

## Мультидонорська ініціатива Skills4Recovery



**Solidarity Fund PL**

## Skills4Recovery: Кар'єрні траєкторії випускників. Випуск 2.

**Звіт за результатами опитування випускників закладів професійної  
(професійно-технічної) освіти 2024 року**

**Київ 2026**



## **Skills4Recovery: Кар'єрні траєкторії випускників. Випуск 2.** Звіт за результатами опитування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти 2024 року, Київ 2026, 140с.

**Автор звіту:  
Микола Судаков**

Звіт підготовлено в рамках Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка спрямована на підтримку відновлення та стійкого розвитку України через модернізацію систем освіти, посилення інституційної спроможності та розвиток людського капіталу. Дослідження проведено у тісній співпраці з Міністерством освіти і науки України та покликане надати доказову базу для удосконалення професійної освіти і політик молодіжної зайнятості в умовах воєнних та післявоєнних трансформацій. Основним виконавцем цього дослідження є Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL).

Звіт містить широкий аналіз результатів національного опитування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти 2024 року та комплексно оцінює ефективність переходу молоді від навчання до першого робочого місця. Дослідження поєднує описові дані та узагальнені аналітичні показники відповідності професійної підготовки умовам ринку праці, що дає можливість оцінити як масштаби працевлаштування, так і якість отриманих стартових можливостей. Особлива увага приділена групам підвищеної вразливості, молоді поза освітою та зайнятістю (NEETs) та регіональним відмінностям. Звіт формує аналітичну основу для оновлення політики у сфері професійної освіти та молодіжної зайнятості, окреслюючи ключові виклики та можливі напрями підвищення результативності системи професійної (професійно-технічної) освіти в умовах війни та післявоєнного відновлення.

© Solidarity Fund PL, 2026

*Мультидонорська ініціатива Skills4Recovery фінансується Європейським Союзом, Німеччиною, Польщею, Естонією та Данією. Її реалізують Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та Solidarity Fund PL (SFPL).*



## Перелік скорочень

ЗП(ПТ)О – заклад(и) професійної (професійно-технічної) освіти

П(ПТ)О – професійна (професійно-технічна) освіта

МОН – Міністерство освіти і науки України

ЄДЕБО – Єдина державна електронна база з питань освіти

ПТО - (таке скорочення зустрічається по всьому тексту, тож пропоную додати тут)



## ЗМІСТ

|  |            |
|--|------------|
| <b>Перелік скорочень</b>   | <b>3</b>   |
| <b><i>Executive Summary</i></b>  | <b>5</b>   |
| <b><i>Передмова</i></b>  | <b>7</b>   |
| <b><i>Подяки</i></b>   | <b>8</b>   |
| <b><i>Резюме</i></b>   | <b>9</b>   |
| <b><i>Загальні висновки</i></b>  | <b>13</b>  |
| <b><i>I. Методологія дослідження</i></b>   | <b>15</b>  |
| 1.1. Загальні характеристики опитування  | 15         |
| 1.2. Вибірка опитування  | 15         |
| 1.3. Соціально-демографічні характеристики респондентів                              | 17         |
| 1.4. Групування професій та спеціальностей випускників за напрямом навчання          | 18         |
| 1.5. Інтерактивний дашборд   | 19         |
| 1.6. Показники оцінювання ефективності переходу випускників до зайнятості            | 20         |
| 1.7. Особливості динамічних рядів показників опитування випускників ЗП(ПТ)О          | 20         |
| <b><i>II. Зайнятість і кар'єрні траєкторії після випуску</i></b>                     | <b>22</b>  |
| 2.1. Структура зайнятості  | 22         |
| 2.2. Територіальні траєкторії працевлаштування                                       | 31         |
| 2.3. Тривалість та методи пошуку роботи  | 40         |
| 2.4. Робота за здобутою професією і стабільність зайнятості                          | 48         |
| 2.5. Оплата праці  | 56         |
| 2.6. Зайнятість і потреби уразливих груп   | 61         |
| 2.7. Випускники поза освітою та зайнятістю (NEET-група)                              | 67         |
| 2.8. Вплив війни на зайнятість   | 76         |
| Висновки до розділу  | 82         |
| <b><i>III. Якість підготовки та відповідність ринку праці</i></b>                    | <b>83</b>  |
| 3.1. Стійкість освітнього та професійного вибору випускників                         | 83         |
| 3.2. Оцінка умов навчання  | 92         |
| 3.3. Використання здобутих знань і навичок   | 97         |
| 3.4. Знання і навички яких бракує випускникам  | 102        |
| Висновки до розділу  | 106        |
| <b><i>IV. Профорієнтаційні висновки для кар'єрного консультування</i></b>            | <b>107</b> |
| 4.1. Типові профілі працевлаштування випускників                                     | 107        |
| 4.2. Навички для кар'єрного розвитку   | 110        |
| 4.3. Типові бар'єри переходу від навчання до зайнятості                              | 113        |
| 4.4. Поради кар'єрним консультантам  | 117        |
| <b><i>V. Узагальнені показники та динаміка ефективності ЗП(ПТ)О</i></b>              | <b>120</b> |
| 5.1. Показники відповідності професійної освіти умовам ринку праці                   | 120        |
| 5.2. Основні тенденції 2020-2025 рр.   | 126        |
| 5.3. Висновки для політики освіти та зайнятості                                      | 130        |
| <b><i>Використані джерела</i></b>  | <b>133</b> |
| <b><i>Додатки</i></b>  | <b>134</b> |
| <b><i>Додаток 1. Анкета опитування</i></b>   | <b>134</b> |
| <b><i>Додаток 2. Оцінка повторного вибору навчального закладу за регіоном, %</i></b> | <b>139</b> |
| <b><i>Додаток 3. Оцінка повторного вибору професії за регіоном, %</i></b>            | <b>140</b> |



## Executive Summary

The survey of graduates of vocational (vocational and technical) education institutions was conducted on 27–31 October 2025. The survey of graduates of vocational (vocational and technical) education institutions was conducted on 27–31 October 2025. It was the fourth annual survey conducted with the support of SF PL in Ukraine. Previous waves covered graduates of 2019, 2020 and 2023, while this wave focused on 2024 graduates. The sample covered 24,910 graduates from all regions of Ukraine. The margin of error at the national level is 0.68% ( $P = 99\%$ ), while regional margins range from 1% to 7%. The gender structure of the sample is balanced (52.2% men and 47.8% women). The majority of respondents are young people aged 18–20 (over 65%). Overall, 40.4% of graduates belong to socially vulnerable groups, including internally displaced persons, young people with disabilities, orphans, and graduates from low-income and large families.

At the time of the survey, 66.2% of graduates were employed. Among those employed, 62.7% had permanent formal employment, while approximately one third were engaged in informal, temporary, or otherwise unstable forms of work. The vast majority of employed graduates work in Ukraine (87%), while 13% are employed abroad, primarily in Poland, the Czech Republic, and Germany. Internal mobility remains moderate: more than three quarters of those employed in Ukraine work in the same region where they completed their studies.

The level of job–qualification match is relatively high: 43% of all graduates (65% among the employed) work in the occupation they acquired through vocational education. The main reasons for working outside the obtained profession include more attractive job offers, low wages in the trained occupation, and a limited number of vacancies. Entry into the labour market is generally rapid: more than 75% of employed graduates found their first job within three months after completing their studies. The most effective job-search channels are personal contacts, work-based learning and internships, and direct applications to employers, while the role of the public employment service and private agencies remains limited.

The share of young people not in education, employment, or training (NEET) amounts to 14% of graduates. Approximately half of them belong to socially vulnerable groups, indicating the presence of structural barriers to labour market entry. At the same time, around 6% of all graduates form a NEET group without vulnerability markers, pointing to issues of occupational uncertainty and local labour market imbalances.

Despite the conditions of martial law, satisfaction with the choice of institution and occupation remains high: 85.8% of graduates would choose the same vocational education institution again, and 79.3% would choose the same profession. More than 60% of employed graduates report that they regularly or predominantly use the



competencies acquired in vocational education, while shortages of soft skills and digital skills are increasingly evident.

To assess the alignment of vocational education with labour market conditions, five integrated KPI indicators were applied in line with the CEDEFOP and ETF tracer studies methodology. In 2025, the basic indicator of local employment in the trained occupation (KPI-Standard) amounted to 33.7%, functional occupational match (KPI-Functional) to 36.7%, and the strictest indicator of full formal employment (KPI-Strict) to 22.4%. When interregional and international mobility is taken into account, the overall share of effective employment reaches 55.6%, indicating a generally high level of utilisation of graduates' professional competencies.

Trends observed over 2020–2025 demonstrate the structural resilience of the transition from vocational education to employment, a growing role of work-based learning as a key entry channel into the labour market, and a gradual increase in external labour mobility, which simultaneously poses risks for Ukraine's economic recovery.

All survey results, including the full set of indicators as well as regional and occupational breakdowns, are available through an interactive Power BI analytical dashboard with filtering options by region, occupation, and other parameters:

<https://lnk.ua/wVljqv34P>



## Передмова

Даний звіт підготовлено в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery – Посилення підготовки кваліфікованої робочої сили для відновлення України, що реалізується у співпраці з Міністерством освіти і науки України та національними партнерами. Метою ініціативи є зміцнення людського капіталу та підвищення стійкості систем освіти і ринку праці в умовах війни та післявоєнного відновлення. Звіт базується на результатах другого загальнонаціонального опитування випускників ЗП(ПТ)О та покликане підтримати вироблення політик, спрямованих на модернізацію П(ПТ)О та сприяння молодіжній зайнятості в Україні.

В умовах повномасштабної війни, структурних змін на ринку праці та безпрецедентних міграційних процесів саме система П(ПТ)О залишається одним із ключових інститутів, що забезпечують стійкість економіки та відтворення кваліфікованої робочої сили. Вона формує кадрову основу відновлення країни – від критичної інфраструктури до секторів, що визначатимуть конкурентоспроможність України у найближчі десятиліття. Водночас система П(ПТ)О в Україні переживає період глибоких трансформацій.

У такому контексті особливої ваги набуває достовірна інформація про те, як молодь входить у трудове життя, наскільки професійна підготовка відповідає потребам економіки та які бар'єри постають на шляху до першого робочого місця. Загальнонаціональне опитування випускників ЗП(ПТ)О 2024 року дає можливість не лише зафіксувати результати роботи окремих закладів чи регіонів, а й побачити системні закономірності, що формують траєкторії молоді на початку кар'єри.

Цей звіт пропонує аналітичний погляд на стан зайнятості випускників ЗП(ПТ)О 2024 року, поєднуючи статистичні показники, індикатори відповідності підготовки та інтегральні оцінки ефективності. Отримані результати мають практичне значення для оновлення державної політики у сфері освіти та зайнятості, розроблення регіональних програм підтримки молоді та вдосконалення взаємодії між політикою, ЗП(ПТ)О та роботодавцями.

У період, коли країна мобілізує всі ресурси для перемоги та відновлення, якісна професійна освіта стає стратегічною інвестицією в майбутнє. Цей звіт покликаний сприяти прийняттю рішень, що забезпечать молоді реальні можливості розвитку, а економіці України – кваліфікованих працівників, без яких неможливі модернізація та зростання.

Усі результати опитування, включаючи повний набір показників, а також розподіл за регіонами та професіями, доступні на інтерактивному аналітичному дашборді Power BI з можливостями фільтрації даних за регіоном, професією та іншими параметрами: <https://lnk.ua/wVljqv34P>



## Подяки

Висловлюємо щиру подяку усім, хто сприяв організації та проведенню даного дослідження та в першу чергу:

**Усім випусникам 2024 року, які погодились взяти участь в опитуванні та надали неупереджену оцінку різних аспектів зайнятості та навчання.**

А також:

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

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

Керівникам навчальних закладів та кураторам груп випусників, що забезпечували участь випусників в опитуванні;

Усім експертам та менеджерам програми Skills4Recovery.



## Резюме

Опитування випусників закладів професійної (професійно-технічної) освіти проведено з 27 по 31 жовтня 2025 року. В опитуванні взяли участь **24 910 осіб**, з усіх регіонів України. Гранична похибка вибірки на національному рівні становить 0,68% (P=99%). Граничні похибки регіональних вибірок складають від 1 до 7 %.

Гендерна структура вибірки є збалансованою: **52,2% становлять чоловіки, 47,8% – жінки**. Більшість опитаних – молодь 18–20 років: у віці 19 років **32,2%**, 20 років – **24,4%**, ще **8,4%** мають 18 років. Старші 23 років становлять **16,2%** вибірки. Значна частина випусників належить до вразливих груп: **2,3%** мають інвалідність, **3,1%** є сиротами, **5,9%** – напівсироти, **6,6%** походять з малозабезпечених сімей, **13%** – з багатодітних сімей. Статус внутрішньо переміщеної особи мають **9,2%** опитаних, ще **5,1%** на момент опитування були зареєстровані як безробітні. Разом з тим майже **60%** респондентів не відносять себе до жодної із вразливих категорій.

На момент опитування **працюють 66,2%** випусників, **33,8%** не працюють. Серед тих, хто працює, переважає **постійна офіційна зайнятість** – таку форму має **41,5%** усіх опитаних або **62,7%** зайнятих. **Неофіційно працюють 14,9%** (22,4% серед зайнятих), **5,4%** – є самозайнятими чи позаштатними працівниками, ще **6,2%** мають тимчасову або нерегулярну роботу. Таким чином, близько третини тих, хто працює, не мають стабільної або формалізованої зайнятості.

Більшість зайнятих випусників працює в Україні: **57,6%** від усіх респондентів (87% серед працюючих). За кордоном працюють **8,6%** випусників, тобто **13%** серед зайнятих. Серед країн працевлаштування лідирують **Польща (50,7% усіх, хто працює за кордоном), Чехія – 17,9%, Німеччина – 11,5%**; інші країни сукупно акумулюють 15,1% відповідей. Більшість тих, хто працює в Україні, залишилися в тому ж регіоні, де навчалися: **44,6%** усіх респондентів, або **77,4%** зайнятих у країні. Ще **13%** працюють в інших регіонах, найчастіше – у Київській області та місті Києві (разом понад чверть усіх «мігрантів» між регіонами), а також у Дніпропетровській, Львівській та Одеській областях.

Рівень відповідності роботи отриманій професії загалом є помірно високим. Так **43% усіх респондентів** (65% серед працюючих) повідомляють, що працюють за професією, яку здобули у закладі професійної освіти. Водночас **23,2%** (35% серед зайнятих) працюють не за отриману професією. Серед них близько третини вважають, що нинішня професія **безумовно не пов'язана** з вивченою (34,3%), ще 25,5% схиляються до відповіді «скоріше ні». Лише 28,9% тих, хто формально працює «не за професією», вказують на певну подібність спеціальностей. Основними причинами відходу від здобутої професії респонденти називають **більш привабливі пропозиції роботи (42,8%), малий рівень заробітної плати за фахом (24,3%), відсутність вакансій (21,4%) та відсутність інтересу до обраної професії (24,5%)**.

Процес входження на ринок праці виявився доволі швидким для більшості випусників. Свою першу роботу **менш ніж за місяць** знайшли **38,9%** усіх респондентів (58,7% серед зайнятих), ще **17,6%** – протягом 1–3 місяців. Таким

чином, понад три чверті зайнятих вийшли на першу роботу протягом трьох місяців після завершення навчання. Лише **5,9%** шукали роботу понад півроку. Найчастіше успішним каналом пошуку роботи були **особисті контакти (26% зайнятих), виробнича практика та стажування (17,9%), сайти пошуку роботи (13,4%) та прямі звернення до роботодавців (14,2%)**. Направлення або рекомендації навчального закладу допомогли працевлаштуватися **11,3%**, тоді як роль служби зайнятості та приватних агенцій у пошуку першого місця роботи залишається обмеженою (разом близько 3%).

Розподіл заробітної плати демонструє значну диференціацію доходів. Серед тих, хто працює, **30,2%** отримують **від 8 001 до 15 000 грн**, **18,1%** – **15–20 тис. грн**, **10,9%** – **20–30 тис. грн**, а **12,8%** декларують дохід понад **30 тис. грн** на місяць. Менше 8 000 грн отримують **9,5%** зайнятих. Водночас **18,6%** респондентів відмовилися відповідати на запитання про розмір заробітку, що частково відображає чутливість цієї теми і може свідчити як про неформальну зайнятість, так і про дуже низькі або, навпаки, високі доходи.

Аналіз показує, що молодь, яка належить до соціально уразливих категорій (**40,4% вибірки**), стикається з помітно складнішими умовами переходу на ринок праці. Хоча структура зайнятості серед працюючих є відносно подібна між уразливими та неуразливими категоріями випускників, **ключові бар'єри проявляються на етапі входження у зайнятість**, а не в характеристиках роботи після працевлаштування. Вони рідше працевлаштовуються, частіше працюють не за професією, а серед зайнятих частка тимчасової або неформальної роботи є вищою. Випускники, що відносяться до уразливих груп рідше отримують офіційні трудові контракти, що обмежує можливості стабільного кар'єрного старту. Понад половина представників певних категорій уразливості демонструють високі ризики випадання з освіти і зайнятості.

Важливою складовою аналізу є молодь поза освітою та зайнятістю (NEET). **Частка NEETs становить 14% випускників**. В структурі NEET-групи **догляд за дітьми складає 44,7% NEET), активний пошук роботи – 42,4%. Не працюють і не шукають роботу 2% усіх випускників або 13% NEETs**. Близько половини NEET належать до уразливих груп, що вказує на структурні бар'єри: вимушене переміщення, економічна нестабільність, доглядові обов'язки, обмеження мобільності, стан здоров'я. Найвищі ризики NEET зафіксовано серед ВПО, безробітних та молоді з інвалідністю. Помітна частка (приблизно 6% всіх випускників) – NEET не має ознак уразливості. У цій групі бар'єри мають інший характер: локальні диспропорції ринку праці, невизначеність професійної траєкторії, слабкі канали працевлаштування, психоемоційні труднощі або нестабільність перших робочих місць у певних професійних напрямках. Професійні ризики NEET найнижчі в технічних сферах (металообробка, машинобудування, енергетика), а вищі – у напрямках із кількісною перевагою жінок та нестійкими формами зайнятості.



Вплив воєнного стану на ситуацію з працевлаштуванням випускників є суперечливим. **43,5%** респондентів зазначили, що війна **не вплинула** на їхню ситуацію, **9,1%** відчули **позитивний або скоріше позитивний вплив**, тоді як **47,4%** оцінили його як **негативний або скоріше негативний**. Позитивні ефекти пов'язуються зі зростанням зарплат (**17,6%** тих, хто відчув позитив), збільшенням кількості вакансій (**25,1%**) та більшою зацікавленістю роботодавців у працевлаштуванні молоді (**24,2%**). Негативний вплив проявляється через закриття підприємств (**24,7%** тих, хто відчув негатив), зменшення кількості вакансій (**16%**), зменшення зарплат (**14,2%**), обмеження виїзду за кордон (**11,8%**) та інші фактори.

Незважаючи на всі виклики, рівень задоволеності вибором закладу та професії залишається високим. **85,8%** випускників повторно обрали б **той самий заклад професійної освіти**, якби мали зробити вибір знову, і **79,3%** знову обрали б **ту саму професію**. Це свідчить про загалом позитивний досвід навчання, достатній рівень відповідності професійної підготовки очікуванням молоді та, попри складні умови воєнного часу, відносно успішну інтеграцію значної частини випускників ПТО у ринок праці. Висока лояльність до професії та закладу свідчить, що основні проблеми системи лежать у сфері переходу до першого робочого місця (низька оплата, неофіційна зайнятість), а не у якості підготовки.

Випускники загалом досить високо оцінюють практичну корисність здобутих у ПТО знань. Серед тих, хто працює, **41,5%** зазначають, що використовують ці знання **постійно**, ще **22,2%** – «скоріше використовують», тобто разом майже дві третини зайнятих. Водночас **12,6%** зовсім не використовують здобуті компетентності, ще **7,5%** – використовують їх дуже мало, а **16,3%** оцінюють рівень використання як середній. Найчастіше випускникам не вистачає **стресостійкості (36,4% усіх зайнятих)**, а також умінь **працювати з комп'ютером (15,6%), з нормативними документами (15,6%), з клієнтами (15,4%) та в команді (11,7%)**. Це свідчить про зростаючі вимоги ринку праці до «м'яких» навичок і цифрової грамотності.

Оцінка якості навчання в закладах професійної освіти є переважно позитивною. Навчальні матеріали як «добрі» та «відмінні» оцінюють **близько 79%** респондентів, наявність необхідного технічного обладнання – **77,7%**, стан приміщень для навчання – **78,8%**. Стан гуртожитку має дещо нижчі оцінки: «добре» і «відмінно» зазначили **52,5%**, натомість **19,4%** оцінили його як «дуже поганий» або «поганий», а **28%** не користувалися гуртожитком або не змогли його оцінити. Ставлення вчителів і майстрів до учнів отримало дуже високу оцінку: **70,4%** випускників вважають його «відмінним», ще **17,8%** – «добрим». Якість викладання теорії як «добра» та «відмінну» оцінюють **87,4%**, а практичної підготовки – **84,1%**. Виробнича практика на підприємствах також отримала позитивні відгуки: **56%** оцінили її на «відмінно», **22,8%** – на «добре». Консультування з пошуку роботи оцінюється трохи нижче, але все ж позитивно: **45,3%** вважають його «відмінним», **20,9%** – «добрим», водночас **10%** дали низькі оцінки, а **14,2%** не змогли оцінити цю послугу.

Дані опитування свідчать, що більшість респондентів очікують від ПТО більш системної підтримки кар'єрного розвитку. Зокрема: ефективність практики доведена

як ключовий канал входження на ринок праці; рекомендації закладу працюють, але використовуються недостатньо; випускники з уразливих груп значно частіше потребують індивідуалізованого супроводу, менторства та консультацій з професійної траєкторії.

Для оцінки відповідності професійної освіти умовам ринку праці застосовано п'ять інтегрованих KPI-показників, що охоплюють локальну, міжрегіональну та міжнародну зайнятість випускників і відповідають методології європейських Tracer-studies CEDEFOP та ETF. На національному рівні базовий показник локальної зайнятості за професією (KPI-Standard) становить 33,7%, функціональної відповідності (KPI-Functional) – 36,7%, а найсуворіший індикатор повної офіційної зайнятості (KPI-Strict) – 22,4%, що узгоджується з європейськими результатами Tracer-studies та підтверджує зіставність української моделі переходу випускників до зайнятості навіть за умов підвищеної нестабільності ринку праці в умовах війни. Показники міграції демонструють додаткові траєкторії переходу: 12,3% випускників працевлаштовуються за професією в інших регіонах України, а 9,5% — за кордоном, зберігаючи професійну відповідність. Сумарна частка ефективної зайнятості (Standard), що інтегрує всі ці показники, становить 55,6% і свідчить про загалом високий рівень реалізації професійних компетентностей випускників незалежно від географії працевлаштування. Регіональні та професійні відмінності показників є структурно зумовленими економічними умовами, безпековою ситуацією та характером професійних напрямів і не свідчать про зниження якості підготовки в закладах П(ПТ)О.

Більше половини випускників перебувають у зоні ефективного переходу на ринок праці, але питання офіційності, стабільності та повноцінного використання вмінь і навичок залишаються ключовими.

Опитування ПТО проводиться щороку з 2020 року, що дозволяє простежити динаміку переходу до зайнятості. У 2025 році фіксується: стабільне зростання частки молоді, яка працевлаштовується протягом перших трьох місяців; зниження залежності від «випадкових» каналів працевлаштування; поступове підвищення ролі практики як системного інструменту; помітне, але кероване збільшення NEET-групи у регіонах із високим рівнем руйнувань. Загалом аналіз динаміки 2020-2025 рр. підтверджує структурну стійкість зайнятості, але виявляє помітне зростання зовнішньої трудової мобільності (**до 13% серед зайнятих випускників**), що є однією з найбільших загроз для економічного відновлення.



## Загальні висновки

Результати опитування засвідчують, що система професійної освіти України демонструє значний рівень стійкості. Понад дві третини випускників працевлаштовуються протягом перших місяців після завершення навчання, а близько трьох чвертей знаходять роботу за професією або у суміжних спеціальностях. Це свідчить про стабільний базовий попит на робітничі кадри та функціональність ринку праці навіть попри безпекові, економічні та логістичні обмеження, спричинені війною. Водночас траєкторії працевлаштування значною мірою залежать від регіональних можливостей, мобільності випускників та специфіки професійного напрямку.

Технічні й інженерні професії забезпечують найвищий рівень формальної зайнятості та доходів, тоді як професії сфери торгівлі, сервісу та індустрії краси переважно формують короткострокові або низькооплачувані формати роботи. Територіальна мобільність випускників залишається одним із ключових механізмів адаптації: частина молоді працевлаштовується в іншому регіоні або за кордоном, де майже половина зайнятих отримує оплату праці, що істотно перевищує середні українські показники.

Попри загальну інклюзивність системи П(ПТ)О, випускники, які належать до уразливих груп частіше стикаються з бар'єрами на вході до ринку праці, рідше працюють за професією та мають підвищений ризик економічної неактивності. Окремий аналіз групи NEETs показує, що приблизно 14% випускників тимчасово перебувають поза зайнятістю та освітою, а серед них суттєво представлені як уразливі категорії, так і молодь без ознак уразливості. Це підкреслює необхідність посилення інституційної підтримки молоді загалом на етапі переходу до працевлаштування.

Застосовані комплексні показники відповідності підготовки ринку праці (KPI-Standard, KPI-Functional, KPI-Strict, міграційні KPI) дозволили кількісно оцінити ефективність ЗП(ПТ)О на рівні регіонів та професійних напрямів, а також забезпечити аналітичну основу для порівнянь і моніторингу. Результати аналізу KPI підтверджують загальний висновок: системі притаманна достатня адаптивність, але стійкі проблеми – диспропорції регіональних можливостей, обмежений доступ до формальної зайнятості та нерівність стартових умов – вимагають стратегічного реагування державної політики.

Загалом дані свідчать, що професійна освіта відіграє ключову роль у забезпеченні відновлення та економічної стійкості України. Основним викликом для системи є не стільки забезпечення працевлаштування як такого, скільки створення умов для стабільних, формальних та професійно відповідних робочих місць, особливо для



Співфінансується  
Європейським Союзом



ESTDEV  
From the people of Estonia



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK



молоді з уразливих категорій та у регіонах, де ринкові можливості є обмеженими. Отримані результати можуть слугувати підґрунтям для формування цільових політик підтримки молодіжної зайнятості, розвитку регіональних ринків праці та модернізації професійної освіти України.



# I. Методологія дослідження

## 1.1. Загальні характеристики опитування

Опитування випусників закладів професійної (професійно-технічної) освіти проведено з 27 по 31 жовтня 2025 року. Опитування проводилося методом самозаповнення електронної анкети, яка поширювалася працівниками обласних навчально методичних (науково-методичних) центрів професійної (професійно-технічної) освіти України через групові чати відповідних навчальних груп. Такий підхід дозволив оперативно охопити випусників усіх регіонів та професійних напрямів.

Електронна анкета опитування містила вбудовані механізми логічного контролю, зокрема перевірку коректності відповідей, фіксацію унікальності IP-адрес та тривалості заповнення. Отриманий масив даних пройшов додаткову комплексну перевірку та очищення, зокрема здійснювалось фільтрування дублікатів та контроль на узгодженість відповідей.

Остаточний масив даних включає лише валідні, унікальні анкети, що відповідають усім критеріям якості даних.

Анкета опитування містила такі групи показників:

- соціально-демографічні характеристики (стать, вік, регіон, категорії уразливості);
- освітня траєкторія (напрямок підготовки, профіль професії);
- зайнятість та умови роботи (статус та умови зайнятості, тривалість пошуку, методи пошуку роботи);
- відповідність фаху та стабільність зайнятості;
- рівень оплати праці та її структура;
- оцінка отриманих навичок;
- оцінка основних складових якості навчання;
- вплив повномасштабної війни на зайнятість.

Набір показників дозволив комплексно оцінити становище випусників на ринку праці, особливості їхнього переходу від навчання до роботи та ключові бар'єри, з якими вони стикаються. Текстова версія анкети опитування подана у Додатку 1.

## 1.2. Вибірка опитування

В опитуванні взяли участь 24910 випусників, що становить 31,26% усієї генеральної сукупності випусників 2024 року (79665 осіб). Отримана кількість відповідей забезпечує високий рівень репрезентативності отриманих результатів на національному та регіональному рівнях.


**Табл. 1. Регіональна структура вибірки та параметри репрезентативності**

| Регіон                    | Кількість респондентів | Загальна кількість випускників | Частка у опитаних (%) | Гранична похибка вибірки (P=0,99%) | Гранична похибка вибірки (P=0,95%) |
|---------------------------|------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Україна (в цілому)</b> | <b>24910</b>           | <b>79665</b>                   | <b>31,3</b>           | <b>0,68</b>                        | <b>0,51</b>                        |
| Вінницька                 | 2771                   | 4200                           | 66.0                  | 1,43                               | 1,09                               |
| Волинська                 | 325                    | 2311                           | 14.1                  | 6,63                               | 5,04                               |
| Дніпропетровська          | 2467                   | 6413                           | 38.5                  | 2,04                               | 1,55                               |
| Донецька                  | 473                    | 2177                           | 21.7                  | 5,25                               | 3,99                               |
| Житомирська               | 856                    | 2860                           | 29.9                  | 3,69                               | 2,80                               |
| Закарпатська              | 421                    | 1765                           | 23.9                  | 5,49                               | 4,17                               |
| Запорізька                | 880                    | 3662                           | 24.0                  | 3,79                               | 2,88                               |
| Івано-Франківська         | 1881                   | 3390                           | 55.5                  | 1,98                               | 1,51                               |
| Київська                  | 895                    | 2572                           | 34.8                  | 3,48                               | 2,65                               |
| Кіровоградська            | 1064                   | 2121                           | 50.2                  | 2,79                               | 2,12                               |
| Луганська                 | 221                    | 769                            | 28.7                  | 7,33                               | 5,56                               |
| Львівська                 | 1305                   | 6159                           | 21.2                  | 3,17                               | 2,41                               |
| м.Київ                    | 72                     | 5368                           | 1.3                   | 15,10                              | 11,47                              |
| Миколаївська              | 636                    | 3154                           | 20.2                  | 4,57                               | 3,47                               |
| Одеська                   | 628                    | 3153                           | 19.9                  | 4,66                               | 3,54                               |
| Полтавська                | 1004                   | 3080                           | 32.6                  | 3,34                               | 2,54                               |
| Рівненська                | 1302                   | 4140                           | 31.4                  | 2,96                               | 2,25                               |
| Сумська                   | 1237                   | 2817                           | 43.9                  | 2,75                               | 2,09                               |
| Тернопільська             | 462                    | 2263                           | 20.4                  | 5,35                               | 4,07                               |
| Харківська                | 2753                   | 5555                           | 49.6                  | 1,75                               | 1,33                               |
| Херсонська                | 744                    | 1378                           | 54.0                  | 3,21                               | 2,44                               |
| Хмельницька               | 884                    | 2692                           | 32.8                  | 3,56                               | 2,70                               |
| Черкаська                 | 433                    | 2868                           | 15.1                  | 5,71                               | 4,34                               |
| Чернівецька               | 505                    | 1820                           | 27.7                  | 4,88                               | 3,71                               |
| Чернігівська              | 691                    | 2678                           | 25.8                  | 3,23                               | 3,21                               |

В цілому регіональні вибірки опитування є достатніми для аналізу: у більшості областей кількість відповідей перевищує 600 анкет, а у великих регіонах – понад 2 тисячі. Навіть у регіонах з найменшим охопленням (м. Київ, Волинська, Луганська області) обсяг вибірки дозволяє ідентифікувати загальні тенденції.

Загалом вибірка опитування є репрезентативною та методологічно надійною. Її обсяг і структура дозволяють проведення аналізу національного рівня, порівняння між регіонами, професійними групами, типами зайнятості тощо. Потенційні обмеження полягають у різному рівні активності закладів освіти, що не мають суттєвого впливу на валідність загальних висновків. Таким чином, зібрані дані формують надійну емпіричну основу для аналізу результатів працевлаштування, якості підготовки та відповідності випускників потребам ринку праці.



# 1

## .3. Соціально-демографічні характеристики респондентів

Статеві-вікова структура респондентів є збалансованою та репрезентативною для випускників ПТО, серед яких **52,2% становлять чоловіки** та **47,8% – жінки**, що відповідає традиційній статевій структурі системи ПТО.

**Табл. 2. Статеві-віковий розподіл респондентів**

| Стать/ Вік респондентів | Кількість респондентів | Частка у вибірці (%) |
|-------------------------|------------------------|----------------------|
| Всього респондентів     | 24910                  | 100                  |
| Чоловіки                | 13015                  | 52.2                 |
| Жінки                   | 11895                  | 47.8                 |
| Менше 18 років          | 1450                   | 5.8                  |
| 18 років                | 2085                   | 8.4                  |
| 19 років                | 8014                   | 32.2                 |
| 20 років                | 6086                   | 24.4                 |
| 21 років                | 2245                   | 9.0                  |
| 22 років                | 987                    | 4.0                  |
| 23 роки і старше        | 4043                   | 16.2                 |

Віковий склад респондентів демонструє очікувану концентрацію в межах типового віку завершення ПТО. Найбільшу групу становлять 19-річні (32,2%) та 20-річні респонденти (24,4%). Частка молодших за 18 років складає 5,8%, тоді як випускники віком 23 роки і старше формують 16,2% вибірки. Такий розподіл дозволяє надійне порівняння результатів для різних вікових груп.

Розподіл респондентів за ознаками соціальної вразливості демонструє, що майже 40% випускників належать до однієї або кількох уразливих груп, що підкреслює важливість врахування соціальних бар'єрів у подальшому аналізі трудових траєкторій. Найчисельнішою категорією є випускники і з багатодітних сімей (13%), а також внутрішньо переміщені особи (9,2%).

**Рис. 1. Належність респондентів до уразливих груп**



Помітною є також частка молоді з малозабезпечених сімей (6,6%) та напівсиріт (5,9%). Окремої уваги потребують групи з істотними бар'єрами до працевлаштування – молодь з інвалідністю (2,3%) та сироти (3,1%). Наявна структура належності до вразливих груп обумовила проведення окремого аналізу умов їх зайнятості у відповідному розділі звіту.

#### 1.4. Групування професій та спеціальностей випускників за напрямом навчання

В опитуванні взяли участь випускники за 730 унікальними (у більшості випадків комбінованими) професіями та спеціальностями. Для аналітичної обробки даних було здійснено укрупнення професій до 12 професійних напрямів навчання:

1. Будівництво, матеріали і ремонт (131 професія, 2 480 випускників);
2. Енергетика і електротехніка (74 професії, 1 385 випускників);
3. Індустрія краси та догляд (25 професій, 2 074 випускники);
4. Інформаційні технології та офісна підтримка (66 професій, 2 021 випускник);
5. Легка промисловість і мода (20 професій, 1 218 випускників);
6. Металообробка та машинобудування (148 професій, 4 668 випускників);
7. Охорона та безпека (18 професій, 256 випускників);
8. Сільське господарство та зелена економіка (64 професії, 2 470 випускників);
9. Торівля і клієнтські послуги (22 професії, 554 випускники);

10. Транспорт і логістика (50 професій, 807 випусників);
11. Харчування та сервіс (73 професії, 6 467 випусників);
12. Художньо-креативні та медіа професії (39 професій, 510 випусників).

Віднесення до певного напрямку здійснювалося за принципом пріоритетності першої професії у професійній комбінації. Таке групування дозволяє логічно структурувати широкий спектр професій та спеціальностей ЗП(ПТ)О, забезпечити порівнюваність даних між регіонами та спростити інтерпретацію результатів. Класифікація побудована з урахуванням спорідненості професій за типом діяльності, вимогами до навичок та характером ринку праці.

## 1.5. Інтерактивний дашборд

Для забезпечення глибшої та більш гнучкої аналітики результатів опитування розроблено інтерактивний онлайн-дашборд. Він дозволяє переглядати розподіли зайнятості у різних розрізах років, регіонів, місця роботи, статі, професії та приналежності до уразливих груп.

Інтерактивний дашборд результатів опитування випусників ПТО є невід'ємною частиною цього звіту та допоміжним інструментом для усіх, хто зацікавлений у більш детальному аналізі показників опитування.

**Рис. 2. Скріншот основної сторінки інтерактивного дашборду результатів опитування**



Дашборд доступний за посиланням: <https://lnk.ua/wVljqv34P>



## 1.6. Показники оцінювання ефективності переходу випусників до зайнятості

У межах даного дослідження було використано систему аналітичних показників, що дозволяють комплексно оцінити траєкторії переходу випусників ЗП(ПТ)О до ринку праці. Зокрема застосовані KPI-показники відповідності, які відображають зв'язок між отриманою професією та фактичним працевлаштуванням, включаючи локальну, міжрегіональну та міжнародну зайнятість. KPI-показники побудовані за принципом зростання суворості вимог: від повної відповідності професії та офіційності зайнятості до ширших функціональних траєкторій.

Зазначені інструменти забезпечують порівнюваність даних між регіонами, професійними напрямками. Методологічний опис KPI-показників відповідності та логіка їх побудови наведені у розділі V.

## 1.7. Особливості динамічних рядів показників опитування випусників ЗП(ПТ)О

Опитування випусників професійно-технічної освіти проводиться Міністерством освіти і науки України спільно з партнерами щороку, починаючи з 2020 року. Метою дослідження є отримання даних про працевлаштування, трудові траєкторії, оцінку якості підготовки та затребуваність професій. Дослідження проводиться методом онлайн-опитування випусників минулого навчального року (6–12 місяців після випуску), з добровільною участю респондентів. Залучення респондентів як правило відбувається через групові чати відповідних навчальних груп.

Базова методика проведення опитування випусників ПТО розроблена в рамках складової програми EU4Skills, що реалізовував Фонд Міжнародної солідарності (Solidarity Fund RL) за участі міжнародних та національних експертів з урахуванням кращого європейського досвіду та національних особливостей України.

**Табл. 3. Особливості та методичні зміни за роками опитування випусників ПТО 2020-2025**

| Рік  | Охоплення регіонів  | Обсяг вибірки | Особливості  | Роль у часових порівняннях                            |
|------|---|---------------|--|---|
| 2020 | 7 областей (пілот)  | 8755          | Перша тестова хвиля, апробація анкети та логіки збирання даних | Використовується в «пілотному тренді» (разом із 2021) |
| 2021 | 10 областей (пілот)   | 11787         | Розширення географії, уточнена анкета, кращий контроль вибірки | Використовується в «пілотному тренді»                 |
| 2022 | Опитування не проводилось через початок повномасштабного вторгнення росії в Україну |               |  |   |

|             |             |       |   |   |
|-------------|-------------|-------|---|---|
| <b>2023</b> | Усі області | 1851  | Перерва через воєнні обставини, мала вибірка, нерівномірне представництво | Не використовується в основних порівняннях      |
| <b>2024</b> | Усі області | 18798 | Повне національне охоплення, оновлена анкета, стандартизоване зважування  | Основна хвиля для побудови національного тренду |
| <b>2025</b> | Усі області | 24910 | Повне охоплення, розширений набір питань (кар'єрна орієнтація, навички)   | Використовується спільно з 2024                 |

Попри відмінності у вибірці та методиці між окремими хвилями, сформований масив даних дозволяє фіксувати загальні орієнтири щодо стану зайнятості випускників і структурних особливостей їхнього переходу на ринок праці. Утім, методичні та вибіркові розбіжності між роками не дозволяють формувати повноцінні річні тренди. Саме тому аналіз даних попередніх хвиль у цьому звіті використовується лише для опису загального контексту, тоді як основний масив результатів ґрунтується на найбільш повних і методично узгоджених опитуваннях 2024 та 2025 років.

З огляду на ці особливості, динамічний ряд сприймається як орієнтовний середньостроковий індикатор, а не як статистично порівнюваний ряд. Подальше накопичення даних забезпечить можливість створення повноцінного національного моніторингу та більш глибокого аналізу.

