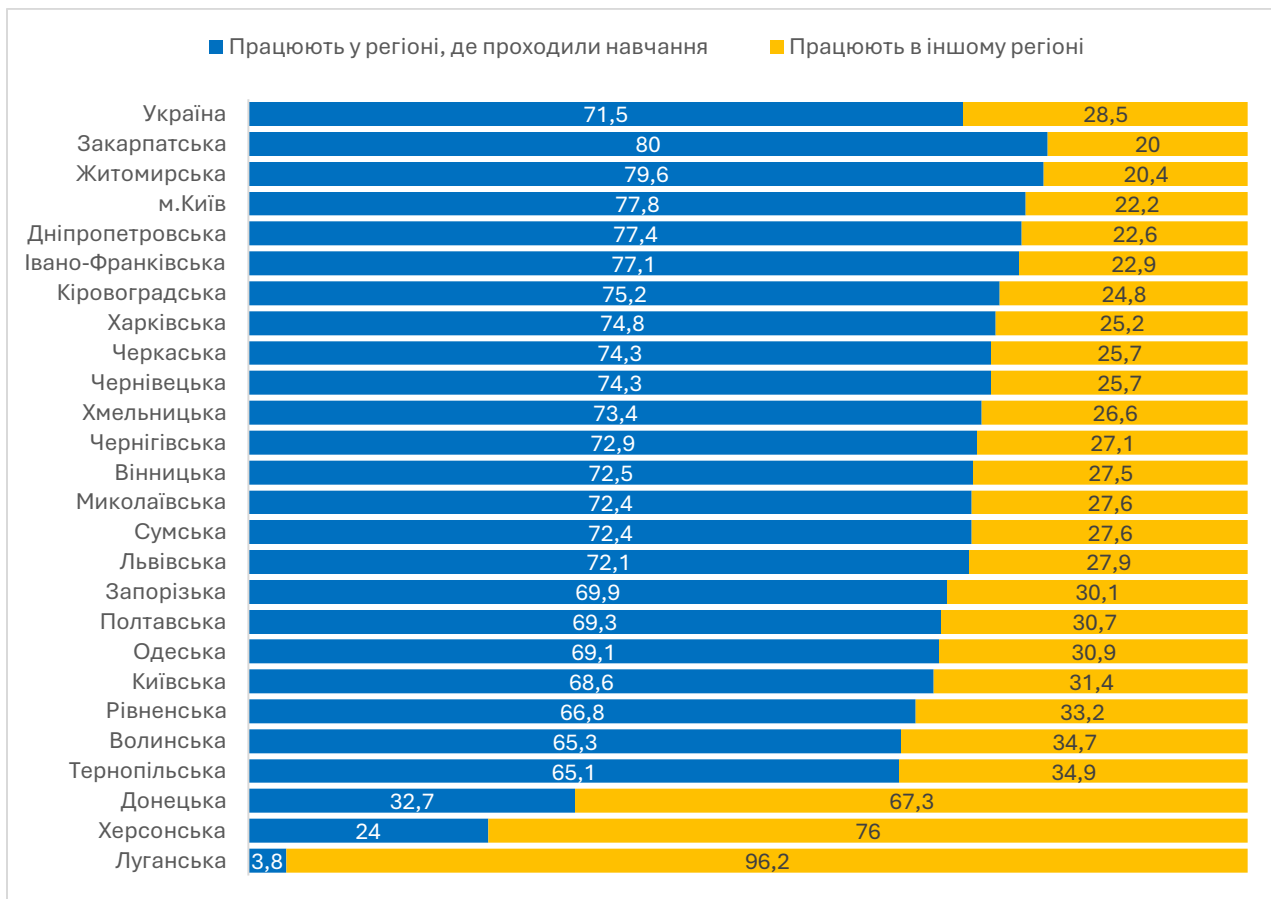


Віковий аналіз демонструє цікаві тенденції. Наймолодші випускники (менше 18 років) переважно працюють у своєму регіоні – 77.1%, що може бути пов'язано з обмеженою

мобільністю в цьому віці. Однак із віком частка тих, хто обирає роботу в іншому регіоні, поступово зростає. Наприклад, серед 22-річних випускників 30.7% вже працюють поза межами регіону навчання.

Регіональний розподіл демонструє значні відмінності між областями. Найвищий рівень локальної зайнятості спостерігається у Закарпатській області (80%) та Житомирській області (79.6%), де молодь рідко виїжджає на роботу в інші регіони. Високі показники також зафіксовані у місті Київ (77.8%) та Івано-Франківській області (77.1%).

Рис. 27. Регіон працевлаштування за регіоном, %



Натомість найнижчі показники локальної зайнятості спостерігаються у східних та південних регіонах, які найбільше постраждали від війни. Лише 3.8% випускників із Луганської області працюють у своєму регіоні, тоді як 96.2% змушені виїжджати на роботу в інші області. Схожа ситуація в Херсонській області, де лише 24% випускників працевлаштовані на місці, а 76% працюють за межами регіону. У Донецькій області також значна частка випускників (67.3%) обрали роботу в інших регіонах.

Загалом відзначається висока мобільність серед випускників технічних і будівельних професій. Це зокрема, Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування (28.2%) та Слюсар-ремонтник (27.4%)

Рис. 28. ТОП-10 професій, із найвищою часткою випускників, що працюють в інших регіонах, %



Також високий рівень мобільності, що може бути пов'язано із сезонністю або нерівномірним розвитком сфери обслуговування в різних регіонах відзначається за професіями Агент з організації туризму (23.7%) та Офіціант (21.7%). Вочевидь, причинами такої ситуації може бути відмінності попит на працівників у певних регіонах, тому випускники змушені шукати роботу в інших областях.

Найбільша локальна зайнятість спостерігається серед технічних, сільськогосподарських та адміністративних спеціальностей, які відповідають потребам місцевої економіки. Ці результати підкреслюють важливість орієнтації освітніх програм на специфіку регіональних ринків праці.

Рис. 29. ТОП-10 професій із найвищою часткою випускників, що працюються у регіоні, де навчались, %



Таким чином, загалом більшість випускників ЗП(ПТ)О залишаються працювати у своїх регіонах, особливо у відносно стабільних областях. Проте у регіонах, що постраждали від війни та економічної нестабільності, спостерігається значний відтік молодих фахівців, що потребує уваги та заходів для відновлення місцевих ринків праці.

5. Особливості пошуку роботи

Згідно з результатами дослідження, 11.8% випускників ЗП(ПТ)О 2023 року зазначили, що потребували консультацій з пошуку роботи, тоді як переважна більшість – 74% – не потребували такої допомоги. Ще 14.2% респондентів вважали важким дати відповідь на це запитання. Такі результати свідчать про достатньо високу самостійність випускників у процесі працевлаштування, хоча певна частка все ж потребувала додаткових порад або підтримки.

Гендерний розподіл демонструє, що 11.2% чоловіків потребували консультацій, у порівнянні з 12.3% жінок. Проте серед жінок трохи більше тих, хто не зміг визначитися з відповіддю (14.7% проти 13.8% серед чоловіків). Це може свідчити про дещо вищий рівень невпевненості серед жінок при виході на ринок праці.

Рис. 30. Потреби у консультаціях з пошуку роботи за статтю та віком, %

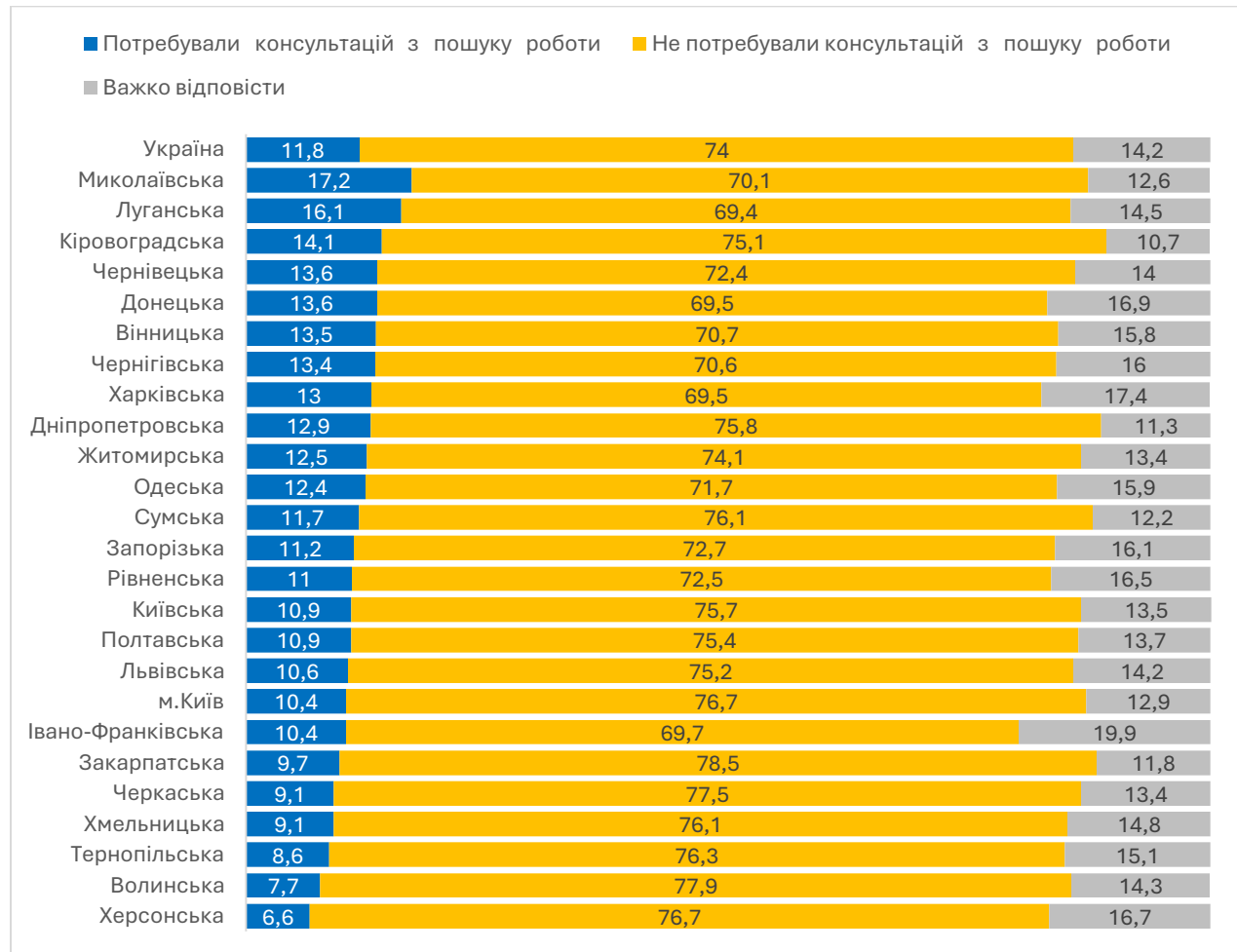


Віковий аналіз показує, що молодші випускники більш схильні потребувати консультацій з пошуку роботи. Серед респондентів менше 18 років цей показник найвищий – 14.4%, а 26.3% вважають питання важким. У вікових категоріях 18-22 роки частка тих, хто потребує консультацій, коливається від 11.3% до 14.4%, тоді як серед 23

років і старше цей показник знижується до 10.9%. З віком випускники демонструють вищий рівень впевненості у пошуку роботи, що пояснюється набутим досвідом або більшою готовністю до виходу на ринок праці.

Регіональний аналіз вказує на суттєві відмінності в потребі консультацій. Найвищий показник зафіксовано у Миколаївській області (17.2%) та Луганській області (16.1%), що може бути зумовлено складною ситуацією на місцевих ринках праці. Високі показники також спостерігаються у Кіровоградській (14.1%) та Донецькій областях (13.6%). Натомість найнижчі показники потреби у консультаціях зафіксовано у Закарпатській (9.7%) та Хмельницькій областях (9.1%), що може вказувати на відносно кращу підготовленість молоді до пошуку роботи в цих регіонах.

Рис. 31. Потреби у консультаціях з пошуку роботи за регіоном, %



Цікаво, що частка респондентів, які не змогли відповісти на запитання, є найвищою в Івано-Франківській області (19.9%) та Херсонській області (16.7%). Це може вказувати

на невпевненість молоді щодо своїх потреб або брак інформації про можливості консультацій.

Таким чином, дослідження показує, що більшість випускників ЗП(ПТ)О 2023 року впевнено шукають роботу самостійно, однак певна частка, особливо молодші випускники та жителі регіонів з ускладненою економічною ситуацією, потребують консультаційної підтримки. Розвиток програм професійного консультивання може стати важливим кроком для підвищення ефективності працевлаштування серед молоді.

Найвищий рівень таких звернень спостерігається серед професій оператор швацького устаткування (55.6%) та монтажник-складальник металопластикових конструкцій (50.0%), що може свідчити про недостатній попит на ці спеціальності або невпевненість випускників у своїх перспективах працевлаштування. Значна частка консультацій серед професій адміністративного та технічного характеру вказує на дисбаланс між підготовкою кадрів та реальними потребами ринку праці. Це підкреслює необхідність адаптації освітніх програм та підвищення якості кар'єрного супроводу для випускників.

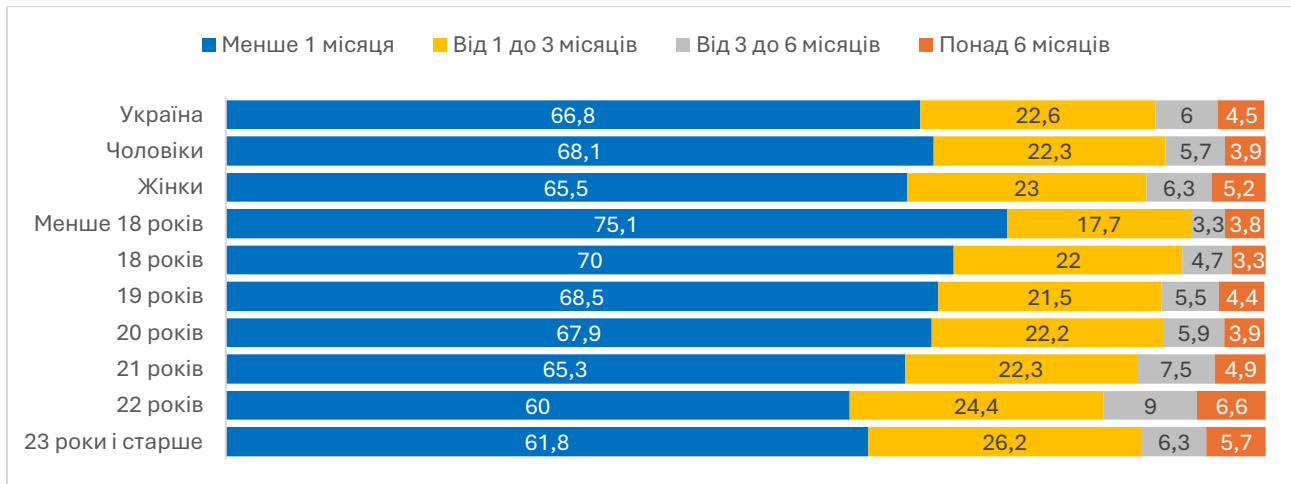
Рис. 32. ТОП-10 професій із найвищою часткою випускників, що потребували консультацій з пошуку роботи, %



Згідно з результатами опитування на питання «Як довго Ви шукали роботу?», більшість випускників ЗП(ПТ)О 2023 року знайшли роботу менше ніж за 1 місяць. Загальний показник становить 66.8%, що свідчить про відносно швидкий процес працевлаштування для більшості респондентів. Натомість 22.6% шукали роботу від 1 до 3 місяців, 6.1% – від 3 до 6 місяців, а 4.5% випускників витратили понад 6 місяців на пошук.