Розширені можливості перегляду порівнювальних показників за 2024-2025 роки доступні на інтерактивному дашборді результатів опитування за посиланням: <https://lnk.ua/wVljqv34P>



## II. Зайнятість і кар'єрні траєкторії після випуску

Перехід випускників ЗП(ПТ)О від навчання до першого місця роботи є одним із ключових індикаторів ефективності П(ПТ)О та її відповідності потребам ринку праці. Структура цього розділу послідовно розкриває різні аспекти цього переходу – від базових показників зайнятості до аналізу стабільності працевлаштування, розподілу за професіями, географічної мобільності та впливу війни на особливості зайнятості молоді.

У розділі пропонується багатовимірний аналіз трудової інтеграції випускників, що включає висвітлення структурних характеристик, створюючи цілісне уявлення щодо умов та викликів входження молоді на ринок праці у 2024–2025 роках.

### 2.1. Структура зайнятості

Фактична ситуація випускників на ринку праці через рік після завершення навчання свідчить про те, що перехід від освіти до роботи відбувається нерівномірно та формує кілька типових моделей старту. Значна частина молоді одразу виходить на ринок праці, інші поєднують роботу з подальшим навчанням, тоді як окремі групи зіштовхуються з труднощами пошуку роботи.

---

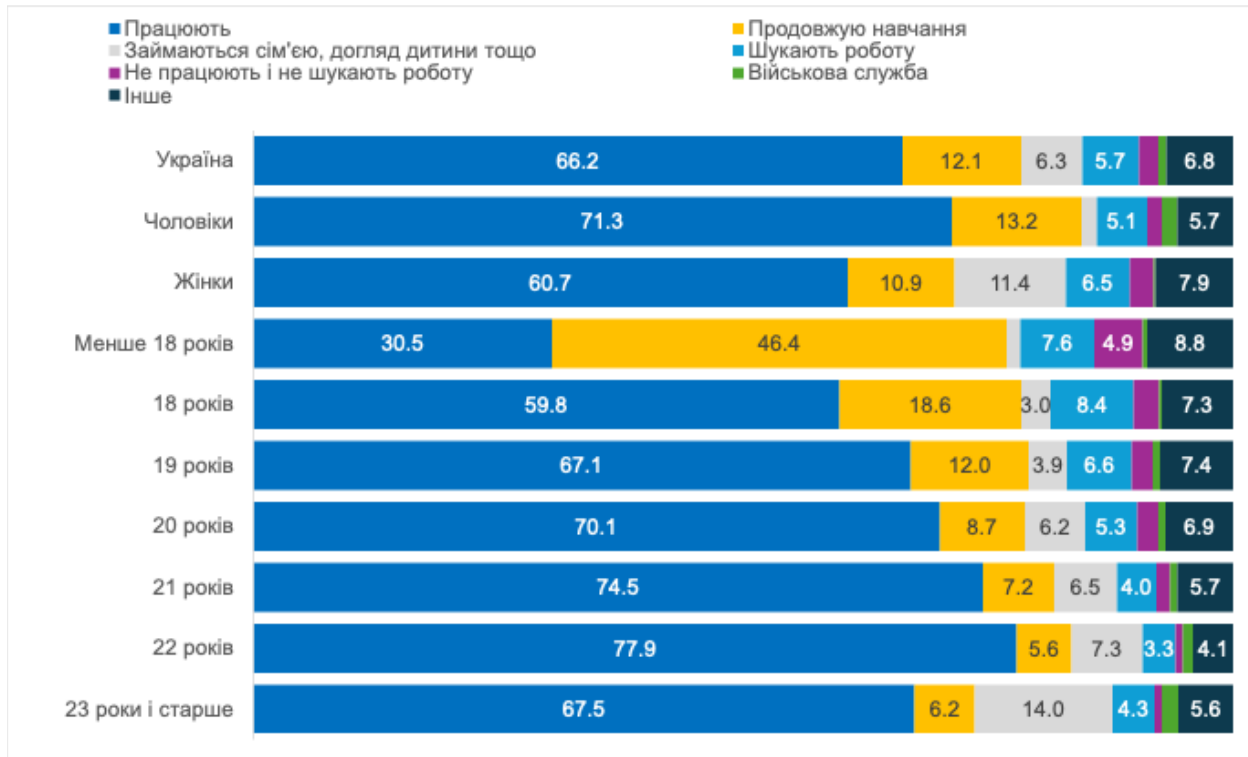
*Трудова інтеграція молоді після П(ПТ)О в цілому є успішною, але має виразні статеві, вікові та регіональні відмінності.*

---

Загалом дані свідчать про відносно високий рівень інтеграції молоді у трудову сферу. Загальний рівень працевлаштування на національному рівні становить 66,2%. Водночас узагальнений показник приховує істотні відмінності, що виявляються при аналізі даного показника в розрізі соціально-демографічних, регіональних та професійних характеристик випускників.

Виразні відмінності спостерігаються у порівнянні рівня зайнятості чоловіків та жінок. Серед чоловіків рівень зайнятості становить 71,3%, що переважає відповідний показник серед жінок (60,7%). Жінки значно частіше зайняті веденням домашнього господарства (11,4% проти 1,6% у чоловіків), що впливає на їх фактичну участь у ринку праці. Вікова структура демонструє послідовний перехід від навчання до роботи. Якщо серед випускників молодше 18 років на наявність роботи вказує менше третини респондентів (30,5%), то серед 21–22-річних цей показник становить 74–78%. Водночас у старших вікових групах також зростає частка зайнятих веденням домашнього господарства, що відображає зміну сімейних обставин і вибір на користь тимчасової неактивності.

Рис. 3. Статус зайнятості за статтю і віком, %



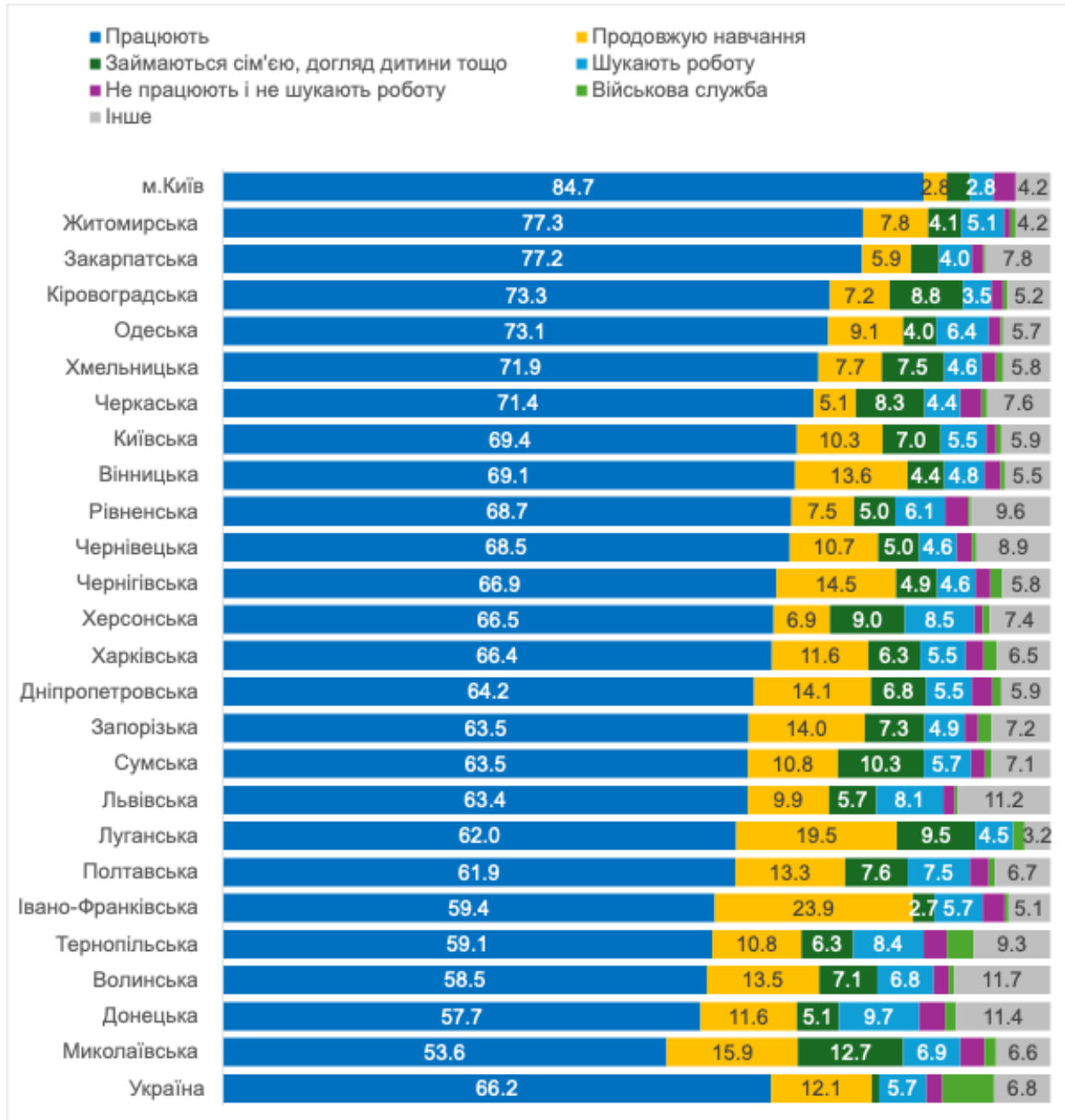
В цілому по Україні понад 12% випускників продовжують навчання, формуючи окрему освітню траєкторію. Найбільша частка випускників, що продовжує навчання відзначається в віковій категорії молодше 18 років (46,4%). Помітна частка (5,7%) випускників перебуває у активному пошуку роботи. Частка молоді, яка не працює і не шукає роботу, є відносно невеликою (2%), але концентрується переважно серед наймолодших респондентів.

*Регіони, що постраждали від війни, демонструють більш високі частки безробіття, навчання та сімейної неактивності, що свідчить про дезорганізацію локальних ринків праці.*

Регіональний розподіл також виявляє значні контрасти. Найвищі рівні зайнятості спостерігаються у м. Києві (84,7%) та низці областей центрального і західного регіонів – Житомирській, Закарпатській, Кіровоградській (понад 72%). Натомість у Миколаївській, Донецькій та Волинській областях цей показник не перевищує 58-60%. У регіонах, що зазнали найбільш значних руйнувань або прилягають до лінії фронту, зростає частка тих, хто шукає роботу чи перебуває у тимчасовій

неактивності, а також частка зайнятих сімейним господарством. Це вказує на прямий вплив воєнних обставин на можливості працевлаштування молоді.

**Рис. 4. Статус зайнятості за регіоном, %**



Інші статуси зайнятості у регіональному вимірі демонструють іще більш широкую диференціацію. Частка молоді, яка продовжує навчання, коливається від 2-6% у Києві та Закарпатті до майже 24% в Івано-Франківській області. В окремих південних

і східних областях (Херсонська, Миколаївська, Донецька) помітно вищі показники ведення сімейного господарства – 9-13%, що може бути пов'язано з вимушеними змінами у домогосподарствах, втратами місця проживання чи тимчасовим виїздом членів родини.

Частка випускників, які шукають роботу найбільш поширена у західних регіонах – Волинській, Тернопільській, Львівській, а також Донецькій області (8–10%), що свідчить про локальну недостатність робочих місць або високий рівень конкуренції. Натомість показник «не працюю і не шукаю» є низьким у більшості регіонів, проте його підвищення у Хмельницькій, Полтавській і Чернігівській областях свідчить про різні типи адаптаційної поведінки молоді. Категорія «інше» у ряді областей (Львівська, Волинська, Донецька) наближається до 10–11%, що фіксує тимчасову міграцію, сезонну зайнятність або нестандартні трудові сценарії.

У професійному розрізі найкращий трудовий старт демонструють випускники технічних і інженерних спеціальностей: сільське господарство та зелена економіка (72,6%), металообробка й машинобудування (72,5%), енергетика та електротехніка (68,6%), будівництво (67,4%). Це напрями зі стабільним попитом, можливістю швидкого працевлаштування та нижчою конкуренцією. Найменш втішні результати спостерігаються за професіями сфери послуг: індустрія краси (58,1%), легка промисловість (59,7%), охорона та безпека (50,4%). Випускники цих напрямків частіше мають відтерміноване працевлаштування або перехід до інших видів діяльності.

Розподіл інших статусів також суттєво варіюється залежно від професійного напрямку. Частка тих, хто продовжує навчання, найвища у сферах з більшою освітньою вертикаллю або креативною складовою – ІТ та офісна підтримка (15,9%), художньо-креативні професії (16,9%) та охорона й безпека (28,1%). У професіях легкої промисловості та індустрії краси більше респондентів повідомляють про ведення домогосподарства (7-15%), що вочевидь, відображає особливості жіночої зайнятості та ранній перехід до сімейних ролей.

Категорія респондентів, що вказує на активний пошук роботи також найчастіше фіксується серед випускників професій індустрії краси, легка промисловості, а також торгівлі, що може свідчити як про нестабільність пропозиції роботи, так і про високу конкуренцію для початку кар'єри.

У той же час за професіями транспорту, будівництва та енергетики відзначаються помітно нижчі частки випускників, які знаходяться в процесі пошуку роботи, що підтверджує стабільність попиту на випускників П(ПТ)О за професіями цих напрямів.

Рис. 5. Статус зайнятості за напрямом навчання, %

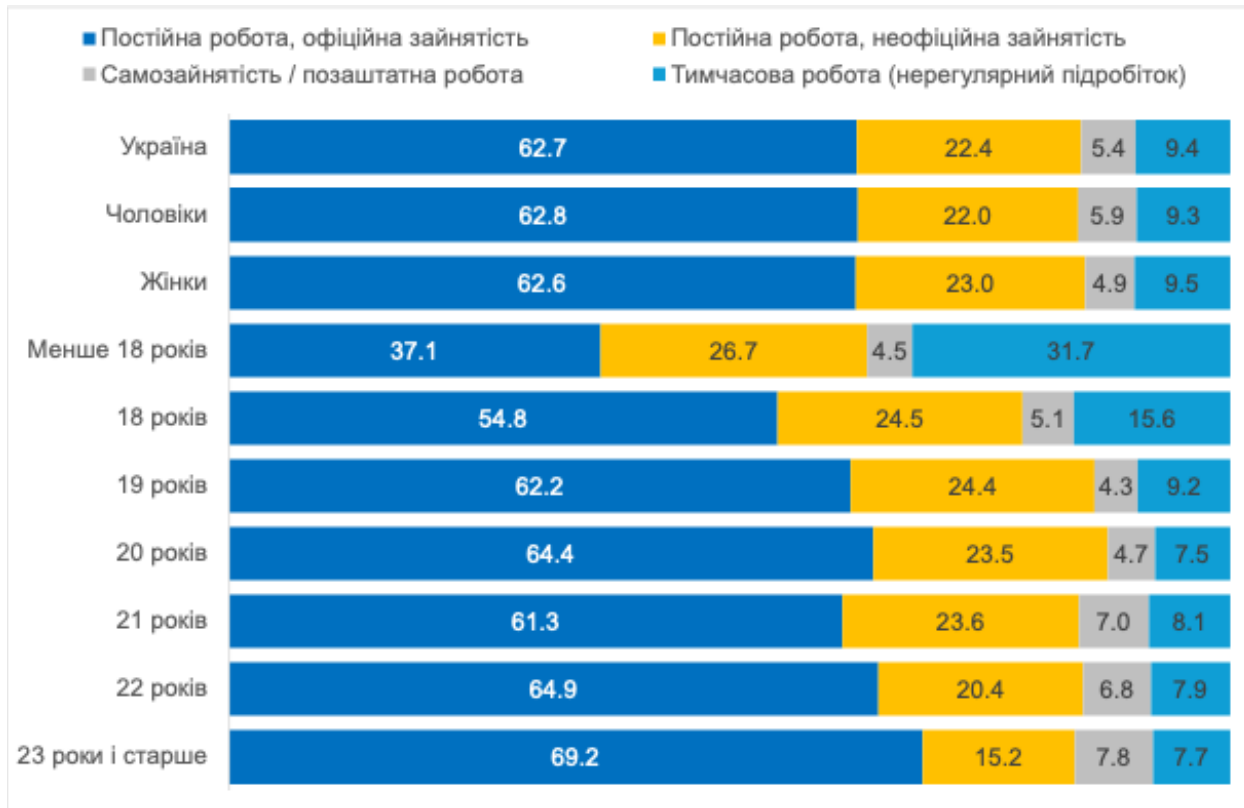


Аналіз даних опитування свідчить, що більшість працюючих випускників (62,7%) має постійну офіційну роботу. В той же час 22,4% вказують працюють на постійній основі але неофіційно, а 9,4% мають тимчасову роботу або підробіток. Таким чином, майже третина працюючих випускників перебуває у нестабільних формах зайнятості. На самозайнятість вказали 5,4% респондентів.

Фактично відсутні відмінності у структурі форм зайнятості за ознакою статі. Варто відзначити лише незначні відмінності у частці самозайнятих, де частка чоловіків дещо переважає відповідну частку жінок (5,9% проти 4,9%). Тож загалом мінімальні відмінності у формах зайнятості за статевою ознакою вказують на схожі умови доступу до ринку праці для працюючих випускників.

Натомість виразною є вікова динаміка. Наймолодші випускники (молодше 18 років) характеризуються найнижчим рівнем офіційної зайнятості – лише 37,1%, та водночас мають найвищий рівень тимчасових підробітків – 31,7%, що видається типовим перехідним етапом, коли молодь ще не має стабільної роботи або не може бути офіційно оформлена через вік.

Рис. 6. Основні форми зайнятості випускників за статтю та віком, %



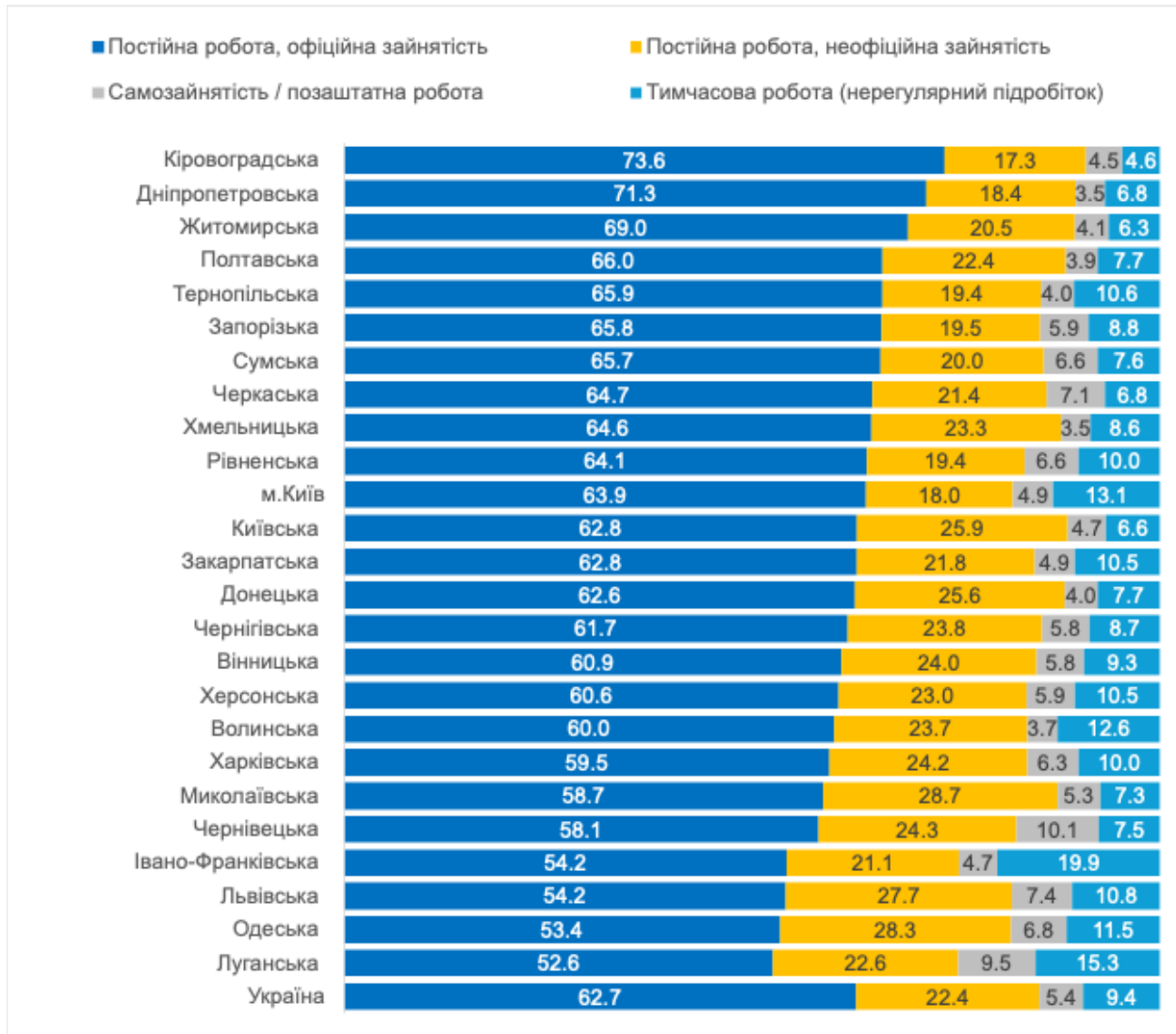
Із 18 років формат зайнятості стає більш стабільним: офіційна зайнятість зростає до 54,8%, а тимчасові підробітки зменшуються до 15,6%. Далі показники поступово наближаються до середніх: у групах 19-22 років частка офіційної роботи становить 62-65%, а тимчасових підробітків знижується до 7-9%.

Найвищий рівень формальної зайнятості спостерігається у групі 23+ років – 69,2%, що вказує на завершення перехідного етапу та закріплення у стабільних формальних сегментах ринку праці. Одночасно частка неофіційної зайнятості зменшується до 15,2%, що є найнижчим показником серед усіх вікових груп.

У підсумку можна констатувати, що віковий профіль основних форм зайнятості демонструє поступову стабілізацію трудових траєкторій, зменшення частки тимчасових підробітків та послідовний перехід до офіційної зайнятості у старших вікових групах.

Регіональний розподіл основних форм зайнятості серед працюючих випускників демонструє значні та системні відмінності, що відображають локальні умови ринку праці, різну структуру економіки регіонів та вплив війни.

Рис. 7. Основні форми зайнятості випускників за регіоном, %



Найвищі рівні офіційної постійної зайнятості серед випускників П(ПТ)О спостерігаються у Кіровоградській (73,6%), Дніпропетровській (71,3%) та Житомирській (69,0%) областях. Натомість особливо низький офіційної зайнятості в Івано-Франківській (54,2%), Львівській (54,2%) та Одеській (53,4%) областях, що може відображати високу мобільність молоді, сезонну зайнятість та переорієнтацію на короткострокові форми роботи.

Частка неофіційної постійної зайнятості також помітно варіюється залежно від регіону. У більшості областей цей показник коливається в межах 17–20%, проте у Миколаївській, Львівській та Одеській областях має істотно вище значення і становить 27–29%. Це напевно вказує на стійке поширення тінювих практик,



особливо у великих і динамічних регіонах, де конкуренція за робочі місця та поширення малого бізнесу сприяють неформальним формам працевлаштування.

Самозайнятість в цілому залишається помітним проте незначним явищем (3–6% у більшості регіонів), однак складає 10,1% у Чернівецькій області, що може свідчити про можливий вплив транскордонної мобільності.

У цілому регіональний зріз показує, що офіційна зайнятість є домінантною моделлю у більшості областей, однак масштаби неформальної та тимчасової роботи істотно залежать від економічного профілю регіону, ступеня воєнного впливу та локальних можливостей для молоді. Це підтверджує, що трудова інтеграція випускників ПТО має виразний територіальний вимір і потребує регіонально диференційованої політики підтримки.

Професійний напрям випускників також істотно впливає на форму зайнятості. Дані демонструють чіткі відмінності між технічними, сервісними та креативними напрямками, а також між секторами з високим рівнем регуляторних вимог до офіційного оформлення та сферами, де неформальна робота є типовою практикою.

Найвищі рівні офіційної постійної зайнятості спостерігаються серед випускників транспорту та логістики (84,6%) та охорони і безпеки (83,7%). Обидві сфери традиційно мають підвищені вимоги до формального оформлення працівників – через відповідальність, доступ до матеріальних цінностей, роботу з ризиками або необхідність дотримання протоколів безпеки. Високі значення також фіксуються за професіями напрямків енергетики та електротехніці (72,7%) і торгівлі/клієнтських послуг (70,5%), що підтверджує стабільний попит та наявність офіційних робочих місць.

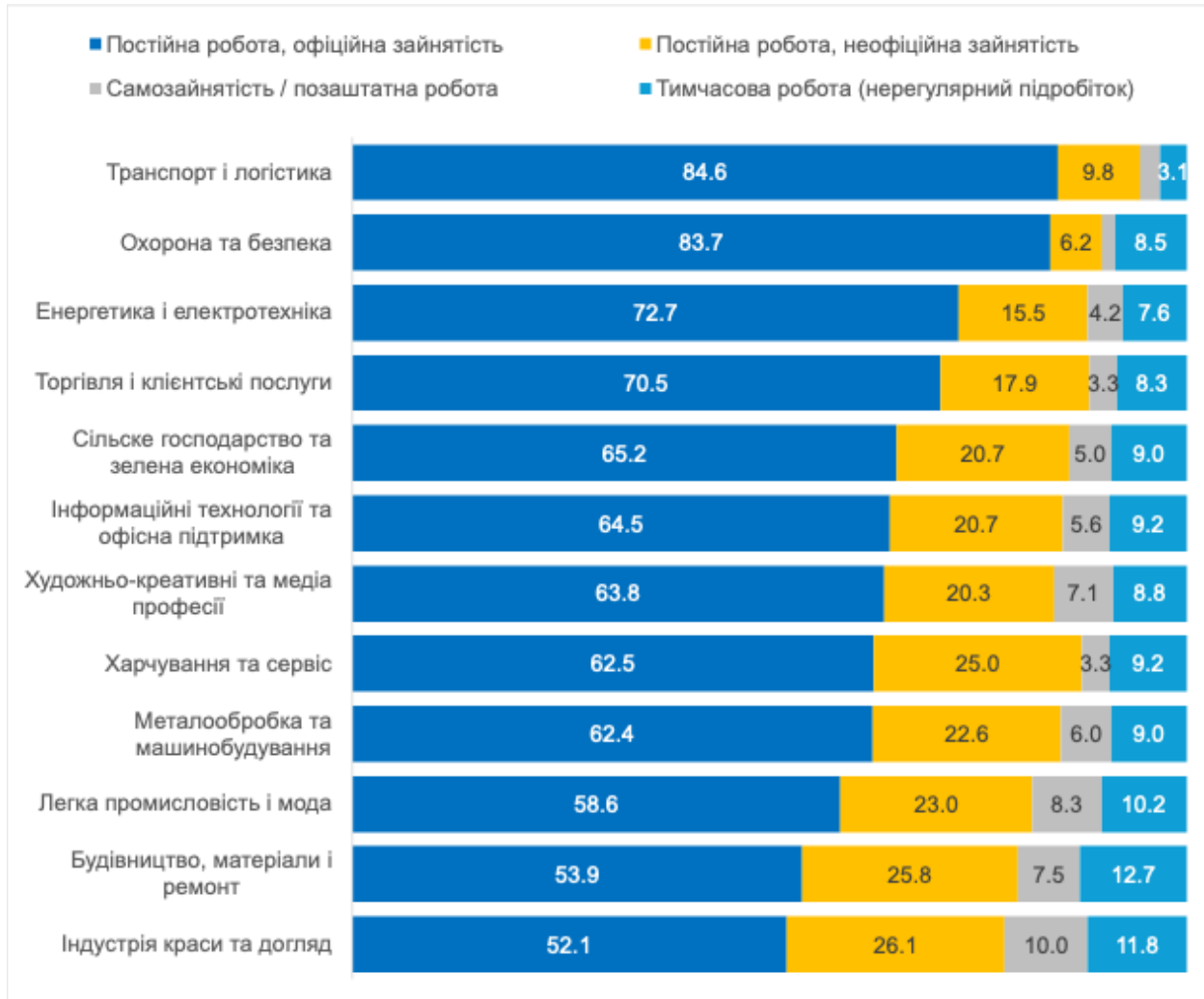
Натомість за професіями у напрямках з менш формалізованими умовами зайнятості частка офіційно оформлених працівників істотно нижча. Зокрема, за професіями індустрії краси (52,1%) та будівництва (53,9%) офіційне працевлаштування охоплює приблизно половину працюючих молодих спеціалістів, що вочевидь свідчить про поширення в цих сферах короткострокових контрактів, неформальної роботи або самозайнятості.

Відповідно і неофіційна зайнятість найбільш поширена у випускників за професіями харчуванні та сервісу (25,0%), будівництва (25,8%) та індустрії краси (26,1%). У цих секторах працюють переважно малі та мікропідприємства, які рідше укладають офіційні трудові договори, а також існує традиція прийому молодих працівників «на випробувальний період» без оформлення.

Самозайнятість (зокрема фріланс та послуги на замовлення) найбільш поширена у сферах, пов'язаних із творчою діяльністю або індивідуальним наданням послуг: індустрія краси (10,0%), легка промисловість і мода (8,3%), художньо-креативні

професії (7,1%), що також виглядає цілком закономірно, адже саме тут поширеними є індивідуальні практики, мікробізнес або робота на умовах проектної зайнятості.

**Рис. 8. Основні форми зайнятості випускників за напрямом навчання, %**



У сукупності дані опитування демонструють чіткі професійні моделі інтеграції у ринок праці:

- **Технічні та інженерні напрями** забезпечують вищий рівень формальної зайнятості та стабільні умови роботи.
- **Сфери послуг** характеризуються підвищеною часткою неформальної зайнятості та тимчасових робіт.
- **Креативні та індивідуалізовані професії** мають найбільшу частку самозайнятих, що відповідає їхній ринковій природі.



Ці відмінності мають ключове значення для формування політики підтримки першого робочого місця та заходів стимулювання офіційної зайнятості у молодіжних сегментах ринку праці.

В якості висновку варто наголосити, що структура зайнятості випускників ЗП(ПТ)О через рік після закінчення навчання загалом демонструє позитивну інтеграцію молоді у ринок праці, проте з істотними внутрішніми відмінностями. Дві третини випускників вже має роботу, решта перебувають у перехідних або тимчасово неактивних станах – продовжують навчання, шукають роботу або забезпечують сімейні обов'язки з догляду. Зайнятість випускників має різні форми. Хоч більшість має постійну офіційну роботу майже третина випускників зайнята неформально чи має нерегулярну роботу, що вказує на ризики нестабільних доходів та обмежених можливостей професійного розвитку.

Важливо, що структурні відмінності не є випадковими: за статтю, віком, регіоном та професійною групою формуються різні моделі трудового старту. Жінки частіше випадають із ринку праці через сімейні обставини, молодші вікові групи довше залишаються у навчанні або тимчасовій зайнятості, а регіони, що зазнали руйнувань чи мають низьку економічну активність, демонструють гірші показники працевлаштування.

Професійний розріз підтверджує структурні особливості ринку: технічні та інженерні спеціальності забезпечують вищі шанси на формальну зайнятість, тоді як сфери послуг і креативні напрями значно частіше продукують неформальну чи нестабільну роботу. Це свідчить про стійкий попит на технічні професії та структурну вразливість секторів з переважанням дрібного бізнесу.

Таким чином, перший рік після завершення П(ПТ)О характеризується помірною стабільністю, але високою сегментованістю ринку праці, що створює нерівні можливості для різних груп випускників. Отримані результати підкреслюють необхідність політик підтримки переходу до формальної зайнятості, розвитку регіональних можливостей, а також цільових заходів для груп, що мають підвищені ризики безробіття або нестабільної роботи.

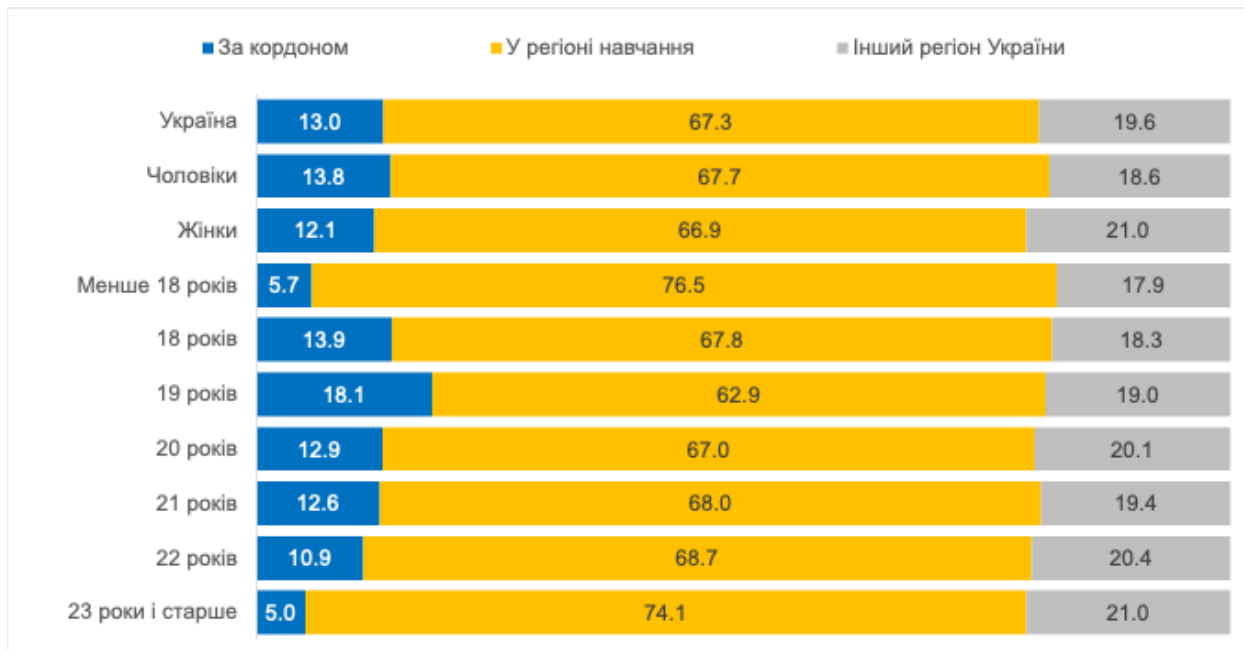
## 2.2. Територіальні траєкторії працевлаштування

Територіальна динаміка працевлаштування є одним з ключових вимірів кар'єрних траєкторій випускників ЗП(ПТ)О, оскільки значною мірою визначає можливості доступу до робочих місць, рівень конкуренції, оплати та стабільності зайнятості. Аналіз регіональної специфіки працевлаштування дозволяє оцінити, наскільки рівномірно розподілені можливості отримання роботи, які країни та регіони виступають “донорами” та “реципієнтами” робочої сили, а також у яких регіонах молодь стикається з найбільшими бар'єрами при переході до роботи. В умовах

війни цей вимір набуває особливої ваги, оскільки безпекова ситуація, масштаби руйнувань та внутрішня міграція суттєво впливають на регіональні ринки праці.

Результати опитування за показником місця роботи демонструють, що основна частина випускників (67,3%) працює у своєму регіоні навчання, тобто обирає локальний ринок праці, що свідчить про збереження регіональної прив'язки системи підготовки кадрів до місцевих потреб. Водночас 19,6% знаходять роботу в інших регіонах України. З огляду на вагоме значення чиннику безпеки в значній кількості регіонів такий показник внутрішньої (добровільної та вимушеної) трудової міграції виглядає цілком закономірним. Менша але вагома частка випускників (13%) виїхали за межі країни та знайшли роботу та працюють за кордоном.

**Рис. 9. Структура працевлаштування за місцем роботи, статтю та віком, %**



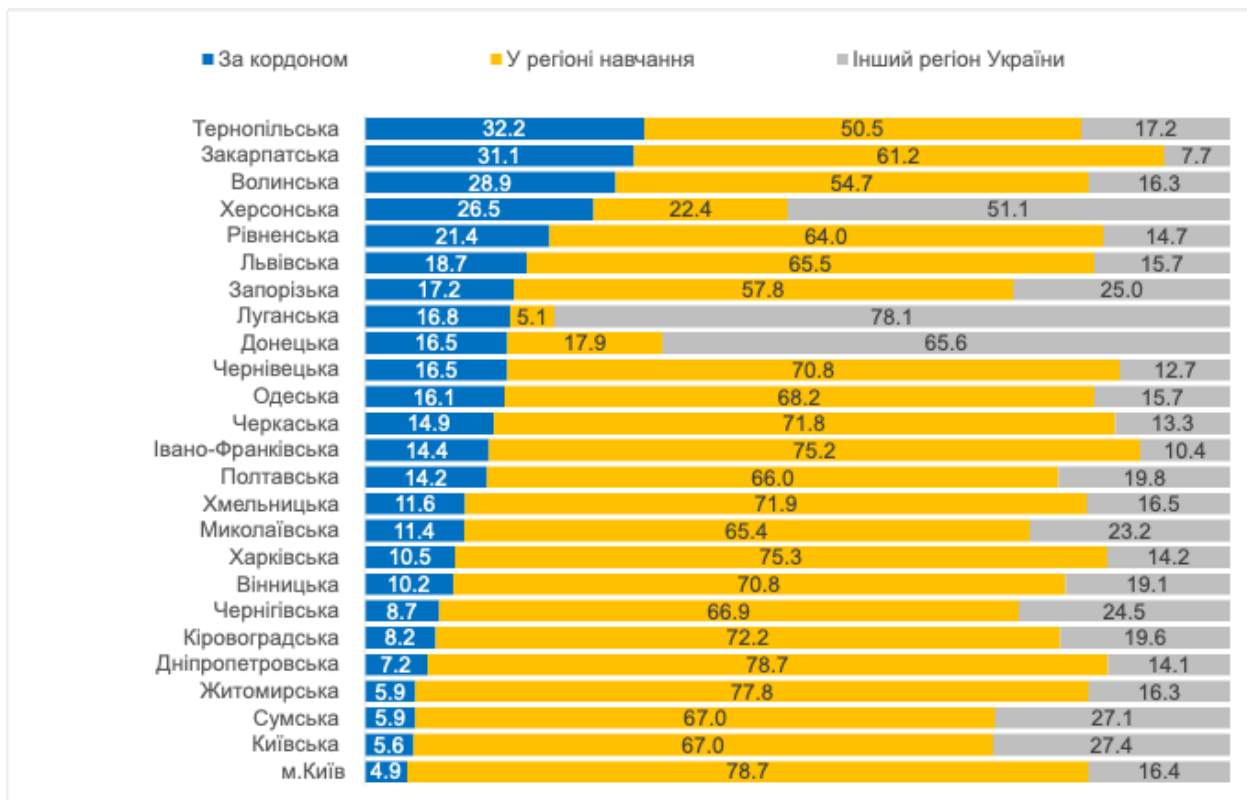
Статеві відмінності у географічній структурі працевлаштування є загалом малозначущими проте в окремих випадках потребують уваги. По-перше, варто відзначити більшу частку чоловіків, які працюють за кордоном (13,8% порівняно з 12,1% серед жінок). Така тенденція є очікуваною, з огляду на обставини війни та ризики мобілізації, а також більший попит на робочу силу у секторах із фізичними навантаженнями та підвищеними ризиками традиційно орієнтований на чоловіків. По-друге, жінки частіше працевлаштовуються в інших регіонах України (21,0% проти 18,6% серед чоловіків), що може свідчити як про вищу внутрішню мобільність, так і про обмежені можливості знайти відповідну роботу у своєму регіоні. Загалом

відмінності не є суттєвими, проте вони відображають різні моделі територіальної мобільності випускників.

Регіональні дані демонструють значну диференціацію у місцях працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О. Регіональні відмінності у географії працевлаштування є значними та структурованими. Умовно можна виокремити три ключові траєкторії:

1. Міжнародна мобільність як традиційна траєкторія (зовнішньо міграційна модель) – переважно Західна Україна.
2. Локальна зайнятість як основна траєкторія (локальна модель) – великі економічні центри та тиллові регіони.
3. Вимушена внутрішньо міграційна траєкторія (вимушено-міграційна модель) – регіони, що постраждали від війни.

**Рис. 10. Структура працевлаштування за місцем роботи та регіоном, %**



До першої траєкторії (зовнішня модель) слід віднести західні області України, де частка роботи за кордоном суттєво перевищує національний показник (13%). Найвищі значення фіксуються у Тернопільській (32,2%), Закарпатській (31,1%), Волинській (28,9%), Рівненській (21,4%) та Львівській (18,7%) областях. Також до цієї групи варто віднести Херсонську область (26,5%). У цих регіонах зовнішня міграція є традиційною стратегією, зумовленою сусідством з ЄС, активними міграційними мережами та структурою попиту на низько- й середньокваліфіковану



працю. Херсонська область може бути віднесена до цієї групи завдяки потужним історичним традиціям морської освіти й підготовки кадрів для флоту, що десятиліттями формувало орієнтацію випускників на міжнародний ринок праці та сприяло їх працевлаштуванню за кордоном.

Характерною особливістю є те, що навіть за високих показників виїзду за кордон більшість випускників все одно працевлаштовуються у своїх регіонах (50–75%), тобто міжнародна мобільність є додатковою, а не домінуючою моделлю.

До другої траєкторії (локальна модель) слід віднести області, у яких більшість випускників працевлаштовуються саме в регіоні навчання. У цих областях частка локального працевлаштування становить від 70% до майже 80%, що суттєво перевищує національний показник (67,3%) і свідчить про стабільність місцевих ринків праці. Найвищі значення фіксуються в Івано-Франківській (75,2%), Харківській (75,3%), Дніпропетровській (78,7%), Житомирській (77,8%) областях та у місті Києві (78,7%). До цієї групи також належать Хмельницька, Вінницька, Чернівецька та Черкаська області, де локальна зайнятість перебуває в межах 70–72%.

Для регіонів цієї моделі характерна наявність розвинених локальних ринків праці з широкою структурою вакансій, включно з робочими професіями та технічними спеціальностями, що відповідають профілю підготовки випускників П(ПТ)О. Важливу роль відіграють великі міські агломерації та промислові центри, які забезпечують стабільний попит на робочу силу та знижують потребу у пошуку роботи поза межами регіону. Частка працевлаштування за кордоном у цих областях традиційно невисока — зазвичай не перевищує 6–12%, а мобільність до інших регіонів України залишається помірною.

Локальна модель свідчить про структурну стійкість регіональних економік та про те, що у цих областях можливості для першого працевлаштування молоді доступні саме за місцем проживання та навчання.

До третьої траєкторії (вимушено-міграційна модель) слід віднести області, у яких більшість випускників працевлаштовуються поза межами регіону навчання, а іноді — й поза межами найближчих територій. У цих регіонах внутрішня міграція є домінуючою стратегією, а локальні ринки праці практично не забезпечують можливостей для молоді. Найвищі показники працевлаштування в інших регіонах України фіксуються у Донецькій (65,6%) та Херсонській (51,1%) областях. Значні рівні внутрішньої мобільності також спостерігаються у Київській (27,4%), Сумській (27,1%) та Запорізькій (25,0%) областях — показники, що суттєво перевищують національний рівень (19,6%).

Для цієї групи вирішальним чинником є вплив війни: окупація, активні бойові дії, руйнування інфраструктури та скорочення місцевих підприємств різко зменшили

кількість робочих місць у регіоні навчання. У результаті випускники вимушені шукати роботу в інших областях, що формує специфічну «міграційну» модель працевлаштування. Частка локальної зайнятості в цих областях є мінімальною (від 5% до 22%), а робота за кордоном відіграє другорядну роль, хоча в окремих випадках може бути помітною.

Ця траєкторія відображає високу вимушену мобільність, спричинену не особистим вибором, а обставинами, що обмежили можливість знайти роботу за місцем проживання. Саме у цих регіонах працевлаштування найбільш залежить від загальнонаціональних, а не локальних економічних можливостей.

Загалом наявна різноманітність моделей підкреслює нерівномірність економічних можливостей між регіонами та різні механізми, через які молоді фахівці інтегруються у ринок праці. Такий висновок в цілому підтверджується аналізом структури працевлаштування за місцем роботи та професійним напрямком.

Хоча між професійними групами простежуються певні відмінності – зокрема, трохи вищі показники виїзду за кордон для професій з універсальними або експортно орієнтованими навичками – загалом різниця між напрямками не є суттєвою. У більшості професій частка працевлаштування за кордоном коливається в досить вузькому діапазоні (9–15%), а локальна зайнятість становить 65–75%.

**Рис. 11. Структура працевлаштування за місцем роботи та напрямом навчання, %.**

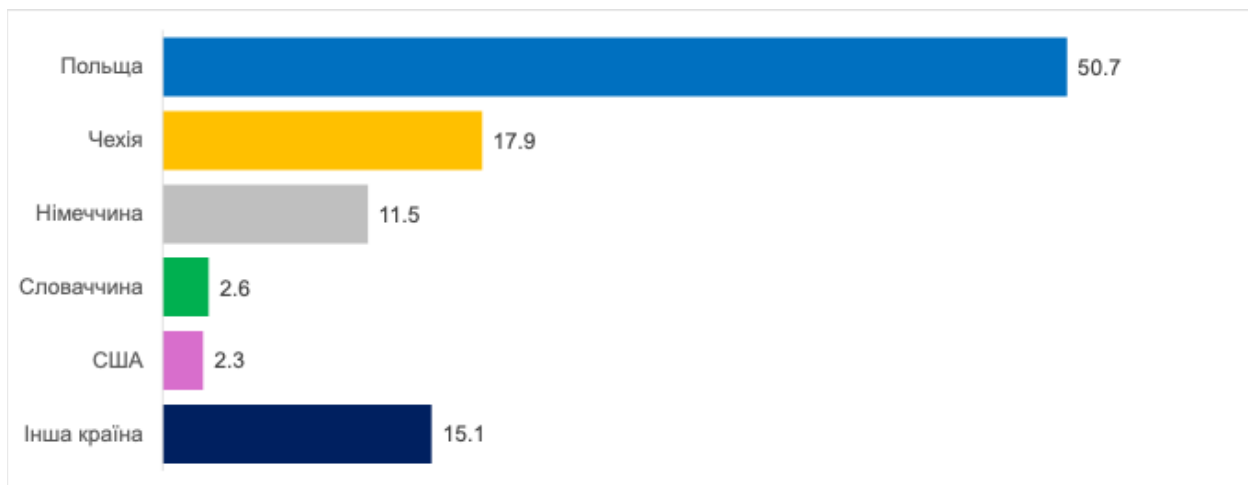


Це дозволяє припустити, що професійний напрямок сам по собі не є ключовим чинником територіальної мобільності випускників. Натомість більш вагому роль відіграють регіональні чинники – передусім безпекова ситуація, можливості локального ринку праці та доступність робочих місць.

Таким чином, загальна модель трудової мобільності випускників значно більше зумовлена контекстом регіону проживання та навчання, ніж специфікою здобутої професії. Це особливо помітно у випадках областей, що перебували під окупацією або в зоні бойових дій, де навіть у «локально орієнтованих» професіях частка вимушеної внутрішньої міграції є значно вищою за середню.

Структура країн працевлаштування також свідчить, що у період вимушеної мобільності молодь обирає передусім найближчі, найзрозуміліші й найменш ризиковані напрями, а географія виїзду значною мірою визначається доступністю, а не професійною спеціалізацією.

**Рис. 12. Країни працевлаштування випускників за кордоном, %**



За даними опитування абсолютна більшість тих, хто працює за кордоном, обирають Польщу (50,7%) – найближчу країну як географічно, так і культурно. Польща є найпростішим і найменш ризикованим напрямком переміщення: коротка відстань, доступний транспорт, широкі українські громади, зрозумілий мовний контекст та відносно лояльні умови працевлаштування. У ситуації невизначеності та вимушених рішень саме ці фактори відіграють ключову роль.

Другим за значенням напрямом є Чеська республіка (17,9%), яка також поєднує близькість, зрозумілі канали працевлаштування та наявність розгалужених міграційних мереж. Німеччина (11,5%) виступає третім великим пунктом



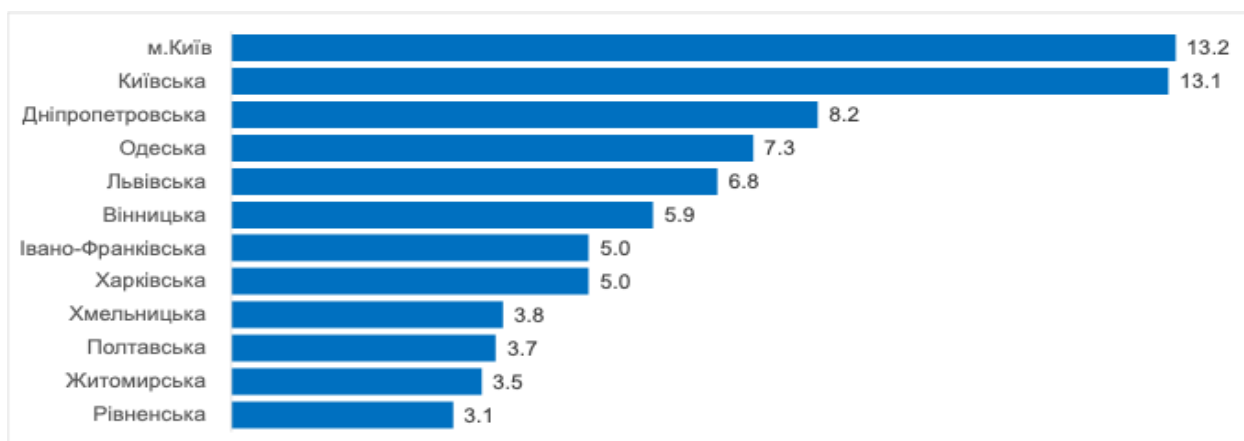
призначення – переважно для тих, хто має вищу кваліфікацію або орієнтується на довший термін перебування. Менші частки Словаччини (2,6%) та США (2,3%) відображають поодинокі, але стабільні маршрути, не пов'язані з масовими потоками.

Категорія «Інша країна» (15,1%) насправді охоплює дуже широкий і географічно розмаїтий спектр напрямів. Дані свідчать, що випускники ЗП(ПТ)О працюють більш ніж у 40 країнах світу, охоплюючи практично всі країни Європи. Окрім традиційних напрямів, окремі випускники знаходять роботу у віддалених країнах, зокрема Австралії, Південно-Африканській Республіці, країнах Перської затоки та Північної Америки, що напевно свідчить про індивідуальні трудові траєкторії, роль особистих і сімейних зв'язків, а також про здатність випускників інтегруватися у дуже різні ринки праці.

Географія внутрішньої трудової міграції чітко демонструє тяжіння випускників до найбільших та найбезпечніших економічних центрів країни. Лідером внутрішньої мобільності є м. Київ (13,2%), який поєднує високу концентрацію вакансій, вищий рівень оплати праці та відносну безпеку. Схожі показники має Київська область (13,1%), що входить до складу спільної столичної агломерації та активно акумулює трудові потоки.

До другої групи належать великі та відносно безпечні індустриальні регіони, передусім Дніпропетровська (8,2%), Одеська (7,3%), Львівська (6,8%) та Вінницька (5,9%) області, які пропонують широкую структуру вакансій у торгівлі, логістиці, технічних та сервісних професіях. Їхня привабливість підсилена тим, що вони перебувають поза безпосередньою зоною бойових дій та забезпечують стабільність для першого працевлаштування.

**Рис. 13. Основні регіони-реципієнти внутрішньої трудової мобільності, %**



Структура потоків також демонструє регіональну вісь «схід → захід», яка зберігається від 2022 року. Випускники зі східних і південних областей частіше переїжджають у західні та центральні регіони, де поєднуються вищий рівень безпеки та достатня кількість робочих місць. Львівська та Івано-Франківська області (5,0%) відіграють роль основних "західних хабів" внутрішньої міграції.

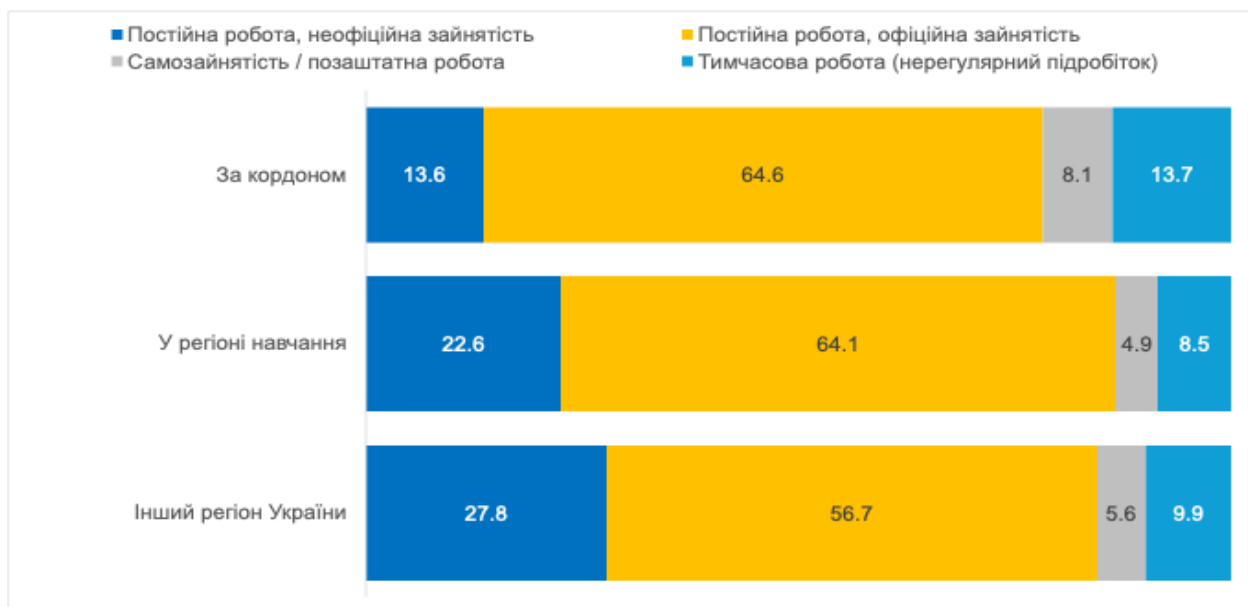
Харківська область (5,0%) є певним винятком із цієї логіки. Попри близькість до лінії фронту та регулярні обстріли, Харків залишається важливим магнітом зайнятості завдяки масштабній економічній базі, потужній освітній інфраструктурі та агломерації промислових підприємств. Водночас потоки до Харкова значною мірою формуються за рахунок сусідніх більш постраждалих областей – Донеччини, Луганщини та Запоріжжя, які історично орієнтувалися на Харків як найбільший регіональний центр.

Меншою, але стабільною привабливістю характеризуються Хмельницька (3,8%), Полтавська (3,7%), Житомирська (3,5%) та Рівненська (3,1%) області, які виконують роль другорядних, але помітних напрямів внутрішньої трудової мобільності.

Узагальнюючи, внутрішні трудові переміщення випускників визначаються не лише економічною привабливістю, а й рівнем безпеки та стабільності регіонів, що суттєво підсилює потоки у бік центральних і західних областей.

Достатньо показовими видаються відмінності у формах зайнятості в основних територіальних моделях працевлаштування. Хоча постійна офіційна робота є домінантною формою для усіх, частка працюючих неофіційно помітно змінюється.

**Рис. 14. Структура працевлаштування за місцем роботи та формою зайнятості, %**





Рівень неофіційної зайнятості коливається в межах 13-28% і є найвищим серед тих, хто працює в інших регіонах України. Напевно така ситуація відображає фактори адаптації, характер окремих галузей (наприклад, будівництво, послуги) та наявність короткострокових угод під час переїзду. У регіоні навчання рівень неофіційності нижчий, що може бути пов'язано з кращими соціальними зв'язками та розумінням місцевого ринку.

Серед тих, хто працює за кордоном, частка офіційної зайнятості є найбільшою, що пояснюється жорсткішими вимогами до легального працевлаштування та ширшою доступністю формальних контрактів у країнах-реципієнтах. Натомість частка тимчасових робіт є трохи вищою, ніж в Україні, що відповідає характеру короткострокових сезонних поїздок.

Самозайнятість у всіх трьох групах залишається невисокою (5-8%), що є типовим для першого працевлаштування після закінчення ЗП(ПТ)О.

Структура форм зайнятості випускників залишається подібною у всіх територіальних моделях працевлаштування, однак характер поєднання офіційних, неофіційних і тимчасових форм роботи суттєво варіюється. Найбільш формалізованою є зайнятість за кордоном, де переважають легальні трудові контракти. У регіоні навчання домінує офіційна робота, але наявна значима частка неофіційної зайнятості. Серед тих, хто працює в інших регіонах України, помітно зростає частка неофіційних та тимчасових форм зайнятості, що може відображати специфіку професійного входження та адаптації після переїзду. Попри ці відмінності, у цілому модель першого працевлаштування характеризується достатньо високим рівнем формалізації.

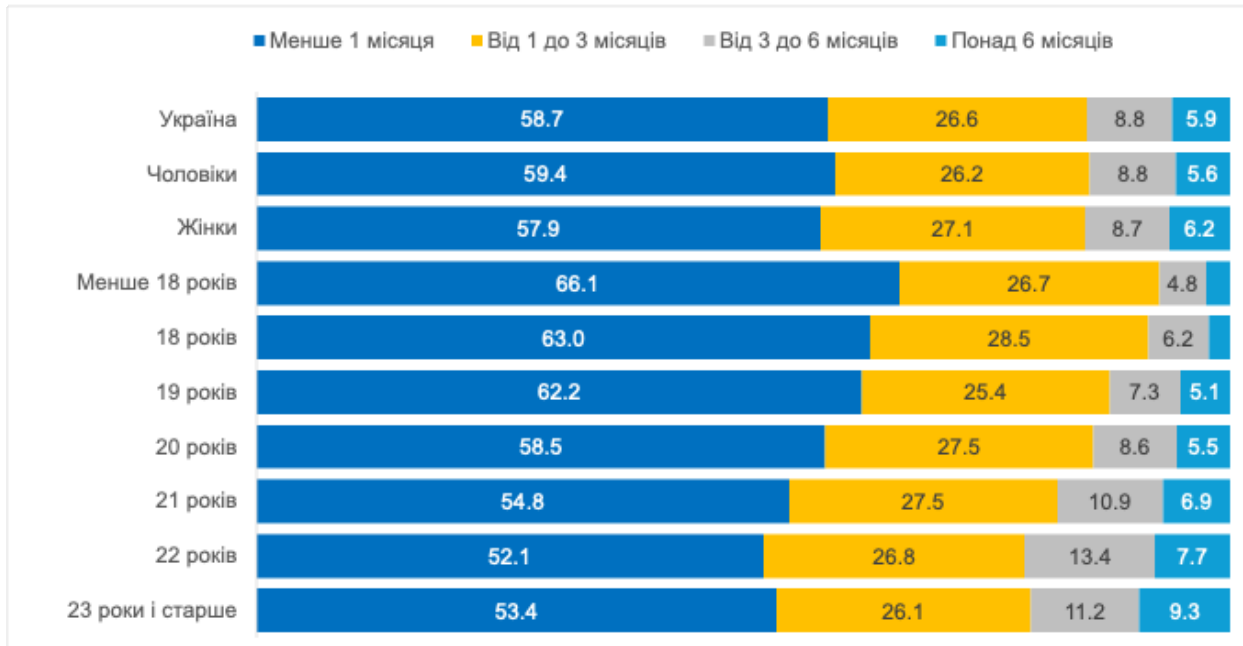
Загалом територіальний розподіл працевлаштування випускників демонструє поєднання трьох ключових факторів: доступності локальних ринків праці, безпекової ситуації та можливостей трудової міграції. Регіони поділяються на кілька моделей мобільності – зовнішньо міграційні, локальну та вимушено-внутрішньоміграційну, які формуються під впливом різної структури економічних можливостей та масштабів воєнного впливу. Випускники із західних областей частіше обирають роботу за кордоном; у центральних та економічно стійких регіонах домінує локальна зайнятість; натомість мешканці сходу та півдня вимушені шукати роботу в інших областях України. Водночас країни та регіони, куди переїжджають працювати випускники, відображають логіку мінімізації ризиків і вибору найбезпечніших та найстабільніших територій. Загалом ці дані свідчать, що географічні траєкторії випускників визначаються не стільки професійними відмінностями, скільки просторовими можливостями та умовами, у яких вони входять у ринок праці.

## 2.3. Тривалість та методи пошуку роботи

Тривалість та особливості пошуку першого місця роботи є ключовими індикаторами того, наскільки успішно випускники інтегруються у ринок праці після завершення навчання. Ці показники відображають не лише індивідуальну активність та готовність молоді до працевлаштування, а й реальні можливості, які пропонує ринок праці у різних регіонах і професійних сферах. Аналіз дозволяє оцінити, наскільки швидко випускники знаходять роботу, які канали вони використовують найчастіше, та які чинники впливають на ефективність їхнього пошуку. Це дає можливість зрозуміти, чи є процес входження у трудове життя рівномірним, чи існують бар'єри, що уповільнюють або ускладнюють працевлаштування.

Згідно даних опитування більшість випускників ЗП(ПТ)О знаходять першу роботу відносно швидко – більша половина (58,7%) працевлаштовується менш ніж за один місяць, а ще 26,6% – протягом 1–3 місяців. Таким чином, понад 85% молодих фахівців інтегруються у ринок праці впродовж перших трьох місяців після завершення навчання. Частки випускників із більш тривалим періодом пошуку роботи є значно меншими – 8,8% шукають роботу 3-6 місяців, і лише 5,9% – понад півроку.

**Рис. 15. Тривалість пошуку роботи за статтю та віком, %**



Розподіл відповідей за цим показником за ознакою статі практично не відрізняється від загальнонаціонального. Чоловіки і жінки демонструють майже однакову



швидкість працевлаштування, що свідчить про відсутність суттєвих гендерних бар'єрів на етапі входження у ринок праці.

Порівняння тривалості пошуку роботи з формами зайнятості демонструє чітку вікову закономірність. Чим молодші випускники, тим швидше вони знаходять роботу, і тим вищою є ймовірність, що ця робота матиме тимчасовий або неофіційний характер. Наймолодші респонденти (<18 років) частіше працевлаштовуються менш ніж за місяць, але водночас значною мірою інтегруються у сегменти ринку праці з менш формалізованими умовами – сезонні підробітки, короткострокові контракти, неформальна постійна зайнятість. Така ситуація є типовою для першого робочого досвіду, коли молодь менш вибіркова та менш вимоглива до умов праці.

У старших вікових групах тенденція змінюється: тривалість пошуку роботи зростає, але натомість підвищується частка тих, хто прагне і зрештою отримує офіційну постійну зайнятість. Респонденти віком 22–23 роки і старше частіше затримуються у пошуку роботи на 3–6 місяців або довше, але це часто пояснюється не бар'єрами на ринку праці, а зміною життєвих пріоритетів. У цьому віці частіше з'являються фактори, що впливають на вибір роботи: сімейні зобов'язання, народження дітей, потреба у стабільнішому графіку та соціальних гарантіях, а також підвищені вимоги до умов праці.

Таким чином, вікові відмінності у швидкості працевлаштування та формах зайнятості не суперечать одна одній: молодші респонденти швидше входять у ринок завдяки гнучкості та нижчим вимогам, тоді як старші – повільніше, але з орієнтацією на формальну та стабільну роботу.

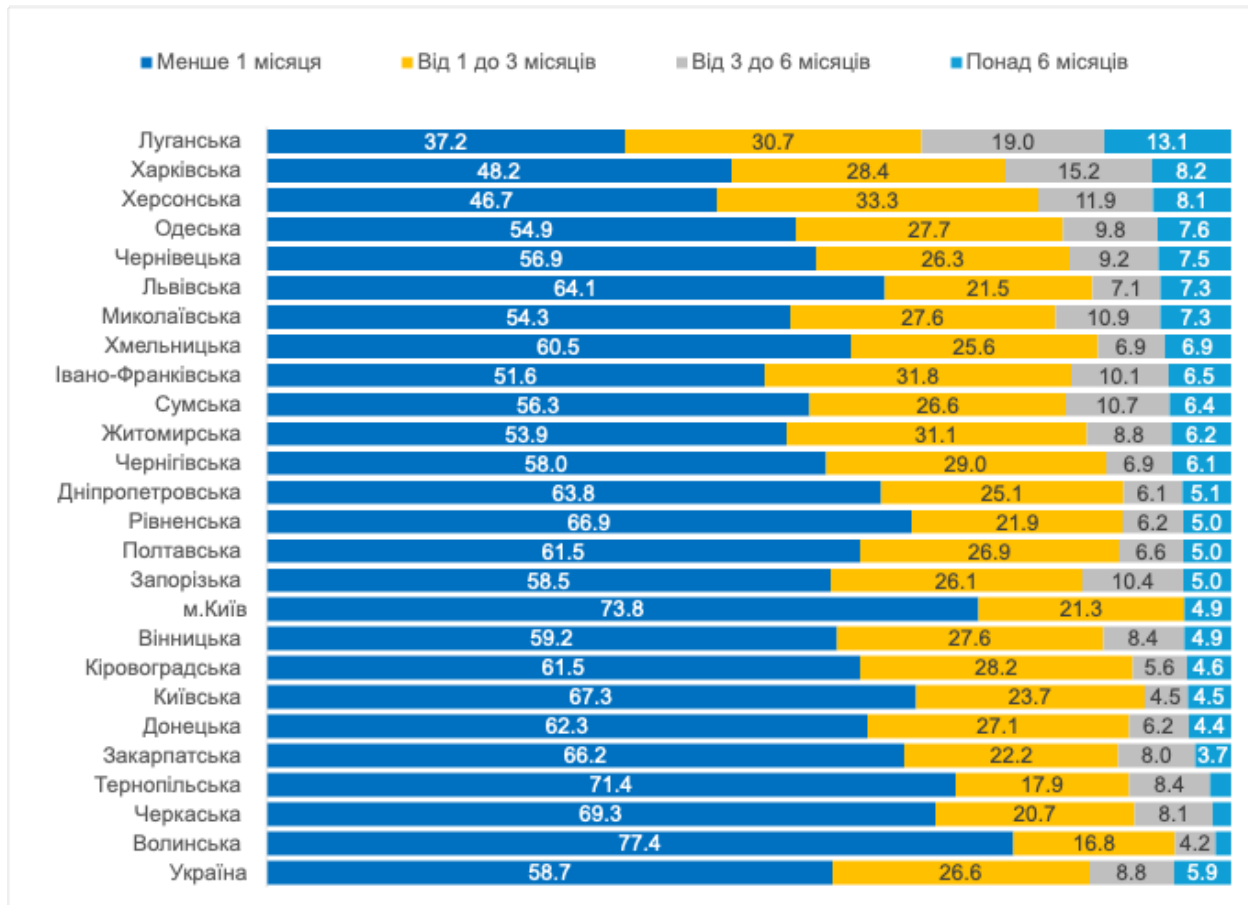
Регіональний аналіз демонструє, що швидкість працевлаштування випускників суттєво залежить від локального ринку праці, безпекової ситуації та загальної економічної активності області.

Найвищі показники швидкого працевлаштування фіксуються у західних та центральних областях, де поєднуються відносна безпека й стабільний попит на робочу силу. Зокрема, Волинська (77,4%), Тернопільська (71,4%), Черкаська (69,3%), Рівненська (66,9%), Львівська (64,1%), а також м. Київ (73,8%) демонструють значно вищу за середню частку тих, хто працевлаштовується протягом першого місяця. Це регіони з активними локальними економіками, де молодь швидко інтегрується у ринок праці завдяки достатній кількості вакансій та відсутності значних безпекових ризиків.

Натомість у регіонах, що постраждали від війни або зазнали суттєвого скорочення місцевих ринків праці, спостерігається протилежна картина – тривалий пошук роботи набагато більш поширений. Найвищі частки тих, хто шукає роботу понад три місяці, фіксуються Харківській (15,2% і 8,2%) та Херсонській областях (11,9% і

8,1%). Це регіони, де воєнні дії або близькість до лінії фронту значно звузили пропозицію робочих місць, а підприємства працюють із перебоями або припинили діяльність. Як наслідок, молодь зіштовхується з тривалим періодом очікування першого працевлаштування, або обирає інший регіон країну.

**Рис. 16. Тривалість пошуку роботи за регіоном, %**



Проміжну групу формують області з помірними показниками швидкого входження у ринок – Одеська, Дніпропетровська, Миколаївська, Житомирська, Полтавська, Запорізька — які зберігають відносно стійкий попит, але відчувають вплив економічних коливань та близькості до зони бойових дій.

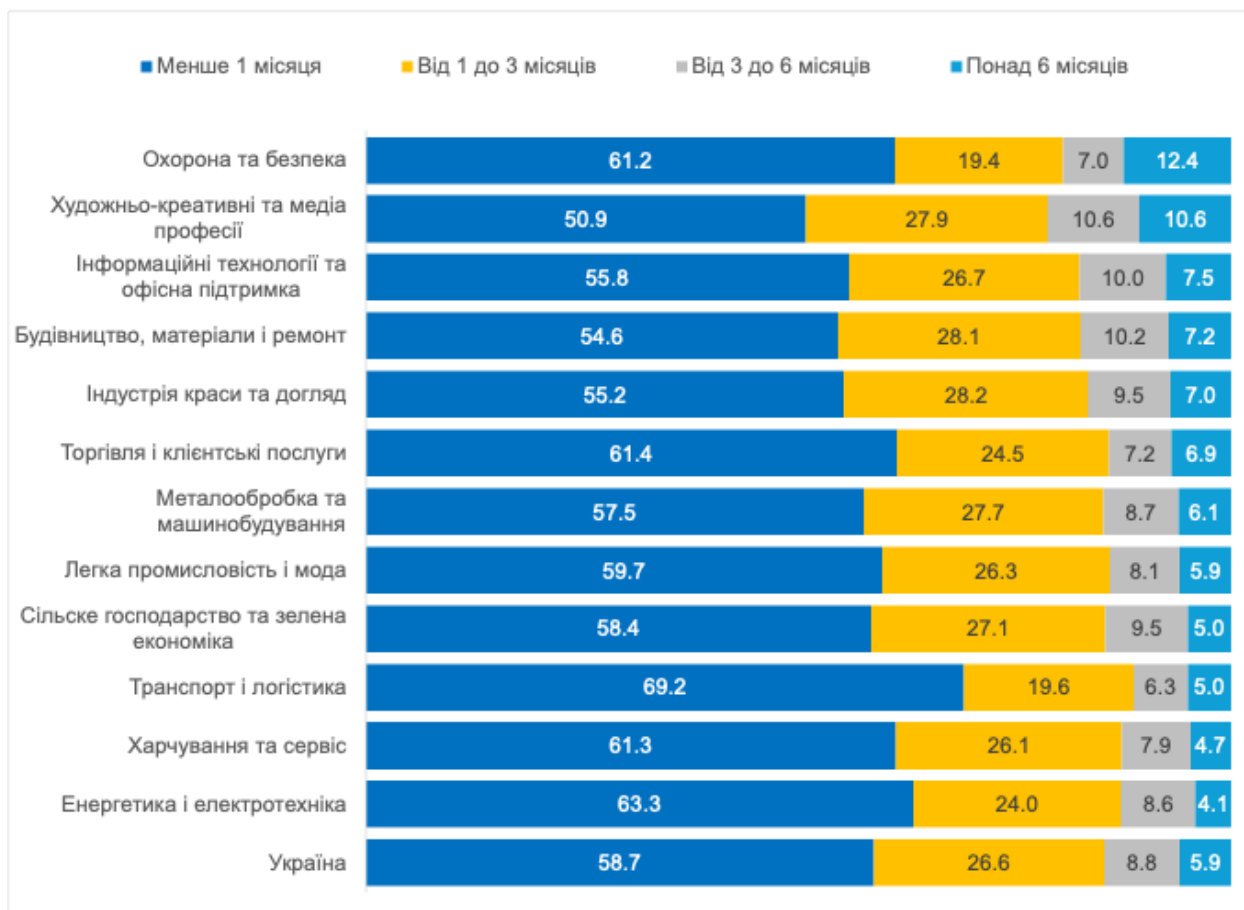
Загалом дані свідчать, що швидкість пошуку роботи має чіткий територіальний вимір: у безпечніших та економічно сильніших регіонах випускники знаходять роботу значно швидше, тоді як у прифронтових та постраждалих областях пошук суттєво затягується.

Тривалість пошуку першого робочого місця демонструє відносно стабільні показники за всіма професійними напрямками, ає водночас простежуються певні

відмінності, пов'язані із специфікою ринку праці. Загалом структура залишається подібною до середньоукраїнської: більшість випускників працевлаштовуються протягом першого місяця, а частка довших пошуків є помірною.

Найвищі показники швидкого працевлаштування спостерігаються за професіями таких напрямів: транспорту і логістики (69,2%), енергетики та електротехніки (63,3%), харчування та сервісу (61,3%), торгівлі і клієнтських послуг (61,4%), а також охорони та безпеки (61,2%). Це напрями, де попит на молодих працівників стабільний, а вхід на ринок праці відбувається швидко завдяки великій кількості вакансій та невисокому бар'єру входження.

**Рис. 17. Тривалість пошуку роботи за напрямами навчання, %**



У професіях, пов'язаних із креативними індустріями – художньо-креативні та медіа професії (50,9%) – тривалість пошуку роботи є порівняно довшою. Це відображає фрагментований характер ринку, конкуренцію за обмежені вакансії та більшу залежність від портфоліо, рекомендацій та проєктної зайнятості. Подібні тенденції

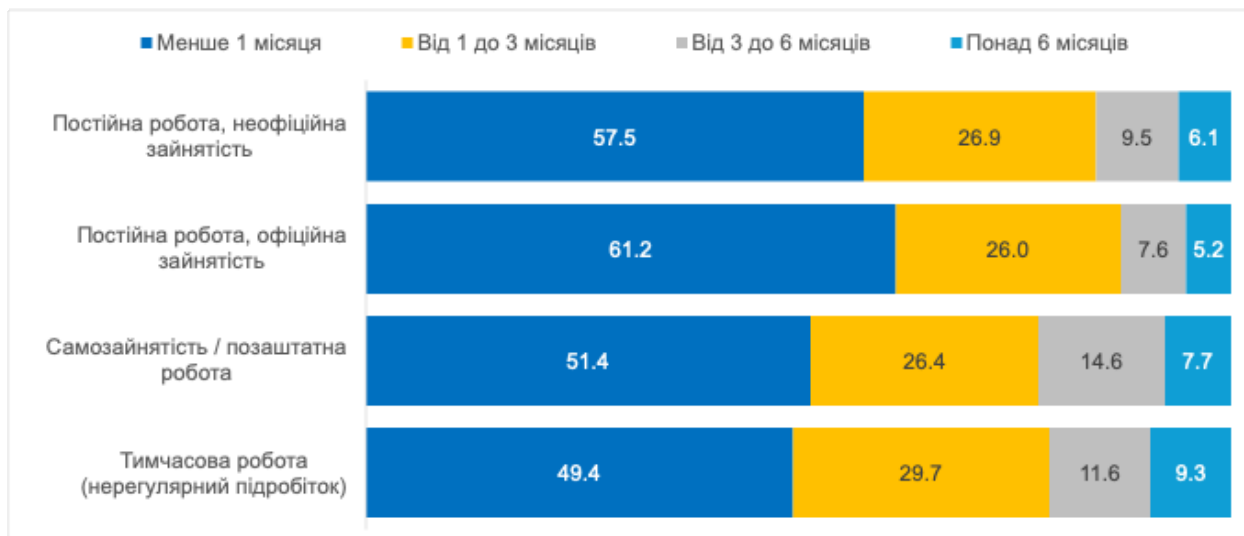
також спостерігаються за професіями будівництва, ІТ й офісної підтримки та індустрії краси, де частка пошуку від 1 до 3 місяців перевищує середній рівень.

Довший пошук (понад 6 місяців) характерний для невеликої частки випускників за всіма напрямками навчання – від 4,1% до 12,4%. Найвищий показник спостерігається у сфері охорони та безпеки (12,4%), що може бути пов'язано з особливостями доступу до офіційної роботи, вимогами роботодавців та специфікою підприємств, що мають запит на професії цієї групи.

Загалом, відмінності між професійними напрямками є помірними: усі групи демонструють достатньо швидкий вихід на ринок праці, а тривалий пошук є радше винятком, ніж правилом. Водночас деякі галузі, особливо ті, що залежать від проєктної роботи або вузького сегменту роботодавців, характеризуються більшою варіацією у термінах працевлаштування.

Швидкість пошуку роботи залежить як від віку випускників, так і від форми їхньої нинішньої зайнятості, проте ці фактори діють по-різному. Молодші респонденти зазвичай працевлаштовуються швидше, що зумовлено їхньою гнучкістю та готовністю приймати тимчасові чи неофіційні пропозиції. Старші шукають довше, але орієнтуються на більш стабільні та офіційні форми роботи.

**Рис. 18. Тривалість пошуку роботи залежно від форми зайнятості, %**



Водночас аналіз показника тривалості працевлаштування за типами зайнятості показує іншу логіку: ті, хто нині має офіційну постійну роботу, найчастіше знайшли її швидко. Нестабільні форми зайнятості – тимчасова робота чи самозайнятість – частіше є результатом довших або менш успішних пошуків. Це означає, що частина випускників, не знайшовши прийнятних умов офіційної зайнятості, переходить у

альтернативні, менш формалізовані форми. Таким чином, вікові відмінності та відмінності між формами зайнятості узгоджуються між собою: молодші респонденти швидше знаходять гнучкі форми роботи, тоді як офіційні вакансії швидше отримують ті, хто цілеспрямовано шукає формальну зайнятість.

Аналіз методів пошуку роботи, які використовують випускники демонструє перевагу неформальних та безпосередніх каналів пошуку. Найбільш популярним способом залишаються особисті контакти (26%), що підкреслює важливу роль родинних і дружніх мереж у працевлаштуванні молоді. Значну частку становлять практика та стажування (17,9%), які часто забезпечують плавний перехід від навчання до роботи. Важливими каналами також є пряий контакт з роботодавцями (14,2%) та сайти пошуку роботи (13,4%).

Формальні інституційні канали використовуються рідше: навчальні заклади сприяють працевлаштуванню 11,3% випускників, а центри зайнятості допомагають лише 1,9%. Соціальні мережі (7,5%) мають помітне, хоча й другорядне значення. Найменш поширеними є друковані оголошення (1,0%) та приватні кадрові агенції (1,2%). Проте попередньо зауважимо, що для окремих категорій випускників напрямів саме кадрові агенції відіграють найбільш важливу роль, що буде висвітлено далі.

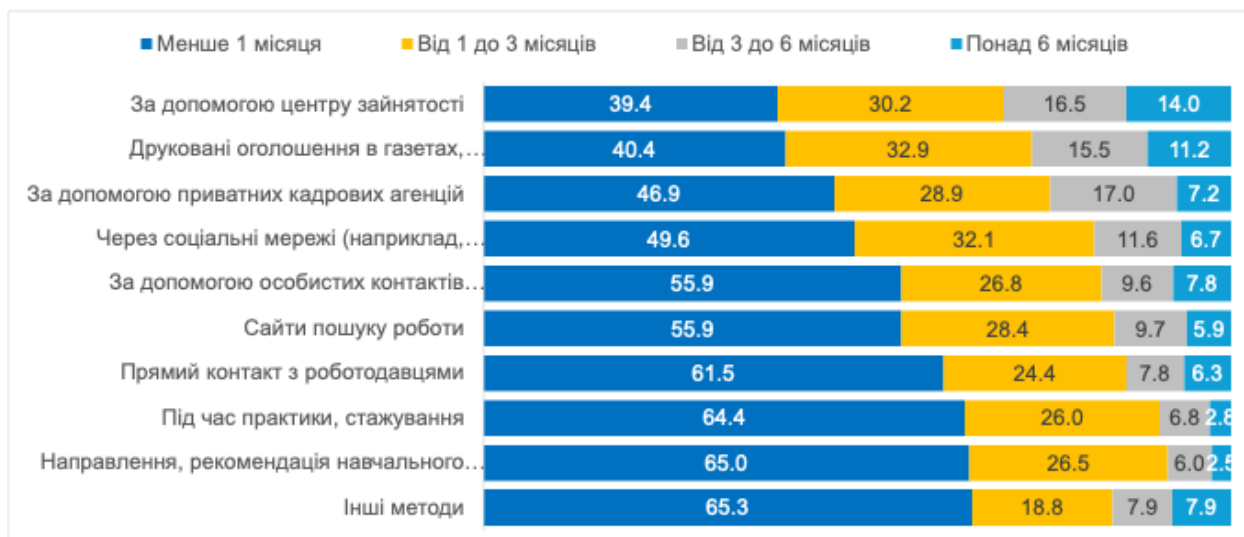
**Рис. 19. Основні методи пошуку роботи, %**



Загалом структура методів свідчить, що більшість випускників покладається на особисті контакти, практику та прямі звернення до роботодавців, тоді як державні й комерційні інституційні канали відіграють у працевлаштуванні мінімальну роль.