Гендерний розподіл показує, що чоловіки знайшли роботу швидше: 68.1% чоловіків працевлаштувалися менш ніж за місяць, у порівнянні з 65.5% жінок. Натомість 6.3% жінок витратили на пошук роботи понад 6 місяців, що є вищим показником, ніж серед чоловіків (3.9%). Це може свідчити про певні гендерні виклики на ринку праці.

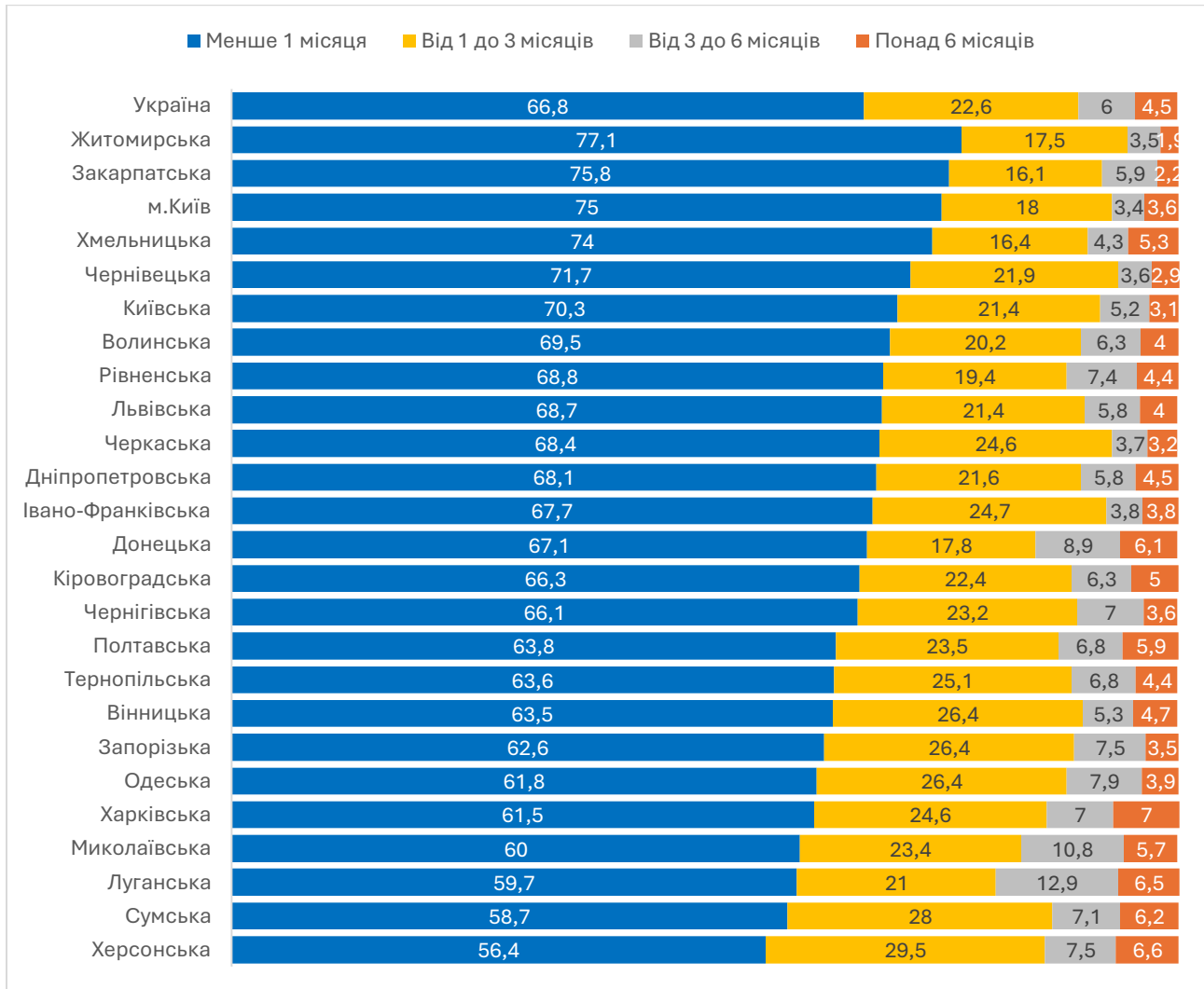
Рис. 33. Тривалість пошуку роботи за статтю та віком, %



Віковий аналіз демонструє цікаві тенденції. Найшвидше роботу знаходили випускники менше 18 років (75.1% – менш ніж за місяць), що може бути результатом підтримки навчальних закладів або наявності попередньої домовленості щодо працевлаштування. У віковій групі 18-20 років цей показник знижується до 67-70%, а серед 23 років і старше лише 61.8% знайшли роботу за місяць. При цьому у старшій віковій групі зростає частка тих, хто шукав роботу понад 6 місяців (6.6%).

Регіональний розподіл свідчить про значні відмінності у швидкості пошуку роботи. Найвищі показники швидкого працевлаштування (менше 1 місяця) зафіксовано у Житомирській області (77.1%), Закарпатській області (75.8%) та місті Київ (75%). Це може свідчити про наявність розвиненого ринку праці та більшої кількості можливостей для молодих фахівців.

Рис. 34. Тривалість пошуку роботи за регіоном, %



Водночас найнижчі показники працевлаштування за місяць спостерігаються у Херсонській області (56.4%), Сумській області (58.7%) та Луганській області (59.7%). У цих регіонах також вищі показники тривалого пошуку роботи: наприклад, у Херсонській області 29.5% випускників шукали роботу від 1 до 3 місяців, а 6.6% – понад 6 місяців.

Таким чином, дослідження демонструє загальну тенденцію до швидкого працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О, тоді як регіональні, вікові та гендерні відмінності вказують на необхідність підтримки вразливих груп, особливо у регіонах з обмеженими можливостями на ринку праці.

Серед випускників яких шукали роботу понад 6 місяців найбільша частка спостерігається у професії Лісник (15.7%), що може вказувати на обмежений попит або сезонність цієї спеціальності. Інші професії, як-от Електромеханік з ремонту та обслуговування (12.5%), Живописець (11.1%), і Секретар керівника (10.8%), свідчать про труднощі з працевлаштуванням у сферах, де можливий надлишок фахівців або недостатня адаптація до потреб роботодавців. Ця ситуація підкреслює важливість покращення кар'єрної підготовки, а також перегляду програм підготовки кадрів з орієнтацією на реальні запити ринку праці.

Рис. 35. ТОП-10 професій із найбільшою часткою осіб, що шукали роботу понад 6 місяців,%



Згідно з результатами опитування, найпопулярнішим і найбільш успішним методом пошуку роботи серед випускників ЗП(ПТ)О 2023 року стала допомога особистих контактів (друзів, батьків, родичів). Загалом 27.1% респондентів знайшли роботу саме цим способом. Серед чоловіків цей показник вищий (29.3%), тоді як серед жінок він становить 24.7%. Це свідчить про значну роль неформальних соціальних зв'язків у процесі працевлаштування.

Другим за ефективністю методом пошуку роботи стало працевлаштування під час практики або стажування, що зазначили 19.4% респондентів. Показники є майже однаковими для обох статей: 19.7% серед чоловіків та 19.2% серед жінок. Цей метод підтверджує важливість виробничої практики як інструменту для подальшого працевлаштування.

Рис. 36. Найбільш успішний метод пошуку роботи, за статтю, %



На третьому місці опинився прямий контакт із роботодавцями, який забезпечив роботу для 15.6% випускників. Чоловіки використовували цей метод частіше (17.8%), ніж жінки (13.2%), що може свідчити про їхню більшу активність у пошуку вакансій безпосередньо на підприємствах.

Сайти пошуку роботи посідають четверте місце серед успішних методів – 15% респондентів знайшли роботу завдяки онлайн-платформам. Цей метод є значно ефективнішим для жінок (17.5%) порівняно з чоловіками (12.5%), що свідчить про більшу схильність жінок до використання цифрових ресурсів для пошуку роботи.

Рекомендації навчального закладу стали успішними для 10.7% респондентів, майже однаково для чоловіків (10.9%) та жінок (10.4%), що підкреслює роль професійно-технічних закладів у підтримці працевлаштування своїх випускників.

Застосування соціальних мереж, таких як Facebook та Instagram, продемонструвало нижчу ефективність – 7.6% загалом. Жінки частіше користувалися цим методом (10.4%), тоді як серед чоловіків цей показник становить лише 4.8%.

Інші методи, такі як центри зайнятості (1.7%), приватні кадрові агентства (1.1%) та друковані оголошення (0.7%), виявилися найменш ефективними серед випускників.

Таким чином, особисті контакти, практика та прямий контакт із роботодавцями залишаються ключовими методами успішного працевлаштування. Водночас сайти пошуку роботи та соціальні мережі демонструють зростаюче значення, особливо для жінок.

6. Робота не за отриманими професіями

Згідно з результатами опитування випускників ЗП(ПТ)О 2023 року, 62.3% працюють за отриманою професією, тоді як 37.7% працевлаштовані в іншій професійній сфері. Це свідчить про загалом високий рівень відповідності здобутої освіти реальним потребам ринку праці, хоча значна частка молодих фахівців все ж змушена працювати поза межами своєї спеціальності.

Рис. 37. Робота за отриманою професією за статтю та віком, %

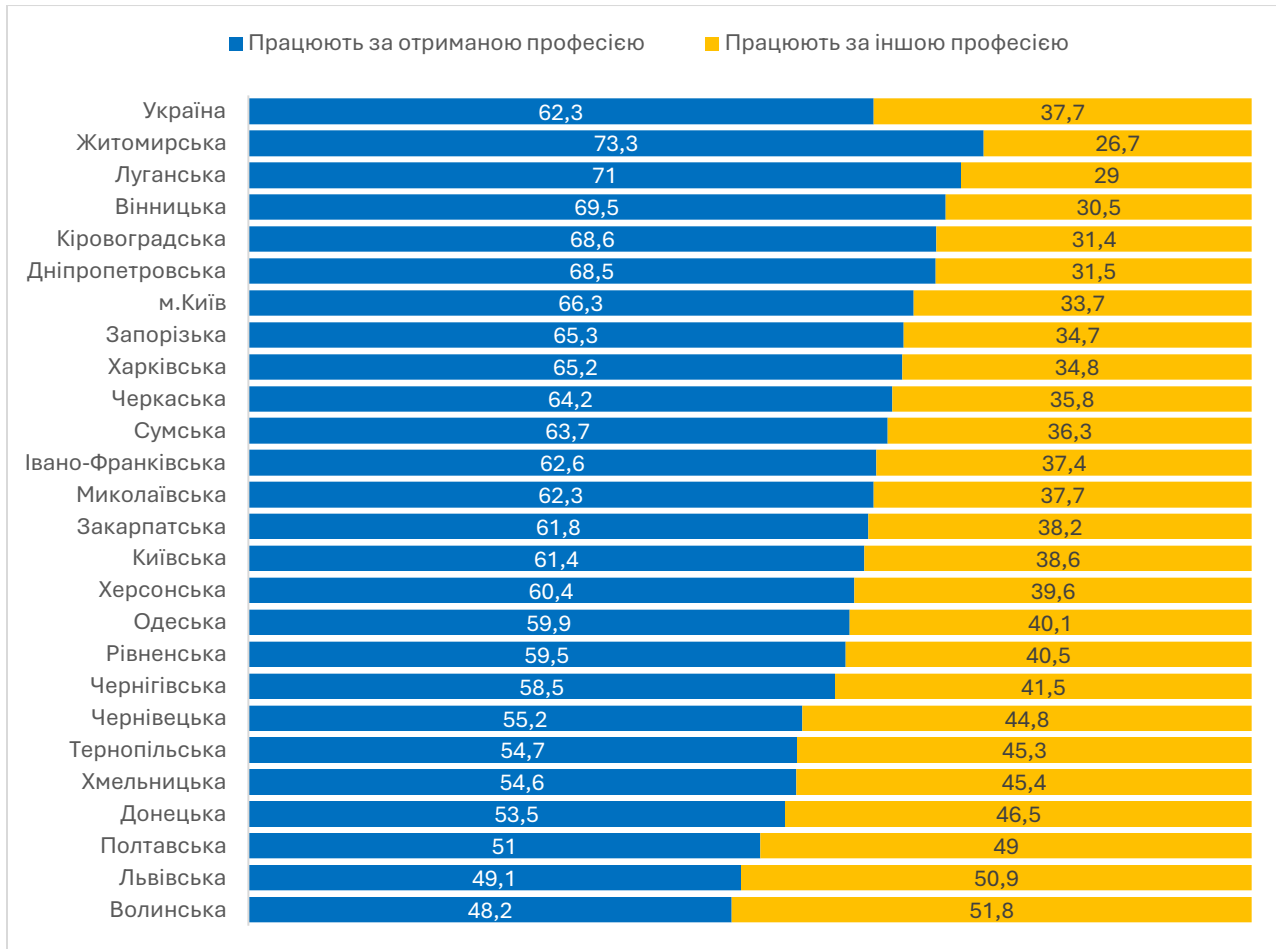


Гендерний розподіл показує мінімальні відмінності між чоловіками та жінками. Серед чоловіків 62.1% працюють за отриманою професією, тоді як серед жінок цей показник становить 62.4%. Частка тих, хто працює не за фахом, є майже однаковою: 37.9% серед чоловіків та 37.6% серед жінок.