Методи пошуку роботи суттєво впливають на швидкість працевлаштування. Найшвидший вихід на ринок праці демонструють ті канали, які передбачають безпосередній контакт з роботодавцем або навчальним закладом: рекомендації з боку коледжу, практика чи стажування, а також пряме звернення до роботодавця забезпечують понад 60 % працевлаштувань менш ніж за місяць. Натомість більш опосередковані методи – друковані оголошення, звернення до центрів зайнятості чи деякі онлайн-ресурси – частіше асоціюються з тривалим пошуком, який може затягуватися на пів року і більше. Це свідчить про те, що ефективність працевлаштування значною мірою залежить від активності випускника, його інтеграції у професійні чи освітні мережі та готовності використовувати більш прямі й оперативні канали пошуку роботи.

**Рис. 20. Тривалість пошуку роботи залежно від методу пошуку роботи, %**

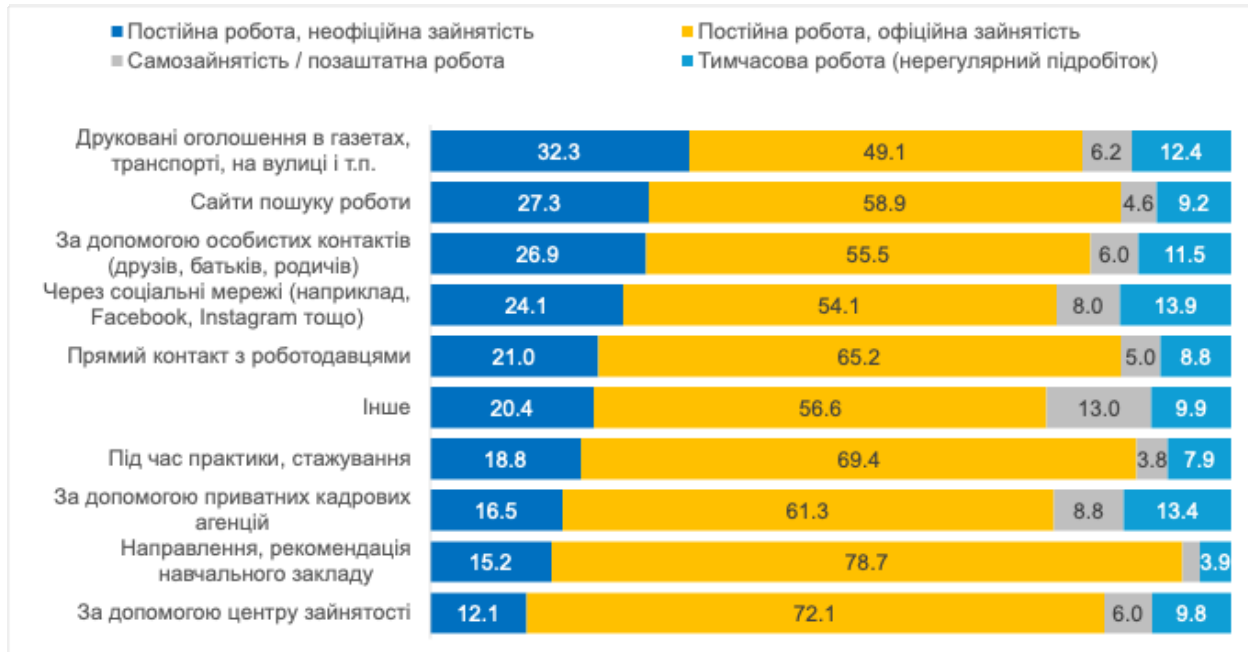


Згідно отриманих даних, метод пошуку роботи суттєво впливає на те, яку саме форму зайнятості отримують випускники. Формальні канали (через навчальні заклади, Центри зайнятості чи практику) ведуть до офіційної роботи, тоді як неформальні канали (знайомі, соцмережі, друковані оголошення) збільшують ризик тіньової або тимчасової зайнятості.

Формальні канали демонструють найбільшу концентрацію офіційної постійної зайнятості: рекомендації навчальних закладів (78,7 %) та центри зайнятості (72,1 %) з високою ймовірністю ведуть до легального працевлаштування. Вони забезпечують структурований процес відбору, чіткі вимоги та нижчу частку тимчасових робіт. Натомість неформальні та опосередковані методи – особисті контакти, соціальні мережі, сайти пошуку роботи, друковані оголошення – частіше пов'язані з неофіційною або тимчасовою роботою, оскільки орієнтовані на швидкі та

гнучкі домовленості, а не на формальні процедури. Це свідчить, що вибір каналу пошуку роботи суттєво впливає на те, у який сегмент ринку праці потрапляє випускник і наскільки стабільною буде його перша зайнятість.

**Рис. 21. Форми зайнятості залежно від методу пошуку роботи, %**



Вочевидь територіальні траєкторії працевлаштування формуються здебільшого під впливом початкової мотивації випускника – його орієнтації на локальну зайнятість чи роботу за кордоном. Вибір каналу пошуку лише відображає цю мотивацію та допомагає реалізувати обраний напрям руху.

Водночас аналіз свідчить, що окремі методи чітко пов'язані з певними результатами працевлаштування. Приватні кадрові агенції є основним інструментом виходу молоді на зовнішній ринок праці. Більш як кожен другий випускник (51.5%) працюючий за кордоном зазначив, що скористався цим каналом для отримання роботи за кордоном. Натомість практика, стажування та рекомендації навчальних закладів формують переважно локальну зайнятість – 83-88% таких випускників залишаються працювати в регіоні навчання. Це свідчить, що формальні освітні канали ефективно закривають потреби місцевого ринку праці.

Інші методи – соціальні мережі, сайти пошуку роботи та особисті контакти – мають змішану дію. Вони забезпечують роботу за кордоном для 13-23% користувачів, але водночас залишаються основним каналом працевлаштування всередині країни. Такі канали використовують і ті, хто орієнтується на виїзд, і ті, хто шукає роботу в Україні, тому їхній результат є більш варіативним.

**Рис. 22. Територіальні траєкторії працевлаштування залежно від методу пошуку роботи, %**

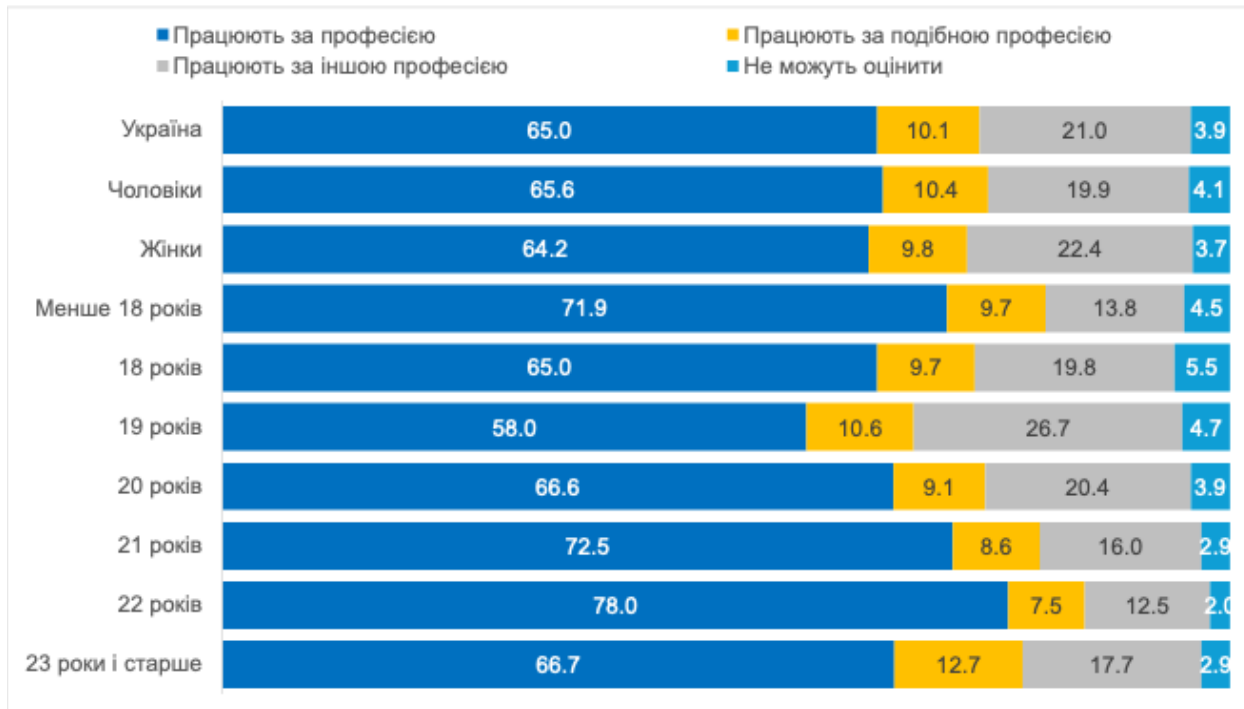


У цілому дані демонструють, що процес входження молоді у ринок праці є достатньо динамічним, але залежним від поєднання індивідуальних стратегій та доступних каналів пошуку роботи. Активність випускника, якість професійних контактів і інтегрованість у мережі навчального закладу суттєво підвищують шанси на швидке та стабільне працевлаштування.

## 2.4. Робота за здобутою професією і стабільність зайнятості

Робота за отриманою професією є одним із ключових індикаторів відповідності системи професійної освіти потребам ринку праці та результативності підготовки фахівців. Згідно отриманих даних в цілому по Україні 65% випускників працюють за отриманою професією, іще 10,1% працевлаштовані за подібною професією. З підсумку випливає, що троє з чотирьох випускників знаходять роботу у межах своєї спеціальності або близького до неї профілю. Водночас 21% працевлаштовуються в інших професіях. Частина випускників (3,9 %) не змогли оцінити відповідність роботи здобутій професії, що може бути пов'язано як із нестабільним першим місцем роботи, так і з нечітким розумінням змісту власної професійної підготовки.

Рис. 23. Робота за здобутою професією за статтю та віком, %



Чоловіки лише трохи частіше працюють за фахом (65,6% проти 64,2% у жінок), але жінки частіше опиняються у зовсім інших професіях (22,4% проти 19,9%), що може відображати структурні відмінності між традиційно «чоловічими» та «жіночими» секторами економіки.

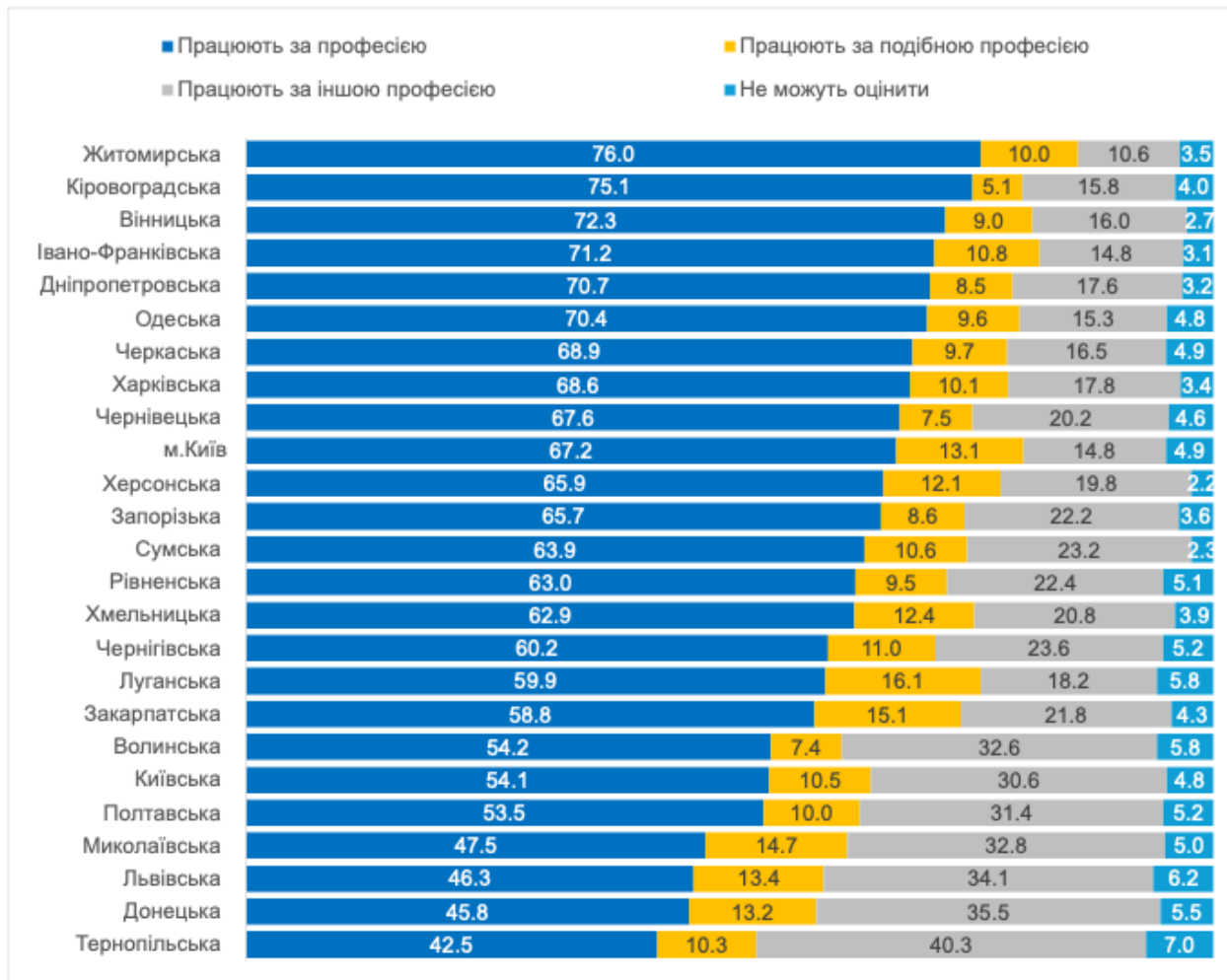
Вікові відмінності в роботі за здобутою професією більш помітні проте мають нерівномірний характер і не мають лінійної залежності. Найвищий показник відповідності спостерігається у наймолодших випускників (71,9 %). Це частково пов'язано з тим, що в 18 років ЗП(ПТ)О завершують переважно ті, хто навчався на коротких і простіших програмах з раннього віку (14-15 років) – продавці, касири, офіціанти, працівники сфери послуг. Для цих професій характерна гнучка та швидка зайнятість, а перше робоче місце часто має прямий зв'язок із практикою.

У 19-річних випускників частка роботи за спеціальністю є найнижчою (58,0%), і це пов'язано не з продовженням навчання, а з особливостями першої зайнятості. У цьому віці молодь частіше бере доступні тимчасові або нефахові роботи, експериментує з різними видами діяльності або стикається з обмеженим доступом до фахових вакансій через брак досвіду. У вікових групах 20–22 роки відповідність між здобутою професією та зайнятістю значно вища (66,6–78,0%), що характерно для тих, хто вже визначився з напрямом і знайшов роботу за спеціальністю. У групі 23 роки і старше частка роботи за фахом дещо нижча, що може бути пов'язано з

тим, що частина дорослих випускників проходила перекваліфікацію або навчалась через центри зайнятості й не завжди працює за новою кваліфікацією.

Відмінності між регіонами щодо роботи за здобутою професією є значними, що свідчить про нерівномірність структури попиту та можливостей локальних ринків праці.

**Рис. 24. Робота за здобутою професією за регіоном, %**



Найвищий рівень працевлаштування за професією (>70%) фіксується у: Житомирській (76,0%), Кіровоградській (75,1%), Вінницькій (72,3%), Івано-Франківській (71,2%) та Дніпропетровській (70,7%) областях.

Найнижчий рівень (<50%) спостерігається у: Львівській (46,3%), Миколаївській (47,5%), Тернопільській (42,5%), Донецькій (45,8%) та Волинській (54,2%) областях. У цих областях значна частка випускників (30-40%) працевлаштовується за іншими професіями. Примітно, що області з високою

часткою міграції або сильним сектором послуг (Львівська, Волинська, Миколаївська) демонструють більше випадків зміни сфери діяльності. Така ситуація може пояснюватись комплексом причин, що потребують більш глибокого аналізу.

Аналіз показника роботи за здобутою професією в розрізі професійних груп також демонструє помітні відмінності. Найвищі показники відповідності (>68%) відзначаються за професіями охорони, сільського господарства, транспорту, торгівлі, харчування, машинобудування. Нижчі показники (<60%) за професіями напрямків ІТ (52,4%), креативних професіях (61,5%), індустрії краси (61,7%), легкій промисловості та моді (64,8%).

**Рис. 25. Робота за здобутою професією за напрямом навчання, %**

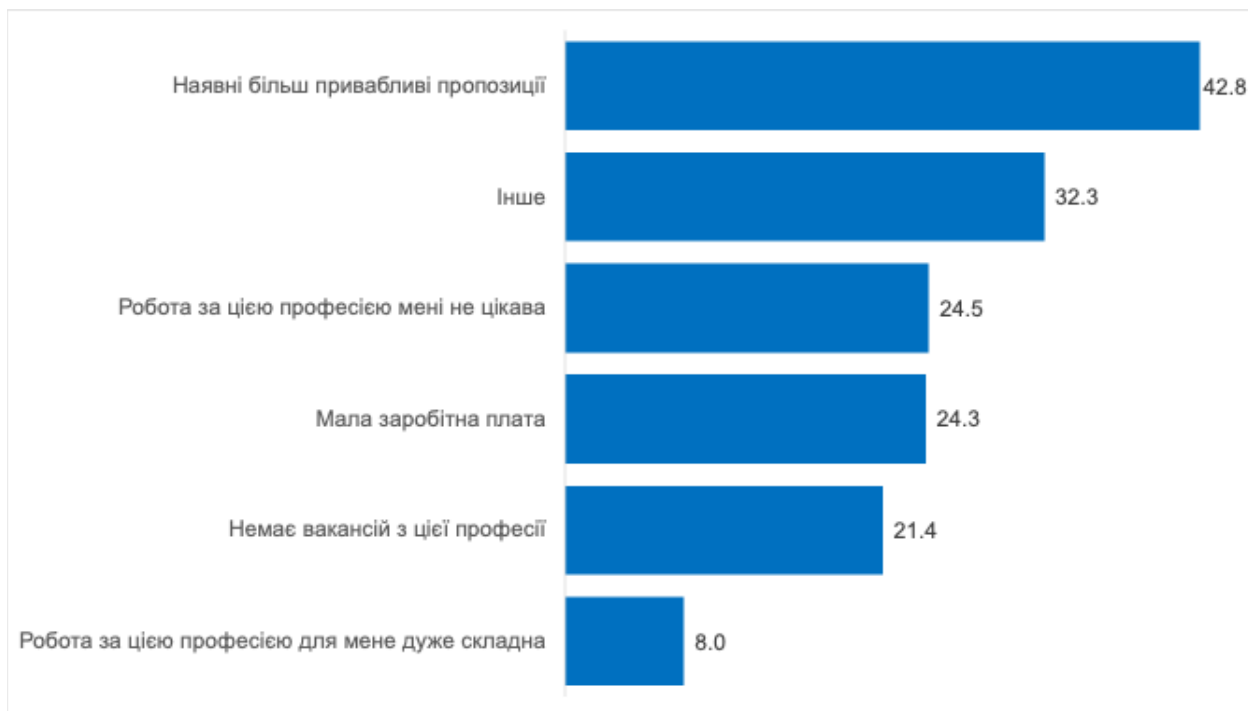


Особливо виділяється ІТ-сектор: хоча це популярний напрям підготовки, лише половина випускників працюють за фахом, а 24,1% – у зовсім інших сферах, що відображає невідповідність навчання вимогам роботодавців.

Аналіз відповідей випускників, які працюють не за отриманою професією, показує, що найпоширенішими мотивами є ринкові та ціннісні фактори. Головною причиною є наявність більш привабливих пропозицій роботи (42,8%). Другою за вагомістю причиною респонденти відзначили категорію «Інше» (32,3%), що охоплює широкий спектр індивідуальних ситуацій, включно з сезонністю, міграційними планами, особливостями місцевого ринку праці та професійної підготовки та переходом до сімейного бізнесу, також свідчить про недолік інструментарію опитування, що має бути враховано в подальших хвилях опитування.

Важливими причинами працевлаштування роботи не за здобутою професією є «Не відповідність інтересам або очікуванням випускника» (24,5%), а також «Низький рівень заробітної плати у сфері первинної підготовки» (24,3%). На відсутність вакансій за професією вказали 21,4% випускників. Найменш поширеною причиною є надмірна складність роботи за спеціальністю (8%).

**Рис. 26. Причини роботи не за здобутою професією, %**



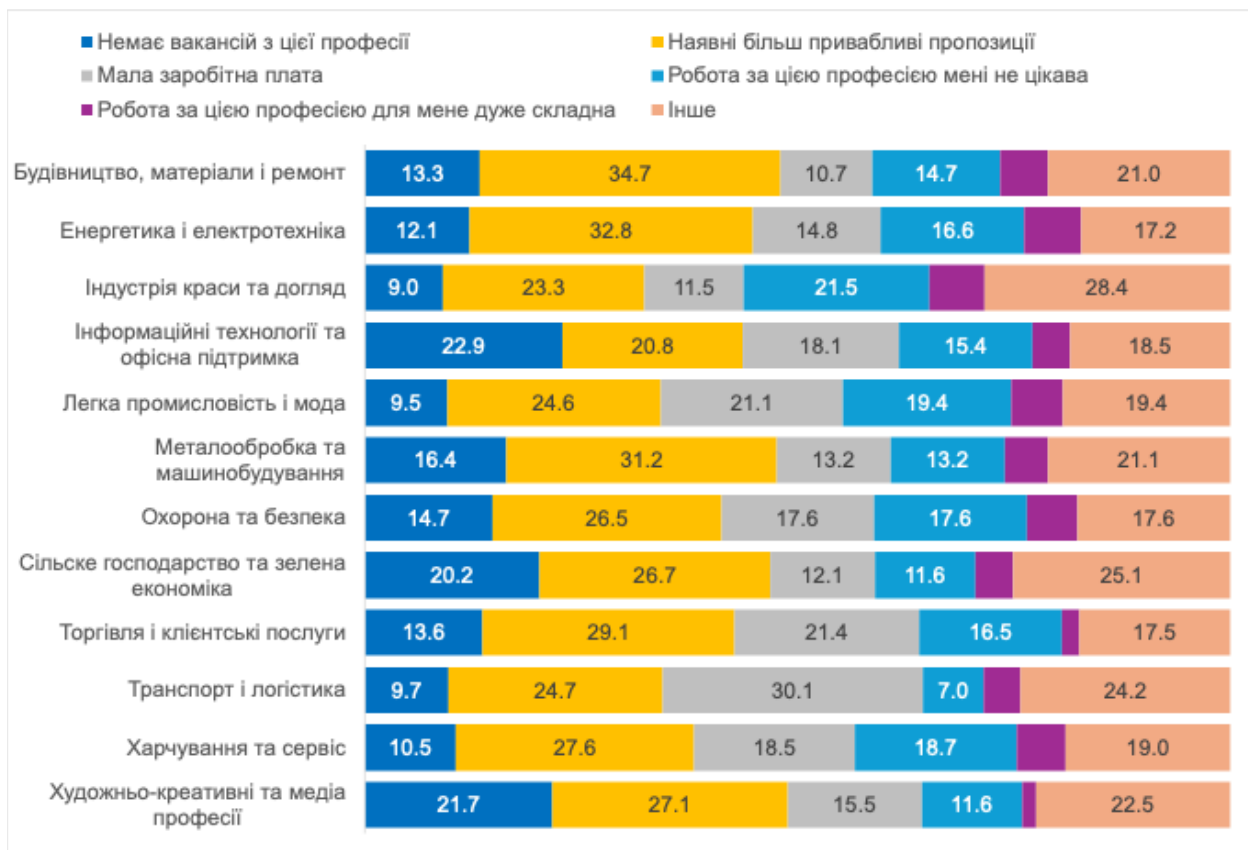
У сукупності ці результати свідчать, що більшість переходів у інші сфери зумовлені саме пошуком кращих умов або зміною професійних уподобань, а не дефіцитом робочих місць за фахом.

Аналіз причин роботи не за фахом у розрізі професійних напрямів дозволяє оцінити, окреслити найбільші розрив між підготовкою та фактичним працевлаштуванням.

*У технічних та промислових спеціальностях головним чинником переходу в інші сфери є більш привабливі ринкові пропозиції, а не відсутність вакансій за фахом.*

Результати демонструють значні відмінності між напрямками. Найвищі частки відповіді «наявні більш привабливі пропозиції» характерні випускників за для будівництва, машинобудування, сфери харчування, транспорту та торгівлі – напрямів, де ринок праці пропонує широкий спектр альтернативних позицій для працівників з базовими чи суміжними навичками. Тут переважають ринкові мотиви та прагнення до кращої оплати праці або умов роботи.

**Рис. 27. Причини роботи не за здобутою професією за напрямками навчання, %**



У напрямках, пов'язаних із легкою промисловістю, торгівлею та харчуванням, суттєву роль відіграє фактор низької заробітної плати. У цих секторах частка відповіді «мала заробітна плата» сягає 18–21%, що відображає загальний низький рівень оплати у відповідних галузях та високу конкуренцію зі сторони інших сфер із вищими заробітками.



---

*У галузях послуг і легкої промисловості домінує фінансова та ціннісна невідповідність: низька оплата або відсутність інтересу до професії.*

---

Значна частка відповіді «професія не цікава» фіксується за професіями індустрії краси (21,5%), легкої промисловості (19,4%) та харчування (18,7%). Такі дані свідчать про певну ціннісну невідповідність – тобто ситуацію, коли молоді люди усвідомлюють, що обрана професія не відповідає їх очікуванням, інтересам або перспективам розвитку.

У напрямках ІТ та креативних професій вищою є частка респондентів, що вказує на відсутність вакансій (22,9% та 21,7% відповідно), що вказує структурну невідповідність отриманої кваліфікації вимогам до практичного досвіду.

Загалом, невідповідність роботи на пряму навчання має різну природу: у технічних спеціальностях вона переважно пов'язана з пошуком більш вигідних умов, у професіях послуг – із низькою оплатою та незацікавленістю роботи за професією, а у професіях креативних та ІТ-напрямах – з обмеженою кількістю відповідних вакансій.

Територіальний розріз працевлаштування дозволяє оцінити, як причини роботи не за отриманою професією відрізняються залежно від того, де саме випускник працевлаштувався: за кордоном, у своєму регіоні або в іншому регіоні України.

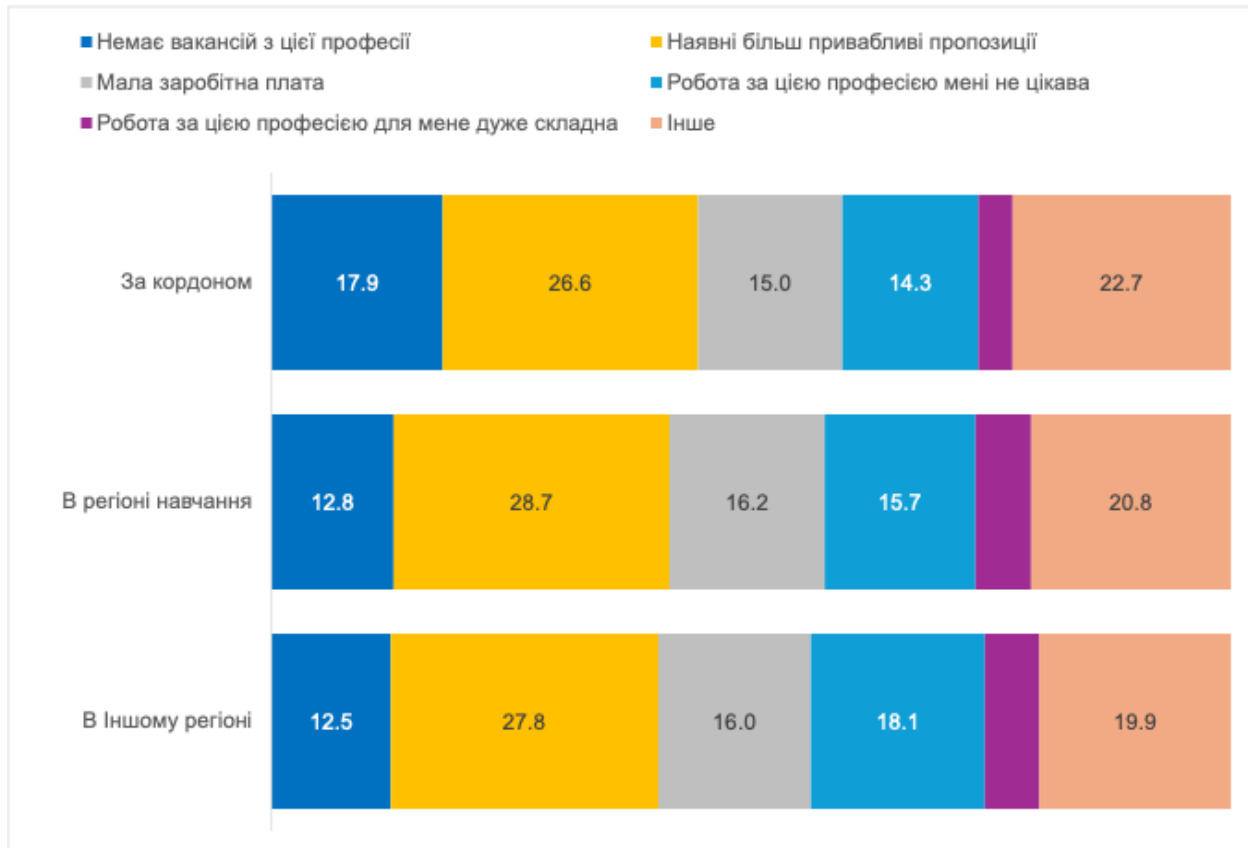
---

*Робота не за фахом за кордоном частіше є вимушеною — обумовленою відсутністю доступних вакансій за спеціальністю.*

---

Результати демонструють, що найбільше структурних бар'єрів виникає у тих, хто працює за кордоном. Частка респондентів, яка вказує на відсутність вакансій за професією становить 17,9% – це найвищий показник серед усіх груп. Напевно мова йде про ситуації, коли українські кваліфікації не можуть бути застосовані на іноземному ринку праці або ж їх формально не визнають. Також у цій групі вища частка варіанту «інше» (22,7%), що може відобразити складність адаптації, мовні бар'єри, переорієнтацію на інший сектор або тимчасовий характер працевлаштування.

**Рис. 28. Причини роботи не за професією місцем працевлаштування, %**



У тих, хто працює у своєму регіоні, домінує відповідь «наявні більш привабливі пропозиції» (28,7%). Це свідчить про те, що вибір роботи не за фахом у «домашньому» регіоні є переважно добровільним і пов'язаний із пошуком кращих умов, а не з відсутністю роботи за професією. Порівняно високою є також частка відповіді «робота за професією мені не цікава» (15,7%), що вказує на важливість ціннісної складової вибору та наявності кар'єрного консультування для свідомого вибору кар'єрної траєкторії.

*В Україні переважають добровільні мотиви зміни професійної траєкторії: кращі умови праці або невідповідність професії інтересам випускника.*

Структура причин серед тих, хто працевлаштувався в іншому регіоні України, є проміжною. Для цієї групи характерна трохи більша частка відповіді «не цікава професія» (18,1%), що може відображати більшу мобільність і готовність змінювати



сферу діяльності при переїзді. Частка відповіді «мала заробітна плата» у цій групі майже така сама, як і у тих, хто залишився в регіоні навчання (16,0%), що свідчить про схожі економічні стимули.

Загалом географія працевлаштування суттєво впливає на ймовірність роботи не за фахом та на мотивацію такого вибору. Для тих, хто працює за кордоном, ключову роль відіграють структурні обмеження, тоді як у межах України – переважно ринкові та ціннісні орієнтири.

## 2.5. Оплата праці

Оплата праці є одним із ключових індикаторів результативності переходу випускників до ринку праці. Питання про заробіток дозволяє оцінити як рівень економічної віддачі від професійної освіти, так і відмінності між групами за статтю, віком, регіоном та типом зайнятості. Варто зазначити, що 18,6% респондентів відмовилися надати відповідь, що впливає на деталізацію деяких крос-аналізів. У подальшому розглядаються лише ті, хто зазначив рівень доходу.

---

*Медіанний дохід випускника ПТО у 2025 році знаходиться в межах 12-15 тисяч гривень*

---

Найпоширенішим рівнем доходів серед випускників є інтервал **8 001–15 000 грн**, у якому перебуває третина тих, хто відповів. Це відповідає типовому рівню початкових зарплат молодих працівників у більшості сфер. Ще 18,1% отримують від 15 001 до 20 000 грн, що відображає перехід до більш стабільного сегмента зайнятості. Частка високих доходів — понад 30 000 грн — становить 12,8%, і вона зростає у сегментах, пов'язаних із технічними спеціальностями або роботою за кордоном.

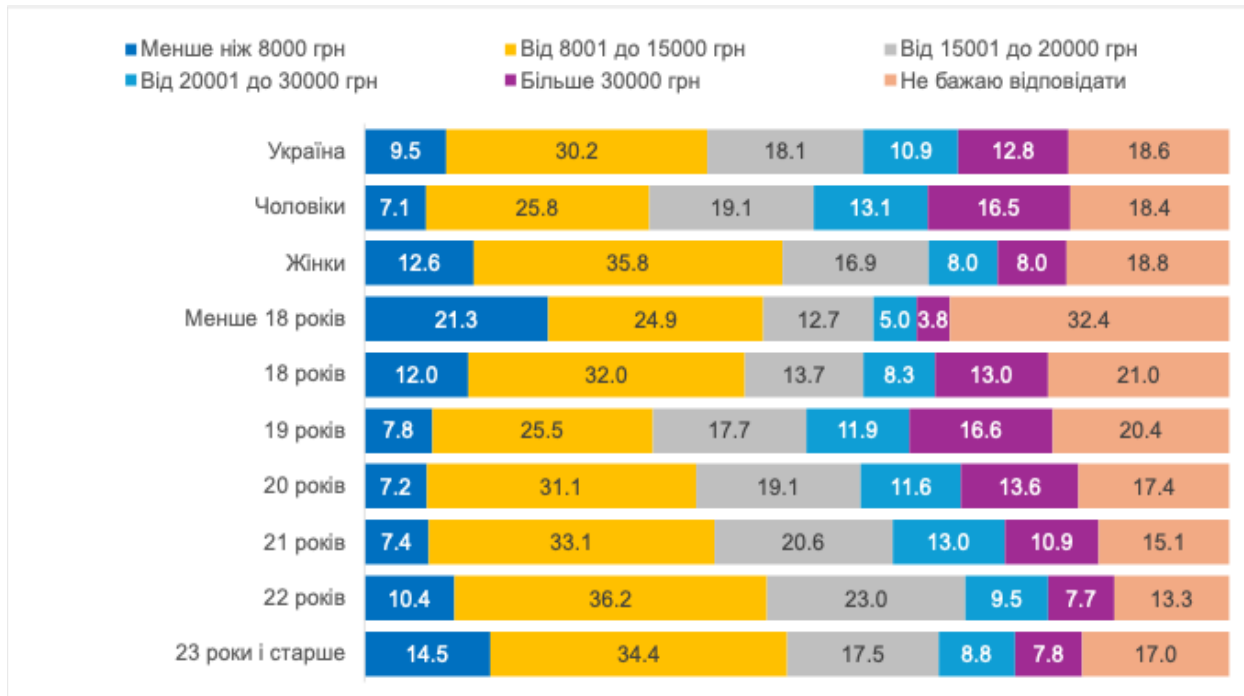
---

*Гендерний розрив у доходах проявляється вже в перший рік після випуску.*

---

Розподіл доходів між чоловіками та жінками демонструє чітку нерівність. Чоловіки значно частіше отримують доходи понад 20 тисяч гривень, тоді як жінки сконцентровані у нижчих інтервалах – до 15 тисяч гривень. Частка чоловіків із доходами понад 30 тисяч гривень є приблизно вдвічі вищою, ніж серед жінок. Ця різниця значною мірою пояснюється галузевою структурою зайнятості, де «жіночі» спеціальності традиційно характеризуються нижчими рівнями оплати праці.

Рис. 29. Оплата праці за статтю та віком, %



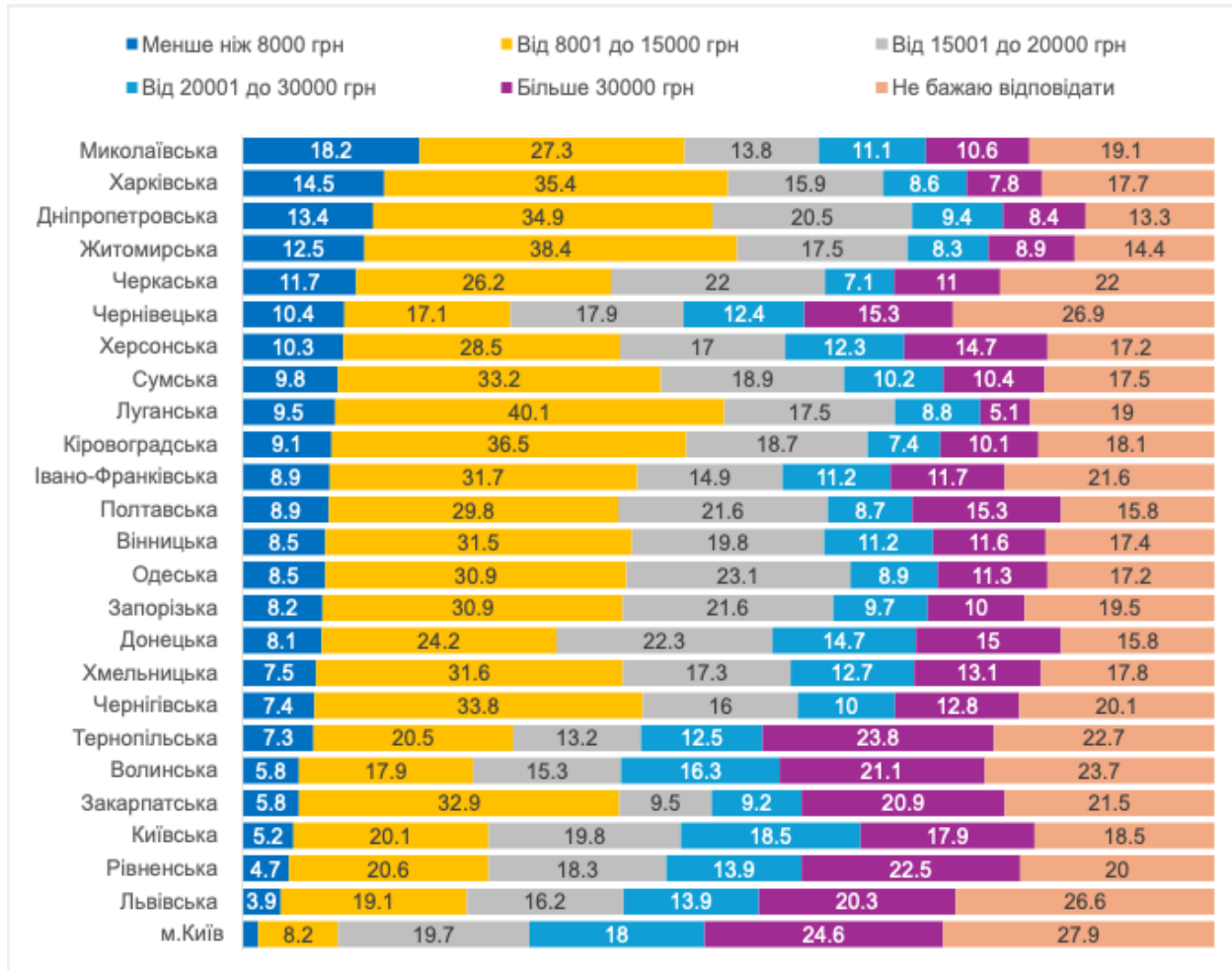
З віком доходи зростають досить передбачувано. Молодші респонденти (до 18 років) переважно мають низькі заробітки, що пов'язано з частковою зайнятістю або роботою без досвіду. Найвищі середні доходи демонструють випускники 22-річного віку — саме в цій групі найбільша частка тих, хто отримує 15–20 тисяч гривень, а також помітно зростає частка доходів понад 30 тисяч гривень. Група «23 роки і старше» має інший характер: значна частина цих випускників потрапляє до П(ПТ)О через програми перекваліфікації, навчання за направленням центрів зайнятості або після періодів безробіття. Відповідно, у цій групі поєднуються як досвідчені працівники, так і ті, хто тільки повертається на ринок праці, що робить рівні доходів менш однорідними та не дозволяє трактувати їх як прямий ефект віку.