Віковий аналіз демонструє чітку тенденцію залежно від віку випускників. Найвищий рівень відповідності професії спостерігається серед респондентів 22 років (70.4%) та тих, кому менше 18 років (69.9%). У віковій групі 19 років найнижча частка працевлаштованих за отриманим фахом – лише 57.8%, тоді як 42.2% працюють за

іншою професією. Це може бути зумовлено тимчасовим працевлаштуванням чи обмеженою кількістю вакансій для молоді у певних спеціальностях.

Рис. 38. Робота за отриманою професією за регіонам, %



Регіональний розподіл демонструє значні відмінності у показниках працевлаштування за професією. Найвищі показники зафіксовано у Житомирській області (73.3%) та Луганській області (71%), де більшість випускників працює за отриманим фахом. У Вінницькій (69.5%) та Кіровоградській областях (68.6%) також спостерігається висока відповідність освіти та роботи.

Натомість найнижчі показники відповідності професії зафіксовано у Волинській області (48.2%) та Львівській області (49.1%), де понад 50% респондентів працюють не за отриманою спеціальністю. Подібна ситуація спостерігається у Полтавській (51%) та Донецькій областях (53.5%). Це може вказувати на регіональні дисбаланси між підготовкою кадрів та потребами місцевого ринку праці.

Таким чином, хоча більшість випускників ЗП(ПТ)О працюють за отриманою професією, значна частка молоді змушена змінювати професійний напрямок. Регіональні відмінності свідчать про необхідність адаптації освітніх програм до потреб місцевого ринку праці, а також про важливість підвищення мобільності випускників для пошуку роботи за фахом.

Наступна діаграма демонструє ТОП-10 професій, випускники яких працюють за здобутою спеціальністю. Лідерами є фотограф (фотороботи) (57.8%) та слюсар з ремонту рухомого складу (57.5%), що свідчить про відповідність їхньої професійної підготовки потребам ринку праці.

Рис. 39. ТОП-10 професій із найбільшою часткою випускників, які працюють за здобутою професією, %



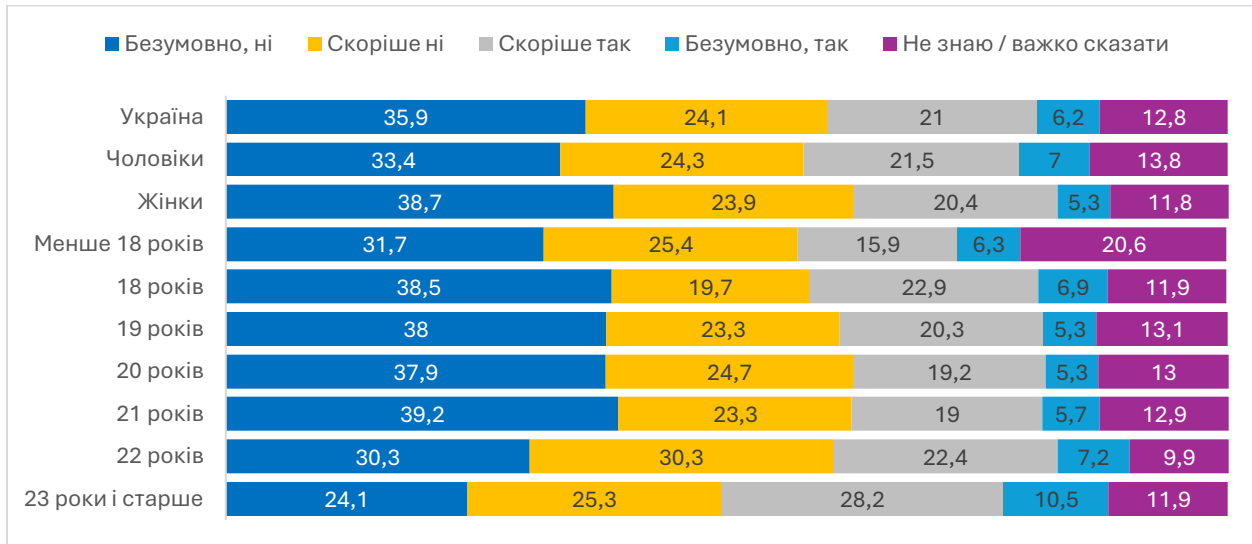
Професії, пов'язані з аграрним сектором (робітник фермерського господарства (55.7%), лісник (55.4%)), також демонструють високий рівень працевлаштування за спеціальністю, вказуючи на стабільний попит у цих галузях. Присутність технічних та спеціалізованих професій, таких як електрослюсар (54.0%) та електрогазозварник (50.9%), підтверджує важливість цих напрямів для ринку праці. Це підкреслює значення практичної підготовки та актуальності навчальних програм у забезпеченні професійного працевлаштування.

Згідно з результатами опитування на питання «Чи подібна професія, за якою Ви працюєте, до отриманої освіти?», більшість випускників ЗП(ПТ)О 2023 року відповіли «Безумовно, ні» (35.9%). Це вказує на значну невідповідність між отриманою освітою та реальною професією. Ще 24.1% респондентів відповіли «Скоріше ні», що додатково підтверджує проблему роботи не за фахом.

Разом з тим, 21% респондентів вважають, що їхня робота «Скоріше так» відповідає отриманій освіті, а лише 6.2% впевнені у повній відповідності, обравши варіант

«Безумовно, так». 12.8% респондентів не змогли визначитися з відповіддю, обравши варіант «Не знаю/важко сказати».

Рис. 40. Подібність професії за якою працює респондент до отриманої у навчальному закладі за статтю та віком, %

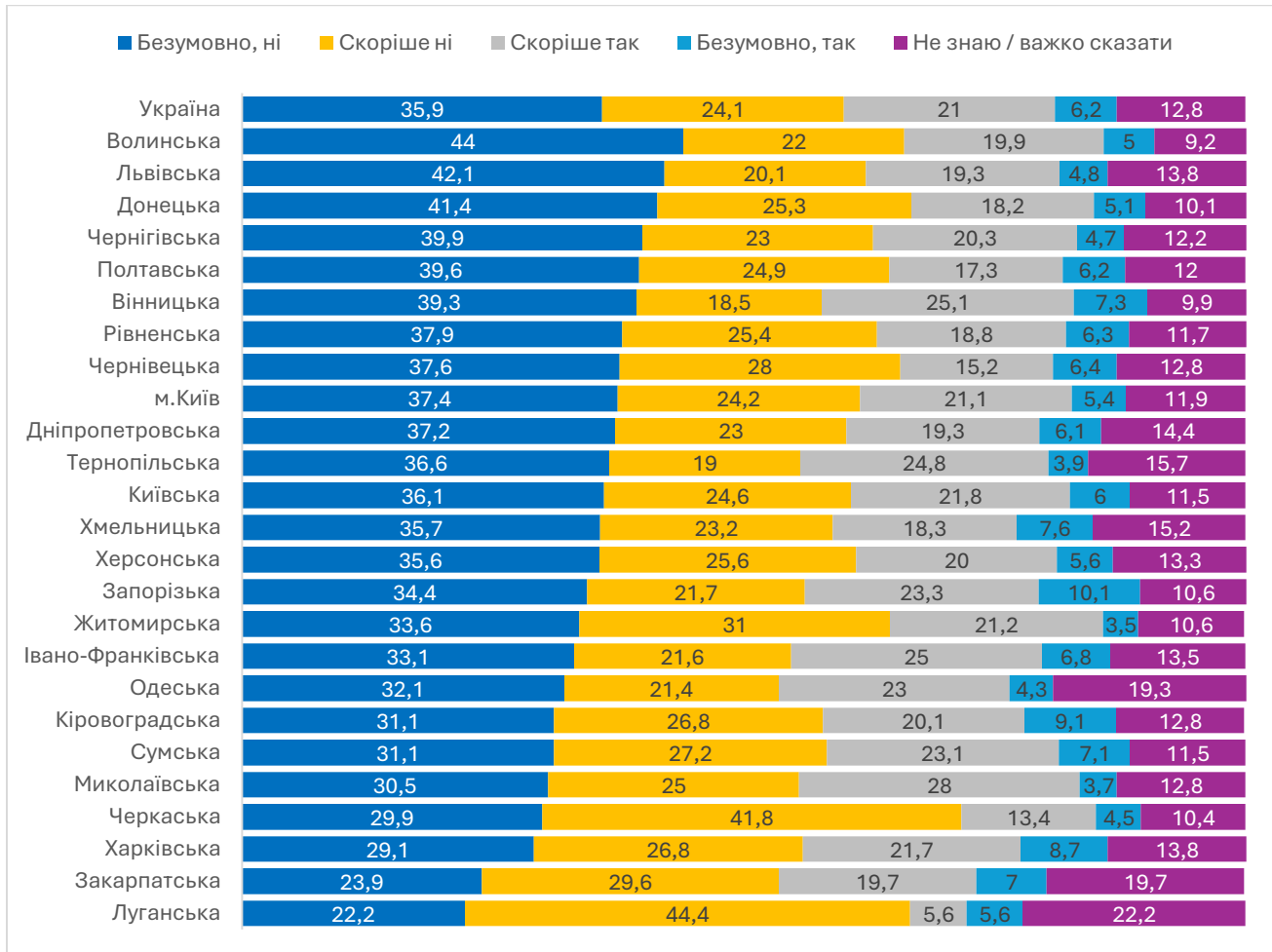


Жінки частіше вказують на невідповідність своєї роботи отриманій освіті: 38.7% відповіли «Безумовно, ні» проти 33.4% серед чоловіків. Водночас серед чоловіків більше тих, хто відповів «Скоріше так» (21.5% проти 20.4% серед жінок) та «Безумовно, так» (6.4% серед чоловіків проти 5.3% серед жінок). Це свідчить про дещо вищий рівень відповідності професії чоловіків отриманій освіті порівняно з жінками.

Молодші випускники демонструють змішані тенденції. Серед респондентів менше 18 років 31.7% відповіли «Безумовно, ні», тоді як 25.4% обрали «Скоріше ні». Найвища частка позитивних відповідей «Скоріше так» спостерігається серед випускників 22 років – 30.3%, що вказує на кращу адаптацію цієї групи до ринку праці.

Серед респондентів віком 23 роки і старше тенденція невідповідності зберігається: 24.1% обрали «Безумовно, ні», а 28.2% відповіли «Скоріше так».

Рис. 41. Подібність професії за якою працює респондент до отриманої у навчальному закладі за регіоном, %



Найвищий рівень невідповідності роботи отриманій освіти спостерігається у Волинській області (44%) та Львівській області (42.1%), де значна частка респондентів відповіла «Безумовно, ні». Схожі тенденції зафіксовані у Донецькій області (41.4%) та Полтавській області (39.6%).

Натомість найвища частка відповідей «Скоріше так» спостерігається у Луганській області (44.4%), де також зафіксовано найменший рівень невідповідності. У Херсонській області значна частка респондентів відповіла «Безумовно, так» (7.6%), що є одним із найвищих показників позитивної відповідності.

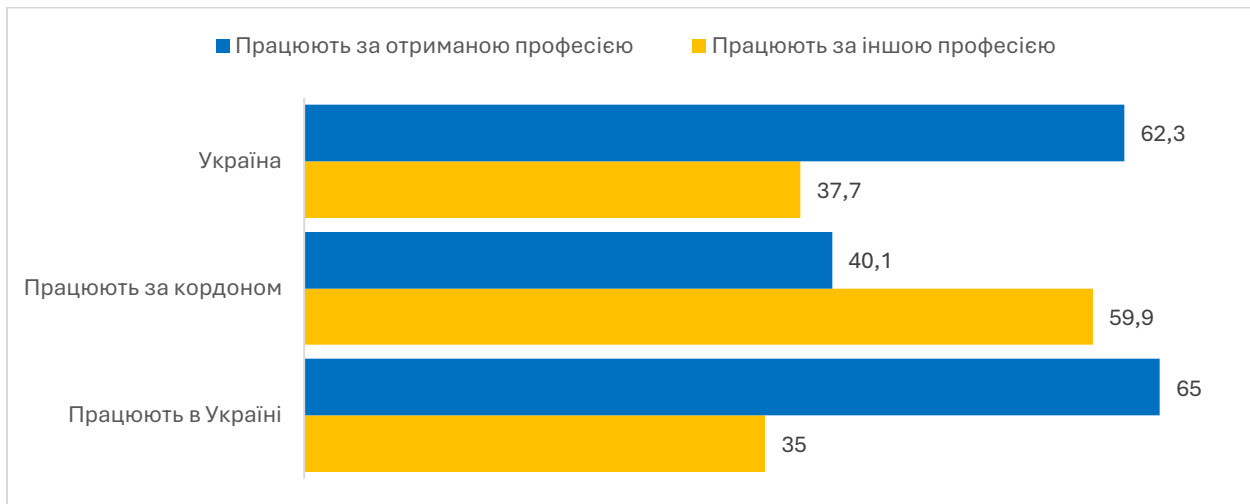
Дослідження показує, що більшість випускників ЗП(ПТ)О працюють у професіях, які не відповідають їхній освіті, особливо це стосується жінок і регіонів із складною економічною ситуацією. Проте окремі вікові групи та регіони демонструють кращу

адаптацію до ринку праці, що вказує на можливості для вдосконалення програм професійної підготовки та підвищення відповідності освіти вимогам роботодавців.

Згідно з даними діаграми, розподіл відповідей щодо того, чи працюють випускники ЗП(ПТ)О за отриманою професією, демонструє помітні відмінності залежно від географії працевлаштування.

Загальний розподіл показує, що 62.3% випускників працюють за отриманою професією, тоді як 37.7% працевлаштовані в іншій професійній сфері. Це свідчить про відносно високий рівень відповідності освіти реальній роботі для більшості респондентів.

Рис. 42. Робота з отриманою професією за країною працевлаштування, %



Працюють за кордоном: серед випускників, які обрали роботу за кордоном, лише 40.1% працюють за отриманою професією, тоді як 59.9% працюють за іншою професією. Ці показники вказують на складнощі у працевлаштуванні за фахом за кордоном, де трудові мігранти часто змушені виконувати роботу, що не потребує спеціальної підготовки.

Працюють в Україні: у цій групі ситуація є значно кращою. 65% випускників працюють за отриманою професією, що перевищує загальний показник і свідчить про більшу відповідність між здобутою освітою та ринком праці в Україні. Лише 35% працюють за іншою професією.

Дані свідчать про те, що працевлаштування за фахом є більш поширеним серед випускників ЗП(ПТ)О, які працюють в Україні, ніж серед тих, хто працює за кордоном. Це може бути пов'язано з кращим узгодженням освітніх програм з потребами

національного ринку праці та обмеженнями для професійної реалізації трудових мігрантів за кордоном.

Згідно з результатами опитування, основними причинами, чому випускники ЗП(ПТ)О не працюють за отриманою професією, є наявність більш привабливих пропозицій, невисока заробітна плата та втрата інтересу до роботи за фахом.