*Міські агломерації та промислові області забезпечують найвищі рівні доходів, тоді як у малих регіонах спостерігається більша тінізація та ширший розкид значень*

Регіональний розподіл доходів є надзвичайно неоднорідним. Найвищі рівні оплати фіксуються у Києві та Київській області: тут частка доходів понад 30 тисяч гривень є найбільшою в країні, а низькі доходи зустрічаються рідко. У промислових регіонах — Дніпропетровській, Полтавській, Запорізькій областях — домінує сегмент зарплат від 15 до 30 тисяч гривень, що відповідає структурі їхніх ринків праці. Західні області

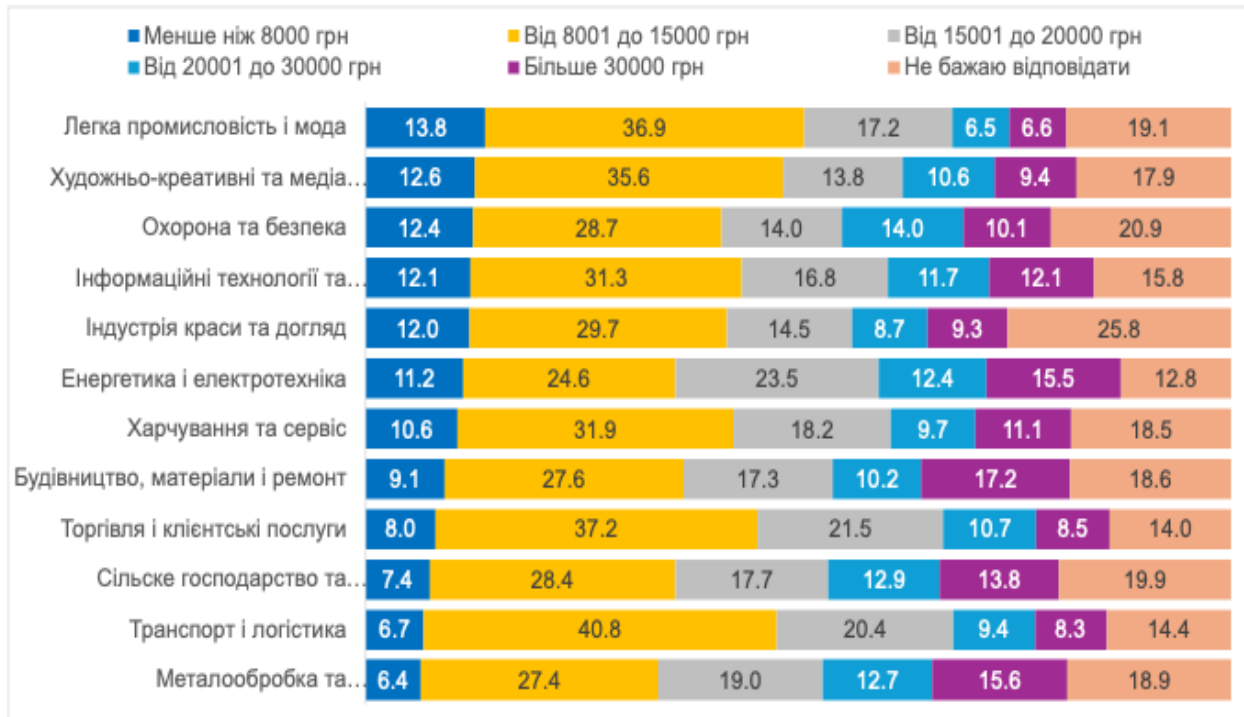
демонструють вищу частку доходів понад 20 тисяч гривень, але також мають підвищені відмови, що частково може бути пов'язано з неформальною зайнятістю або заробітками за кордоном.

**Рис. 30. Оплата праці за регіонами, %**



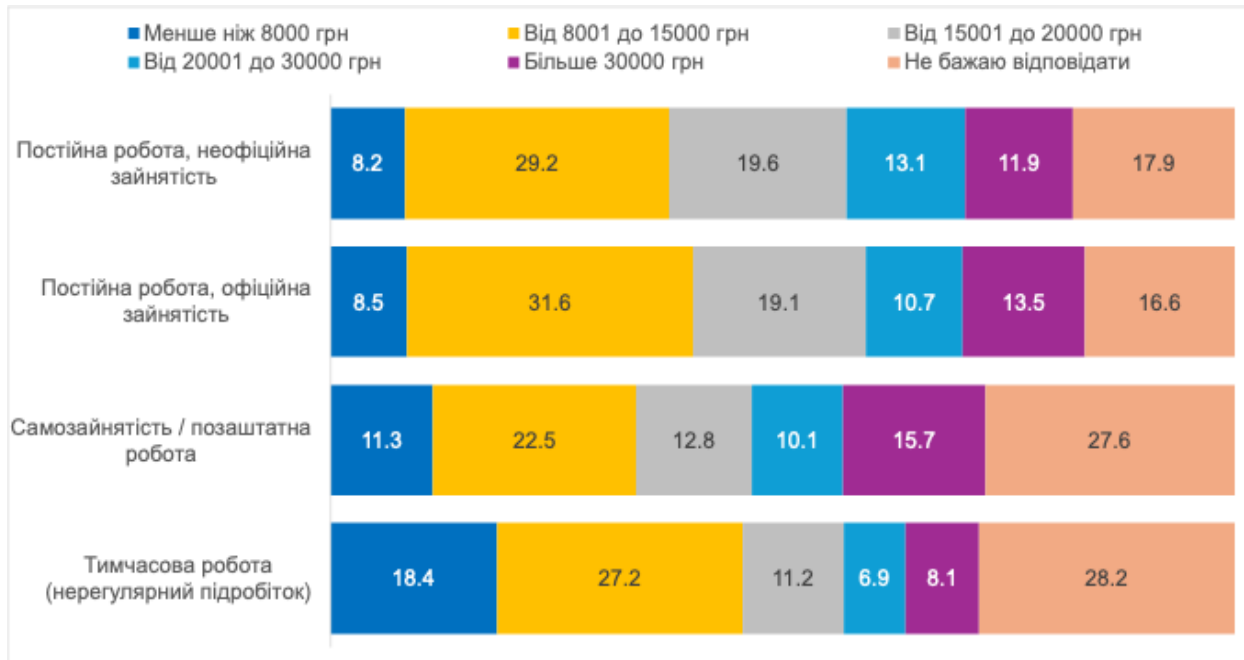
Порівняння за напрямками освіти свідчить, що найвищу оплату праці забезпечують технічні та інженерні спеціальності. Випусники енергетики, електротехніки, машинобудування та будівництва істотно частіше потрапляють у категорію доходів понад 20 тисяч гривень. Натомість у професіях торгівлі, індустрії краси та творчості переважають низькі заробітки, що узгоджується з їхньою загальною характеристикою на українському ринку праці, де ці напрями традиційно належать до менш оплачуваних.

**Рис. 31. Оплата праці за напрямом навчання, %**



Форма зайнятості суттєво впливає на рівень доходів випускників. Найвищі заробітки отримують ті, хто має постійну офіційну роботу: частка доходів понад 20 тисяч гривень у цій групі сягає близько 24% (10,7 % – від 20 до 30 тис., 13,5 % – понад 30 тис.). Натомість серед тимчасово зайнятих домінують низькі доходи: 18,4 % мають менше ніж 8 тисяч гривень, а частка високих доходів (понад 20 тисяч) є найнижчою – лише 14,9 %. Постійна неофіційна робота за структурою доходів займає проміжне положення, але загалом поступається офіційній зайнятості у верхніх сегментах зарплат.

Самозайняті та позаштатні працівники демонструють широку варіативність доходів. Ця група поєднує як відносно низькі заробітки (11,3 % мають доходи менше ніж 8 тисяч гривень), так і досить високі (понад 30 тисяч – 15,7 %). Така структура свідчить про неоднорідність самозайнятих: частина з них працює у низькооплачуваних сегментах, тоді як інші мають доступ до більш високих та гнучких джерел доходу. Проте стабільність таких заробітків є значно нижчою у порівнянні з офіційною постійною зайнятістю.

**Рис. 32. Оплата праці за формами зайнятості, %**


всіх формах зайнятості присутня помітна частка тих, хто не бажає вказувати свій дохід. Найвища вона серед тимчасово зайнятих (28,2 %) та самозайнятих (27,6 %), що може бути пов'язано з нестабільністю заробітків, нерегулярністю виплат або частковою тінізацією доходів. У групі постійно офіційно зайнятих ця частка нижча (16,6 %), що опосередковано підтверджує вищу передбачуваність і прозорість доходів у формальному секторі. Загалом структура відмов від відповіді підкреслює різну ступінь стабільності та формальності доходів у різних формах зайнятості.

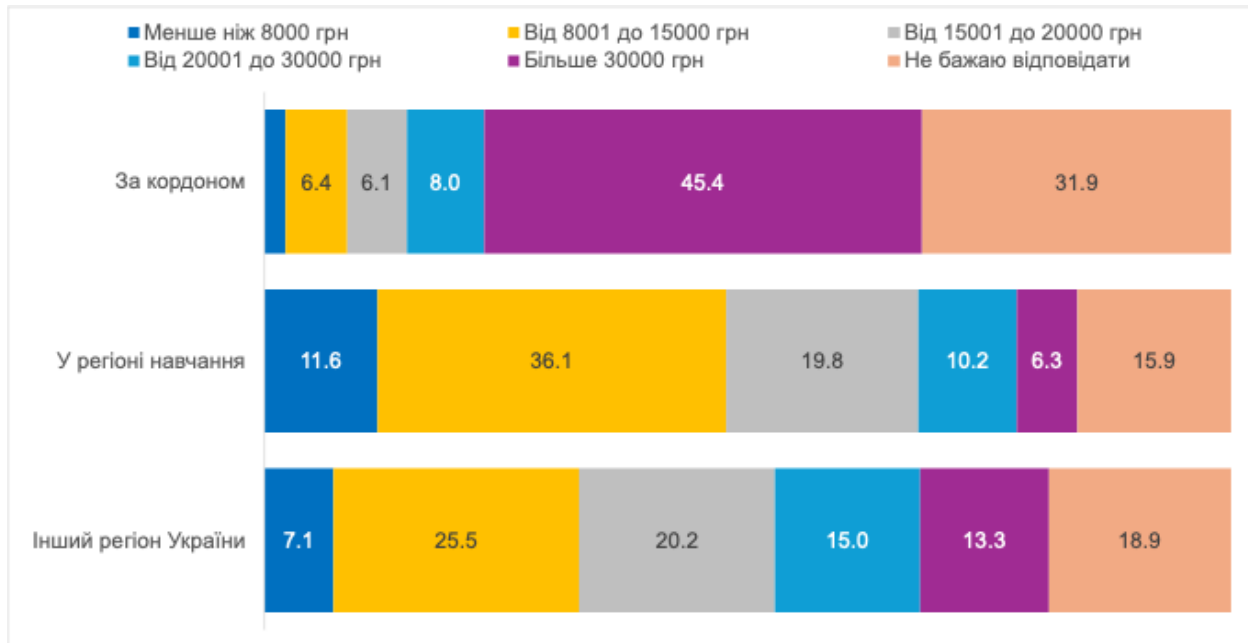
*Робота за кордоном забезпечує найвищі доходи серед усіх груп — у 3–4 рази вищі, ніж середній дохід молодих працівників в Україні.*

Випускники, які працюють за кордоном, мають кардинально вищий рівень доходів: майже половина отримує понад 30 тисяч гривень, що у кілька разів перевищує загальноукраїнський показник. Низькі доходи зустрічаються практично лише серед тих, хто виконує неповну або тимчасову роботу. У тих, хто працює в Україні, переважає сегмент 8–15 тисяч гривень, а високі доходи є значно рідшими.

Серед тих, хто працює в Україні, рівні доходів істотно відрізняються залежно від того, де саме працює випускник. Ті, хто залишився у регіоні навчання, найчастіше отримують 8–15 тисяч гривень (36,1 %), а частка високих доходів (понад 30 тисяч) є мінімальною – лише 6,3 %. У тих, хто працює в інших регіонах України, структура

доходів більш змішана: частка високих заробітків (13,3 %) вища, але й частка низьких доходів також помітна. Це свідчить, що переїзд до іншого регіону відкриває доступ до ширшого спектра можливостей, однак не гарантує вищих доходів. Натомість робота за кордоном радикально змінює картину: високі доходи стають нормою, а середні та низькі трапляються переважно серед тимчасово чи частково зайнятих.

**Рис. 33. Оплата праці та місцем працевлаштування, %**



В цілому рівень доходів випускників ЗП(ПТ)О визначається поєднанням трьох ключових чинників: форма зайнятості, професійний напрям та територія працевлаштування. Найвищі доходи забезпечує офіційна постійна зайнятість, технічні професійні напрями та робота за кордоном. Натомість нестабільні форми роботи, гуманітарні та сервісні професії, а також працевлаштування в межах локального ринку праці демонструють нижчий рівень оплати. Структура доходів випускників загалом відображає ширшу ситуацію на ринку праці України: технічні спеціальності залишаються найбільш оплачуваними, тоді як сфери послуг та креативні напрями – менш стабільними та менш оплачуваними.

## 2.6. Зайнятість і потреби уразливих груп

Уразливі групи випускників ЗП(ПТ)О стикаються з особливими бар'єрами під час переходу до ринку праці, і ці бар'єри суттєво впливають на їхню зайнятість та тип професійних траєкторій. Хоча їх частка в загальній вибірці є порівняно невеликою, специфіка їхнього досвіду дозволяє виявити загальносистемні проблеми інтеграції уразливих молодіжних груп у ринок праці – від обмеженого доступу до вакансій та



професійної дискримінації до потреби в додаткових інструментах підтримки, консультування та супроводу.

Найбільш чисельними серед таких категорій є випускники з багатодітних сімей (13,0%), внутрішньо переміщені особи (9,2%) та молодь із малозабезпечених сімей (6,6%). До груп підвищеного ризику також належать напівсироти (5,9%), безробітні на момент опитування (5,1%), члени сімей ветеранів війни (4,2%), сироти (3,1%) та молодь з інвалідністю (2,3%). Наявність цих груп у вибірці дозволяє оцінити, наскільки відмінним є їхній досвід входження на ринок праці, які бар'єри вони зустрічають та які механізми підтримки можуть бути для них критично важливими.

Хоча опитування охоплює широкий спектр уразливих категорій, чисельність респондентів для більшості з них є відносно невеликою, що не дозволяє проводити надійний статистичний аналіз без ризику значних вибірових похибок. Тому подальший аналіз проводиться для сукупної групи випускників, що віднесені до перелічених уразливих груп. Це дозволяє отримати більш стабільні й узагальнені результати щодо їхніх шансів на працевлаштування, бар'єрів та потреб у додатковій підтримці.

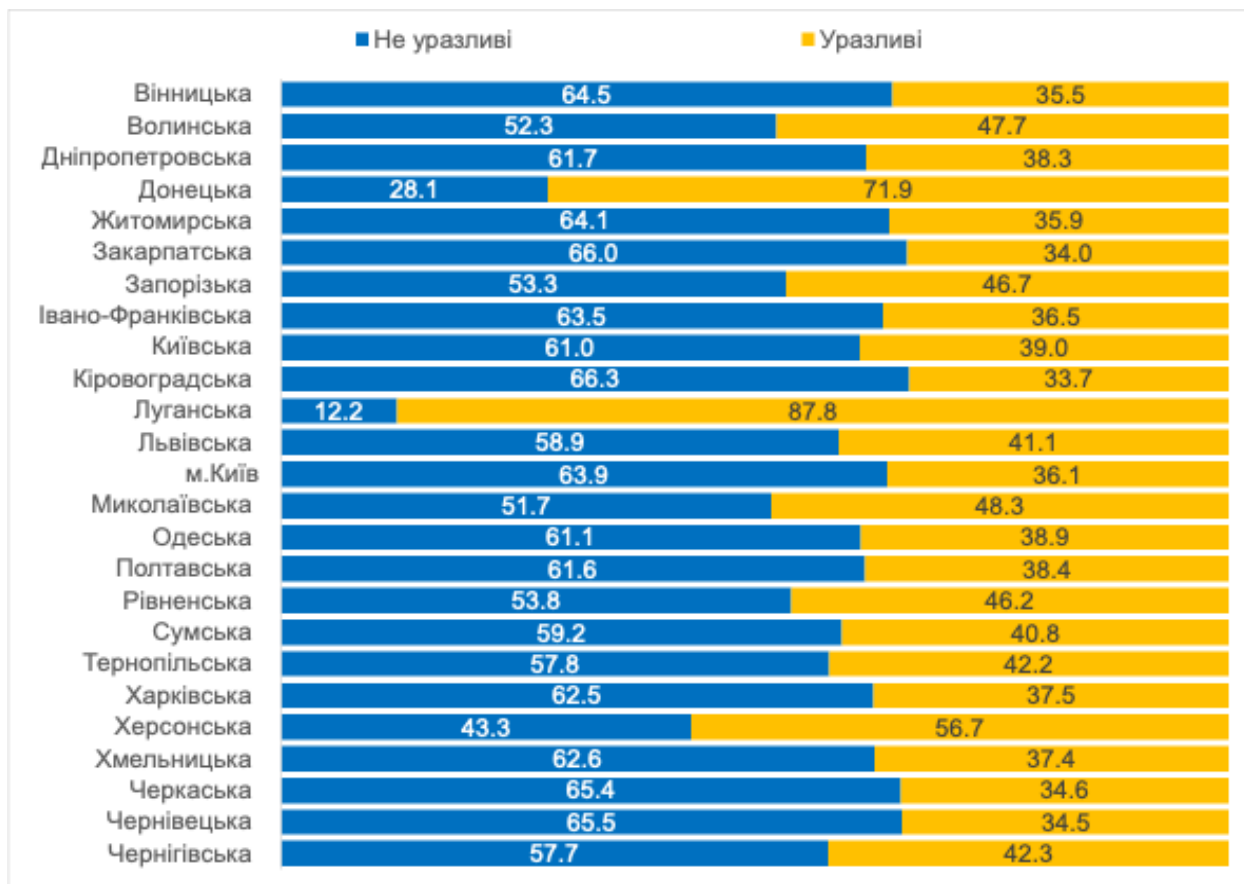
Загалом частка випускників, що належать до уразливих груп у отриманому масиві даних становить 40,4%, і порівняння за статтю та віком не демонструє значних чи системних відхилень від загальноукраїнського показника. Різниця між групами є відносно невеликою та не утворює жодних чітких тенденцій. Деяко вищою частка уразливих респондентів є серед дівчат (44,8%) та наймолодших випускників (до 18 років – 48,6%), що може відображати як особливості сімейного стану, так і різну соціальну підтримку в домогосподарствах. Натомість у старших вікових групах частка уразливих поступово зменшується, але це радше структурна особливість набору, ніж ознака певної закономірності. Загалом дані свідчать, що уразливі групи присутні у вибірці доволі рівномірно, і їх частка не залежить суттєво ні від статі, ні від віку.

За статтю ця група є помірно фемінізована. У складі випускників, що належать до уразливих груп жінки складають 52,9%, чоловіки – 47,1%. Віковий профіль випускників віднесених до уразливих груп значною мірою збігається з типовою структурою випускників ЗП(ПТ)О, однак має низку особливостей. Понад половину групи становлять молоді люди віком 19–20 років (разом 57%), тобто представники базових навчальних когорт, які одразу після завершення освіти інтегруються у ринок праці. Молодші випускники (до 18 років) становлять 7%, а старші (23 роки і більше) – 13,9%, що переважно відображає присутність дорослих студентів, які навчалися у межах перекваліфікації або за скеруванням від центрів зайнятості.

Загалом випусники, що належать до уразливих груп є чисельною та різноманітною групою, у якій поєднуються як молодь із типовим шляхом професійної підготовки, так і більш дорослих випусників із більш складними освітніми та життєвими траєкторіями.

Регіональний розподіл уразливих випусників демонструє помітні відмінності, однак більшість з них пояснюються не соціально-економічними умовами регіону як такими, а структурою вибірки та міграційними процесами, пов'язаними з війною. Найвищі частки уразливих зафіксовано у Херсонській (56,7%), Донецькій (71,9%) та номінально у Луганській області. У цих регіонах значну частину респондентів, віднесених до уразливих груп складають внутрішньо переміщені особи, які завершували навчання в областях релокації закладів освіти. Тому високий показник уразливості тут є не характеристикою місцевого ринку праці, а наслідком масового переміщення населення та зміни місць навчання після 2022 року.

**Рис. 34. Частка уразливих груп випусників за регіоном, %**



У решті областей частка уразливих випусників переважно коливається в межах 33-48%, тобто близька до загальноукраїнського показника (40,4 %). Лише декілька регіонів мають помітно нижчі значення – наприклад, Вінницька, Івано-Франківська,

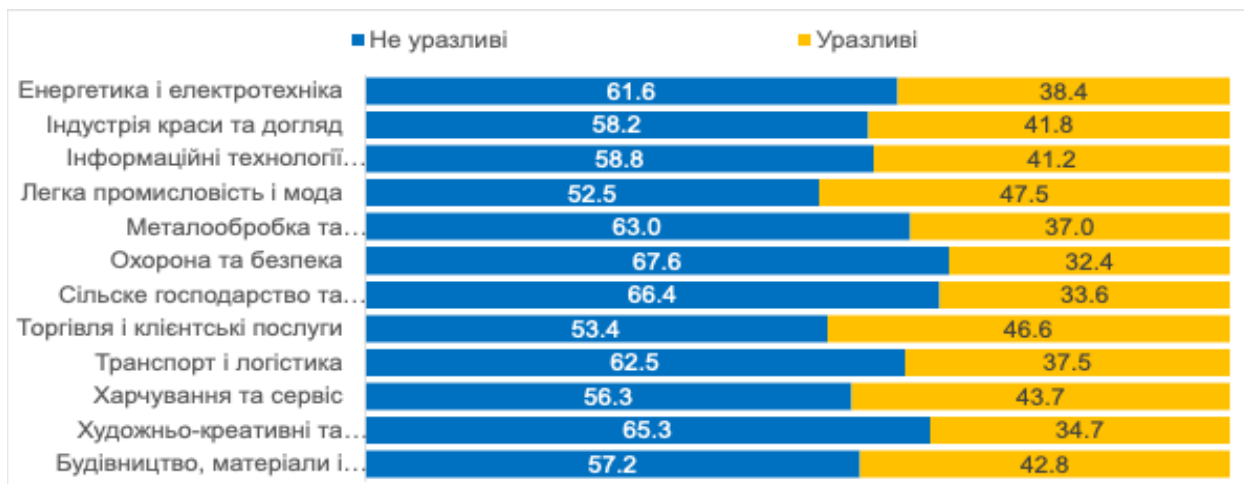
Житомирська, Черкаська та Чернівецька області, де частка уразливих становить приблизно 34-37%. Це можна пояснити більш стабільною соціальною ситуацією, меншою кількістю ВПО та відносно кращим соціально-економічним становищем домогосподарств.

Натомість підвищені частки уразливих (40–48 %) у Запорізькій, Миколаївській, Рівненській та Сумській областях відображають змішаний ефект: поєднання локальних соціально-економічних викликів та масштабної присутності сімей, які постраждали від війни, втратили роботу або перебувають у складних життєвих обставинах.

Загалом регіональний профіль уразливих респондентів свідчить, що ключовою детермінантою є міграція та вплив війни, а не «якість» чи «слабкість» окремих ринків праці. Саме тому високі показники уразливості у Херсонській, Донецькій та формально Луганській областях слід інтерпретувати виключно через призму переміщення студентів і релокації ЗП(ПТ)О, а не як характеристику місцевої економіки.

Розподіл випускників уразливих груп за професійними напрямками демонструє помірні відмінності, але не свідчить про системну нерівність доступу до освіти. У більшості напрямів частка уразливих перебуває в межах 33-43 %, тобто близька до загальноукраїнського показника (40,4 %). Це свідчить про те, що навчання в системі П(ПТ)О залишається доступним для молоді з уразливих категорій, а професійний вибір не обмежується їхнім соціально-економічним становищем.

**Рис. 35. Частка уразливих груп випускників за напрямками навчання, %**



Найвищі частки уразливих груп спостерігаються у таких професіях: легкої промисловості (47,5%), торгівлі та клієнтських послуг (46,6%), харчування і

сервісу (43,7%) та індустрії краси (41,8%). Ці напрями традиційно мають нижчий бар'єр входу та коротші програми, що робить їх більш привабливими для молоді зі складніших життєвих обставин.

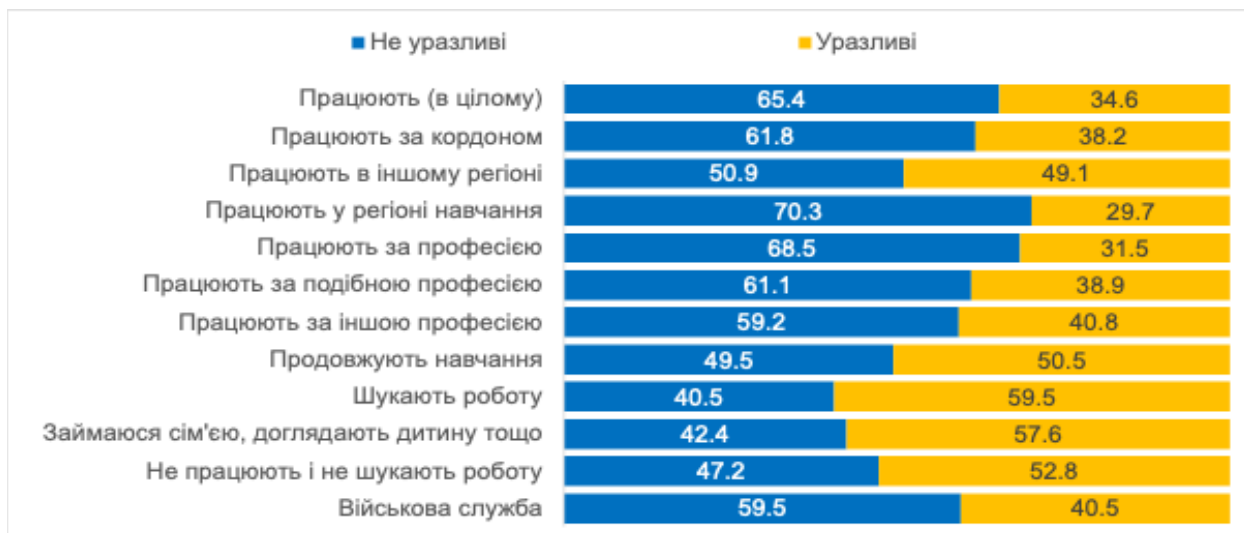
У професіях технічного та інженерного напрямку частка випусників уразливих груп дещо нижча (32-38 %), що пов'язано з їх значною орієнтацією на хлопців, серед яких рівень соціальної вразливості за даними опитування нижчий загалом. Однак навіть у цих напрямках частка уразливих груп є значною, що підтверджує відсутність бар'єрів у доступі до спеціальностей із вищим потенціалом заробітку.

У цілому дані свідчать, що молодь уразливих груп представлена практично у всіх професійних напрямках, а система П(ПТ)О забезпечує доволі рівний доступ до різних освітніх траєкторій.

Рівень зайнятості серед випусників, що не належать до уразливих груп, є помітно вищим. Працюють 65,4% таких респондентів, тоді як серед випусників, які належать до уразливих груп працюють лише 34,6%. Це відображає різницю у стартових можливостях та ресурсах. Водночас понад третина випусників уразливих груп успішно входить на ринок праці одразу після завершення навчання.

Особливо високою є частка випусників уразливих груп серед тих, хто активно шукає роботу 59,5%. Це свідчить про наявність додаткових бар'єрів при працевлаштуванні.

**Рис. 36. Статуси зайнятості випусників за належністю до уразливих груп, %**



Випусники, які належать до уразливих груп, частіше демонструють територіальну мобільність, причому нерідко – вимушену. Серед тих, хто працює в іншому регіоні, частка випусників з уразливих груп становить 49,1%, що майже дорівнює половині від усіх мобільних працівників. Натомість серед тих, хто залишається працювати у



регіоні навчання, їх частка істотно менша – 29,7%. Це підтверджує, що молодь з уразливих категорій частіше потребує пошуку можливостей за межами місцевого ринку праці.

У сегменті закордонної роботи частка випускників з уразливих груп також є підвищеною (38,2 %), що може відображати як економічну мотивацію, так і меншу доступність якісних вакансій у регіоні проживання.

Випускники, що не належать до уразливих груп, значно частіше працюють за професією – 68,5%, тоді як серед випускників з уразливих категорій цей показник становить 31,5%. Частка зайнятих в іншій професії є суттєво вищою серед уразливих (40,8 %), що вказує на труднощі із доступом до відповідних вакансій або необхідність погоджуватися на менш сприятливі умови праці.

Серед тих, хто продовжує навчання, випускники уразливих груп становлять вже 50,5%, що свідчить про використання подальшої освіти як альтернативної стратегії, у тому числі для компенсації слабших стартових позицій на ринку праці.

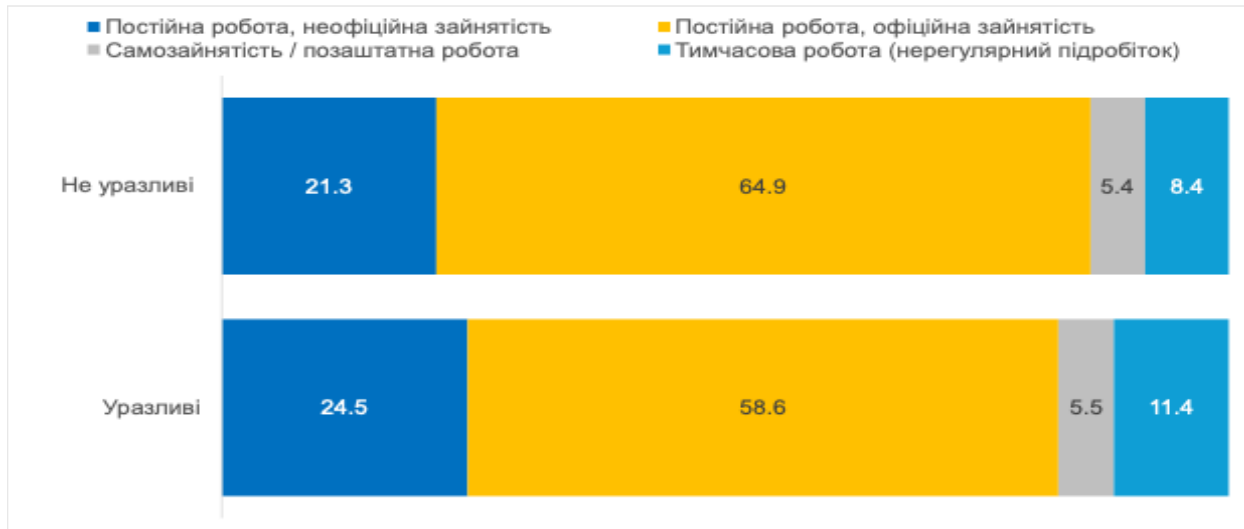
Надмірне представлення випускників з уразливих груп спостерігається також серед економічно неактивних категорій:

- серед тих, хто займається домогосподарством – 57,6 %,
- серед тих, хто не працює і не шукає роботу – 52,8 %.

Структура зайнятості серед працюючих випускників, що належать до уразливих груп, загалом схожа на структуру зайнятості інших випускників, однак містить кілька важливих відмінностей. В обох групах домінує постійна офіційна робота, проте її частка є нижчою серед уразливих випускників: 58,6% проти 64,9% серед тих, хто не належить до уразливих груп. Це означає, що навіть після успішного виходу на ринок праці молодь з уразливих категорій дещо рідше отримує формальні трудові контракти.

Водночас частка неофіційної постійної зайнятості є помітно вищою серед випускників, що належать до уразливих груп (24,5 % проти 21,3 %). Тобто вони частіше опиняються у стабільній, але неформальній роботі. Показники самозайнятості практично не відрізняються (5,4-5,5%), що свідчить про однакові можливості та інтерес до цього формату серед обох груп.

Рис. 37. Форми зайнятості за належністю до уразливих груп, %



Найбільша різниця простежується у сегменті тимчасової роботи: серед випускників з уразливих груп частка таких зайнятих становить 11,4%, тоді як серед інших – лише 8,4%. Це підтверджує, що уразливість дещо підвищує ризик працевлаштуватися на нестабільні, нерегулярні чи сезонні підробітки.

Основна нерівність між групами полягає не в різкому переході до нестабільних форм, а у зниженні доступності офіційної роботи та підвищенні частки тимчасових і неофіційних форматів зайнятості серед випускників, що належать до уразливих груп. Це вказує на потребу в додатковій підтримці саме на етапі пошуку першого стабільного місця роботи – зокрема, у допомозі з виходом на офіційних роботодавців і мінімізації ризику «застрягти» в тимчасових або неформальних форматах.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що випускники, які належать до уразливих груп, стикаються з помітними бар'єрами у переході до першого робочого місця: вони рідше працевлаштовуються, частіше змінюють регіон, рідше працюють за професією та частіше залишаються економічно неактивними. Навіть серед тих, хто працює, частка офіційної зайнятості є нижчою, а відповідна частка тимчасових і неформальних форматів помітно вища. Водночас значна частина молоді з уразливих категорій успішно адаптується, що підкреслює важливість посилення кар'єрної підтримки та інструментів супроводу на старті трудової траєкторії.

## 2.7. Випускники поза освітою та зайнятістю (NEET-група)

Розгляд молоді, яка перебуває поза освітою і зайнятістю (NEET), є важливим елементом аналізу переходу випускників ЗП(ПТ)О до ринку праці. На відміну від загального показника зайнятості, індикатор NEET дозволяє оцінити не лише факт працевлаштування, але й масштаби соціально-економічної вразливості молоді.



У міжнародних підходах (ILO, Eurostat, OECD) NEET-група використовується як ключовий індикатор ефективності молодіжної політики, стану ринку праці та здатності освітньої системи забезпечувати успішний старт кар'єри. Для системи П(ПТ)О цей показник є особливо значущим, адже випускники, які не переходять ні до навчання, ні до зайнятості, мають високу ймовірність тривалого випадання з ринку праці, накопичення ризиків бідності та втрати професійних навичок тощо.

Ідентифікація NEET у даному дослідженні ґрунтується на відповіді респондентів на запитання «Чи працюєте Ви на даний час?» та, у разі негативної відповіді, – на уточненні причин незайнятості.

Для класифікації застосовано міжнародне визначення NEET (ILO / Eurostat): молода людина є NEET, якщо вона одночасно не працює, не навчається, не шукає роботу (або шукає – якщо йдеться про NEET-UNEMPLOYED).

На основі доступних категорій відповідей у цьому опитуванні до складу NEET включено три однозначно визначені групи:

- «Шукаю роботу» – відповідає категорії безробітних NEET (NEET-Unemployed);
- «Не працюю і не шукаю роботу» – відповідає групі економічно неактивних NEET;
- «Займаюся сім'єю, домогосподарством, доглядаю дитину тощо» – стандартно включається до NEET як частина економічно неактивної молоді.

Категорія «Інше» залишається поза межами NEET, оскільки її зміст є неоднорідним і не дозволяє достовірно визначити статус респондента. Методологічні міркування щодо цього ґрунтуються на високій ймовірності помилкових або ситуаційних відповідей. У контексті опитувань молоді, зокрема випускників ЗП(ПТ)О, відповідь «Інше» часто відображає не стільки реальний статус на ринку праці, скільки труднощі з інтерпретацією питання, що може призводити до помилкової самоідентифікації неактивним, особливо у випадку гнучких, сезонних або неформальних форматів зайнятості.

Отже, розрахований показник NEET охоплює лише тих молодих людей, які: (1) не працюють, (2) не навчаються, (3) не шукають роботу за визначенням міжнародних стандартів. Це дозволяє отримати коректний і порівнюваний показник, тоді як категорія «Інше» не підлягає точній класифікації у межах NEET-підходу.

Першим значущим аспектом аналізу категорії NEETs є оцінка загальної частки у загальній кількості випускників, а також структури і значущості ознак уразливості серед цієї групи.



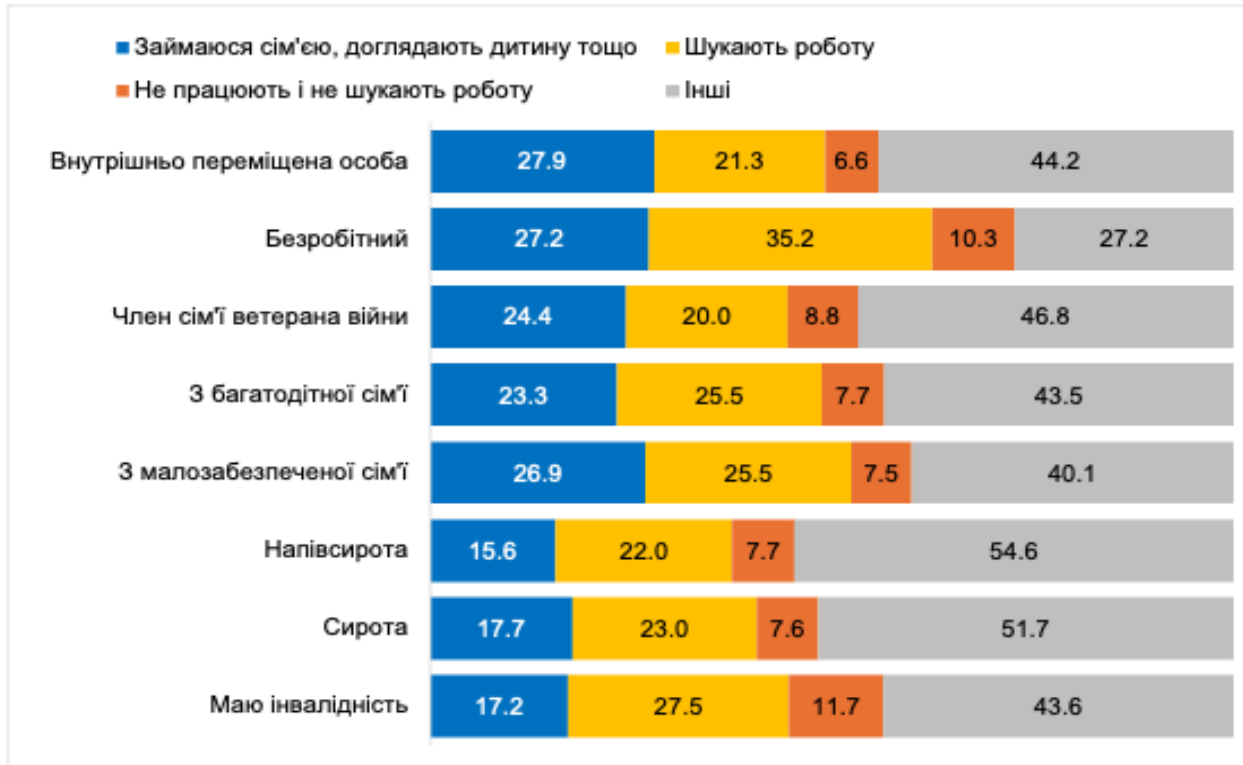
**Загальна частка NEETs серед випускників ЗП(ПТ)О становить 14,0%.** У складі цієї групи найбільш чисельними є, особи, що займається сім'єю, доглядом дитини тощо (6,3% загальної кількості випускників або 44,7% серед усіх NEETs), а також особи, що шукають роботу (5,7% та 42,4% відповідно). Частка осіб, які вказали, що не працюють і не шукають роботу істотно менша і складає 2% випускників або 13,0% NEETs.