Основні причини випускники називають:

1. Наявні більш привабливі пропозиції є найпоширенішою причиною серед респондентів. Загалом цей фактор обрали 41.1% респондентів, причому серед жінок цей показник дещо вищий (42.9%) порівняно з чоловіками (39.2%). Це свідчить про те, що молоді фахівці обирають роботу, яка пропонує кращі умови або перспективи, навіть якщо вона не відповідає здобутій освіті.
2. Невисока заробітна плата займає друге місце серед причин. Загалом 28.4% респондентів відзначили цей фактор, при цьому чоловіки (28.3%) та жінки (28.6%) називали його майже однаково часто. Це підкреслює важливість фінансової мотивації для молодих спеціалістів.
3. Робота за цією професією мені не цікава – третя за значущістю причина, яку обрали 26.7% респондентів загалом. При цьому цей показник значно вищий серед жінок (31.8%) порівняно з чоловіками (21.7%). Це може свідчити про різний рівень задоволеності роботою за професією між статями.
4. Немає вакансій з цієї професії також є важливою причиною, яку відзначили 21.5% респондентів загалом. Серед чоловіків цей показник становить 22.5%, тоді як серед жінок – 20.5%. Це вказує на наявність регіонального або галузевого дефіциту робочих місць за певними професіями.
5. Поки немає роботи з офіційним працевлаштуванням стало причиною для 14% респондентів загалом, де показники чоловіків (12.9%) та жінок (13.7%) майже однакові. Відсутність офіційної зайнятості свідчить про тіньові умови праці у деяких професійних сферах.
6. Неналежні умови праці зазначили 12.1% респондентів, серед яких цей фактор трохи частіше називали чоловіки (12.1%) у порівнянні з жінками (11.5%).
7. Робота за цією професією для мене дуже складна стала причиною для 9.1% чоловіків і 14% жінок. Цей показник вищий серед жінок, що може свідчити про складнощі адаптації до певних професій або фізичних вимог роботи.

8. Інше як причину вказали 9% респондентів, серед яких жінки переважають (10.4%) у порівнянні з чоловіками (7.7%).
9. Відсутність житла є найменш значущою причиною, яку обрали 6.3% респондентів. При цьому цей фактор є майже однаковим для чоловіків (6.5%) та жінок (6%).

Рис. 43. Основні причини роботи не за отриманою професією, %



Найчастішими причинами відсутності працевлаштування за фахом є економічні фактори, зокрема більш привабливі пропозиції та низька заробітна плата, а також особисті причини, як-от втрата інтересу до професії. При цьому жінки частіше вказують на складність роботи та відсутність інтересу, тоді як чоловіки дещо частіше наголошують на відсутності вакансій та умовах праці.

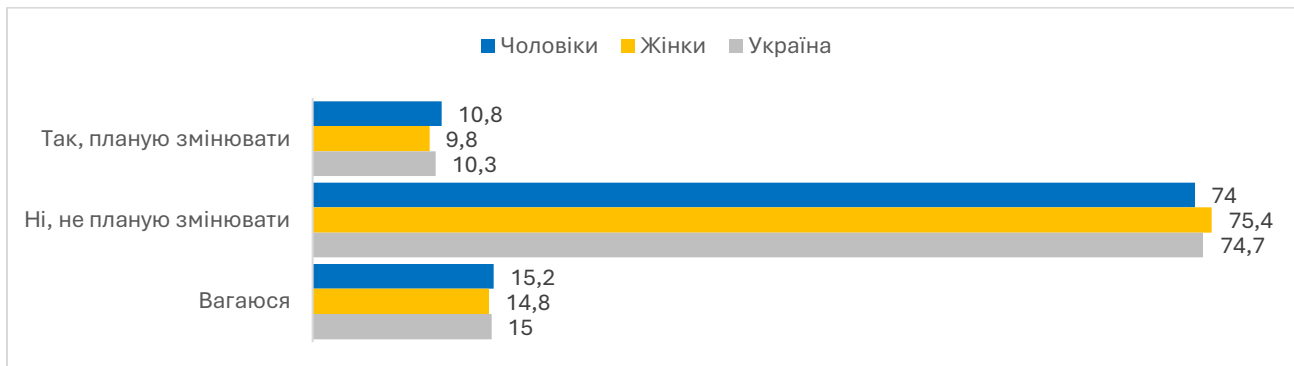
7. Запланована зміна роботи

Згідно з результатами опитування, переважна більшість випускників ЗП(ПТ)О не планують змінювати роботу. Загалом 74.7% респондентів відповіли «Ні, не планую змінювати», що свідчить про задоволеність або стабільність їхнього поточного місця роботи. Частка жінок у цій категорії становить 74%, тоді як серед чоловіків цей показник трохи вищий – 75.4%.

Лише 10.3% респондентів загалом відповіли «Так, планую змінювати». Серед жінок цей показник трохи вищий (10.8%) порівняно з чоловіками (9.8%), що може свідчити про більшу відкритість жінок до змін у кар'єрі.

Понад 15% респондентів відповіли, що вони «Вагаються» щодо можливості зміни роботи. Серед жінок таких респондентів 15.2%, що трохи більше порівняно з чоловіками (14.8%). Це свідчить про певну невизначеність серед частини випускників щодо подальшого професійного розвитку.

Рис. 44. Плани щодо зміни роботи, %

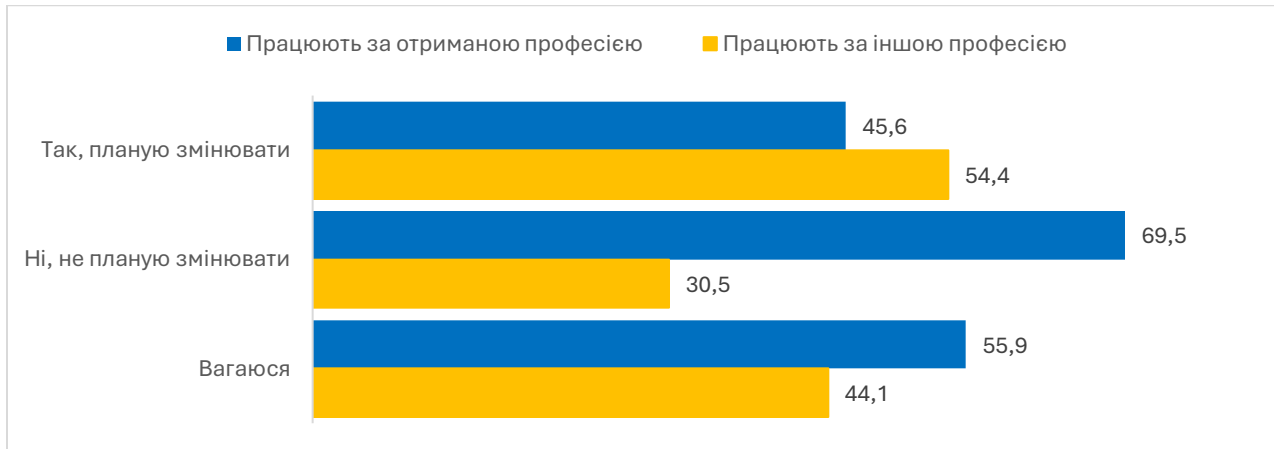


Більшість випускників ЗП(ПТ)О 2023 року задоволені своїм поточним працевлаштуванням і не планують змінювати роботу. Проте близько 10% активно розглядають можливість зміни, а 15% перебувають у стані невизначеності. Це вказує на стабільність зайнятості серед випускників, але також підкреслює потребу у додаткових можливостях для кар'єрного зростання та професійної мобільності.

Згідно з результатами опитування, рішення щодо зміни роботи значно відрізняється залежно від того, чи працюють випускники за отриманою професією, чи за іншою професією. Серед тих, хто працює за отриманою професією, 45.6% респондентів планують змінити роботу, що свідчить про певний рівень невдоволеності або бажання професійного розвитку. Натомість серед тих, хто працює за іншою професією, цей показник є значно вищим і становить 54.4%. Це вказує на те, що невідповідність між освітою та професійною діяльністю часто стає причиною прагнення змінити роботу.

Переважає більшість тих, хто працює за отриманою професією, задоволені своєю роботою: 69.5% респондентів не планують її змінювати. Серед тих, хто працює за іншою професією, лише 30.5% не розглядають зміну роботи. Така значна різниця підкреслює, що робота за фахом забезпечує більший рівень задоволеності та стабільності для випускників ЗП(ПТ)О.

Рис. 45. Плани щодо зміни роботи для працюючих за отриманою та іншою професією, %



Щодо респондентів, які вагаються з відповіддю, серед тих, хто працює за отриманою професією, 55.9% не можуть визначитися щодо зміни роботи. Серед тих, хто працює за іншою професією, цей показник є нижчим і становить 44.1%. Це може свідчити про вищий рівень невизначеності у кар'єрних планах серед тих, хто працює за фахом, але також вказує на меншу зацікавленість у поточній роботі серед респондентів, зайнятих в інших сферах.

Загальні результати вказують на те, що відповідність між отриманою освітою та роботою є важливим фактором для підвищення задоволеності та стабільності на ринку праці. Випускники, які працюють за спеціальністю, значно рідше планують зміну роботи, тоді як ті, хто працює не за фахом, частіше демонструють прагнення до змін. Це підкреслює необхідність адаптації освітніх програм до потреб ринку праці та створення умов для цільового працевлаштування випускників.

Згідно з результатами опитування, основними причинами бажання змінити роботу серед випускників ЗП(ПТ)О є наявність більш привабливих пропозицій та невисока заробітна плата. Найпоширенішою причиною є наявність більш привабливих пропозицій, яку обрали 48.1% респондентів загалом. Чоловіки вказували цю причину частіше (51.1%), тоді як серед жінок цей показник становить 44.4%. Це свідчить про активний пошук кращих умов праці, особливо серед чоловіків.

На другому місці знаходиться невисока заробітна плата, яку як причину зміни роботи вказали 47% респондентів загалом. Жінки частіше наголошували на цій проблемі (49.4%), порівняно з чоловіками (45%). Це підкреслює значущість фінансової мотивації, особливо для жінок, які, можливо, відчувають більшу невідповідність між своєю працею та винагородою.

Третьою важливою причиною є незадоволеність неофіційною зайнятістю, яку обрали 22.7% респондентів. Жінки частіше вказували на цю проблему (25.7%), тоді як серед чоловіків цей показник становить 20.2%. Незадоволеність тіншовими умовами праці може свідчити про потребу у стабільній зайнятості з соціальними гарантіями.

Робота за цією професією мені не цікава є ще однією важливою причиною для 20.5% респондентів загалом. Серед жінок цей показник трохи вищий (21.4%) порівняно з чоловіками (19.8%), що може свідчити про розчарування у професії чи її невідповідність інтересам.

Рис. 46. Причини планів щодо зміни роботи, %



Неналежні умови праці відзначили 17.8% респондентів загалом, при цьому серед жінок цей показник становить 19.1%, а серед чоловіків 16.7%. Жінки частіше за чоловіків вказують на цей фактор, що може свідчити про кращу увагу до умов робочого середовища.

Складність роботи за професією стала причиною для 10.8% респондентів загалом. Чоловіки вказали на цей фактор рідше (9.6%), ніж жінки (12.3%), що вказує на певні труднощі у виконанні обов'язків, особливо серед жінок.

Відсутність житла стала причиною для 8.2% респондентів загалом, з невеликою різницею між чоловіками (8.9%) і жінками (7.4%). Це показник, що вказує на

регіональні або інфраструктурні проблеми, які можуть обмежувати можливості працевлаштування.

Категорія «Інше» охоплює 5.8% респондентів загалом, без суттєвої різниці між статтями. Це може включати інші особисті чи професійні причини, не враховані у переліку.

Таким чином, головними факторами, що впливають на бажання змінити роботу, є фінансова мотивація, кращі можливості на ринку праці та незадоволеність умовами роботи чи зайнятістю. Жінки частіше відзначають проблеми із заробітною платою, умовами праці та складністю виконання професійних обов'язків, тоді як чоловіки частіше орієнтуються на пошук більш привабливих пропозицій.

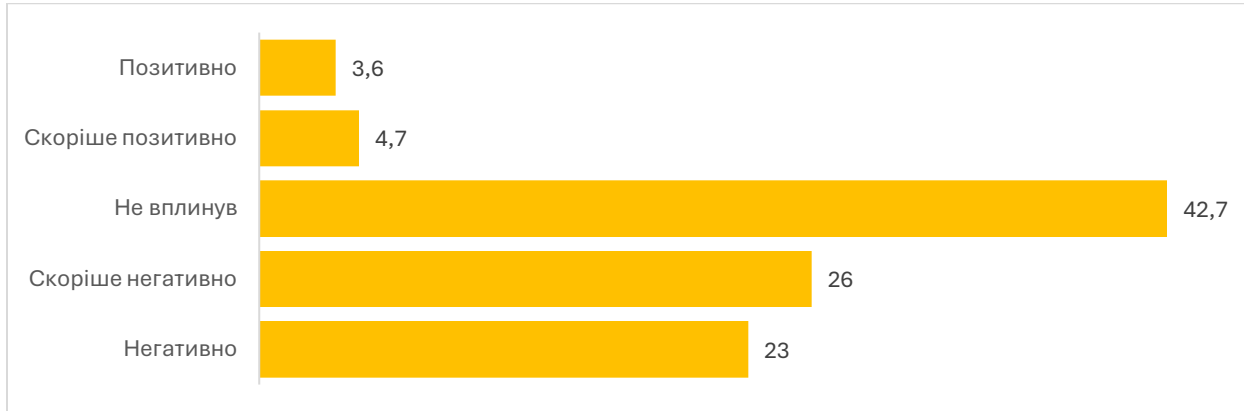
8. Вплив війни на зайнятість

Згідно з результатами опитування, більшість респондентів оцінюють вплив війни на їхнє працевлаштування як нейтральний або негативний. 42.7% респондентів вважають, що війна не вплинула на їхнє працевлаштування, що може свідчити про відносну стабільність у певних регіонах або професіях, де ситуація залишається контрольованою.

Разом із тим, значна частка респондентів відчуває негативні наслідки війни. 26% відповіли, що війна «Скоріше негативно» вплинула на їхнє працевлаштування, а ще 23% вважають вплив «Негативним». Це свідчить про втрату робочих місць, обмежені можливості для працевлаштування або зниження умов і оплати праці, що є поширеним явищем у воєнний період.

Лише незначна частка респондентів відзначає позитивний вплив війни на своє працевлаштування. 4.7% відповіли, що війна «Скоріше позитивно» вплинула, а 3.6% зазначили «Позитивний» вплив. Це може бути пов'язано з тим, що в певних сферах, як-от оборонна промисловість, логістика або будівництво, війна створила нові робочі можливості.