Як показано в попередньому розділі частка осіб, що належать до уразливих груп загалом по вибірці вельми значуща і складає 40,4%. Найбільш чисельними серед таких категорій є випускники з багатодітних сімей (13,0%), внутрішньо переміщені особи (9,2%) та молодь із малозабезпечених сімей (6,6%). До груп підвищеного ризику також належать напівсироти (5,9%), безробітні на момент опитування (5,1%), члени сімей ветеранів війни (4,2%), сироти (3,1%) та молодь з інвалідністю (2,3%). Водночас важливо підкреслити, що кількісна представленість різних уразливих груп у вибірці є нерівномірною. Частина категорій (зокрема молодь з інвалідністю, сироти, напівсироти та члени сімей ветеранів) є відносно малочисельними, що вимагає обережності в інтерпретації їхніх відсоткових показників. Тому поданий нижче аналіз не ототожнює частку NEETs з масштабом проблеми в абсолютних числах, а натомість розглядає профіль ризику – тобто ймовірність переходу до NEET-статусу серед представників кожної групи.

Аналіз розподілу NEETs за ознаками уразливості засвідчує, що ризик випадання з освіти та зайнятості суттєво різниться між соціальними категоріями. Найвищі значення NEET спостерігаються серед внутрішньо переміщених осіб, де 27,9% зайняті доглядом за сім'єю, а ще 21,3% активно шукають роботу. Загалом понад половина ВПО перебуває у статусі, що обмежує їхню економічну активність. Це відображає наслідки втрати житла, соціальних мереж, доступу до дитячої інфраструктури та загальної дестабілізації після вимушеної міграції.

Подібно високі ризики фіксуються серед безробітних на момент опитування: 35,2% з них шукають роботу, а 10,3% не шукають, що вказує на значні бар'єри входження на ринок праці. Для членів сімей ветеранів війни спостерігається комбінований профіль ризику: 24,4% зайняті доглядовими функціями, 20% шукають роботу, а 8,8% не здійснюють пошук, що може свідчити про психологічні та соціальні навантаження в домогосподарствах, які пережили бойові дії.

***Рис. 38. NEET-статуси в структурі уразливих груп, %***



Серед молоді з багатодітних та малозабезпечених сімей також спостерігаються підвищені ризики NEET: приблизно чверть з них перебуває у стані догляду або активного пошуку роботи. Це вказує на роль матеріальних обмежень, нестачі ресурсів для продовження навчання та обмежених можливостей для мобільності.

Найвищий ступінь уразливості спостерігається серед сиріт та напівсиріт: хоча ці групи нечисленні, понад 20% з них шукають роботу, а значна частка зайнята доглядовими функціями або перебуває в категорії «не працюють і не шукають роботу». Це підтверджують міжнародні дані<sup>1</sup>, згідно з якими відсутність сімейної підтримки є одним з ключових чинників довгострокового NEET-статусу.

Молодь з інвалідністю демонструє найбільш комплексний профіль ризику: 27,5% перебувають у пошуку роботи, 17,2% зайняті сімейними обов'язками, а 11,7% не здійснюють жодної активності на ринку праці. Сукупно це робить їх однією з груп з найбільшою ймовірністю формування стійкого NEET-стану.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що уразливість не є однорідною: різні групи молоді мають різну мотивацію, різні бар'єри входження на ринок праці та різні соціальні контексти, що обумовлюють включення до NEET. Саме тому ефективна політика підтримки випускників ЗП(ПТ)О має бути сегментованою: універсальні

<sup>1</sup> Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



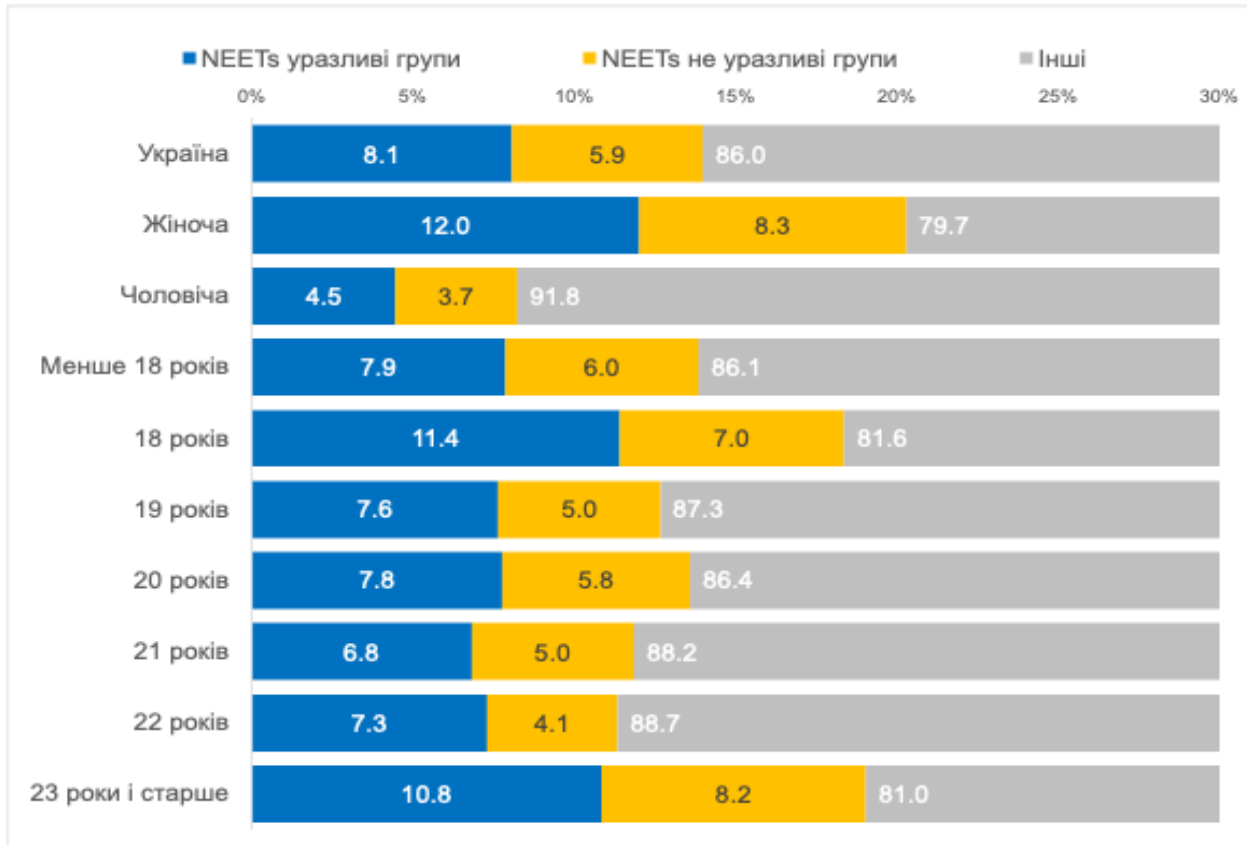
заходи підтримки переходу до зайнятості необхідно поєднувати з цільовими програмами супроводу для окремих категорій молоді, які мають підвищені ризики випадання з економічної активності.

На відміну від характеристик уразливості, які відображають структурні чи соціальні бар'єри, демографічні показники дозволяють оцінити загальні тенденції формування NEET-статусу серед випускників ЗП(ПТ)О та виявити групи, що мають вищу або нижчу ймовірність випадання з освіти та зайнятості. Представлена нижче діаграма демонструє частку NEETs (у розрізі уразливих та неуразливих категорій) за статтю та віковими групами, що дає змогу оцінити не лише масштаби проблеми, але й можливі механізми її формування для різних категорій молоді.

Серед жінок рівень NEET помітно вищий, ніж серед чоловіків, і більшу частину цієї групи становлять саме уразливі соціально категорії. Це узгоджується з тим, що частіше саме жінки стикаються з додатковими бар'єрами – сімейними обов'язками, доглядовими функціями або нижчими можливостями для мобільності.

У віковій групі 18 років зафіксовано найвищу частку NEET серед усіх респондентів, і значна частина цього показника формується саме за рахунок молоді з ознаками соціальної уразливості. У віковій групі 19-22 роки загальна частка NEET зменшується, а внесок уразливих та неуразливих груп стає більш збалансованим. Це означає, що для більшості молоді у цей період відбувається перше успішне включення до зайнятості або продовження освіти, незалежно від соціального статусу. Натомість серед респондентів віком 23 роки і старше частка NEET знову спостерігається помітна присутність NEET, і у структурі цієї групи більшу частку становлять соціально уразливі молоді люди. Це може свідчити про те, що для частини молоді бар'єри, пов'язані із соціальними обставинами, залишаються відчутними й після кількох років після завершення навчання.

**Рис. 39. Частки NEETs уразливих і неуразливих груп за статтю та віком, %**



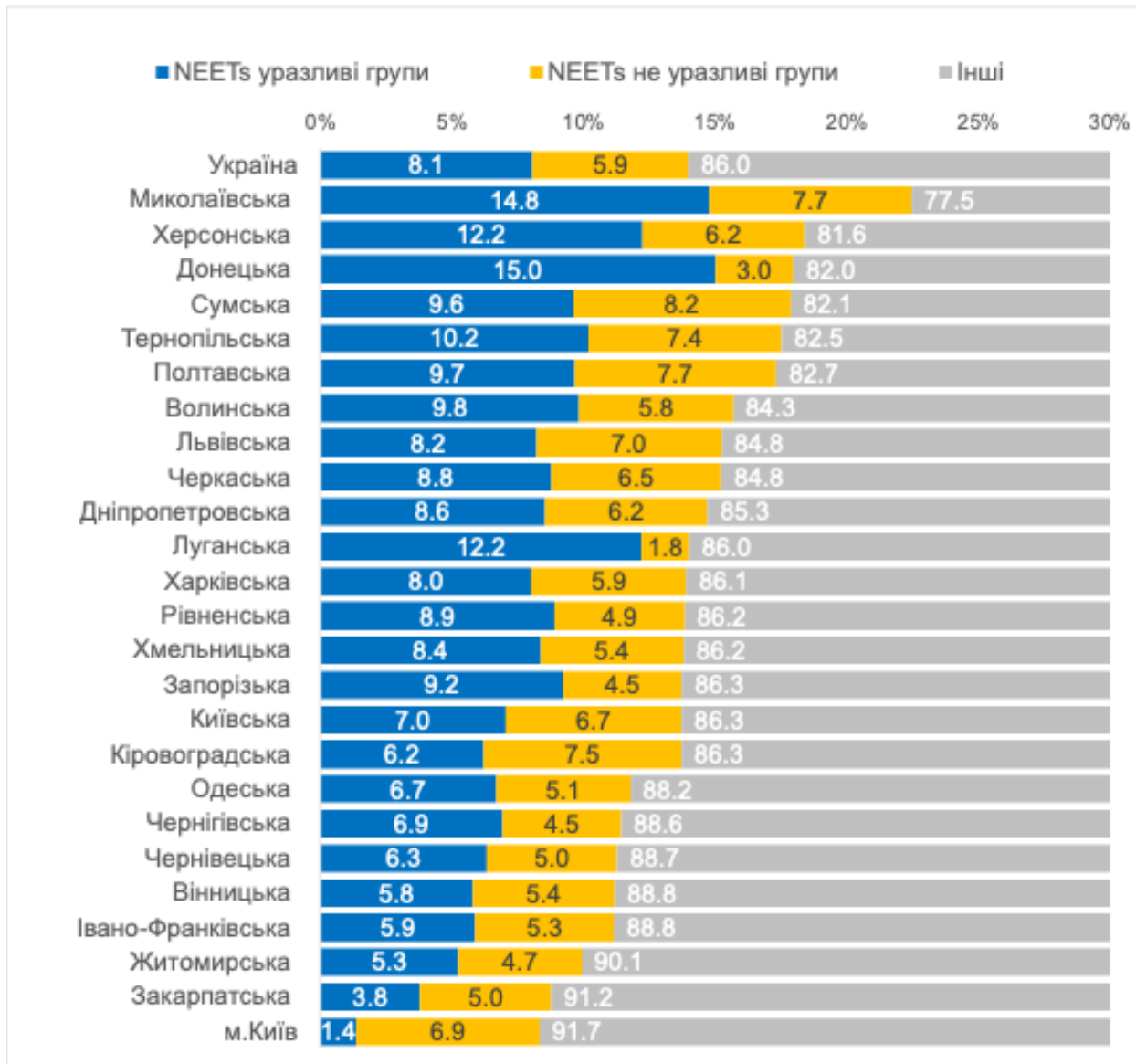
Отже, аналіз показує, що соціальна уразливість є суттєвим фактором NEET-статусу у всіх вікових групах, але її вплив особливо помітний на ранніх (18 років) і пізніших етапах (23+), коли потреба в підтримці є найбільш потрібною.

Регіональний розподіл NEETs також демонструє істотні відмінності між областями України, що відображають специфіку локальних ринків праці, масштаби руйнувань і переміщень населення, а також соціальну структуру молоді у різних територіях. У більшості регіонів частка NEETs становить близько 10-15%, але співвідношення між молоддю з ознаками соціальної уразливості та тими, хто не має таких ознак, помітно різниться.

Найвищі частки NEETs серед випускників зафіксовано у Миколаївській, Донецькій та Херсонській областях. Значну частину NEETs у цих регіонах становлять молоді люди, які належать до категорій соціальної уразливості. Це узгоджується з умовами, у яких перебували ці області протягом воєнного періоду: руйнування інфраструктури, скорочення локальних ринків праці, обмежені можливості мобільності та високий рівень вимушених переміщень. За таких обставин ризик опинитися поза зайнятістю чи освітою є вищим саме для молоді, яка вже має додаткові соціальні чи економічні обмеження.

Помірні частки NEETs характерні для Сумської, Тернопільської, Полтавської, Волинської, Львівської, Черкаської та Дніпропетровської областей. У цих регіонах присутнє більш збалансоване співвідношення між уразливими та неуразливими NEETs, що свідчить про менш концентровану профільну вразливість та більш різноманітні індивідуальні фактори неучасті в ринку праці чи освіти.

**Рис. 40. Частки NEETs уразливих і неуразливих груп за регіоном, %**

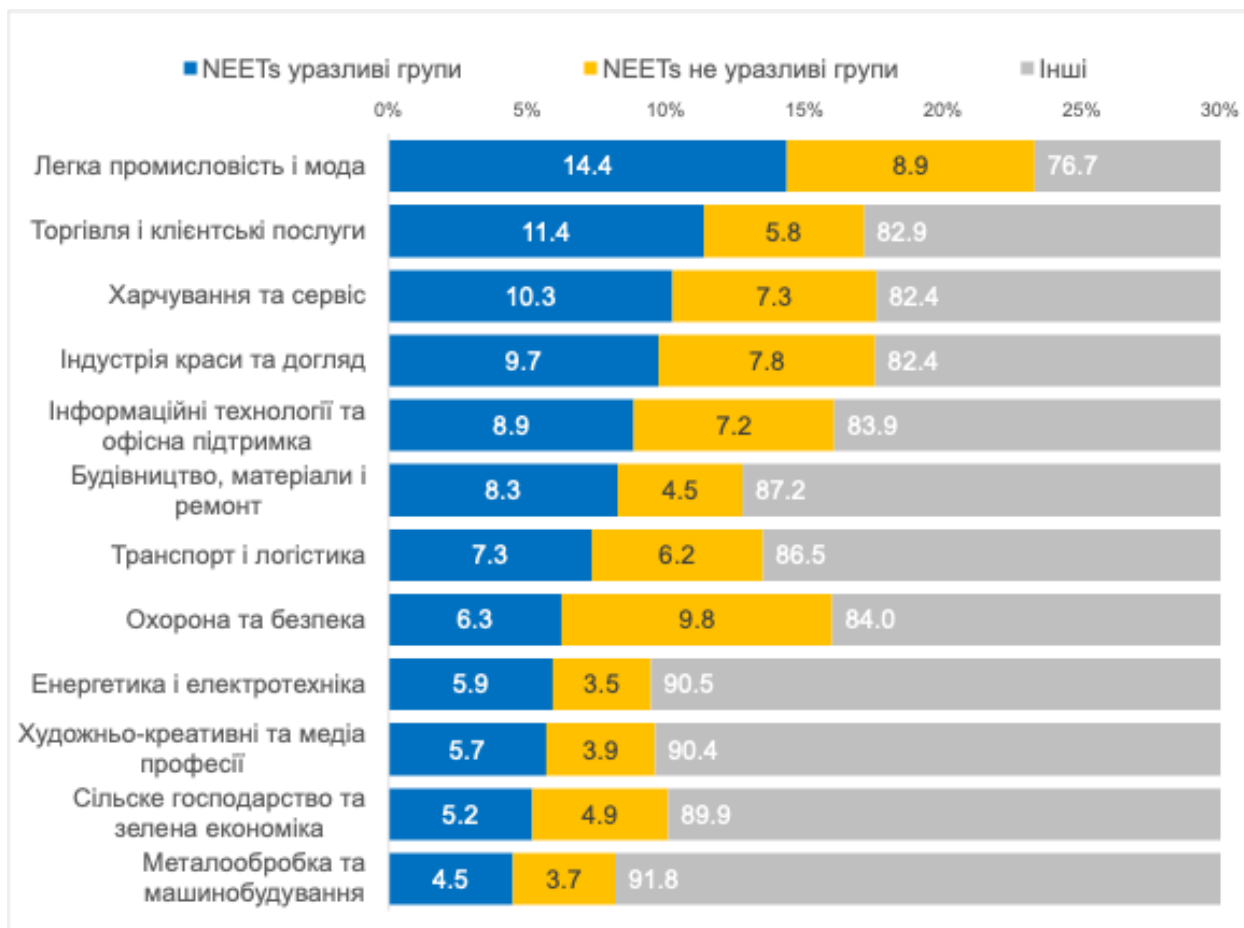


Натомість найнижчі частки NEETs спостерігаються у Закарпатській області та в м. Києві. Для цих територій характерною є найбільша частка молоді, яка не має ані ознак NEET-статусу, ані соціальної уразливості. У столичному регіоні це може бути пов'язано з високою концентрацією робочих місць та освітніх можливостей, тоді як

для Закарпаття – з відносно стабільною локальною економікою та меншою інтенсивністю бойових дій, що створює більш сприятливі умови для переходу молоді до зайнятості.

У більшості регіонів молодь з ознаками соціальної уразливості становить значну частину NEETs, що свідчить про системний вплив економічних і соціальних бар'єрів на здатність молодих людей інтегруватися у ринок праці. Це означає, що регіональні стратегії підтримки мають бути спрямовані не лише на створення робочих місць, але й на зменшення соціальних бар'єрів, що стримують молодь у період переходу.

**Рис. 41. Частки NEETs уразливих і неуразливих груп за напрямом навчання, %**



Структура NEETs помітно відрізняється між професійними напрямками, що відображає специфіку доступності першого робочого місця, умов працевлаштування та соціально-економічний контекст різних галузей. Однак додатковий аналіз за статтю демонструє, що гендер є одним із ключових чинників, який визначає ризики потрапляння до категорії NEET у різних професійних групах.

Найвищі частки NEETs спостерігаються серед випускників легкої промисловості та моди, торгівлі й клієнтських послуг, харчування та сервісу, а також індустрії краси та



догляду. У цих групах переважають жінки, і саме серед них частка NEETs – особливо уразливих – є найбільшою.

Професійні групи з технічним профілем – інформаційні технології та офісна підтримка, будівництво і ремонт, транспорт і логістика, охорона та безпека – демонструють помірні значення NEETs, а баланс між уразливими та неуразливими NEETs є значно більш рівномірним. Ці напрями характеризуються переважанням чоловіків серед випускників, але частка жінок в них є помітно більша.

Найнижчі частки NEETs зафіксовано в напрямках, пов'язаних із металообробкою та машинобудуванням, енергетикою та електротехнікою, сільським господарством і зеленою економікою, а також у художньо-креативних спеціальностях. Ці напрями мають або чітко виражений чоловічий профіль (виробничо-технічні професії), або змішаний склад. У технічних галузях низька частка NEETs може пояснюватися стабільним попитом на фахівців і швидким входженням на ринок праці. В художньо-креативних професіях неучасть частіше має індивідуальний характер – пов'язаний із самостійним пошуком творчих можливостей або нестандартними формами зайнятості.

Отже, у професійній структурі NEETs поєднуються два ключові чинники – особливості ринку праці певного напрямку та гендерний профіль випускників. Найбільш уразливими виявляються напрями, де одночасно присутні висока частка жінок і нестійкі формати зайнятості. Натомість технічні спеціальності демонструють нижчий ризик NEET-статусу, що узгоджується з ширшими можливостями працевлаштування і попитом на робітничі кадри.

Результати аналізу показують, що категорія NEETs у структурі випускників ЗП(ПТ)О є неоднорідною і включає як молодь із виразними соціальними ризиками, так і тих, хто не належить до жодної з уразливих груп. Це потребує різних підходів у політиці підтримки та різних інструментів для усунення бар'єрів переходу до ринку праці.

Як було визначено в попередньому розділі, особи, що належать до вразливих груп загалом стикаються із більшою кількістю бар'єрів, вони рідше працевлаштовуються, рідше працюють за професією та загалом частіше залишаються економічно неактивними. Ці групи характеризуються обмеженими соціальними ресурсами, складнішими життєвими обставинами, тому для них NEET-статус є, передусім, наслідком системних бар'єрів: вимушеного переміщення, економічної нестабільності сім'ї, доглядових обов'язків, обмежень мобільності або стану здоров'я. У цих випадках молоді люди не стільки роблять «вибір» щодо неучасті, скільки стикаються з накопиченням зовнішніх обставин, які ускладнюють або унеможливають перехід до зайнятості. Саме ця група потребує пріоритетної та цілеспрямованої підтримки.

Помітна частка NEETs, які не належать до жодної уразливої категорії (≈6% випускників) заслуговує окремої уваги. Для цієї групи причини тимчасової неучасті в освіті чи зайнятості менш очевидні й не можуть бути пояснені лише соціальною чи економічною вразливістю. Тут можливе коло причин істотно розширюється та непевно більшою мірою впливають інші типи бар'єрів. Серед таких можна назвати локальну невідповідність між попитом і пропозицією праці, невпевненість у виборі професійної траєкторії, психоемоційні труднощі, низька мотивація до пошуку роботи або слабкі канали взаємодії між закладами ПТО та роботодавцями. В окремих професійних напрямках (особливо з переважно «жіночою» структурою) причини можуть бути пов'язані з нестабільністю перших робочих місць або високою часткою неформальної зайнятості.

Таким чином, категорія NEETs складається з двох принципово різних структурних груп: тих, хто перебуває у ситуації об'єктивно підвищених ризиків, і тих, хто потребує адресної підтримки для входження в професійну траєкторію, навіть не маючи соціальних обмежень. Відповідно, ефективна державна політика має розмежовувати ці групи, оскільки їх потреби, причини невключення та потенційні механізми підтримки суттєво відрізняються.

## 2.8. Вплив війни на зайнятість

Оцінювання впливу війни на ситуацію із працевлаштуванням є одним із центральних аспектів аналізу переходу випускників до ринку праці у 2024-2025 роках. Незважаючи на тривалість повномасштабної війни, вплив цих подій на зайнятість залишається нерівномірним: він суттєво різниться залежно від регіону, статі, віку, професійної сфери та поточного статусу молоді людини на ринку праці.

У підрозділі детально розглянуто, як саме війна вплинула на можливості працевлаштування молоді, які групи відчули найбільший негатив, де спостерігаються адаптаційні ефекти, а також які причини – як негативні, так і позитивні – респонденти називають ключовими у своїх трудових рішеннях.

Вплив війни на можливість працевлаштування більшість випускників визначають як помірний або частковий. Найпоширенішою відповіддю є твердження, що війна не вплинула на їхню ситуацію із працевлаштуванням – так зазначили 43,5% респондентів. Водночас майже половина відчула негативний або скоріше негативний вплив (22,8% та 24,6% відповідно), що вказує на суттєве погіршення умов виходу на ринок праці для значної частини молоді. Позитивний вплив відзначили лише близько 9 %, і це, ймовірно, стосується окремих груп, які змогли знайти нові можливості або змінити професійний напрям.

Рис. 42. Оцінка впливу війни на працевлаштування за статтю та віком, %



Гендерні відмінності невеликі, але показові. Чоловіки частіше повідомляють про негативний вплив війни на пошук роботи (49,7% сумарно), що може бути пов'язано з призовним віком, вимогами роботодавців або скороченням вакансій у традиційно «чоловічих» професійних напрямках. Жінки дещо частіше зазначають, що ситуація не змінилася (47,7%), і рідше повідомляють про прями негативні наслідки.

Вікові відмінності проявляються значно сильніше. Наймолодші респонденти (менше 18 років) частіше зазначають, що війна не вплинула на їхні можливості працевлаштування (53%), що пояснюється високою часткою тимчасової, короткострокової чи неформальної зайнятості у цій групі. Натомість серед старших випускників (22-23 роки і старше) частка тих, хто відчув негативний вплив, істотно вища – до 60% і більше. Це може бути пов'язано зі зростанням відповідальності, очікуванням стабільної роботи за фахом, а також з тим, що саме ці вікові групи найактивніше виходять на повноцінний ринок праці, де конкуренція та обмеженість вакансій стали значно гострішими через війну.

Оцінки впливу війни на можливості працевлаштування демонструють виразний регіональний розрив. Найвищий рівень негативних відповідей фіксується у прифронтових та прифронтових областях – Херсонській (66,7% сумарно негативних), Харківській (60,2%), а також у Донецькій, Луганській та Запорізькій областях, де негативний вплив також перевищує 60 %. Ситуація виглядає цілком логічною, адже саме ці регіони зазнали найбільших руйнувань, втратили значну

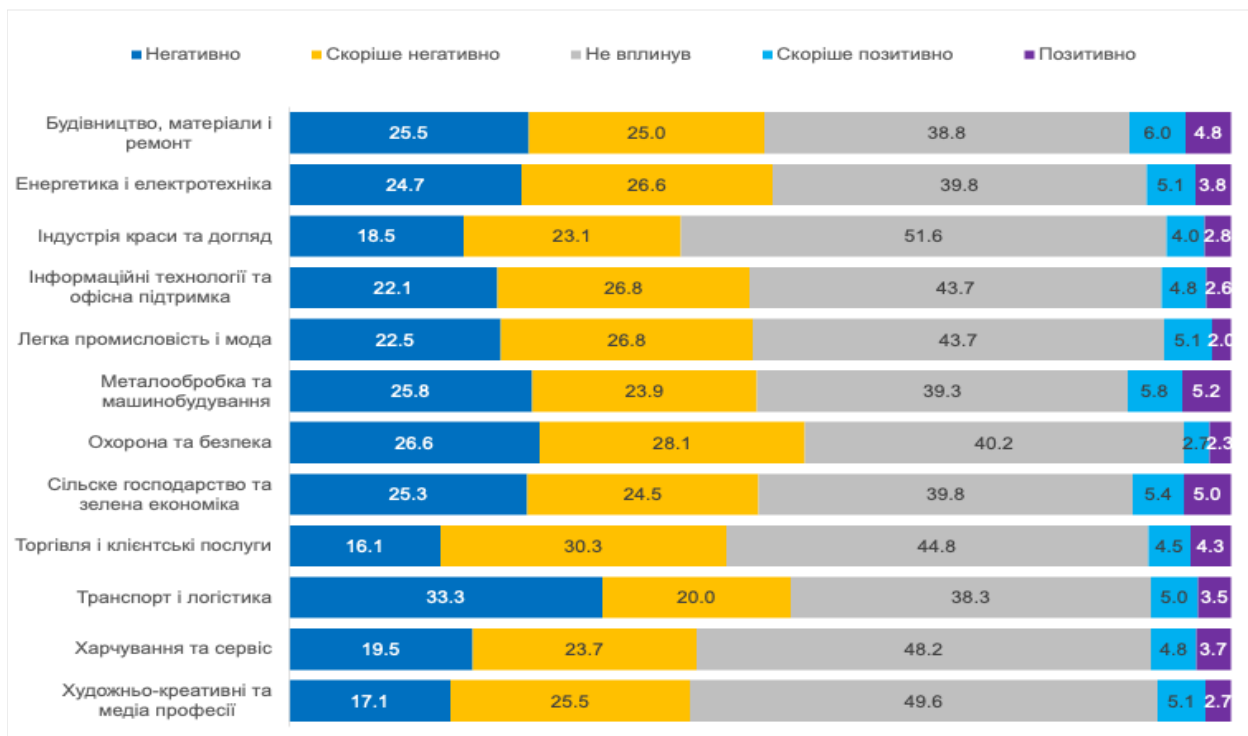
частину підприємств, мають нестабільну безпекову ситуацію та найвищі темпи вимушеної міграції.

У центральних регіонах картина оцінки менш критична: Черкаська, Сумська, Дніпропетровська, Миколаївська та Одеська області демонструють сукупно близько 45-55 % негативних оцінок. Це свідчить про відчутний негативний вплив війни. Найнижчий рівень негативного впливу спостерігається на заході та у Києві. Київська, Волинська, Хмельницька, Чернівецька, Житомирська, Львівська та м. Київ демонструють найбільші частки нейтральних відповідей (45–55 %) та значно нижчі частки негативних оцінок (переважно 30-40 %). Це пов'язано з тим, що саме ці регіони стали основними центрами релокації бізнесу, тут збільшився попит на робочу силу, з'явилися нові підприємства та розширилась сфера послуг.

Позитивні оцінки впливу війни на працевлаштування незначні у всіх областях, але дещо частіше зустрічаються у Києві та західних регіонах, де ринок праці загалом більш динамічний.

За професійними напрямками картина в цілому збалансована: для випускників більшості напрямів навчання домінує варіант «не вплинуло» (близько 40-52 %), що свідчить про відносну стійкість ринку праці для молоді, особливо в масових та універсальних професіях. Водночас існують напрями, де вплив війни оцінюється ще більш негативно.

**Рис. 43. Оцінка впливу війни на працевлаштування за напрямками навчання, %**



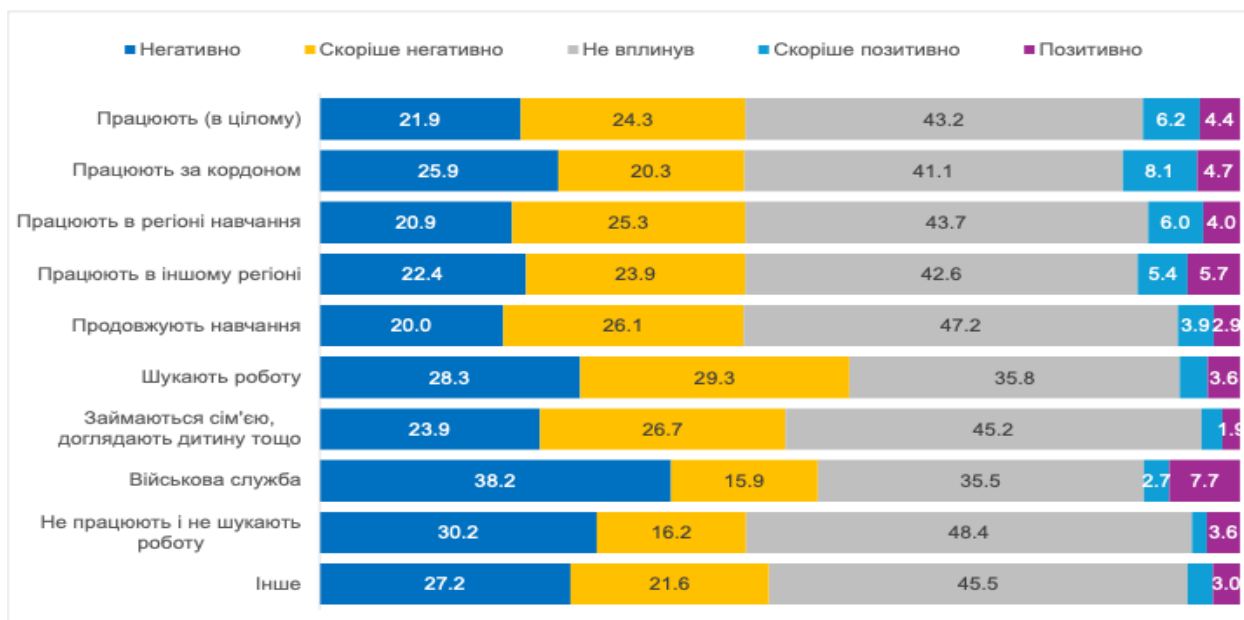
Найвищі показники негативного впливу спостерігаються за професіями транспорту і логістики – сукупно 53,3% негативних оцінок. Це закономірно, через закритий повітряний простір, припинення морського та річкового сполучення, порушення логістичних ланцюгів тощо. Підвищений рівень негативних оцінок також відзначається для професій металообробки і машинобудування, будівництва, охорони та безпеки, де сумарні негативні відповіді становлять близько 48-51%. Ці професійні напрями тісно пов'язані з інфраструктурою, промисловістю та фізичною доступністю робочих місць, що робить їх більш чутливими до воєнних ризиків.

Натомість за професіями напрямів індустрії краси, творчості й медіа, торгівлі, харчування і сервісу, а також інформаційних технологій частка негативних відповідей є нижчою (переважно 35–45 %). Вочевидь випускники цих професій швидше адаптувались до змін, а попит на них зберігається навіть в умовах війни.

Позитивний вплив війни зустрічається серед незначної частки випускників усіх напрямів (від 2% до 6%), але дещо частіше проявляється у сферах, пов'язаних із гуманітарними, сервісними та локальними послугами.

Оцінки впливу війни істотно різняться залежно від того, у якій ситуації перебуває випускник. Серед тих, хто вже працює (в Україні або за кордоном), домінує нейтральна оцінка – понад 40% вважають, що війна не змінила їхньої ситуації з працевлаштуванням. Водночас частка негативних оцінок залишається вагомим і серед тих, хто працює за кордоном і серед зайнятих у регіоні навчання. Це вказує на те, що навіть у групі працюючих відчувається вплив воєнних умов – через ризики, обмеження мобільності, скорочення вакансій чи зміну умов праці тощо.

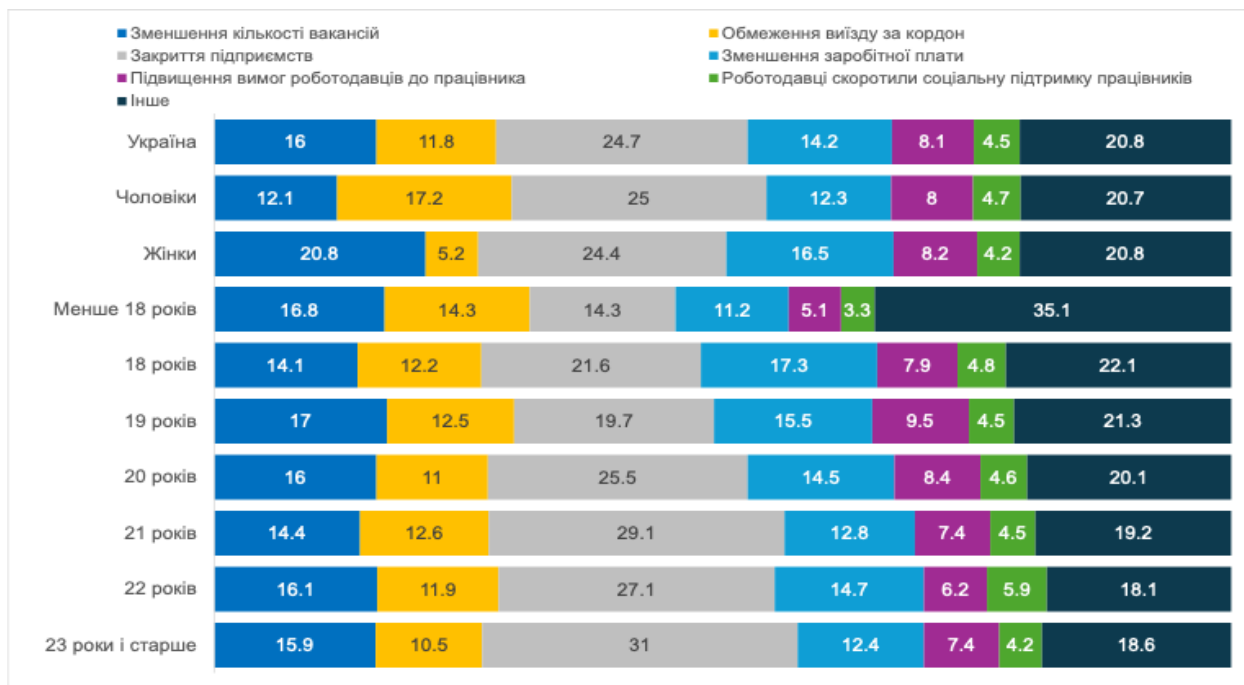
**Рис. 44. Оцінки впливу війни за статусами зайнятості, %**



Найбільш негативно оцінює вплив війни категорія тих, хто шукає роботу: сукупно понад 57%, Подібна тенденція спостерігається й серед тих, хто не працює і не шукає роботу – 46 %, що свідчить про те, що війна погіршує шанси на активний вихід на ринок праці навіть серед пасивних груп. Водночас частка позитивних оцінок у цих категоріях є мінімальною (2–4 %).

Помітно виділяється група військовослужбовців: рівень негативних відповідей тут найвищий – понад 54%, що цілком закономірно, адже виконання службових обов'язків прямо обмежує доступ до цивільного ринку праці. Водночас саме у цій групі найвищий показник позитивних оцінок (7,7%), що може бути пов'язано із стабільною зайнятістю та певними соціальними гарантіями.

**Рис. 45. Причини негативного впливу війни на працевлаштування випускників, за статтю і віком, %**



Серед причин негативного впливу війни респонденти найчастіше вказували на закриття підприємств (24,7%) та зменшення кількості вакансій (16%), що безпосередньо впливає на можливості стартового працевлаштування. Помітною є також частка тих, хто відчув зменшення заробітних плат (14,2%) або обмеження виїзду за кордон (11,8%), що для частини молоді було основною стратегією трудової мобільності. Деякі респонденти відзначають зростання вимог роботодавців (8,1%) та скорочення соціальної підтримки (4,5 %). Кожен п'ятий обрав варіант «інше», що свідчить про широкий спектр ситуативних труднощів – від загибелі рідних, втрати житла чи документів до психологічних факторів тощо.



Причини позитивного впливу війни (оцінили 9,1% загальної кількості респондентів), в основному пов'язані із розширенням можливостей для працевлаштування. Найчастіше серед випускників які позитивно оцінювали вплив війни відзначено збільшення кількості вакансій (25,1%) та зростання зацікавленості роботодавців у наймі працівників (24,2%), що загалом притаманно ринку праці України. Частина випускників серед позитивного впливу війни відзначає також зростання заробітної плати (17,6%) та зниження вимог до кандидатів (8 %) та посилення соціальної підтримки роботодавцем (9,6%).

Нейтральне сприйняття війни (майже 47%), помітно переважає у категорії тих, хто продовжує навчання, що виглядає цілком логічним: студенти менш інтегровані в ринок праці й менше залежать від його коливань.