Рис. 47. Оцінка впливу війни на можливості працевлаштування, %



Загалом результати демонструють, що для більшості випускників війна має негативний або нейтральний вплив на працевлаштування. Ситуація залишається складною, і значна частка молоді стикається з обмеженнями на ринку праці, втратою роботи або труднощами з працевлаштуванням у своїй професії.

гідно з результатами опитування серед респондентів, які оцінили вплив війни на працевлаштування негативно, найбільшими проблемами стали закриття підприємств та зменшення кількості вакансій.

Рис. 48. Оцінка негативних чинників впливу війни на працевлаштування респондентів, %



Найпоширенішим негативним фактором є закриття підприємств, який відзначили 26.8% респондентів. Це вказує на масштабні втрати робочих місць через руйнування

інфраструктури, релокацію підприємств або зупинку їхньої діяльності внаслідок бойових дій.

На другому місці – зменшення кількості вакансій, на що вказали 20.4% опитаних. Це свідчить про скорочення попиту на працівників у багатьох сферах, що обмежує можливості для молодих фахівців знайти роботу.

Третім значущим фактором є обмеження виїзду за кордон, який вплинув на 19.2% респондентів. Цей чинник стосується здебільшого тих, хто розглядав можливість трудової міграції як спосіб покращення умов праці та доходів, але зіткнувся з обмеженнями у пересуванні.

Зменшення заробітної плати стало проблемою для 16.4% респондентів. Це вказує на погіршення умов праці та зниження рівня доходів серед тих, хто зберіг роботу під час війни, що впливає на загальну мотивацію працівників.

Певна частка респондентів (8.5%) зазначила, що війна призвела до підвищення вимог роботодавців до працівника, що може вказувати на посилення конкуренції на ринку праці та вищі очікування роботодавців щодо кваліфікації та досвіду кандидатів.

Скорочення соціальної підтримки працівників з боку роботодавців відзначили 4.5% респондентів, що свідчить про зменшення програм соціального захисту та підтримки в умовах економічної нестабільності. Категорія «Інше» охоплює 4.3% респондентів, які вказали інші, менш поширені причини негативного впливу війни на працевлаштування.

Таким чином, головними негативними чинниками є закриття підприємств, зменшення кількості вакансій та обмеження виїзду за кордон. Ці проблеми відображають як безпосередні наслідки війни для економіки, так і структурні виклики на ринку праці, які обмежують можливості для працевлаштування та знижують рівень добробуту населення.

Згідно з результатами опитування серед респондентів, які вказали на позитивний вплив війни на працевлаштування, найважливішими чинниками стали більша зацікавленість роботодавця у працевлаштуванні та збільшення кількості вакансій.

Найбільш поширеною причиною позитивного впливу є більша зацікавленість роботодавця у працевлаштуванні, яку відзначили 28% респондентів. Це може свідчити про зростання попиту на працівників у певних сферах, зокрема у виробництві, логістиці, будівництві та оборонній промисловості, що сприяє швидшому пошуку роботи.

На другому місці – збільшення кількості вакансій, яку відзначили 27.4% респондентів. У певних галузях економіки війна створила додаткові робочі місця через необхідність відновлення інфраструктури, підтримку життєдіяльності критично важливих секторів і забезпечення нових оборонних завдань.

Рис. 49. Оцінка позитивних чинників впливу війни на працевлаштування респондентів, %



Зростання заробітної плати стало позитивним фактором для 19.9% респондентів. Це може бути пов'язано зі зростанням попиту на кваліфікованих фахівців у дефіцитних професіях та готовністю роботодавців пропонувати вищі зарплати для утримання працівників.

Невелика частка респондентів вказала на підвищення соціальної підтримки працівників з боку роботодавців – 9.3%, а також на зниження вимог до працівника (9.1%). Це може свідчити про те, що роботодавці у деяких сферах стали більш гнучкими у питаннях кваліфікації працівників або створили додаткові програми соціальної допомоги для залучення та підтримки робочої сили.

Категорія «Інше» охоплює 6.2% респондентів, які відзначили інші менш поширені фактори позитивного впливу війни на працевлаштування.

Загалом, позитивні зміни на ринку праці в умовах війни зумовлені зростанням попиту на працівників у певних секторах, більшою зацікавленістю роботодавців у залученні кадрів та підвищенням рівня оплати праці для ключових спеціалістів. Водночас такі тенденції свідчать про адаптацію ринку праці до нових викликів та потреб економіки воєнного часу.

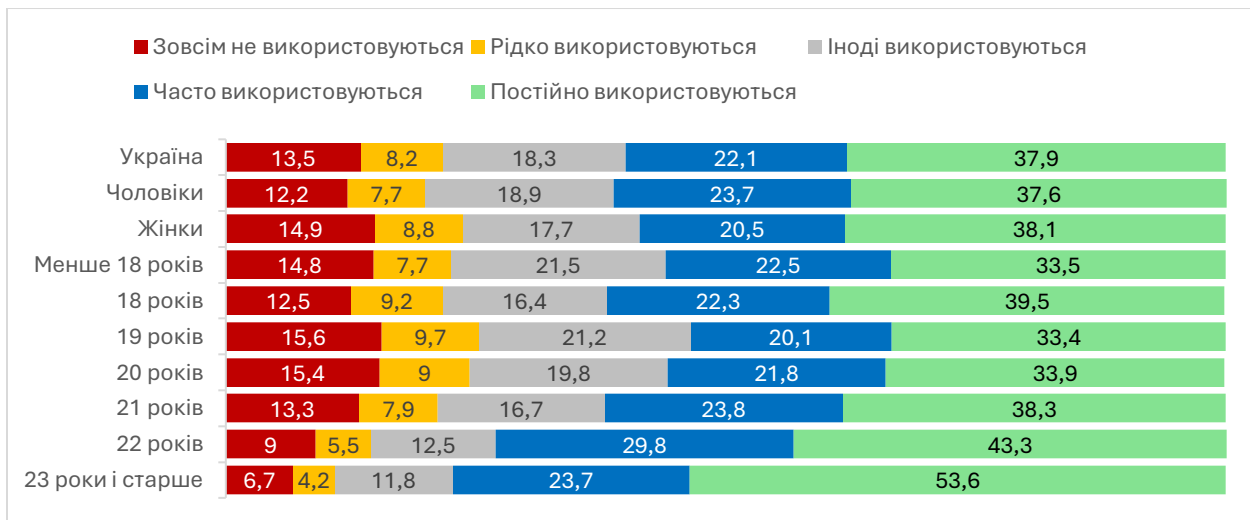
9. Яких навичок не вистачає

Згідно з результатами опитування на питання «Оцініть, наскільки знання та навички, здобуті в закладі професійної освіти, використовуються у Вашій роботі?», оцінки респондентів демонструють різні ступені використання отриманих навичок у професійній діяльності.

Загальний розподіл показує, що 37.9% випускників постійно використовують знання та навички, здобуті під час навчання. Це свідчить про високу актуальність отриманої освіти для значної частини респондентів. Ще 22.1% респондентів відповіли, що вони часто використовують здобуті навички, тоді як 18.3% зазначили, що навички використовуються іноді. Водночас 8.2% опитаних рідко використовують здобуті навички, а 13.5% зовсім не застосовують їх у своїй роботі.

Гендерний розподіл демонструє деякі відмінності. Серед чоловіків 37.6% постійно використовують навички, тоді як серед жінок цей показник є вищим і становить 38.1%. Чоловіки частіше вказували, що вони часто використовують навички (23.7%) порівняно з жінками (20.5%). Однак жінки рідше обирали відповіді «зовсім не використовуються» (9.9%), тоді як серед чоловіків цей показник становить 12.8%.

Рис. 50. Оцінка частоти використання підчас роботи набутих у навчанні навичок за статтю та віком, %

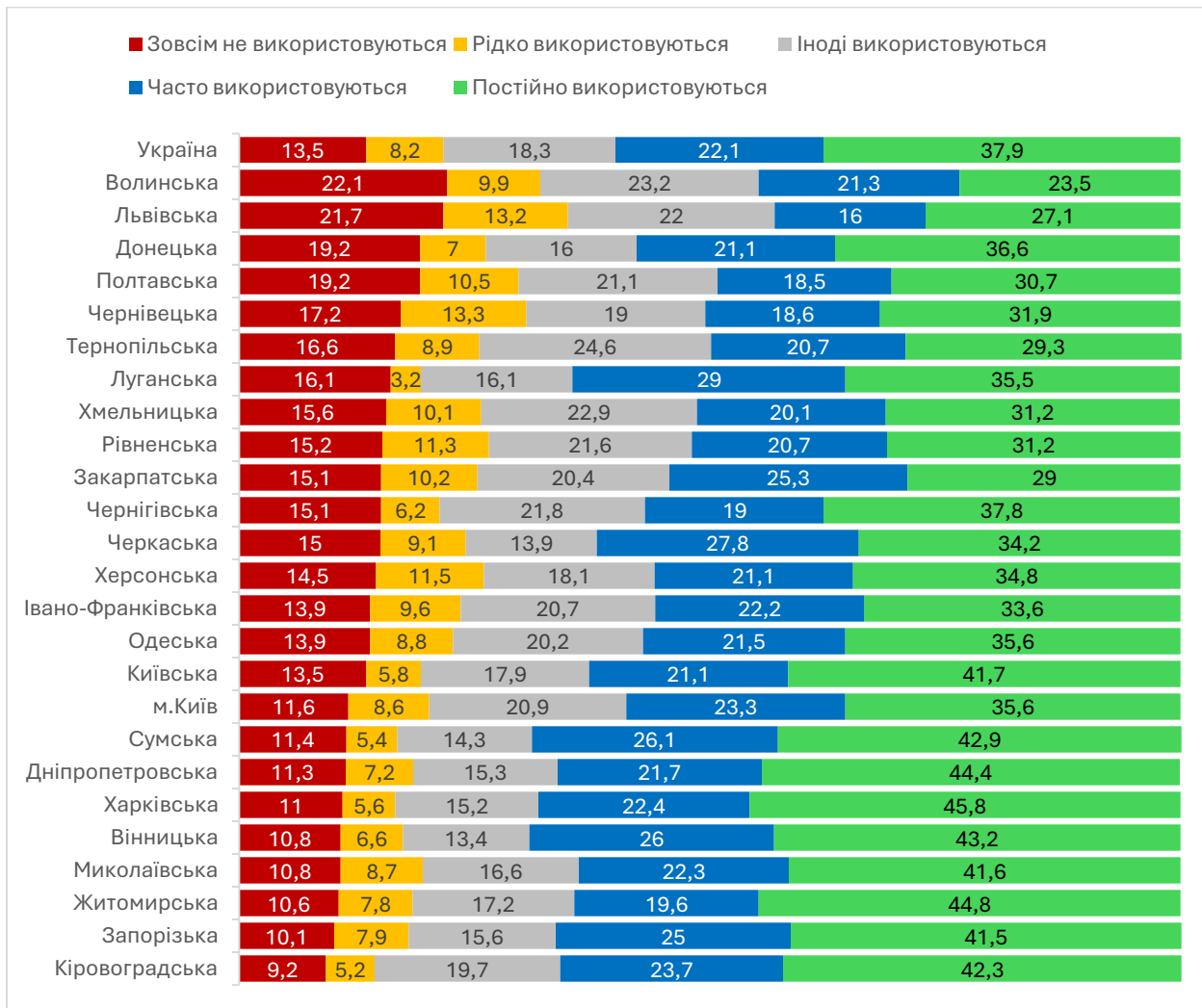


Віковий розподіл вказує на цікаві тенденції. Наймолодші респонденти (менше 18 років) найчастіше використовують навички постійно або часто (33.5% та 22.5% відповідно). Зі зростанням віку рівень постійного використання навичок зростає. Наприклад, серед респондентів віком 23 роки і старше 53.6% вказали, що постійно використовують

навички, що є найвищим показником серед усіх вікових груп. Водночас ця група має найнижчий показник «зовсім не використовуються» (6.7%).

Регіональний розподіл демонструє значні відмінності у використанні навичок. Найвищі показники постійного використання навичок спостерігаються у Харківській області (45.8%), Запорізькій області (41.5%) та Кіровоградській області (42.3%). Високі показники також у Дніпропетровській області (44.4%) та Житомирській області (44.8%).

Рис. 51. Оцінка частоти використання підчас роботи набутих у навчанні навичок за регіонами, %



Натомість найнижчі показники постійного використання навичок зафіксовані у Волинській області (23.5%) та Львівській області (27.1%), де значна частка респондентів відповіли, що навички використовуються лише «Іноді» або «Рідко». У Львівській області також найвищий показник «Зовсім не використовуються» (21.7%).

Таким чином, загальна картина свідчить про те, що здобуті в закладах професійної освіти знання та навички є актуальними для більшості випускників, особливо для старшої вікової групи. Однак значні регіональні відмінності та частка респондентів, які зовсім не використовують отримані навички, вказують на необхідність подальшого узгодження освітніх програм з потребами ринку праці.

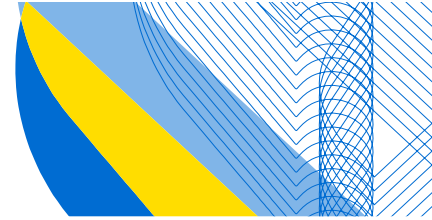
Згідно з результатами аналізу, використання знань і навичок, здобутих у закладах професійної освіти, значно залежить від того, чи працюють випускники за отриманою професією або в іншій професійній сфері.

Серед тих, хто працює за отриманою професією, 87.6% респондентів відповіли, що здобуті навички постійно використовуються, тоді як серед тих, хто працює за іншою професією, цей показник є суттєво нижчим і становить лише 12.4%. Це підкреслює високу відповідність отриманої освіти потребам професійної діяльності для тих, хто працює за фахом.

Позитивна тенденція спостерігається також у категорії «Часто використовуються». Серед випускників, які працюють за отриманою професією, 74.9% зазначили, що навички часто знаходять застосування. У групі респондентів, які працюють за іншою професією, цей показник значно нижчий і становить лише 25.1%.

Рис. 52. Оцінка частоти використання набутих у навчанні навичок під час роботи, для працюючих за отриманою та іншою професією, %





У категорії «Іноді використовуються» показники більш збалансовані, проте все ще відрізняються. Серед тих, хто працює за фахом, 45.5% відповіли, що навички іноді використовуються, тоді як серед тих, хто працює в іншій професії, цей показник трохи вищий і становить 54.5%.

Ситуація у категоріях «Рідко» та «Зовсім не використовуються» вказує на значні розбіжності. Лише 12.1% випускників, які працюють за отриманою професією, зазначили, що навички зовсім не використовуються, тоді як серед тих, хто працює за іншою професією, цей показник є надзвичайно високим – 87.9%. Подібна тенденція спостерігається у категорії «Рідко використовуються», де 31.2% респондентів, зайнятих у своїй професії, вказали на рідке застосування навичок, тоді як серед тих, хто працює в іншій сфері, цей показник зростає до 68.8%.

Загалом результати підтверджують, що випускники, які працюють за отриманою професією, значно частіше застосовують знання та навички, здобуті під час навчання. Натомість серед тих, хто працює не за фахом, рівень використання отриманих навичок є мінімальним. Це підкреслює важливість відповідності між здобутою освітою та фактичною професійною діяльністю для підвищення ефективності підготовки кадрів та їх професійної реалізації.

Серед професій ПТО здобуті під час навчання навички використовують випускники за професіями Лісник (41.0%), що вказує на практичну відповідність освіти потребам цієї спеціальності. Також високий рівень постійного використання навичок спостерігається серед провідників пасажирського вагона (36.9%) та Фотографів (36.7%), що свідчить про прикладний характер здобутої освіти в цих галузях. Технічні професії, такі як електрогазозварник (34.3%) та слюсар-електрик з ремонту електроустаткування (32.6%), також демонструють високу практичну значущість отриманих навичок, підкреслюючи важливість орієнтації навчальних програм на практичне використання знань у професійній діяльності.

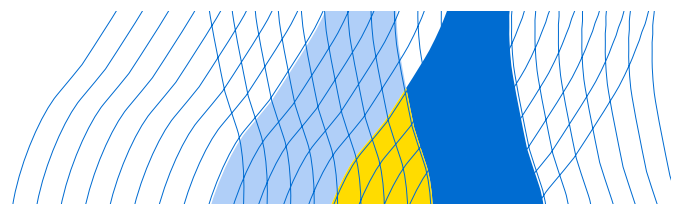


Рис. 53. ТОП-10 професій із найбільшою часткою випускників, що постійно використовують здобуті навички, %



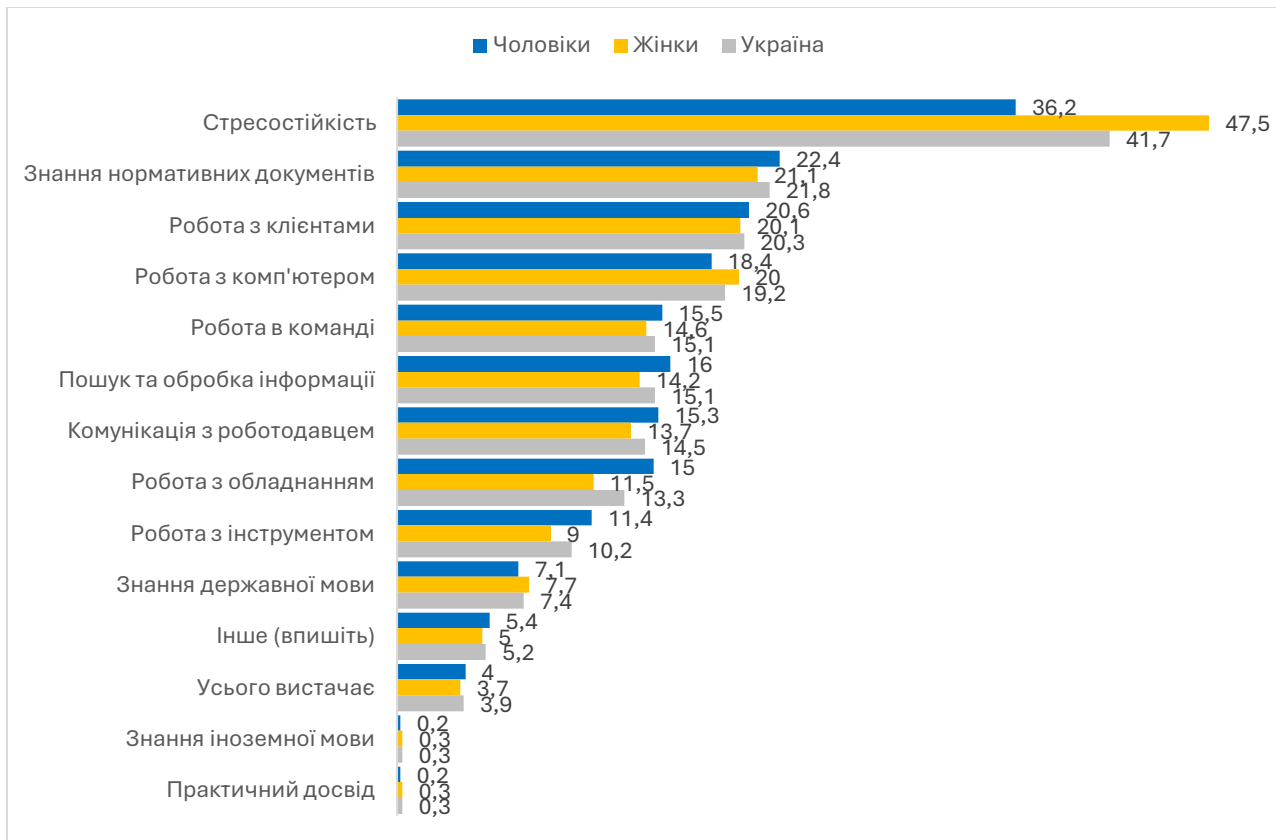
Найменше використовують здобуті навички випускники за професією лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу (16.7%), що може свідчити про недостатній попит на цю спеціальність або невідповідність освітніх програм потребам ринку праці. Також низький рівень використання навичок спостерігається серед контролерів-касирів (15.9%) та візажистів (14.5%), що вказує на можливі обмеження у працевлаштуванні або необхідність перепрофілювання випускників. Інші професії, такі як пекар (13.8%) та кондитер (13.0%), також демонструють низький рівень застосування здобутих навичок, що підкреслює важливість перегляду навчальних програм і їхньої адаптації до актуальних потреб ринку праці.

Рис. 54. ТОП-10 професій із найбільшою часткою випускників, які не використовують здобуті навички, %



Згідно з результатами опитування, найбільшою проблемою серед випускників ЗП(ПТ)О є відсутність певних ключових навичок, необхідних для ефективної роботи. Найпоширенішою навичкою, якої не вистачає респондентам, є стресостійкість, яку відзначили 41.7% загалом. Серед жінок цей показник є найвищим (47.5%), тоді як серед чоловіків він значно нижчий і становить 36.2%. Це може вказувати на більший рівень стресу, з яким стикаються жінки на робочих місцях.

Рис. 55. Оцінка навичок, яких бракує в роботі, %



На другому місці – знання нормативних документів, які є недостатніми для 21.8% опитаних. Розрив між чоловіками та жінками тут мінімальний: 22.4% серед чоловіків і 21.1% серед жінок. Це підкреслює потребу у більш практичному опануванні регуляторних вимог під час навчання.

Наступними важливими навичками є робота з клієнтами (20.3% загалом) та робота з комп'ютером (19.2%). Серед чоловіків нестачу в роботі з клієнтами зазначили 20.6%, а серед жінок трохи менше – 20%. У навичках роботи з комп'ютером жінки демонструють вищі запити (20%) у порівнянні з чоловіками (18.4%).

Робота в команді також є важливою навичкою, якої не вистачає 15.1% респондентів загалом. Чоловіки частіше відзначали цю проблему (15.5%), ніж жінки (14.6%), що може свідчити про відмінності у взаємодії на робочому місці.

Пошук та обробка інформації та комунікація з роботодавцем є недостатніми для близько 15% респондентів загалом. Тут спостерігається мінімальна гендерна різниця: чоловіки трохи частіше зазначають проблему у комунікації (15.3%) порівняно з жінками (13.7%).

Технічні навички, як-от робота з обладнанням (11.5%) та робота з інструментом (10.2%), частіше бракують чоловікам (13.3%) у порівнянні з жінками (9%). Це може вказувати на специфіку професійної підготовки та недостатній рівень практичних навичок серед респондентів.

Знання державної мови не вистачає 7.4% загалом, з невеликим переважанням серед жінок (7.7%). Потреба у знанні іноземної мови є мінімальною, про що свідчить лише 0.3% респондентів, які зазначили цю проблему.

Таким чином, основними навичками, яких не вистачає випускникам ЗП(ПТ)О, є стресостійкість, знання нормативних документів, робота з клієнтами та робота з комп'ютером. Ці результати вказують на необхідність посилення психологічної підготовки, практичних навичок та вдосконалення комунікативної складової навчального процесу.

10. Мотиви вибору закладу освіти

Згідно з результатами опитування, основним мотивом для вибору закладу освіти серед випускників є можливість отримати гарну професію, яку відзначили 35.5% респондентів. Це свідчить про прагнення молоді до отримання якісної професійної підготовки, що дозволить забезпечити їх конкурентоспроможність на ринку праці.

На другому місці за значущістю є репутація навчального закладу, яку обрали 11.5% респондентів. Цей фактор свідчить про важливість позитивного іміджу закладу освіти для абітурієнтів та їхніх родин.

Третім за поширеністю є фактор можливості безкоштовного навчання, який відзначили 10.1% опитаних. Це вказує на значущість фінансових аспектів при виборі закладу освіти, особливо для тих сімей, які обмежені у ресурсах.

Рис. 56. Мотиви обрання закладу освіти, %



Близькість до будинку батьків або інших родичів також відіграє важливу роль для 9.9% респондентів. Схожа частка (9.5%) вказала на вплив порад від батьків або родичів, що підкреслює роль сім'ї у процесі прийняття рішення.

Зручне місце розташування закладу стало важливим фактором для 7.9% респондентів, тоді як поради від друзів відзначили 7.8% учасників опитування. Ці результати вказують на певну вагу соціального середовища у виборі місця навчання.

Лише 3.6% респондентів зазначили можливість отримання стипендії як мотив для вибору закладу освіти, а ще менша частка (1.6%) вказала на можливість проживати у гуртожитку. Це може вказувати на відносно низьку привабливість фінансових та житлових стимулів у порівнянні з іншими факторами.

Категорія «Інше», яку обрали 2.5% респондентів, охоплює менш поширені, але індивідуально важливі мотиви для вибору навчального закладу.

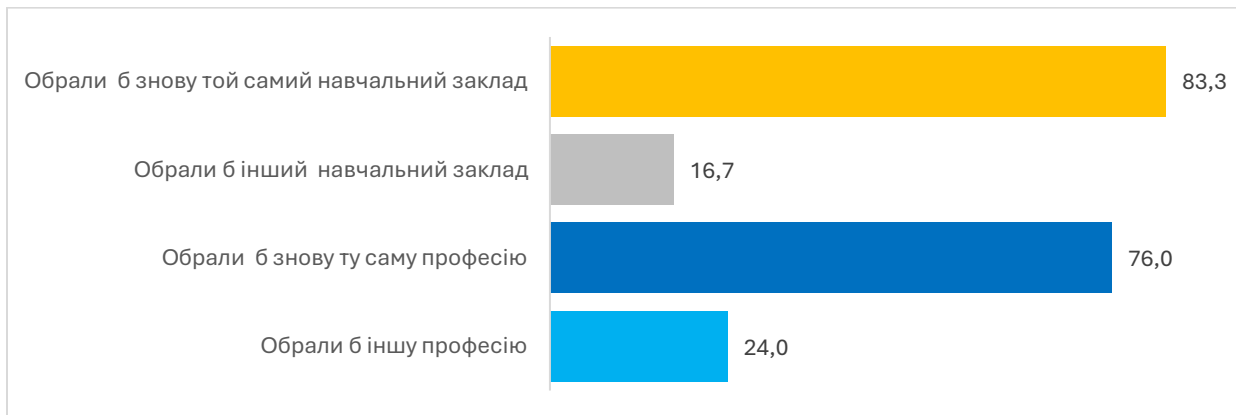
Таким чином, головними факторами, що впливають на вибір закладу освіти, є прагнення отримати затребувану професію, репутація навчального закладу та фінансова доступність навчання. Соціальне оточення та територіальна близькість також відіграють значну роль у прийнятті цього важливого рішення.

Згідно з результатами опитування, більшість випускників ЗП(ПТ)О задоволені своїм вибором навчального закладу та професії. 83.3% респондентів зазначили, що знову обрали б той самий навчальний заклад, що свідчить про високу задоволеність якістю освіти та умовами навчання. Лише 16.7% респондентів відповіли, що обрали б інший

навчальний заклад, що вказує на певні недоліки або нереалізовані очікування у цієї групи.

Щодо вибору професії, 76% опитаних відповіли, що знову обрали б ту саму професію. Це демонструє, що більшість випускників вважають свій фах правильним вибором і знаходять його актуальним на ринку праці. Водночас 24% респондентів зазначили, що обрали б іншу професію, що може свідчити про зміну інтересів, розчарування у вибраній спеціальності або складність працевлаштування за здобутим фахом.

Рис. 57. Оцінка можливості повторного вибору навчального закладу та професії, %



Таким чином, результати підтверджують загальну задоволеність більшості випускників як своїм навчальним закладом, так і професією. Високі показники позитивної оцінки вибору свідчать про відповідність освітніх програм очікуванням студентів, проте існує частка випускників, які вказали на необхідність змін у системі освіти або професійній орієнтації.