Аналіз розподілу причин позитивного та негативного впливу війни за статтю, віком, регіонами та статусом зайнятості не виявляє суттєвих відмінностей. У різних групах переважають ті самі типи відповідей: позитивний вплив найчастіше асоціюється зі зростанням кількості вакансій та підвищеною зацікавленістю роботодавців, тоді як негативний — із закриттям підприємств, скороченням вакансій та зменшенням доходів. Наявні коливання за групами є мінімальними та свідчать про те, що характер пережитих змін визначається насамперед загальними умовами воєнного ринку праці, а не індивідуальними демографічними чи професійними характеристиками респондентів.

Вплив війни на ситуацію із працевлаштуванням випускників виявляється багатовимірним, але загальна картина досить однорідна: для більшості респондентів домінує нейтральна або змішана оцінка. Це свідчить про те, що вихід на ринок праці для молоді визначається передусім структурними характеристиками локальних ринків і професій, а не індивідуальними відмінностями між групами. Війна створила додаткові труднощі, але вони розподілені досить рівномірно – незалежно від статі, віку чи регіону проживання.

Водночас негативні ефекти відчутні набагато сильніше та проявляються у зниженні кількості вакансій, закритті підприємств і падінні доходів. Позитивні впливи – підвищення попиту на окремі професії, збільшення інтересу роботодавців до працевлаштування молоді, часткове пом'якшення вимог – залишаються локальними та стосуються обмежених сегментів ринку праці. Загалом отримані дані фіксують обмежений адаптаційний ресурс ринку в умовах війни та підкреслюють потребу у цілеспрямованих заходах підтримки молоді при входженні в економічну активність.



## Висновки до розділу

Аналіз даних свідчить, що вихід випускників на ринок праці формується під впливом поєднання трьох факторів: структури локальних можливостей, професійної підготовки та індивідуальних ресурсів молоді. Попри складні умови воєнного часу, більшість випускників знаходять роботу протягом перших місяців після завершення навчання, що свідчить про достатньо високий рівень адаптивності молоді й базову стійкість ринку праці у сегменті початкових позицій. Водночас значна частина респондентів проходить більш складні траєкторії, що підкреслює важливість інституційної підтримки «переходу від навчання до роботи».

Відповідність роботи отриманій професії суттєво варіює: приблизно дві третини випускників працюють за фахом або у суміжних професіях, але значна частка змушена змінювати напрям діяльності одразу після завершення навчання. Це найчастіше стосується сфер з обмеженою кількістю вакансій або нестабільним попитом. Вікові відмінності також помітні: молодші частіше працюють у гнучких форматах і не суворо за фахом, тоді як старші вікові групи частіше знаходять професійно релевантні позиції.

Оплата праці формується відповідно до професійного напрямку та територіальної моделі зайнятості. Найвищі доходи отримують випускники технічних та інженерних спеціальностей, а також ті, хто працює за кордоном: майже половина закордонних працівників має дохід понад 30 тисяч гривень, що суттєво перевищує загальноукраїнські показники. Найнижчі доходи зафіксовані у сферах торгівлі, сервісу та індустрії краси – це відповідає структурі попиту та характеру стартових вакансій у цих напрямках. Загалом ринок праці демонструє очікувану стратифікацію: праця за фахом та технічна підготовка корелюють із вищими доходами, тоді як низова сфера послуг залишається найбільш низькооплачуваною.

Територіальні траєкторії випускників значною мірою залежать від регіональних диспропорцій: там, де ринок праці є більш диверсифікованим, молодь частіше залишається працювати у своєму регіоні; у регіонах з обмеженим попитом або безпековими ризиками – частіше змінює регіон або виїжджає за кордон. При цьому методи пошуку роботи здебільшого відображають початкову мотивацію випускників: ті, хто орієнтований на локальне працевлаштування, частіше використовують практику, рекомендації та прямий контакт, тоді як орієнтовані на зовнішню мобільність – сайти, знайомих або кадрові агенції.

Фактори вразливості впливають на траєкторії зайнятості, але не створюють критичних розривів, що свідчить про загальну інклюзивність системи П(ПТ)О. Вразливі випускники рідше працевлаштовуються, частіше працюють не за професією та частіше залишаються економічно неактивними. Серед працюючих вони рідше отримують офіційні трудові контракти та частіше залучені до тимчасових



або неформальних форматів зайнятості. Водночас сама структура робочих місць (офіційна/неофіційна/тимчасова) між групами загалом подібна – бар'єри виникають переважно на вході у ринок праці, а не у структурі зайнятості після працевлаштування.

Разом із цим важливою складовою загальної картини є група випускників, які опинилися поза освітою та зайнятістю (NEETs). Як показав аналіз, майже 14% молоді тимчасово не залучені до роботи чи навчання, і приблизно половина з них належать до соціально уразливих категорій. Для цієї групи бар'єри переходу мають переважно структурний характер — вимушене переміщення, доглядові обов'язки, економічна нестабільність або інші обставини, що не залежать від індивідуального вибору. Водночас існує й помітна частка NEETs без ознак соціальної уразливості: у їхньому випадку причина невходження до ринку праці частіше пов'язана з локальними диспропорціями попиту й пропозиції, обмеженими можливостями перших робочих місць або невизначеністю щодо професійної траєкторії. Таким чином, феномен NEETs відображає як глибину соціальних бар'єрів для частини молоді, так і недостатню доступність ефективних механізмів підтримки переходу до зайнятості для інших.

Вплив війни для більшості молоді виявився помірним, хоча й суттєво варіює за регіонами та помірно за професійними напрямками. Найвищі негативні оцінки походять із прифронтових регіонів. Позитивні ефекти – розширення попиту на окремі спеціальності, збільшення вакансій, зростання зацікавленості роботодавців – загалом трапляються локально і не формують масового тренду. Загалом війна для випускників виступає фактором, який скоріше посилює існуючі структурні диспропорції, ніж самостійно визначає кар'єрні траєкторії.

Узагальнюючи, ринок праці для випускників професійної освіти залишається функціональним і відносно адаптивним навіть в умовах воєнного часу. Основний виклик полягає не стільки в самому факті працевлаштування, скільки в доступі до стабільних, формальних і професійно релевантних робочих місць, а також у нерівності стартових можливостей між різними групами молоді. Саме ці аспекти потребують пріоритетного фокусування політики підтримки молодіжної зайнятості.

## III. Якість підготовки та відповідність ринку праці

### 3.1. Стійкість освітнього та професійного вибору випускників

Вибір професії та закладу професійної освіти є одним із ключових рішень на початку кар'єрної траєкторії молоді. Через рік після завершення навчання цей вибір може або підтверджуватися власним досвідом, або переглядатися під впливом ринку праці, якості підготовки чи особистих очікувань. Показники повторного вибору

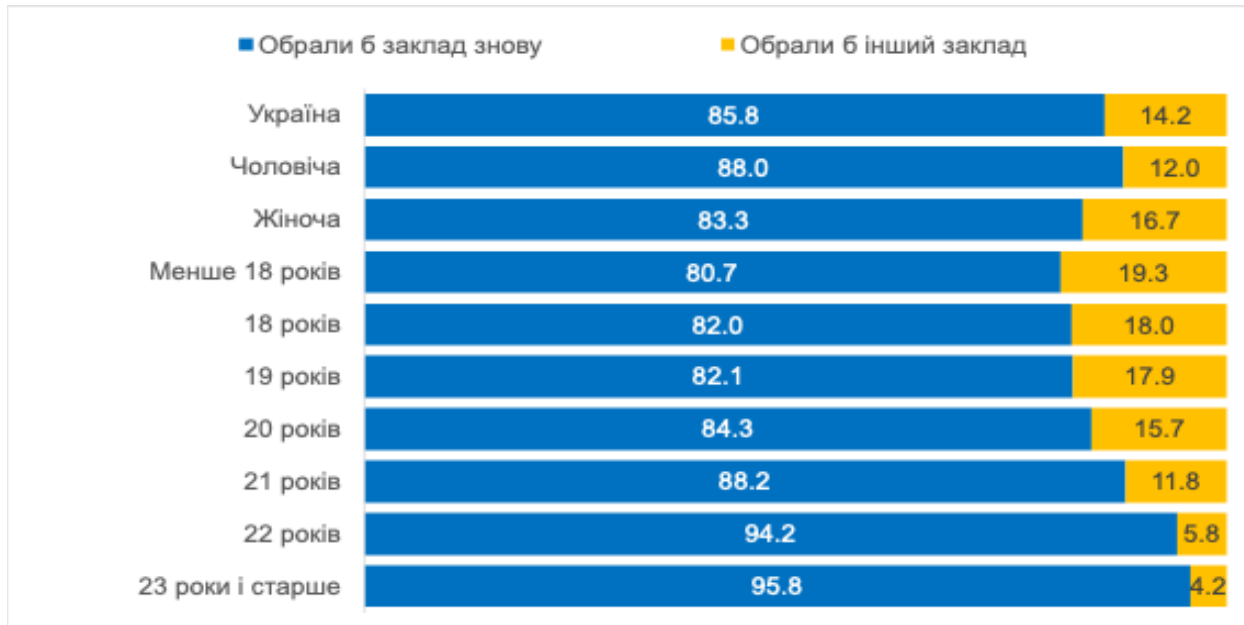
закладу та професійного напрямку дозволяє оцінити рівень задоволеності освітою, її відповідність очікуванням та реальним умовам працевлаштування є найчутливішими індикаторами ефективності П(ПТ)О, адже відображають реальну готовність випускників знову довірити свій час і ресурси тому самому закладу та обраній професії.

Результати опитування свідчать, що переважна більшість випускників (85.8%) повторили б свій вибір закладу, якби могли обирати знову. Частка тих, хто обрав би інший заклад, є порівняно невеликою – 14.2%, що вказує на загалом високий рівень задоволеності освітнім досвідом.

Гендерний вимір демонструє доволі близькі, але все ж відмінні показники. Чоловіки частіше підтверджують свій вибір – 88% серед них заявили, що повторили б навчання саме в цьому закладі. Серед жінок рівень задоволеності трохи нижчий – 83,3%, що може бути пов'язано з особливостями професійних напрямів, відмінностями у ринку праці або різницею у професійних очікуваннях.

Віковий розподіл ілюструє доволі логічну динаміку. Наймолодші випускники, які завершили навчання у віці до 18 років, демонструють найнижчу частку повторного вибору – 80,7%, що може бути пов'язано з менш усвідомленим первинним вибором професії. Натомість у групах 18–21 років частка задоволених вибором стабільно тримається на рівні близько 82–88%. Найвищі показники фіксуються у випускників 22 років (94,2%) та 23 роки і старше (95,8%), тобто серед тих, хто, ймовірно, вступав більш свідомо, мав певний попередній досвід або конкретні очікування від професії. Це свідчить про те, що з віком рівень усвідомленості й відповідності освітнього вибору власним кар'єрним планам помітно зростає.

Рис. 46. Оцінка повторного вибору закладу освіти за статтю та віком, %



Регіональний розподіл задоволеності вибором закладу демонструє надзвичайно високу однорідність по всій країні: у більшості областей частка випускників, які повторили б вибір свого закладу, стабільно перебуває в межах 80–90%. Це вказує на те, що регіональна специфіка лише незначною мірою впливає на сприйняття якості освіти. Найвищі показники зафіксовано у Луганській області — 95,9%, що певною мірою пояснюється контекстом релокації закладів та підвищеним рівнем підтримки студентів у таких установах. Подібно високі рівні повторного вибору спостерігаються у Харківській (91,4%) та Херсонській (90,2%) областях, де випускники, попри складні умови воєнного часу, демонструють значну лояльність до власних навчальних закладів.

У більшості центральних та східних регіонів – зокрема в Житомирській, Кіровоградській, Дніпропетровській, Сумській, Запорізькій та Вінницькій областях – частка тих, хто повторив би вибір закладу, коливається біля 86–89%. Це свідчить про стабільно позитивну оцінку якості підготовки та відповідності освітніх програм очікуванням випускників.

Нижчі, але все ще високі показники повторного вибору спостерігаються у західних областях. У Тернопільській, Київській, Чернівецькій та Волинській областях частка задоволених перебуває у межах 78–80%, тоді як Львівська область має найнижчий показник – 75,4%. Попри це, навіть тут рівень лояльності залишається достатньо високим, що не свідчить про кризу довіри, а радше відображає вищі очікування випускників великих ринків праці, де конкуренція за освітні послуги традиційно сильніша.



Загалом регіональний аналіз підтверджує, що вибір закладу в більшості випадків є вдалим незалежно від територіальних відмінностей, а відмінності між областями мають характер нюансів, а не системних розривів. Детальний розподіл оцінок повторного вибору закладу освіти за регіоном подано у Додатку 2.

Розподіл задоволеності вибором закладу за професійними напрямками демонструє таку саму загальну стабільність, що у регіональному розрізі. За всіма напрямками переважна більшість випускників повторили б свій вибір. Водночас певні нюанси структури даних відображають різні очікування та специфіку освітніх програм у різних галузях.

Найвищий рівень задоволеності спостерігається серед випускників аграрних спеціальностей – 91,5% з них знову обрали б той самий заклад. До групи з дуже високими показниками належать також напрями будівництва (89,4%), металообробки та машинобудування (89,2%) і інформаційних технологій (87,0%).

Дещо нижчі, але все ще високі показники демонструють сфери транспорту і логістики та енергетики (86–87%), а також торгівлі й клієнтських послуг і харчування та сервісу (83–84%). Тут рішення про повторний вибір, вірогідно, пов'язане з тим, що ці напрями забезпечують швидке включення у ринок праці й широкий спектр вакансій, однак пропонують більш варіативні умови праці, що може впливати на рівень задоволеності.

**Рис. 47. Оцінка повторного вибору закладу освіти за напрямом навчання, %**

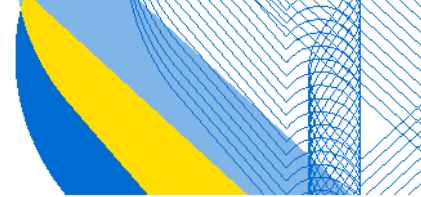


Найнижчі показники задоволеності фіксуються у напрямках індустрії краси та догляду (77,1%) і охорони та безпеки (81,6%). У цих сферах також найвищі частки випускників, які обрали б інший заклад – майже 23% у першому випадку та близько 18% у другому. Це може відображати більш фрагментований ринок освітніх послуг, широку конкуренцію між приватними курсами й коледжами, а також різні рівні якості підготовки в межах галузі.

Загалом професійні напрями демонструють помірну варіативність, але спільною є тенденція: у більшості сфер випускники високо оцінюють якість здобутої освіти й готові підтвердити свій вибір повторно, що є важливим свідченням довіри до системи П(ПТ)О.

Аналіз задоволеності вибором закладу залежно від поточного статусу випускників демонструє загалом високий рівень довіри до отриманої освіти, але водночас виявляє кілька важливих відмінностей між різними групами. Серед тих, хто працює, частка повторного вибору закладу становить 87–89%, і це стосується як зайнятих у своєму регіоні, так і тих, хто працевлаштувався в іншій області чи за кордоном.

Особливо високі показники демонструють ті випускники, які працюють за професією: 93,5% з них повторили б вибір закладу. Це логічно, адже відповідність

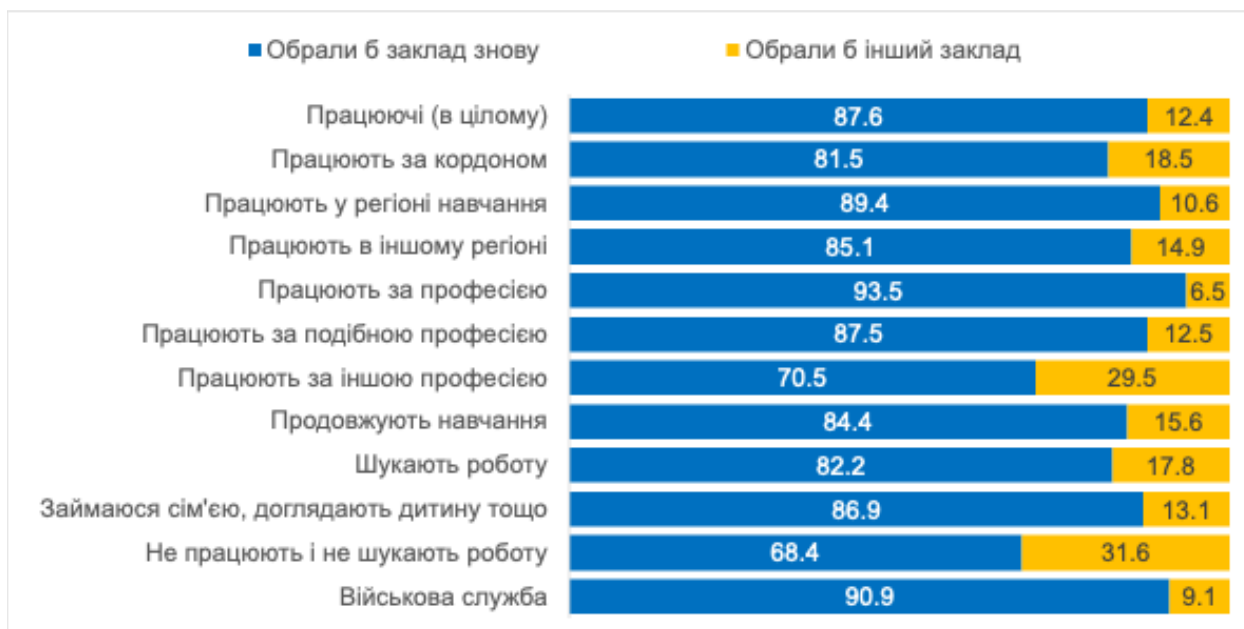


між отриманою освітою та реальною роботою підсилює впевненість у правильності освітньої траєкторії.

Натомість серед випускників, які працюють за іншою професією, рівень лояльності суттєво нижчий – 70,5% обрали б цей заклад знову, а майже 30% схильються до альтернативного вибору. Це може відображати розчарування невідповідністю між отриманими компетенціями та умовами ринку праці, або ж індивідуальний перегляд кар'єрних інтересів, що змінив оцінку освітнього досвіду ретроспективно.

Особливу групу становлять ті, хто не працює й не навчається: серед них лише 68,4% повторили б вибір, а третина – 31,6% – обрали б інший заклад. Найвищий рівень задоволеності спостерігається серед військовослужбовців (90,9%).

**Рис. 48. Оцінка повторного вибору закладу освіти за статусом зайнятості, %**



Загалом структура даних показує чітку закономірність: чим більш успішною є поствипускна траєкторія – зайнятість, робота за фахом, стабільність кар'єри, – тим вища ймовірність, що випускник вважає свій освітній вибір вдалим. Натомість невизначеність, безробіття або вимушений перехід на іншу професію послаблюють відчуття вдало обраного навчального закладу.

Регіональний розподіл повторного вибору професії загалом відтворює ту саму модель, що й повторний вибір закладу: у більшості областей рівень задоволеності залишається стабільно високим – переважно 80% і більше. Найвищі показники фіксуються у Луганській, Херсонській та Харківській областях, тоді як найнижчі – у

Львівській та Київській, де все ж понад дві третини випускників повторили б свій професійний вибір. Як і у випадку із закладом, відмінності між регіонами мають радше ситуативний ніж системний характер, що підтверджує загальну стійкість професійної орієнтації випускників.

Детальний розподіл оцінок повторного вибору закладу освіти за регіоном подано у Додатку 3.

Розподіл відповідей щодо повторного вибору професії, подібно до вибору закладу загалом відтворює високий рівень задоволеності: майже 80% випускників обрали б свою професію знову. Чоловіки демонструють вищу впевненість у правильності професійного вибору (81,6%), тоді як серед жінок показник нижчий, але також стабільно високий (76,7%).

**Рис. 49. Оцінка повторного вибору професії за статтю та віком, %**



Вікові групи майже не різняться між собою, однак спостерігається чітка тенденція: із віком рівень задоволеності обраною професією зростає. Найнижчі показники серед тих, кому до 18 років (73,4%), а найвищі – серед випускників 22 років і старших (88–89%), що може свідчити про більш усвідомлений і виважений вибір професії старшими студентами. Загалом розподіл демонструє послідовність і відсутність різких відмінностей між групами, що узгоджується зі стабільністю вибору закладу.

Розподіл повторного вибору професії за професійними напрямками також відтворює загальну тенденцію високої задоволеності: у всіх напрямках більшість випускників обрали б свою професію знову.

Найвищі показники спостерігаються у сільському господарстві та зеленій економіці, металообробці й машинобудуванні та енергетиці – понад 82-86%. У напрямках з

більшою часткою клієнтської взаємодії чи творчої складової частка тих, хто змінив би професію, дещо вища, але й там повторний вибір домінує. Загалом структура відповідей майже ідентична до розподілу за вибором закладу, що підкреслює стабільність освітньо-професійних рішень незалежно від галузі підготовки.

**Рис. 50. Оцінка повторного вибору професії за напрямками навчання, %**



Загалом розподіл відповідей за статусом зайнятості демонструє закономірності, подібні до тих, що спостерігались у випадку вибору закладу свідчить, що задоволеність обраною професією значною мірою залежить від того, наскільки близько випускнику вдалося реалізувати себе у відповідній сфері.

**Рис. 51. Оцінка повторного вибору професії за статусами зайнятості, %**



Найбільша частка тих, хто повторив би вибір професії, спостерігається серед випускників, які працюють за фахом (91%), тоді як найбільш критично оцінюють свій вибір ті, хто працює за іншою професією – у цій групі частка прихильників повторного вибору падає до 57%. Аналогічно високий рівень задоволеності демонструють ті, хто працює в регіоні навчання або продовжує навчання, тоді як найнижчі показники характерні для молоді, яка не працює або не залучена в ринок праці.

Загалом отримані дії підтверджують очевидну закономірність: чим ближчою є фактична діяльність до здобутої професії, тим вища ймовірність, що випускник повторив би свій вибір як закладу так і професії. І навпаки – професійна невідповідність та нестабільність на ринку праці значно зменшують рівень впевненості у виборі закладу та професії.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про високу сталість освітніх і професійних рішень: переважна більшість випускників задоволені як обраним закладом, так і професією, та повторили б свій вибір за умови повернення у точку старту. Водночас частка тих, хто змінив би професію чи заклад (приблизно 15–25% залежно від групи), є цілком природною для будь-якої системи професійної освіти. Вона відображає закономірні процеси дорослішання, уточнення кар'єрних очікувань, накопичення реального досвіду роботи та усвідомлення власних сильних і слабких сторін.

Водночас важливо враховувати, що негативна переоцінка вибору може бути зумовлена не лише самою професією чи якістю підготовки, а й зовнішніми



обставинами: складною ситуацією на місцевому ринку праці, воєнними ризиками, вимушеною мобільністю, неможливістю працювати за фахом або тривалим пошуком першого робочого місця. У таких умовах частина молоді може схилитися до думки про зміну професії радше через контекст, а не через реальне незадоволення якістю освіти чи характером роботи.

Таким чином, наявність певної частки «неправильного вибору» не є ознакою системної проблеми, але вказує на потребу подальшого розвитку кар'єрного консультування, підтримки переходу від навчання до роботи та кращої поінформованості молоді про реальні умови ринку праці.

### 3.2. Оцінка умов навчання

Оцінювання умов навчання дозволяє зрозуміти, наскільки освітній досвід відповідає очікуванням випускників і якою мірою отримані знання та уміння допомагають у старті професійної кар'єри. Свій досвід навчання випускники оцінювали за ключовими компонентами освітнього процесу – від матеріально-технічної бази та якості викладання до виробничої практики та підтримки у пошуку роботи. Загалом результати свідчать про високий рівень задоволеності, хоча окремі аспекти демонструють помітні проблемні зони та неоднорідність оцінок.

Переважає більшість параметрів навчання отримує високі або добрі оцінки. Найкраще випускники оцінюють ставлення вчителів та майстрів: майже 70% називають його «відмінним», і ще 17,8% – «добрим». Високі оцінки мають і теоретичне навчання – загалом понад 87% респондентів відзначають його позитивно. Аналогічно позитивно сприймається якість практичної підготовки у закладі (майже 84% сукупно «відмінно» та «добре»), що свідчить про ефективність основної освітньої функції П(ПТ)О.

Матеріально-технічне забезпечення також оцінюється здебільшого позитивно: половина випускників вважає підручники та навчальні матеріали «відмінними», а ще чверть – «добрим». Подібна ситуація із наявністю технічного обладнання та станом навчальних приміщень: частки позитивних оцінок стабільно коливаються в межах 75-78%.

Рис. 52. Оцінка показників якості навчання, %



Найнижчі оцінки отримує стан гуртожитків: лише третина респондентів вважає їх «відмінними», тоді як майже кожен п'ятий оцінює їх як «задовільні» або «незадовільні», а 28% не можуть оцінити цей аспект (очевидно, через відсутність досвіду проживання в гуртожитку). Певний виклик також становить блок підтримки працевлаштування: консультації з пошуку роботи отримують позитивні оцінки значно рідше (близько 66% сукупно «відмінно» та «добре») і мають найбільшу частку тих, хто не може оцінити цей компонент – 14%.

Аналіз середніх оцінок якості навчання за статтю та віком показує дуже незначні відмінності між групами. У більшості параметрів навчання середні значення коливаються в межах 3.8–4.8 балів, що відповідає стабільно високому рівню задоволеності та свідчить про загальну однорідність сприйняття освітнього досвіду. Тому для відображення середніх значень застосовано градієнтну шкалу, що відповідає діапазону оцінок від 1 до 5 балів:

- Темно-червоний / червоний – нижчі середні оцінки ( $\approx 3.8$ – $4.1$ )
- Помаранчевий – помірно-низькі значення ( $\approx 4.1$ – $4.25$ )
- Жовтий – середній рівень задоволеності ( $\approx 4.25$ – $4.40$ )
- Світло-зелений – вище середнього ( $\approx 4.40$ – $4.55$ )
- Темно-зелений – найвищі оцінки ( $\approx 4.55$ – $4.80$ )



Такий підхід дозволяє зробити мапу чутливою до відносних відмінностей, які не завжди очевидні в числовій таблиці, але важливі для інтерпретації якості освітнього процесу.

Теплова мапа показує стабільно високі оцінки майже за всіма компонентами навчання, без різких розбіжностей між віковими чи статевими групами. Найвищі середні бали у всіх групах припадають на ставлення викладачів та якість теоретичної підготовки, що підтверджує високу якість педагогічної роботи в ЗП(ПТ)О. Трохи нижчі, але все ще позитивні оцінки стосуються практичної підготовки та виробничої практики, що свідчить про адекватність виробничої інфраструктури.

**Табл. 4. Теплова мапа середніх оцінок показників якості навчання за статтю і віком**

| Показник оцінки                             | Україна | Жіноча | Чоловіча | Менше 18 років | 18 років | 19 років | 20 років | 21 років | 22 років | 23 роки і старше |
|---|---------|--------|----------|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------------|
| Навчальні матеріали (наприклад, підручники) | 4.310   | 4.314  | 4.306    | 4.263          | 4.198    | 4.239    | 4.265    | 4.355    | 4.367    | 4.546            |
| Наявність необхідного технічного обладнання | 4.238   | 4.239  | 4.237    | 4.232          | 4.177    | 4.148    | 4.193    | 4.310    | 4.319    | 4.461            |
| Стан приміщень для навчання                 | 4.265   | 4.241  | 4.287    | 4.306          | 4.239    | 4.179    | 4.237    | 4.306    | 4.337    | 4.442            |
| Стан гуртожитку                             | 4.004   | 3.946  | 4.055    | 3.998          | 3.926    | 3.873    | 3.970    | 4.046    | 4.114    | 4.326            |
| Ставлення вчителів та майстрів до учнів     | 4.573   | 4.538  | 4.605    | 4.418          | 4.459    | 4.503    | 4.557    | 4.623    | 4.674    | 4.793            |
| Якість викладання теорії                    | 4.515   | 4.514  | 4.516    | 4.403          | 4.433    | 4.448    | 4.490    | 4.544    | 4.563    | 4.739            |
| Якість практичної підготовки в закладі      | 4.445   | 4.451  | 4.440    | 4.353          | 4.363    | 4.359    | 4.411    | 4.476    | 4.548    | 4.700            |
| Виробнича практика на підприємстві          | 4.335   | 4.336  | 4.335    | 4.348          | 4.287    | 4.239    | 4.285    | 4.352    | 4.446    | 4.582            |
| Консультування з пошуку роботи              | 4.119   | 4.077  | 4.157    | 4.037          | 4.023    | 3.972    | 4.060    | 4.176    | 4.329    | 4.467            |

Найнижчі значення стабільно фіксуються у блоках, пов'язаних із станом гуртожитків та консультуванням щодо працевлаштування, що формує чіткі зони для потенційного покращення. Водночас вікова динаміка демонструє дещо вищі оцінки у старших групах, що може свідчити як про більшу зрілість і здатність оцінювати навчання ретроспективно, так і про те, що молодші студенти є більш критичними через менший досвід.

Регіональні показники якості навчання демонструють загалом високий та доволі однорідний рівень задоволеності, проте різниця між областями є більш помітною, ніж у віковому чи статевому розподілі. Абсолютна більшість регіонів отримує середні оцінки в діапазоні 4.1-4.6 бали, що свідчить про стабільну якість освітнього процесу в системі П(ПТ)О по всій країні. Проте, найнижчі значення фіксуються у Волинській, Львівській, Чернівецькій та Київській областях, головним чином через нижчі оцінки стану гуртожитків, забезпечення обладнанням і кар'єрного консультування. Проте навіть у цих регіонах загальні показники залишаються в межах "задовільно" та "добре", що свідчить про відсутність критичних провалів.

**Табл. 5. Теплова мапа середніх оцінок показників якості навчання за регіоном**

| Регіон            | Навчальні матеріали (наприклад, підручники) | Наявність необхідного технічного обладнання | Стан приміщень для навчання | Стан гуртожитку | Ставлення вчителів та майстрів до учнів | Якість викладання теорії | Якість практичної підготовки в закладі | Виробнича практика на підприємстві | Консультації з пошуку роботи |
|-------------------|---|---|-----------------------------|-----------------|---|--------------------------|--|------------------------------------|------------------------------|
| Вінницька         | 4.348                                       | 4.289                                       | 4.340                       | 4.115           | 4.546                                   | 4.529                    | 4.492                                  | 4.379                              | 4.120                        |
| Волинська         | 3.987                                       | 3.896                                       | 3.959                       | 3.579           | 4.414                                   | 4.389                    | 4.248                                  | 4.199                              | 3.685                        |
| Дніпропетровська  | 4.381                                       | 4.281                                       | 4.282                       | 4.109           | 4.646                                   | 4.563                    | 4.473                                  | 4.410                              | 4.312                        |
| Донецька          | 4.387                                       | 4.229                                       | 4.252                       | 4.098           | 4.647                                   | 4.572                    | 4.459                                  | 4.419                              | 4.200                        |
| Житомирська       | 4.311                                       | 4.215                                       | 4.312                       | 4.105           | 4.590                                   | 4.490                    | 4.466                                  | 4.331                              | 4.177                        |
| Закарпатська      | 4.248                                       | 4.235                                       | 4.005                       | 3.833           | 4.636                                   | 4.531                    | 4.460                                  | 4.337                              | 4.114                        |
| Запорізька        | 4.342                                       | 4.215                                       | 4.302                       | 4.019           | 4.614                                   | 4.467                    | 4.390                                  | 4.308                              | 4.197                        |
| Івано-Франківська | 4.322                                       | 4.316                                       | 4.377                       | 4.018           | 4.499                                   | 4.452                    | 4.419                                  | 4.374                              | 4.122                        |
| Київська          | 4.111                                       | 4.014                                       | 4.171                       | 3.526           | 4.372                                   | 4.341                    | 4.259                                  | 4.076                              | 3.738                        |
| Кіровоградська    | 4.380                                       | 4.324                                       | 4.315                       | 4.132           | 4.611                                   | 4.567                    | 4.515                                  | 4.423                              | 4.253                        |
| Луганська         | 4.559                                       | 4.343                                       | 4.277                       | 4.026           | 4.836                                   | 4.761                    | 4.656                                  | 4.555                              | 4.473                        |
| Львівська         | 4.029                                       | 3.997                                       | 4.023                       | 3.782           | 4.281                                   | 4.242                    | 4.075                                  | 3.952                              | 3.569                        |
| м.Київ            | 4.265                                       | 4.282                                       | 4.239                       | 3.677           | 4.592                                   | 4.577                    | 4.478                                  | 4.284                              | 4.215                        |
| Миколаївська      | 4.337                                       | 4.257                                       | 4.212                       | 3.984           | 4.687                                   | 4.605                    | 4.557                                  | 4.361                              | 4.147                        |
| Одеська           | 4.303                                       | 4.263                                       | 4.247                       | 4.139           | 4.588                                   | 4.510                    | 4.473                                  | 4.340                              | 4.108                        |
| Полтавська        | 4.255                                       | 4.214                                       | 4.179                       | 3.884           | 4.538                                   | 4.517                    | 4.446                                  | 4.297                              | 4.077                        |
| Рівненська        | 4.211                                       | 4.232                                       | 4.297                       | 3.840           | 4.513                                   | 4.484                    | 4.408                                  | 4.304                              | 3.972                        |
| Сумська           | 4.435                                       | 4.391                                       | 4.412                       | 4.187           | 4.681                                   | 4.590                    | 4.562                                  | 4.477                              | 4.217                        |
| Тернопільська     | 4.223                                       | 4.071                                       | 4.284                       | 3.771           | 4.468                                   | 4.487                    | 4.327                                  | 4.185                              | 3.806                        |
| Харківська        | 4.421                                       | 4.351                                       | 4.324                       | 4.199           | 4.687                                   | 4.638                    | 4.600                                  | 4.449                              | 4.356                        |
| Херсонська        | 4.450                                       | 4.395                                       | 4.272                       | 4.051           | 4.764                                   | 4.683                    | 4.594                                  | 4.440                              | 4.265                        |
| Хмельницька       | 4.278                                       | 4.105                                       | 4.199                       | 3.913           | 4.566                                   | 4.529                    | 4.431                                  | 4.305                              | 4.106                        |
| Черкаська         | 4.356                                       | 4.149                                       | 4.279                       | 4.006           | 4.619                                   | 4.559                    | 4.396                                  | 4.304                              | 4.055                        |
| Чернівецька       | 4.111                                       | 3.947                                       | 3.966                       | 3.740           | 4.484                                   | 4.294                    | 4.251                                  | 4.163                              | 3.879                        |
| Чернігівська      | 4.192                                       | 4.162                                       | 4.226                       | 3.924           | 4.501                                   | 4.454                    | 4.353                                  | 4.254                              | 4.032                        |
| Grand Total       | 4.310                                       | 4.238                                       | 4.265                       | 4.004           | 4.573                                   | 4.515                    | 4.445                                  | 4.335                              | 4.119                        |

Розподіл середніх оцінок за професійними напрямками також демонструє загалом високий та відносно однорідний рівень задоволеності якістю навчання. Попри різну специфіку напрямів, більшість середніх значень коливаються у межах 4.1–4.6 бали, що свідчить про сталість освітніх стандартів між різними напрямками підготовки.

Найвищі показники послідовно фіксуються у напрямках, де навчання традиційно має сильну практичну й технічну складову – це металообробка та машинобудування, транспорт і логістика, сільське господарство та зелена економіка, енергетика та електротехніка, будівництво та ремонт. Ці напрями демонструють найкращі середні оцінки як ставлення педагогів, так і якості викладання теорії та практичної підготовки. Сильні позиції пояснюються традиційно вищим рівнем виробничої бази, усталеними зв'язками з роботодавцями й більшим акцентом на майстерності.

Натомість нижчі значення спостерігаються переважно у блоках, що пов'язані з індустрією краси, харчуванням і сервісом, а також художньо-креативними та медіа професіями. Відмінності не є критичними – вони переважно в межах 0.2-0.3 бали – але стабільно повторюються за низкою параметрів: стан приміщень, забезпеченість обладнанням та гуртожитком, консультування щодо працевлаштування. Це може відображати як об'єктивні обмеження матеріально-технічної бази в окремих сферах, так і специфіку організації навчального процесу в напрямках, орієнтованих на гнучкі траєкторії та швидке входження у сферу послуг.

**Табл. 6. Теплова мапа середніх оцінок показників якості навчання за напрямами навчання**

| Напря́м навчання                            | Навчальні матеріали (наприклад, підручники) | Наявність необхідного технічного обладнання | Стан приміщень для навчання | Стан гуртожитку | Ставлення вчителів та майстрів до учнів | Якість викладання теорії | Якість практичної підготовки в закладі | Виробнича практика на підприємстві | Консультація з пошуку роботи |
|---|---|---|-----------------------------|-----------------|---|--------------------------|--|------------------------------------|------------------------------|
| Енергетика і електротехніка                 | 4.238                                       | 4.211                                       | 4.217                       | 4.040           | 4.553                                   | 4.473                    | 4.373                                  | 4.309                              | 4.159                        |
| Індустрія краси та догляд                   | 4.241                                       | 4.065                                       | 4.188                       | 3.736           | 4.403                                   | 4.387                    | 4.259                                  | 4.152                              | 3.797                        |
| Інформаційні технології та офісна підтримка | 4.266                                       | 4.271                                       | 4.227                       | 3.905           | 4.585                                   | 4.487                    | 4.447                                  | 4.280                              | 4.110                        |
| Легка промисловість і мода                  | 4.273                                       | 4.295                                       | 4.143                       | 3.778           | 4.559                                   | 4.517                    | 4.536                                  | 4.322                              | 4.124                        |
| Металообробка та машинобудування            | 4.332                                       | 4.236                                       | 4.272                       | 4.104           | 4.605                                   | 4.513                    | 4.433                                  | 4.355                              | 4.187                        |
| Охорона та безпека                          | 4.185                                       | 4.125                                       | 4.120                       | 3.870           | 4.478                                   | 4.526                    | 4.532                                  | 4.383                              | 3.941                        |
| Сільське господарство та зелена економіка   | 4.422                                       | 4.308                                       | 4.423                       | 4.245           | 4.686                                   | 4.613                    | 4.511                                  | 4.455                              | 4.238                        |
| Торгівля і клієнтські послуги               | 4.346                                       | 4.277                                       | 4.354                       | 4.096           | 4.620                                   | 4.597                    | 4.479                                  | 4.397                              | 4.175                        |
| Транспорт і логістика                       | 4.387                                       | 4.251                                       | 4.276                       | 3.973           | 4.636                                   | 4.558                    | 4.462                                  | 4.448                              | 4.417                        |
| Харчування та сервіс                        | 4.290                                       | 4.245                                       | 4.241                       | 3.962           | 4.531                                   | 4.511                    | 4.450                                  | 4.335                              | 4.075                        |
| Художньо-креативні та медіа професії        | 4.154                                       | 4.112                                       | 4.108                       | 3.810           | 4.552                                   | 4.495                    | 4.514                                  | 4.322                              | 3.925                        |
| Будівництво, матеріали і ремонт             | 4.366                                       | 4.285                                       | 4.363                       | 4.059           | 4.643                                   | 4.560                    | 4.506                                  | 4.344                              | 4.172                        |

Попри це, показники якості взаємодії педагогів і учнів – ставлення вчителів, якість викладання теорії – залишаються стабільно високими в усіх напрямках, що свідчить про загальну сильну педагогічну складову професійної освіти.

Аналіз середніх оцінок якості навчання залежно від статусу зайнятості демонструє, що й у цьому розрізі відмінності залишаються невеликими, а структура оцінок повторює вже виявлені риси за віком, регіонами та професійними напрямками. Усі групи оцінюють навчання переважно у межах 4.0–4.6 балів, що відповідає загальному високому рівню задоволеності.