11. Оцінки навчання

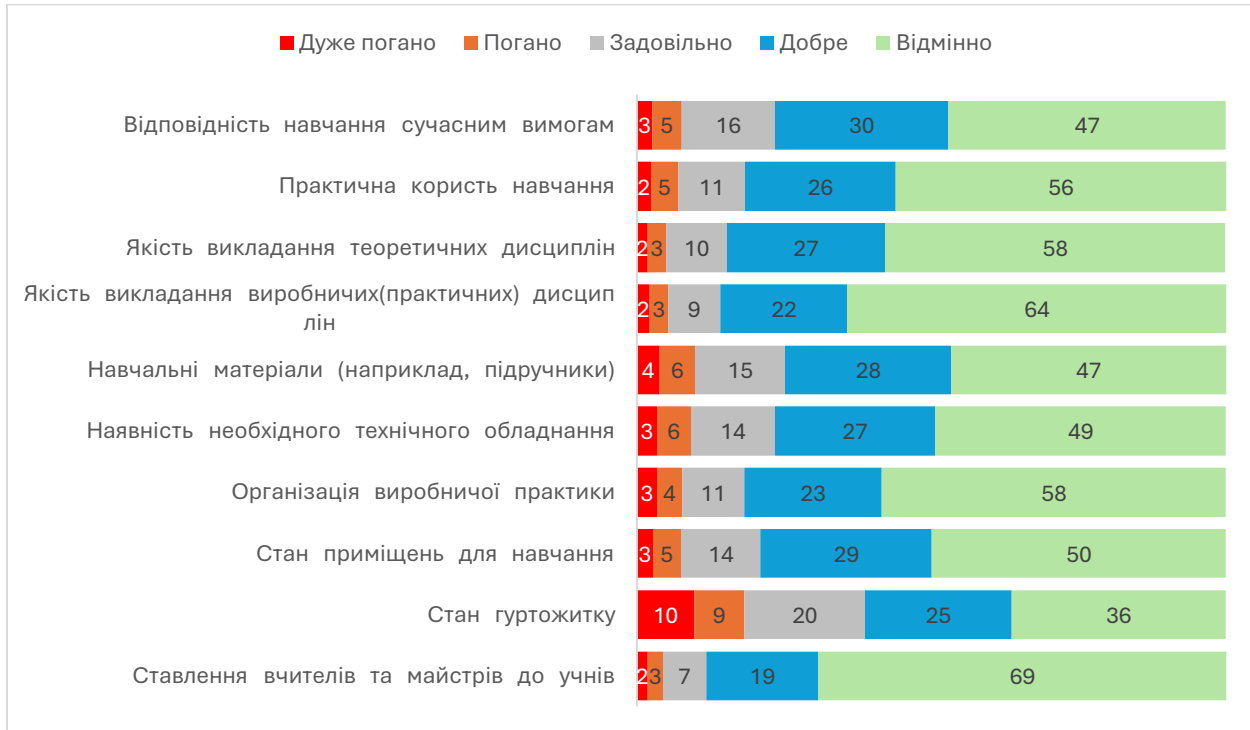
Згідно з результатами опитування, оцінки компонентів навчального процесу демонструють загалом позитивну динаміку, проте існують проблемні аспекти, які потребують вдосконалення.

Найвищі оцінки отримали такі компоненти:

- Ставлення вчителів та майстрів до учнів: 69% респондентів оцінили цей компонент як «Відмінно», а ще 19% – як «Добре». Це вказує на високий рівень підтримки з боку педагогічного колективу та позитивне ставлення до студентів.

- Якість викладання виробничих (практичних) дисциплін: 64% респондентів оцінили цей компонент як «Відмінно», а 22% – як «Добре». Це свідчить про ефективність практичної підготовки в закладах освіти.

Рис. 58. Оцінки окремих аспектів навчального процесу, %



Також добре оцінили:

- Практичну користь навчання (56% – «Відмінно», 26% – «Добре»), що підтверджує актуальність і застосовність здобутих навичок.
- Якість викладання теоретичних дисциплін (58% – «Відмінно», 27% – «Добре»), що свідчить про високий рівень теоретичної підготовки студентів.
- Організацію виробничої практики: 58% респондентів оцінили «Відмінно», що підкреслює належну організацію практичних компонентів навчання.

Проблемні компоненти включають:

- Стан гуртожитку: найнижчі оцінки – 10% «Дуже погано» та 9% «Погано». Лише 36% респондентів оцінили стан гуртожитків як «Відмінно», що вказує на значні проблеми з умовами проживання студентів.

- Стан приміщень для навчання: 14% респондентів відповіли «Погано», а 3% – «Дуже погано». Хоча 50% оцінили цей компонент як «Відмінно», питання стану інфраструктури навчальних закладів залишається актуальним.
- Наявність необхідного технічного обладнання: 14% респондентів вказали на його відсутність як «Погано», а 3% – «Дуже погано». Лише 49% оцінили цей показник як «Відмінно», що вказує на потребу в модернізації обладнання.

Навчальні матеріали отримали змішані оцінки: 16% респондентів оцінили їх як «Погано» або «Дуже погано», тоді як 47% дали найвищу оцінку.

Відповідність навчання сучасним вимогам також отримала позитивні оцінки: 47% респондентів відповіли «Відмінно», а 30% – «Добре», проте 16% вказали «задовільно», що вказує на певні аспекти, які можна вдосконалити.

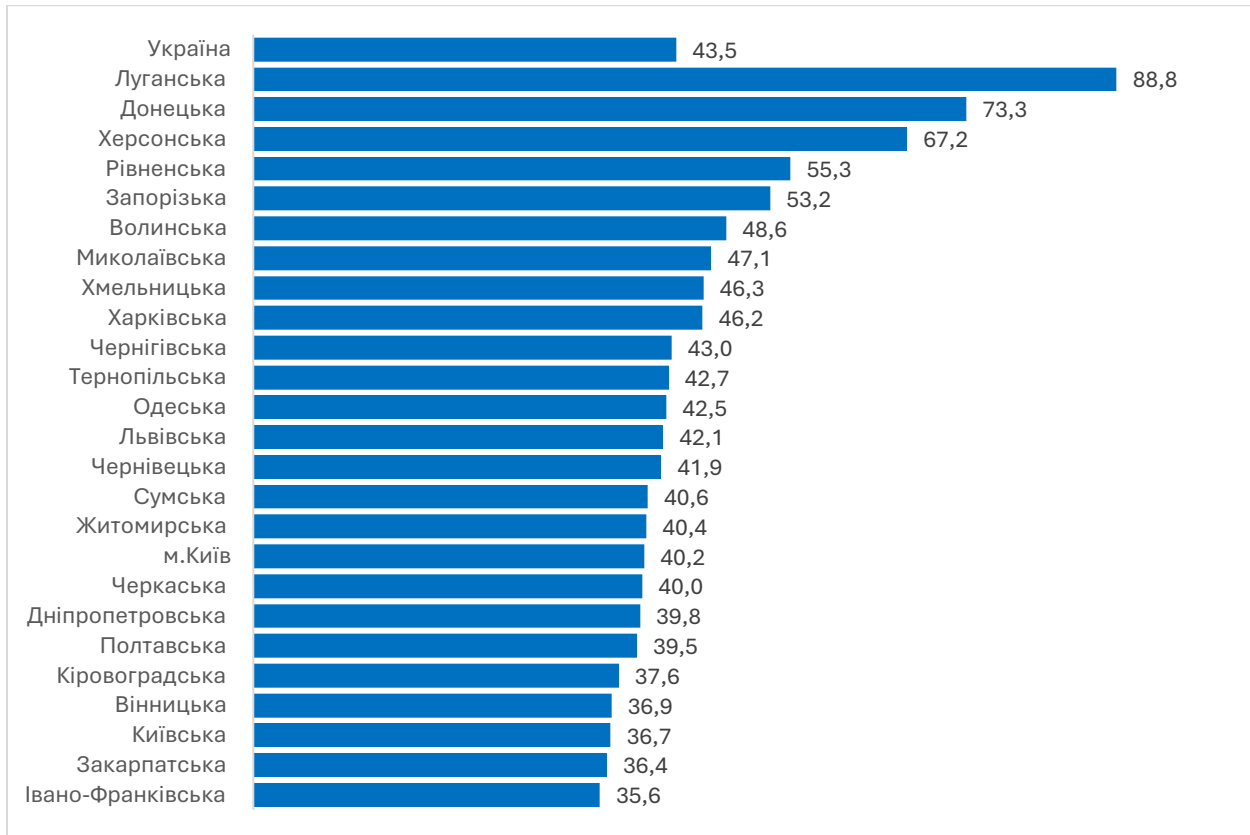
Таким чином, найбільше схвалення отримали ставлення викладачів та якість практичної підготовки, тоді як проблемними залишаються стан інфраструктури гуртожитків, приміщень та забезпеченість технічним обладнанням. Вирішення цих проблем допоможе підвищити загальну ефективність навчального процесу.

12. Зайнятість уразливих груп

Вадливим аспектом аналізу є оцінка становища та зайнятості випускників уразливих груп населення. Загалом по країні частка осіб, що належать до уразливих груп є доволі значна і складає 43.5%. Однак у східних областях, таких як Луганська (88.8%), Донецька (73.3%) та Херсонська (67.2%), частка значно вища. Це, ймовірно, пов'язано з великою кількістю внутрішньо переміщених осіб (ВПО), спричинених воєнними діями.

У центральних і західних регіонах частка вразливих груп нижча, наприклад, у Закарпатській (36.4%) та Івано-Франківській (35.6%) областях. Це може свідчити про те, що ці регіони є менш ураженими воєнними діями та мають стабільнішу ситуацію на ринку праці та в соціальній сфері.

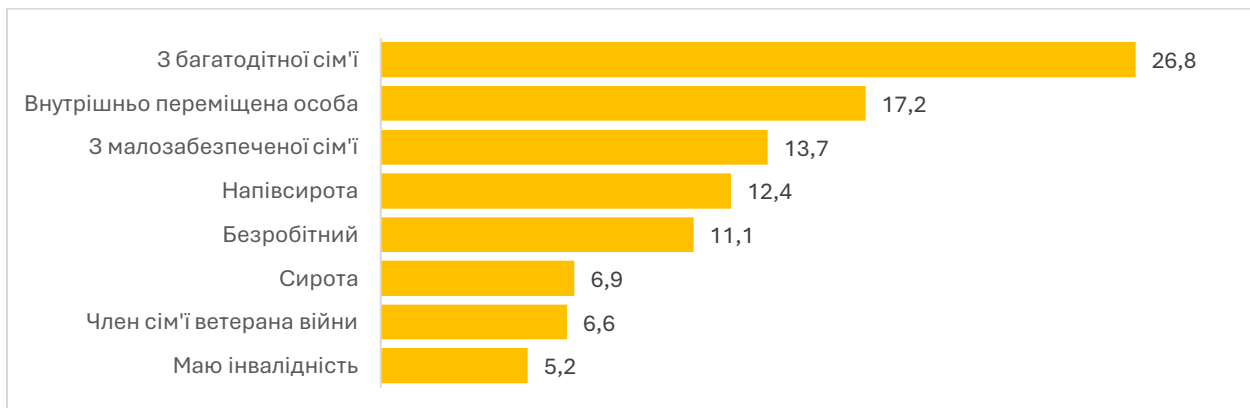
Рис. 59. Частка випускників, що належать до уразливих груп населення за регіонами, %



Дані підкреслюють значний вплив війни на соціально-економічну структуру східних регіонів, де частка ВПО та інших вразливих груп значно вища, що потребує додаткової уваги до інтеграції таких випускників у місцеву економіку та ринок праці.

Найбільшу частку становлять випускники з багатодітної сім'ї (26.8%), що вказує на суттєву представленість цієї категорії серед учнів ПТО.

Рис. 60. Частка випускників уразливих груп за їх статусом, %

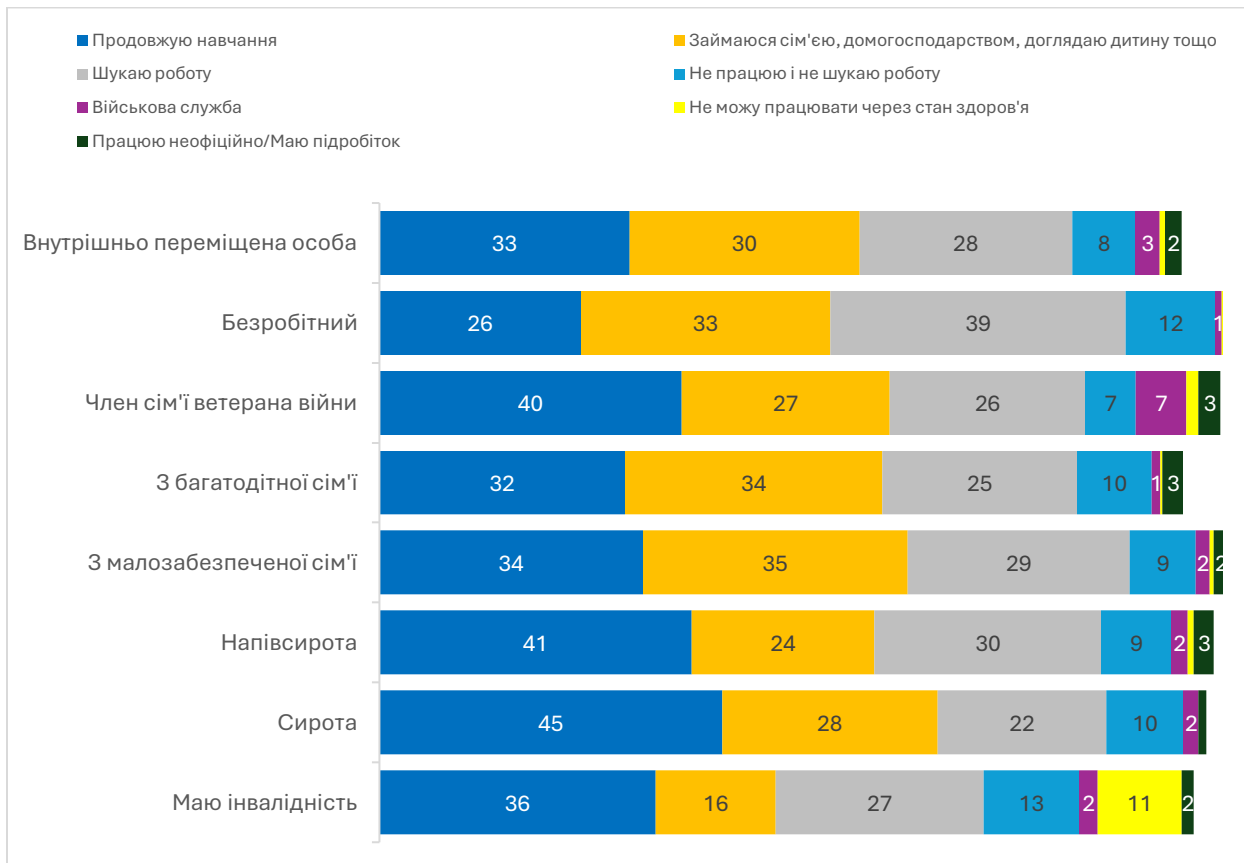


На другому місці знаходяться внутрішньо переміщені особи (17.2%), що пов'язано з війною та міграцією населення. До значних категорій також належать випускники з малозабезпечених сімей (13.7%) та напівсироти (12.4%), що свідчить про потребу в додатковій підтримці цих груп.

Меншу частку займають випускники, які є безробітними (11.1%), сиротами (6.9%), членами сімей ветеранів війни (6.6%), або мають інвалідність (5.2%). Дані підкреслюють важливість орієнтації освітніх програм і соціальної підтримки на допомогу цим групам для їхньої подальшої інтеграції у ринок праці.

Найбільш типовою причиною незайнятості випускників уразливих груп є продовження навчання. Істотна частка випускників уразливих категорій вказує, що не працює через зайнятість у сім'ї, домогосподарстві або доглядом за дитиною. Орієнтовна третина непрацюючих випускників вказує на те, що знаходиться в стані пошуку роботи, що вочевидь вказує на складність даного процесу для випускників.

Рис. 61. Основні причини незайнятості випускників уразливих груп, % (приховано окремі дрібні категорії)



Окремо відзначимо частку випускників усіх уразливих груп, що може бути віднесено до категорії зневірених, тобто таких, що не працюють та не шукають роботи. Їх частка залежно від категорії коливається від 8 до 13%. Особи з інвалідністю стикаються з унікальними бар'єрами, пов'язаними зі станом здоров'я.

Загалом зайнятість випускників ЗП(ПТ)О із вразливих груп населення демонструє суттєві відмінності залежно від соціального статусу та групи ризику. В той же час, варто визначити, що за основними параметрами зайнятість випускників уразливих груп мало відрізняється від ситуації для осіб не віднесених до категорії уразливих. Тим не менш результати підкреслюють важливість розробки спеціальних заходів підтримки для найбільш уразливих категорій випускників особливо у напрямку сприяння працевлаштуванню. Традиційно важливим лишається адаптація освітніх програм до потреб ринку праці та підвищення якості навчальних програм.

Додатки

Додаток 1. Методологія дослідження

Метод збору даних

Збір даних був здійснений за допомогою електронної анкети методом самозаповнення. Опитування проводилось з 02 по 06 грудня 2024 року.

Організація проведення опитування випускників

1. 25.11.2024 – створене посилання на електронну анкету опитування було надано НМЦ ПТО.
2. 25.11.2024 – НМЦ ПТО повідомили усім директорам ЗП(ПТ)О номер телефону працівника НМЦ ПТО, визначеного відповідальним за процес опитування у цьому закладі освіти.
3. 25.11.2024 – Директор ЗП(ПТ)О надав доручення класним керівникам додати цей номер телефону в Viber-групи (WhatsApp) УСІХ груп випускників 2023 р.
4. 02-03.12.2024 – Протягом двох днів працівник НМЦ ПТО розмістив в усі Viber-групи оголошення щодо опитування.
5. 05.12.2024 відповідальний працівник НМЦ ПТО розмістив в усі Viber-групи нагадування щодо проведення опитування.
6. 06.12.2024 – працівники НМЦ ПТО розмістили подяку випускникам, які взяли участь у анкетуванні
7. 06.12.2024 23:59. Електронне посилання дезактивоване. Збір даних завершено.

Вибірка опитування

Генеральну сукупність випускників ЗП(ПТ)О склали усі, хто отримав документ про успішне закінчення відповідної навчальної програми за даними ЄДЕБО. Загальна розмір генеральної сукупності склав 79769 осіб.

Загальний обсяг вибірки, з урахування процедур логічного контролю та оцінки якості отриманих даних склав 18979 респондентів.

Гранична похибка вибірки на показниках національного рівня становить 0,62% (Довірча ймовірність: 95%)

Гранична похибка вибірки на показниках регіонального рівня становить від 4,77% до 6,26%. (Довірча ймовірність: 95%).

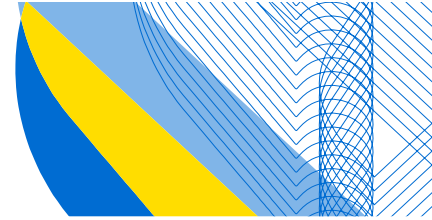
Гранична похибка вибірки на показниках на рівні професій не обраховувалась.

Контроль якості даних

До оцінки якості даних застосовувались процедури логічного та перехресного контролю якості даних. Зокрема дані перевірялись за ознаками:

- унікальності IP -адрес;
- тривалості заповнення анкети;
- часу початку та часу завершення заповнення анкети;
- повної відповідності анкет (дублювання)
- адекватності текстових коментарів до анкети.

За результатами контролю з масиву вилучено понад 1700 анкет.



Додаток 2. Анкета опитування

Шановні респонденти!

Минуло близько півроку відтоді як Ви завершили навчання та здобули професію. З ініціативи Міністерства освіти і науки України Фонд Міжнародної Солідарності просить Вас взяти участь в короткому опитуванні випускників 2023 року. Отримані результати будуть використані для покращення практичної підготовки. Заповнення анкети займе до 10 хвилин.

1. У якому регіоні Ви навчались?

2. У якому закладі освіти Ви проходили навчання?

3. За якою професією Ви навчались у закладі професійної освіти?

3.1. Чому Ви обрали саме цей заклад освіти? (Оберіть найбільш вагому для Вас причину)

- 1 Близькість до будинку батьків або інших родичів
- 2 Можливість отримання стипендії
- 3 Можливість проживати у гуртожитку
- 4 Зручне місце розташування закладу
- 5 Репутація навчального закладу
- 6 Можливість безкоштовного навчання
- 7 Можливість отримати гарну професію
- 8 Поради від батьків або родичів
- 9 Поради від друзів
- 10 Інше (запишіть)

4. Чи працюєте Ви на даний час?

- 1 Так → До п5.
- 2 Ні → До п11.

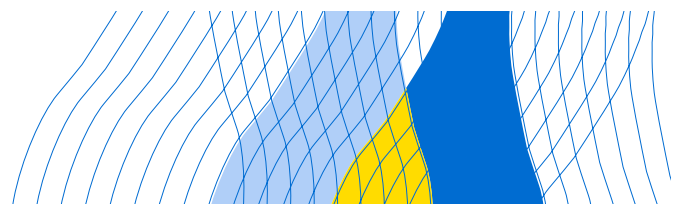
5. Який характер вашої роботи?

- 1 Постійна робота
- 2 Самозайнятість / позаштатна робота
- 3 Тимчасова робота (нерегулярний підробіток)

6. Чи працюєте Ви в Україні?

- 1 Так → До п7
- 2 Ні → До п6а

Виконавець:



6а. У якій країні Ви працюєте? → До п7а

- 1 Польща
- 2 Німеччина
- 3 Литва
- 4 Латвія
- 5 Естонія
- 6 Чехія
- 7 Словаччина
- 8 Угорщина
- 9 США
- 10 Канада
- 11 Білорусь
- 12 Молдова
- 13 Інша країна (запишіть)

7. Чи Ви працюєте в тому регіоні, де проходили навчання?

- 1 Так
- 2 Ні

7а. Чи плануєте Ви у найближчі 3 місяці змінювати роботу?

- 1 Так, планую змінювати
- 2 Ні, не планую змінювати
- 3 Вагаюся

7а1. Чому Ви плануєте змінити роботу? (Оберіть 3 найбільш важливі варіанти)

- 1 Наявні більш привабливі пропозиції
- 2 Невисока заробітна плата
- 3 Робота за цією професією мені не цікава
- 4 Робота за цією професією дуже складна
- 5 Неналежні умови праці
- 6 Відсутність житла
- 7 Працюю неофіційно і це мені не подобається
- 8 Інше

8. Чи працюєте Ви за професією, яку отримали у закладі професійної освіти?

- 1 Так → До п9
- 2 Ні → До 8а

8а. Чи подібна професія, за якою Ви працюєте, до професії, яку Ви вивчали в закладі професійної освіти?

- 1 Безумовно, ні → До п8а1

- 2 Скоріше ні → До п8а1
- 3 Скоріше так → До п9
- 4 Безумовно, так → До п9
- 5 Не знаю / важко сказати → До п9

8а1. Зазначте, за якою професією Ви зараз працюєте?

8б. Чому Ви не працюєте за професією, яку отримали в закладі професійної освіти? (Оберіть до трьох найбільш важливих варіантів)

- 1 Немає вакансій з цієї професії
- 2 Наявні більш привабливі пропозиції
- 3 Невисока заробітна плата
- 4 Робота за цією професією мені не цікава
- 5 Робота за цією професією для мене дуже складна
- 6 Неналежні умови праці
- 7 Відсутність житла
- 8 Поки немає роботи з офіційним працевлаштуванням
- 9 Інше (запишіть)

9. Чи потребували Ви консультацій з пошуку роботи після завершення навчання?

- 1 Так
- 2 Ні
- 3 Важко відповісти

9а. Як довго Ви шукали свою першу роботу?

- 1 Менше 1 місяця
- 2 Від 1 до 3 місяців
- 3 Від 3 до 6 місяців
- 4 Понад 6 місяців

9б. Який метод пошуку роботи був найбільш успішним?

- 1 Направлення, рекомендація навчального закладу
- 2 Друковані оголошення в газетах, транспорті, на вулиці і т.п.
- 3 Сайти пошуку роботи
- 4 За допомогою особистих контактів (друзів, батьків, родичів)
- 5 Прямий контакт з роботодавцями
- 6 Під час практики, стажування
- 7 За допомогою центру зайнятості
- 8 За допомогою приватних кадрових агенцій
- 9 Через соціальні мережі (наприклад, Facebook, Instagram тощо)
- 10 Інше (запишіть)

10. Скільки ви заробляєте за місяць?

- 1 Менше ніж 8000 грн
- 2 Від 8001 до 15000 грн
- 3 Від 15001 до 20000 грн
- 4 Від 20001 до 30000 грн
- 5 Більше 30000 грн
- 6 Не бажаю відповідати

10а. Оцініть наскільки знання та навички, здобуті в закладі професійної освіти, використовуються у Вашій роботі? (за 5-бальною шкалою, де 1 - зовсім не використовуються, а 5 - постійно використовуються)

- 1 1 - зовсім не використовуються
- 2 2
- 3 3
- 4 4
- 5 5 - постійно використовуються

10б. Яких навичок Вам найбільше не вистачає для роботи? (Оберіть 3 найбільш важливі варіанти) → До п13

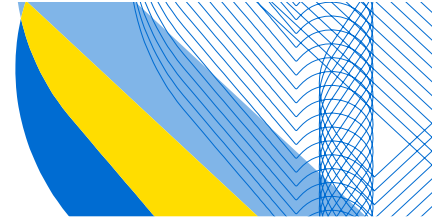
- 1 Робота з клієнтами
- 2 Комунікація з роботодавцем
- 3 Робота з обладнанням
- 4 Робота з інструментом
- 5 Робота в команді
- 6 Стресостійкість
- 7 Знання державної мови
- 8 Знання нормативних документів
- 9 Робота з комп'ютером
- 10 Пошук та обробка інформації
- 11 Інше (впишіть)

11. Чому Ви не працюєте на даний час?

- 1 Продовжую навчання
- 2 Займаюся сім'єю, домогосподарством, доглядаю дитину тощо
- 3 Шукаю роботу
- 4 Не працюю і не шукаю роботу
- 5 Військова служба
- 6 Інше (запишіть)

12. Де ви навчаєтесь?

- 1 Отримую вищу освіту



- 2 Професійний курс, організований центром зайнятості
- 3 Приватні професійні курси
- 4 Інше (запишіть)

13. Оцініть умови навчання в закладі професійної освіти? (за 5-бальною шкалою, де 1 - дуже погано, а 5 - відмінно)

1. Відповідність навчання сучасним вимогам
2. Практична користь навчання
3. Якість викладання теоретичних дисциплін
4. Якість викладання виробничих(практичних) дисциплін
5. Навчальні матеріали (наприклад, підручники)
6. Наявність необхідного технічного обладнання
7. Організація виробничої практики
8. Стан приміщень для навчання
9. Стан гуртожитку
10. Ставлення вчителів та майстрів до учнів

14. Як вплинув воєнний стан в Україні на Вашу ситуацію з працевлаштуванням?

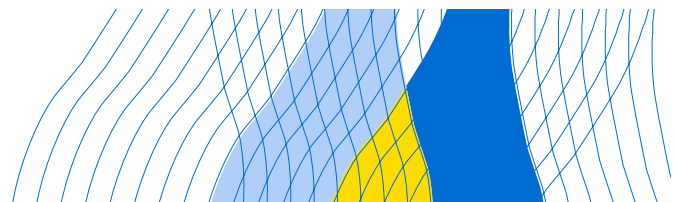
- 1 Позитивно → До п14а
- 2 Скоріше позитивно → До п14а
- 3 Не вплинув → До п15
- 4 Скоріше негативно → До п14б
- 5 Негативно → До п14б

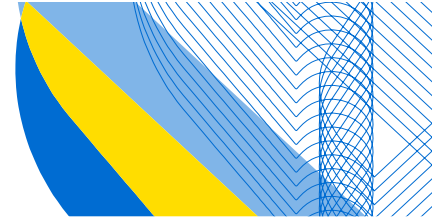
14а. В чому на Вашу думку виявляється позитивний вплив? Оберіть найбільш вагомий прояв впливу.

- 1 Зростання зарплати
- 2 Збільшення кількості вакансій
- 3 Більша зацікавленість роботодавця у працевлаштуванні
- 4 Зниження вимог до працівника
- 5 Підвищення роботодавцями соціальної підтримки працівників
- 6 Інше (запишіть)

14б. В чому на Вашу думку виявляється негативний вплив? Оберіть <u>найбільш вагомий прояв впливу.

- 1 Зменшення кількості вакансій
- 2 Обмеження виїзду за кордон
- 3 Закриття підприємств
- 4 Зменшення заробітної плати
- 5 Підвищення вимог роботодавців до працівника
- 6 Роботодавці скоротили соціальну підтримку працівників





7 Інше

15. Чи обрали б Ви той самий навчальний заклад професійної освіти, якщо б обирали знову?

- 1 Так
- 2 Ні

16. Чи обрали б Ви ту саму професію для навчання, якщо б обирали знову?

- 1 Так
- 2 Ні

17. Зазначте свою стать

- 1 Чоловіча
- 2 Жіноча

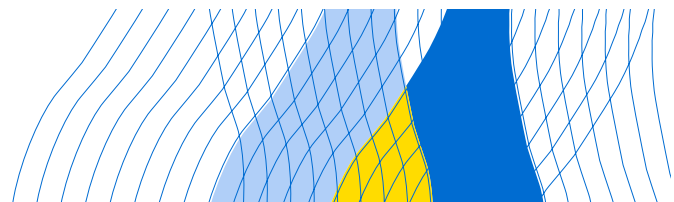
18. Зазначте Ваш вік

- 1 Менше 18 років
- 2 18 років
- 3 19 років
- 4 20 років
- 5 21 років
- 6 22 років
- 7 23 роки і старше

19. Зазначте, якщо Ви маєте статус:

- 1 Маю інвалідність
- 2 Сирота
- 3 Напівсирота
- 4 З малозабезпеченої сім'ї
- 5 З багатодітної сім'ї
- 6 Член сім'ї ветерана війни
- 7 Безробітний
- 8 Внутрішньо переміщена особа
- 9 Нічого з перерахованого

ДЯКУЄМО ЗА ВАШ ЧАС!



Додаток 3. Оцінка розміру заробітних плат за професіями