**Табл. 7. Теплова мапа середніх оцінок показників якості навчання за статусом зайнятості**

| Статус зайнятості                       | Навчальні матеріали (наприклад, підручники) | Наявність необхідного технічного обладнання | Стан приміщень для навчання | Стан гуртожитку | Ставлення вчителів та майстрів до учнів | Якість викладання теорії | Якість практичної підготовки в закладі | Виробнича практика на підприємстві | Консультація з пошуку роботи |
|---|---|---|-----------------------------|-----------------|---|--------------------------|--|------------------------------------|------------------------------|
| Працюють (в цілому)                     | 4.305                                       | 4.227                                       | 4.258                       | 4.020           | 4.584                                   | 4.523                    | 4.458                                  | 4.338                              | 4.146                        |
| За кордоном                             | 4.168                                       | 4.084                                       | 4.091                       | 3.757           | 4.480                                   | 4.438                    | 4.351                                  | 4.195                              | 3.865                        |
| Працюють в іншому регіоні               | 4.285                                       | 4.196                                       | 4.207                       | 3.963           | 4.569                                   | 4.518                    | 4.429                                  | 4.317                              | 4.065                        |
| Працюють у регіоні навчання             | 4.337                                       | 4.263                                       | 4.305                       | 4.088           | 4.609                                   | 4.540                    | 4.487                                  | 4.371                              | 4.217                        |
| Працюють за професією                   | 4.395                                       | 4.323                                       | 4.372                       | 4.173           | 4.670                                   | 4.601                    | 4.571                                  | 4.465                              | 4.332                        |
| Працюють за подібною професією          | 4.284                                       | 4.214                                       | 4.212                       | 4.004           | 4.576                                   | 4.502                    | 4.332                                  | 4.253                              | 4.047                        |
| Працюють за іншою професією             | 4.043                                       | 3.950                                       | 3.947                       | 3.536           | 4.344                                   | 4.306                    | 4.148                                  | 3.979                              | 3.579                        |
| Продовжують навчання                    | 4.319                                       | 4.295                                       | 4.321                       | 4.030           | 4.591                                   | 4.519                    | 4.455                                  | 4.343                              | 4.129                        |
| Шукають роботу                          | 4.284                                       | 4.214                                       | 4.287                       | 3.977           | 4.536                                   | 4.496                    | 4.361                                  | 4.307                              | 3.912                        |
| Займаюся сім'єю, доглядають дитину тощо | 4.422                                       | 4.358                                       | 4.333                       | 4.055           | 4.644                                   | 4.624                    | 4.582                                  | 4.499                              | 4.277                        |
| Не працюють і не шукають роботу         | 4.070                                       | 3.987                                       | 4.017                       | 3.638           | 4.259                                   | 4.187                    | 4.120                                  | 4.054                              | 3.627                        |
| Військова служба                        | 4.398                                       | 4.307                                       | 4.335                       | 4.023           | 4.608                                   | 4.544                    | 4.470                                  | 4.344                              | 4.187                        |

Найвищі оцінки традиційно стосуються ставлення викладачів та майстрів (4.5-4.6) та якості викладання теорії (4.5 і вище), незалежно від статусу зайнятості. Показники, що мають нижчі значення, також залишаються стабільно низькими у всіх групах: це стан гуртожитків та частково стан приміщень, що підтверджує загальносистемні проблеми закладів, а не специфіку окремих груп випускників.



Цікаво, що працевлаштовані за здобутою професією або подібною до неї мають лише трохи вищі оцінки за окремими параметрами, але ці відмінності знаходяться в межах статистично незначущих коливань. Натомість групи, які не працюють або шукають роботу, не демонструють нижчих оцінок – їхній рівень задоволеності практично ідентичний іншим категоріям.

Загалом оцінювання умов навчання демонструє високу однорідність поглядів серед випускників незалежно від регіону, віку, професійного напрямку чи статусу зайнятості. Найвищі оцінки стабільно отримують ставлення педагогів, якість викладання теорії та практична підготовка, тоді як найнижчі – стан гуртожитків та матеріальна інфраструктура. Окремо виділяється консультування з пошуку роботи: попри загалом позитивні оцінки, саме цей компонент отримує помітно нижчі бали порівняно з іншими аспектами навчання. Загалом незначні варіації середніх значень свідчать, що задоволеність визначається передусім загальною якістю освітнього процесу, а не індивідуальними характеристиками чи подальшою кар'єрною траєкторією.

### 3.3. Використання здобутих знань і навичок

Рівень використання знань, вмінь і навичок, отриманих у закладі професійної освіти, є одним із ключових показників ефективності підготовки та відповідності навчальних програм потребам ринку праці. Аналіз відповідей випускників дозволяє оцінити, наскільки здобута кваліфікація інтегрується у реальну трудову діяльність, чи відповідають освітні результати сучасним професійним вимогам та які фактори можуть обмежувати застосування навичок у роботі. Цей розділ узагальнює суб'єктивні оцінки випускників щодо того, як часто та в якому обсязі вони використовують набуті компетентності під час виконання професійних обов'язків.

Розподіл відповідей демонструє загалом високий рівень використання навичок серед тих випускників, які наразі працюють. На загальнонаціональному рівні 41,5% працюючих випускників зазначають, що застосовують здобуті у професійній освіті знання постійно, а ще 22,2% – переважною мірою. Гендерних відмінностей майже немає: чоловіки та жінки використовують навички на роботі з однаковою інтенсивністю.

Наявні вікові розбіжності слід трактувати як наслідок відмінностей у структурі зайнятості різних вікових когорт. Молодші респонденти частіше зайняті у тимчасових або неповних формах роботи і рідше працюють за спеціальністю, що зумовлює нижчу частку «постійного використання» навичок серед 18-19-річних. Натомість старші випускники частіше вже працевлаштовані у сферах, більш пов'язаних із отриманою професією, що пояснює зростання частки постійного застосування знань до понад 52% у групах 22-23+ років.

Рис. 53. Використання здобутих знань і навичок за статтю і віком, %



Такий профіль свідчить, що застосування професійних знань і навичок посилюється з віком і накопиченням досвіду, тоді як молодші випускники частіше перебувають у ситуації професійного пошуку або тимчасової невідповідності роботи отриманій кваліфікації.

Регіональний розподіл використання навичок показує істотні відмінності між областями, які здебільшого мають не стільки освітню, скільки структурно-ринкову природу. Області з високою часткою працевлаштування за професією очікувано демонструють і вищі показники постійного використання навичок. Це чітко видно в групі лідерів – Житомирська, Луганська (заклади, релоковані на підконтрольну територію), Херсонська, Черкаська, Вінницька області – де 46-50% випускників використовують отримані знання постійно, а ще 20-25% – переважною мірою. Такі значення свідчать про те, що місцеві ринки праці активно поглинають фахівців саме тих професій, які готують місцеві ЗП(ПТ)О.

Рис. 54. Використання здобутих знань і навичок за регіоном, %



Середній національний рівень (41.5% «постійно використовуються») відтворюють більшість областей центральної та східної частини України – Дніпропетровська, Харківська, Кіровоградська, Сумська, Запорізька. Це регіони з великим обсягом промисловості та сфери послуг, де молоді фахівці в цілому знаходять роботу за спеціальністю, але частіше змінюють професійний напрям або місце роботи, ніж у регіонах-лідерах.

Нижчі показники характерні для областей із більшою часткою міграції, зміною професії або домінуванням некваліфікованих вакансій у сегменті молоді — Київська, Полтавська, Чернівецька, Волинська, Львівська та частково Тернопільська й м.Київ. Тут лише 25-35% випускників постійно використовують здобуті навички, а частка тих, хто не використовує їх зовсім, є однією з найвищих по країні.

У підсумку отримані дані демонструють не стільки освітні диспропорції, скільки різні траєкторії входження на ринок праці, притаманні окремим регіонам. Там, де випускники частіше знаходять роботу за професією, рівень використання навичок

системно вищий. Там, де переважають альтернативні форми зайнятості, навички П(ПТ)О використовуються значно рідше.

Розподіл використання навичок за професійними напрямками демонструє значні, але логічні відмінності, які на пряму пов'язані з тим, наскільки професії є практико-орієнтованими та наскільки добре ринок праці поглинає фахівців відповідного профілю. Найвищий рівень постійного застосування здобутих знань і навичок спостерігається за професіями у напрямках сільського господарства та зеленої економіки (46.8%), транспорту і логістики (46.3%), а також охорони та безпеки (45.7%). У цих сферах молодь переважно працює за фахом, а сама діяльність чітко вимагає навичок, отриманих під час навчання.

**Рис. 55. Використання здобутих знань і навичок за напрямом навчання, %**



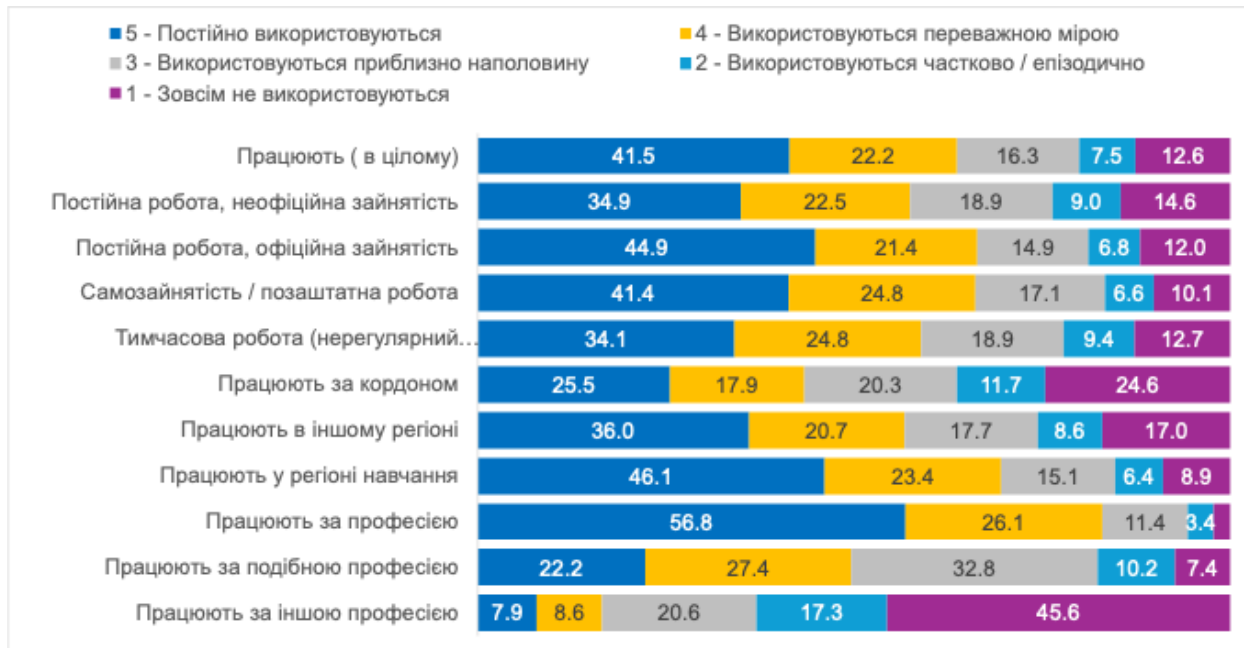
Нижчі, але доволі високі показники характерні для професій на пряму торгівлі й клієнтських послуг, металообробки та машинобудування, будівництва, легкої промисловості – близько 41-44% постійного використання. Тут навички П(ПТ)О залишаються затребуваними, однак більш варіативні формати зайнятості (тимчасова, часткова або суміжна робота) знижують частоту їх повного застосування.

Найнижчі значення відзначаються за професіями напрямів художньо-креативних і медіапрофесій (37.6%), а також енергетики й електротехніки (37.4%). У першому випадку це пояснюється фрагментованістю ринку та високою часткою часткової або проектної зайнятості, яка не завжди вимагає повного спектра здобутих навичок. У другому – тим, що значна частина молоді починає працювати на суміжних або

некваліфікованих позиціях, де спеціалізовані знання застосовуються лише епізодично.

Загалом дані демонструють чітку залежність між характером працевлаштування та тим, наскільки активно випускники використовують знання, вміння і навички, здобуті у ЗП(ПТ)О.

**Рис. 56. Використання здобутих знань і навичок, за формами зайнятості**



Використання здобутих під час навчання знань і навичок П(ПТ)О найбільш інтенсивне серед тих, хто працює за отриманою професією: понад 80% застосовують їх постійно або переважною мірою. Високі значення також характерні для випускників, які залишилися працювати в регіоні навчання, що свідчить про тісну відповідність між локальним ринком праці та структурою підготовки.

Натомість працевлаштування за кордоном чи в іншому регіоні України помітно знижує частоту використання здобутих під час навчання знань і навичок: частка тих, хто застосовує їх постійно, падає до 25-36%, а частка тих, хто не використовує зовсім, зростає. Це пов'язано переважно з включенням у некваліфіковану або універсальну роботу, не прив'язану до професії.

Тимчасова, неформальна чи епізодична зайнятість також характеризується низьким застосуванням здобутих знань і навичок, адже такі види робіт рідко вимагають спеціалізованої підготовки. Найнижчі показники спостерігаються у випускників, які змінили професійний напрям: при роботі за подібними професіями

навички частіше використовуються лише частково, а при роботі за іншими – майже не застосовуються.

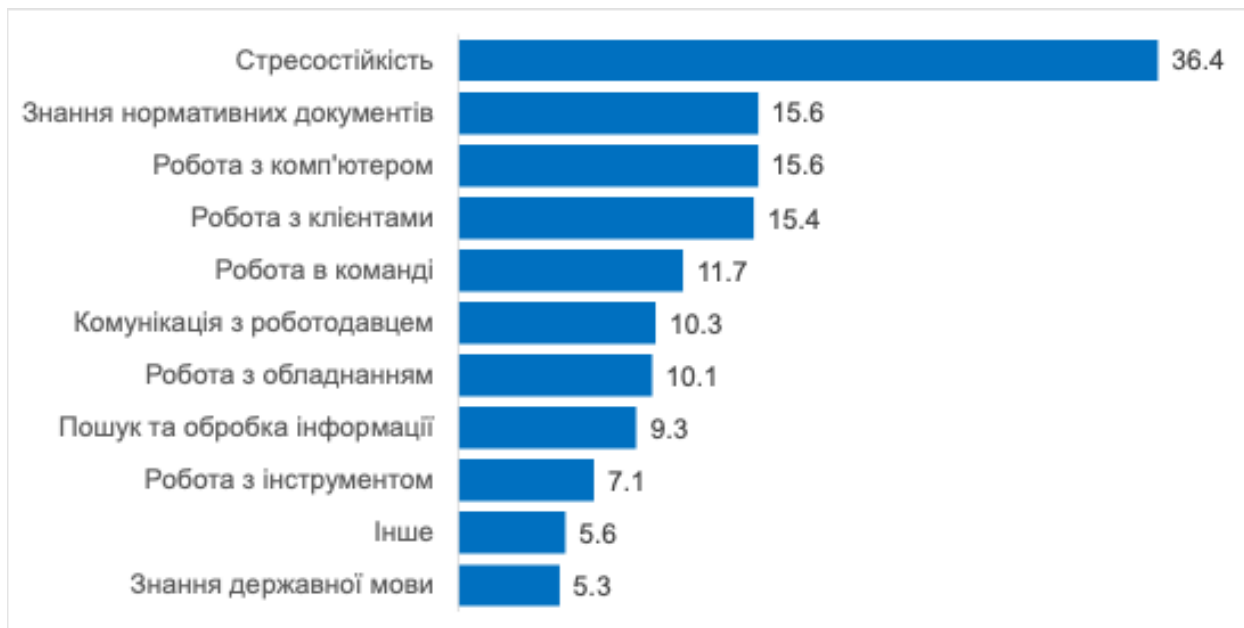
У підсумку можна констатувати наявність прямої залежності між відповідністю роботи спеціальності та інтенсивністю використання знань і навичок отриманих у П(ПТ)О. Саме структура зайнятості, а не відмінності у підготовці, формують вікові та регіональні розбіжності в оцінках.

### 3.4. Знання і навички яких бракує випускникам

Попри загалом високу оцінку якості підготовки та значну частку тих, хто успішно застосовує здобуті компетентності на робочому місці, роботодавці та самі випускники продовжують відзначати низку знань, вмінь та навичок, яких бракує для впевненого старту кар'єри.

Аналіз відповідей випускників показує, що найбільш відчутним дефіцитом у перші місяці роботи є не стільки професійні технічні компетентності, скільки вміння і навички, пов'язані з адаптацією до реального робочого середовища. Абсолютним лідером є стресостійкість (36.4%), що вказує на труднощі входження у виробничий ритм, взаємодію з клієнтами та необхідність працювати в Окремо виділяється знання державної мови (5.3%), що осумовує напруженості або високих вимог.

**Рис. 57. Навички яких бракує випускникам, %**



Другий за значущістю блок – це регуляторні та інформаційні навички: знання нормативних документів (15.6%), уміння працювати з комп'ютером (15.6%), обробляти інформацію (9.3%). Це свідчить про відрив між освітнім процесом і



вимогами сучасного ринку праці, де дедалі більше завдань потребують цифрової грамотності та розуміння процедур.

Ключові «соціальні» вміння і навички – робота з клієнтами (15.4%), командна взаємодія (11.7%), комунікація з роботодавцем (10.3%) – також займають помітне місце серед проблемних. Це підкреслює нестачу практик, що моделюють робочі ситуації: комунікацію, конфліктні сценарії, обслуговування клієнтів, роботу в бригаді.

Технічні навички (робота з обладнанням (10.1%), робота з інструментом (7.1%) трапляються рідше, що означає: більшість випускників загалом готові до професійної діяльності, але потребують адаптації до конкретного обладнання на підприємстві.

Розвиток ключової компетентності - володіння державною мовою залишається актуальним завданням для певної частки респондентів (5.3%). особливо важливо в контексті роботи з клієнтами та оформлення документації.

Категорія «Інше» охоплює низку дрібніших, але суттєвих навичок які не були винесені в основні варіанти відповіді. Серед них найчастіше згадуються володіння іноземною мовою, краща організованість, пунктуальність, самоменеджмент, планування робочого часу, критичне мислення, а також відповідь «усього вистачає», яка свідчить про індивідуальний характер оцінок. Важливо зазначити, що перелік навичок в анкеті формувався на підставі результатів попередніх хвиль опитування, тому частина актуальних сьогодні знань і навичок могла залишитися поза структурованим переліком. Це вказує на доцільність удосконалення інструментарію у наступних опитуваннях, зокрема – розширення або уточнення списку навичок, що дозволить точніше фіксувати змінювані потреби молодих фахівців на ринку праці.

Отримані дані демонструють чітку диференціацію браку знань, вмінь та навичок залежно від професійного напрямку, і ця структурність добре корелює з вимогами ринку праці та специфікою робочих місць. Попри те, що стресостійкість є домінуючим запитом майже у всіх сферах, її значення змінюється за логікою професійного навантаження: найвищі показники спостерігаються у сферах, що працюють із клієнтами, високим темпом діяльності або непередбачуваними умовами (індустрія краси, торгівля, харчування, транспорт). Натомість у «спокійніших» технічних галузях її значення нижче, хоча все одно залишається ключовим.

**1). Професії зі значним браком "м'яких навичок":** робота з клієнтами, комунікація, командна взаємодія. До таких передусім можна віднести професії індустрії краси та догляду, торгівлі, харчування і сервісу, а також художньо-креативні професії.

Професії цих напрямів мають найбільшу клієнтську взаємодію, тому високі запити на вміння комунікувати, емоційну стійкість, сервісну поведінку є закономірними, а освітні програми П(ПТ)О традиційно мають недостатньо модулів з розвитку м'яких навичок, особливо з клієнтської комунікації. Також відзначимо, що частина потреб виникає через реальні умови ринку праці: молодь стикається з емоційно виснажливою роботою, конфліктами, непередбачуваними ситуаціями.

Все вочевидь вказує на необхідність інтегрувати в навчальні програми модулі з етикету, роботи зі скаргами, управління стресом, складних комунікацій.

**Рис. 58. Знання і навички яких бракує випускникам за напрямом навчання, %**



**2) Технічні та виробничі професії:** нестача практичних технічних навичок. Найбільш виражено це у професіях машинобудування, будівництва, транспорту, енергетики.

Високі показники нестачі навичок роботи з обладнанням та інструментом вказують на недостатню кількість або сучасність практики; підприємства часто працюють на іншому обладнанні, ніж є в ЗП(ПТ)О, тому навіть після практики виникає «технологічний розрив». Також у випускників напрямів машинобудування та



енергетики відзначається високий запит не лише на практичні вміння і навички, але й на знання нормативних документів, що пов'язано з безпекою і регуляцією.

Це підтверджує потребу модернізувати навчально-практичні бази навчання, забезпечення доступу до реального виробничого обладнання через дуальну освіту, а також розширення навчальних програм модулями регуляторних вимог.

### **3) Професії IT та офісної підтримки – парадокс: брак навичок роботи з комп'ютером.**

На перший погляд це дивно, але така ситуація має логічне пояснення. Молодь добре володіє базовим комп'ютером, але не володіє спеціалізованими професійними програмами/застосунками, алгоритмічним мисленням, структурованою роботою з даними. Роботодавці очікують навичок, яких ЗП(ПТ)О майже не дають: CRM-системи, бази даних, онлайн-комунікація, документообіг, Excel вище базового рівня. Значний брак умінь пошуку та обробки інформації вказує на відсутність навичок дослідницької роботи, аналітичного читання, роботи з великими обсягами даних.

Для ЗП(ПТ)О це означає необхідність оновлення модулів цифрової грамотності до сучасних стандартів (офісні системи, цифрові сервіси, кібербезпека, CRM), а також введення проєктних завдань, близькі до реальних робочих ситуацій.

### **4) Охорона та безпека: акцент на нормативну базу та взаємодію з роботодавцем**

Випускники за професіями цього напрямку мають один із найвищих запитів на знання нормативних документів та вміння комунікувати з роботодавцем і працювати з клієнтами. Вочевидь, що у сфера безпеки регулюється складною нормативною базою, а навчання часто не забезпечує достатньої практики її застосування. У реальних робочих ситуаціях вирішення повсякденних труднощів з ротацією, змінами, підпорядкуванням і службовими інструкціями вимагає як комунікативних, так і управлінських вмінь та навичок.

**5) Професії сільське господарства – найбільш збалансований напрям навчання.** Тут немає різких піків, випускники рівною мірою вказують на нестачу усіх типів вмінь та навичок. Вочевидь така ситуація зумовлена різноманітністю професій цього напрямку, що створює широкий набір вимог.

У підсумку можна констатувати, що потреби в навичках у різних професійних напрямках не хаотичні – вони точно повторюють реальну логіку ринку праці. Нестача певних навичок формуються не через якість підготовки як таку, а через різні виробничі контексти трудової діяльності випускників, специфіку робочих завдань,



технологічну оснащеність підприємств, рівень взаємодії з клієнтом, а також рівень регуляторного навантаження на роботі.

Це означає, що політика розвитку П(ПТ)О має рухатись від «універсальної» підготовки до галузево-специфічних компетентнісних моделей, а рекомендації мають формуватися для кожного напрямку окремо.

## Висновки до розділу

Загалом аналіз використання навичок у роботі показує, що освітні компетентності застосовуються максимально повно лише коли молодь працює за фахом. В усіх інших випадках – мобільність між регіонами, робота за іншою професією, тимчасова чи неформальна зайнятість — інтенсивність використання навичок суттєво знижується. Це означає, що якість переходу на ринок праці, відповідність роботи спеціальності та стабільність зайнятості є ключовими детермінантами реалізації освітнього потенціалу П(ПТ)О.

Результати аналізу свідчать про стабільно високий рівень задоволеності умовами навчання серед випускників ЗП(ПТ)О. Середні оцінки більшості параметрів знаходяться у діапазоні 4.2-4.7 балів, а їх відмінності за статтю, віком чи професійними напрямками – мінімальні, що вказує на загальну однорідність та послідовність освітнього процесу в ЗП(ПТ)О на національному рівні. Найвищі оцінки отримують взаємодія з викладачами, якість теоретичної підготовки та практичне навчання в закладі, що підтверджує силу педагогічного компоненту.

Разом з тим теплові мапи виявляють регіональні та предметні відмінності, які мають переважно структурний характер: найсильніші позиції демонструють області та професійні напрями з кращою матеріальною базою та розвиненішими ринками праці. Водночас нижчі оцінки фіксуються у показниках, що залежать від зовнішніх умов – зокрема, стан гуртожитків та доступність обладнання.

Найбільш проблемним компонентом виявилось консультування з пошуку роботи, яке отримало найнижчі середні оцінки серед усіх параметрів. Це вказує на брак системної кар'єрної підтримки, що безпосередньо впливає на тривалість і якість працевлаштування після випуску.

Таким чином, хоча загальна якість навчання залишається високою, можна стверджувати, що розвиток та підсилення кар'єрного консультування в ЗП(ПТ)О являє собою значний резерв для підвищення результативності П(ПТ)О в цілому, а також покращення стартових можливостей молоді на ринку праці. Такий висновок формує концептуальне підґрунтя для рекомендацій наступного розділу.



## IV. Профорієнтаційні висновки для кар'єрного консультування

Перехід випускників ЗП(ПТ)О до першого робочого місця – складний і багатовимірний процес, який визначається поєднанням індивідуальних характеристик, структурних умов ринку праці, професійного напрямку та зовнішніх факторів, включно з впливом війни. Аналіз у попередніх розділах показав, що на успішність старту кар'єри найбільше впливають відповідність між здобутою професією та місцем роботи, тип і стабільність зайнятості, тривалість пошуку роботи, рівень використання професійних компетентностей, а також специфічні ризики уразливих груп. Водночас проведений аналіз засвідчує, що консультування з пошуку роботи помітно «просідає» серед усіх параметрів умов та якості навчання. Це означає, що саме елемент кар'єрного супроводу є слабкою ланкою системи П(ПТ)О, і саме тут учні та випускники відчувають найбільший дефіцит підтримки.

З урахуванням цього, даний розділ узагальнює результати проведеного аналізу та трансформує їх у практичні висновки й рекомендації для фахівців у сфері профорієнтації та кар'єрного консультування у ЗП(ПТ)О. Його мета – окреслити типові траєкторії працевлаштування, визначити компетентності, що сприяють професійному зростанню, і позначити найпоширеніші бар'єри, з якими стикаються молоді фахівці. Таким чином, розділ поєднує аналітичні результати з інструментами практичної роботи, забезпечуючи консультантам можливість ефективніше підтримувати молодь у побудові кар'єри.

### 4.1. Типові профілі працевлаштування випускників

Аналіз даних опитування дозволяє виокремити кілька типових моделей переходу випускників закладів професійної освіти на ринок праці. Хоча індивідуальні траєкторії значною мірою залежать від регіону проживання, професійного напрямку та зовнішніх умов, сукупність показників зайнятості дає змогу окреслити характерні профілі початку кар'єри. Ці профілі важливі для розуміння того, які фактори підсилюють шанс на стабільну зайнятість, а які, навпаки, створюють ризики нестійкого входження у професійне життя.

Профілі працевлаштування не є випадковими – вони формуються через взаємодію трьох ключових чинників:

- структури місцевого та регіонального ринку праці,
- відповідності між професією та місцем роботи,
- якості підтримки під час переходу (особливо кар'єрного консультування).

Саме ці три елементи визначають, чи потрапляє молодь у стабільні професійні траєкторії, чи змушена адаптуватися через тимчасову, неформальну або низькокваліфіковану зайнятість. Для консультантів важливо вміти розпізнати профіль кожного випускника, щоб адаптувати рекомендації, маршрути та способи підтримки.

Важливо зауважити, що виокремлені профілі є аналітичними типами, сформованими на основі повторюваних поєднань показників у різних групах. Вони не є статистичними кластерами і не передбачають точного кількісного виміру. Наведені профілі не є оцінками «кращих» чи «гірших» шляхів працевлаштування – це типові моделі інтеграції випускників у ринок праці, які відображають різні контексти, можливості та обмеження, з якими стикаються молоді фахівці після завершення навчання. Кожен профіль має власну логіку формування та різний набір факторів, що на нього впливають, – від структури місцевого ринку праці до мобільності, наявності підтримки, зовнішніх умов та ступеня відповідності професії. Тому профілі необхідно розглядати як аналітичну типологію, а не як систему оцінювання успішності окремих груп випускників.

### **1. «Стабільний локальний старт» – найтиповіший і найрезультативніший профіль.**

Це найпоширеніша модель успішного працевлаштування серед випускників З(ПТ)О. Вона характеризується поєднанням кількох взаємопов'язаних ознак:

- працевлаштування у регіоні навчання;
- короткий період пошуку роботи – більшість знаходять місце менш ніж за місяць;
- висока відповідність між професією та роботою;
- повноцінне використання здобутих знань і навичок.

Цей профіль демонструє найкращі результати щодо стабільності зайнятості та рівня доходів. Він характерний для регіонів з розвиненим локальним ринком праці, наявністю партнерських підприємств і традицій сильного практичного навчання.

У кар'єрному консультуванні цей профіль є еталонним прикладом оптимальної траєкторії, на яку варто орієнтувати учнів та випускників.

### **2. «Мобільний профіль» – в цілому результативний, але більш ризикований шлях.**

Цей тип охоплює молодь, яка працевлаштовується в іншому регіоні України або їде працювати за кордон, але не в сегменті «низькокваліфікованих робіт».

Для цієї групи властиві такі особливості:



- помірна відповідність між професією та роботою;
- середній рівень використання знань і навичок здобутих у ПТО;
- частіша зміна місця роботи у перший рік;
- різкі регіональні контрасти.

Успішність мобільного профілю значною мірою залежить від того, чи вдалося знайти офіційне працевлаштування та наскільки професійний напрям має попит у місці призначення (наприклад: будівництво, транспорт, ІТ).

Для консультантів важливо звертати увагу, що мобільність сама по собі не гарантує кращих результатів, але може стати ефективною стратегією при наявності сильних професійних компетентностей та реалістичної оцінки ринку праці в іншому регіоні.

### **3. «Профіль вимушеної мобільності» – характерний для частини уразливих груп.**

Цей профіль є змішаним і включає молодь, яка працює в іншому регіоні через переміщення сім'ї або власну евакуацію, обмежена вибором спеціальності або має перерви у професійній траєкторії, частіше виконує роботу, що не відповідає здобутій професії.

Ключовими ознаками:

- висока частка нестабільної та тимчасової зайнятості,
- низький рівень використання здобутих компетентностей,
- довший пошук роботи,
- вищі бар'єри через конкуренцію та дефіцит вакансій.

За даними опитування, саме уразливі групи найчастіше опиняються в цій траєкторії). Цей профіль потребує цільового кар'єрного супроводу, додаткового навчання та інтеграційних заходів.

### **4. «Низькокваліфікований старт» – робота за кордоном без використання професії.**

Це найризикованіша модель старту, властива частині випускників, які виїхали за кордон у пошуках швидкого заробітку та працюють у сегментах, що не потребують спеціальної підготовки (сервіс, складські операції, базове виробництво).

Характерні ознаки:

- дуже низький рівень використання здобутих знань і навичок (до чверті – взагалі не використовують),
- висока частка тимчасової або сезонної зайнятості,
- висока конкуренція та обмежені можливості для професійного зростання,
- відсутність професійного розвитку навіть за умови вищих доходів.



Такий профіль найчастіше зустрічається серед молоді віком 18–20 років. Для консультантів важливо пояснювати обмежені довгострокові перспективи такого шляху та пропонувати альтернативи (перенавчання, інтеграційні курси, пошук роботи за професією в Україні).

### **5. «Високий потенціал, уповільнений старт» – ті, хто продовжує навчання або тимчасово не працює.**

Цей профіль включає випускників, що продовжують освіту, тих, хто має короткострокові перерви у зайнятості, тих, хто ще не увійшов у ринок праці з причин сімейних обставин або слабких навичок пошуку роботи.

Для цієї групи характерні висока мотивація до професійного розвитку, потреба в структурованому кар'єрному супроводі, а також висока частка планів повернутися до роботи за професією у майбутньому.

Даний профіль не варто розглядати як неуспішний. Відкладений старт часто приводить до довгострокових успішних результатів, особливо якщо продовження навчання пов'язане із подальшим розвитком обраного напрямку, поглибленою спеціалізацією та отримує підтримку (менторинг, кар'єрне планування, стажування тощо).

## **4.2. Навички для кар'єрного розвитку**

Дані опитування свідчать, що успішність виходу випускників на ринок праці значною мірою пов'язана не з рівнем сформованості навичок як таким, а з відсутністю критичних дефіцитів, які ускладнюють перехід від навчання до роботи. Порівняння відповідей різних груп випускників показує, що саме нестача певних компетентностей відрізняє тих, хто працює за фахом, швидко знаходить роботу або стабільно закріплюється на робочому місці, від тих, у кого перехід відбувається менш успішно.

Далі виділено чотири групи навичок, дефіцит яких має найбільший вплив на траєкторію входження в зайнятість.

### **1) Знання і навички, без яких складно знайти роботу за фахом**

Порівняння професійних напрямів показує, що групи, де частка зайнятих за спеціальністю нижча, частіше повідомляють про нестачу таких знань та навичок:

#### *Робота з обладнанням та інструментом*

Цей дефіцит виразно фіксується у технічних напрямках, де відповідність робочому місцю визначається практичними вміннями.

Найгостріше виявляється за професіями таких напрямів:



- Металообробка і машинобудування: 10% вказали на нестачу роботи з обладнанням та 6% – з інструментами.
- Енергетика та електротехніка: 8% і 5% відповідно.
- Будівництво: 11% і 5%.

### *Знання нормативних документів і правил безпеки*

Недостатність нормативної грамотності особливо впливає на ті напрями, де регламентованість процесів є критичною частиною роботи.

Найгостріше виявляється за професіями таких напрямів:

- Енергетика: 14%
- Легка промисловість: 13%
- Металообробка: 17%
- IT/офісна підтримка: 17%

Ці професійні напрями демонструють частіший перехід у суміжні або непрофільні види робіт серед тих, хто фіксує такий дефіцит.

### *Робота з комп'ютером*

Дефіцит цифрової грамотності є одним із ключових чинників переходу на простіші або менш кваліфіковані ролі.

Найгостріше виявляється за професіями таких напрямів:

- Охорона та безпека: 22%
- Легка промисловість: 21%
- Індустрія краси: 14%

Випускники з такими нестачами частіше повідомляють про роботу не за спеціальністю, що підтверджує роль цифрових навичок як «мінімального порогу входу» на сучасні робочі місця.

### *Комунікація з клієнтами та взаємодія з роботодавцем*

Брак комунікаційних навичок найбільше впливає на професії, де робота з клієнтом є ключовою частиною функціоналу.

Найгостріше виявляється за професіями таких напрямів:

- Торівля і послуги: 12% нестачі роботи з клієнтами, 11% – комунікації з роботодавцем.
- Індустрія краси: 16% і 8% відповідно.
- IT/офісна підтримка: 10% і 7%.



Робота за спеціальністю найтісніше пов'язана з тим, чи відсутні у випускника дефіцити у практичних, цифрових, та комунікаційних навичках, а також нормативних знань. Саме нестача цих компетентностей найчастіше «виштовхує» молодь у непрофільну зайнятість.

## 2) Навички, дефіцит яких знижує стабільність зайнятості

Стабільність зайнятості визначається не технічними компетентностями, а саме соціально-емоційними навичками – стресостійкістю та здатністю працювати в команді. У випускників з нестабільною зайнятістю, домінують два типи дефіцитів.

### *Стресостійкість*

Це – наймасовіший дефіцит у всіх професійних напрямках без винятку.

- У торгівлі та послугах нестачу стресостійкості зазначили 44%.
- У транспорті: 42%.
- У харчуванні та сервісі: 43%.
- Навіть в ІТ – 40%.

Високий рівень цього дефіциту відображається в тому, що саме ці напрями демонструють підвищену частку тих, хто змінив роботу протягом перших місяців.

### *Робота в команді*

Дефіцит командної взаємодії характерний для професій із колективним виробничим процесом.

- Енергетика: 10%
- Металообробка: 12%
- Легка промисловість: 11%
- Торгівля і послуги: 12%

У цих напрямках молоді працівники частіше повідомляють про труднощі адаптації та конфлікти на робочому місці – головні фактори нестабільної зайнятості.

## 3) Навички, дефіцит яких сповільнює пошук роботи

Дані опитування свідчать, що довший період пошуку роботи пов'язаний насамперед із нестачею цифрових навичок та комунікації з роботодавцем. Саме ці дефіцити уповільнюють перехід від навчання до першого робочого місця, оскільки ускладнюють навігацію сучасними каналами пошуку роботи.

### *Цифрові навички*

У напрямках із високими дефіцитами (охорона, легка промисловість, виробництво) молодь частіше зазначає тривалий період пошуку роботи.



## Комунікації з роботодавцем

Цей дефіцит обмежує здатність проходити співбесіди, відповідати на вакансії та підтримувати процес найму. Найбільші показники дефіциту даного типу навичок відзначається у професіях напрямів торгівлі й послуг (11%), ІТ (13%) та харчування та сервісу (12%).

Ці висновки дозволяють точніше орієнтувати програми П(ПТ)О не лише на розвиток навичок, а на зменшення дефіцитів, які найбільше впливають на старт кар'єри.

## 4.3. Типові бар'єри переходу від навчання до зайнятості

Попри загалом достатньо високий рівень переходу випускників П(ПТ)О до зайнятості, дані опитування свідчать про низку бар'єрів, які ускладнюють вихід на перше робоче місце, затримують професійний старт або знижують стабільність зайнятості. Ці бар'єри рідко фіксуються як прямі заяви молоді про труднощі, проте проявляються через сукупність показників таких як тривалість пошуку роботи, відповідність зайнятості спеціальності, характер зайнятості (офіційна / неофіційна / тимчасова), дефіцити навичок, використовувані канали пошуку роботи та особливості ситуації уразливих груп. Типові бар'єри переходу від навчання на ринок праці багато в чому визначають траєкторії старту молодих фахівців. Кожен з них має власну природу, але всі разом формують комплекс перешкод, що впливають на швидкість, якість і стабільність першого досвіду роботи.

### 1) Структурні бар'єри ринку праці

Структурні бар'єри пов'язані не з індивідуальними особливостями випускників, а з характеристиками ринку праці, на який вони виходять. У воєнних умовах вони проявляються особливо виразно, оскільки поєднують вплив економічної нестабільності, релокації підприємств, нерівномірного відновлення економічної активності та масштабного переміщення населення.

#### *Бар'єр доступу до стабільної офіційної зайнятості*

У низці професійних напрямів, особливо сервісних, гуманітарних та творчих, частка офіційних постійних робочих місць є помітно нижчою, ніж у технічних чи виробничих. Цей патерн проявляється в результатах зайнятості: частина випускників працює тимчасово, у неформальному секторі або через нестабільні форми зайнятості (підряд, підробітки, сезонна робота).

Підвищена частка таких форматів не обов'язково означає відсутність можливостей, але свідчить про структурні труднощі у точці входу: новачкам легше потрапити на короткотермінові роботи, які потребують менших формальних вимог і допускають швидку заміну кадрів.



### *Бар'єр невідповідності професійного напрямку структурі доступних вакансій*

Для частини випускників (особливо соціально-гуманітарних та окремих сервісних професій) структура локального попиту може не збігатися з їхнім фахом, що штовхає їх до непрофільної зайнятості. В таких випадках робота не за спеціальністю виступає індикатором структурного бар'єра: спеціальність є, але можливості реалізувати її локально – обмежені.

### *Особливі структурні бар'єри уразливих груп*

Випускники пріоритетних і вразливих соціальних груп (особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені, сироти та ін.) частіше стикаються з комплексом структурних бар'єрів: обмежена кількість роботодавців, стереотипи, брак підтримуючої інфраструктури, відсутність доступного транспорту. Це призводить до меншої частки офіційної зайнятості та вищої частки тимчасових форматів навіть за наявності сформованих компетентностей.

## **2) Професійні та компетентнісні бар'єри**

Особливістю даного опитування (через використаний інструментарій) є те, що дані про навички відображають оцінки рівня володіння, а дефіцити, які випускники вже відчули, перейшовши до роботи. Тому професійні бар'єри проявляються в тому, які навички найчастіше відсутні або недостатні для успішного старту.

### *Бар'єр адаптації до робочого середовища*

Стресостійкість – найбільш масовий дефіцит. Він об'єднує всю вибірку незалежно від професії. Молоді працівники часто стикаються з труднощами адаптації до швидкого ритму, багатозадачності, емоційних ситуацій, конфліктів у команді або тиску клієнтів. Саме цей бар'єр лежить в основі ранніх звільнень, труднощів утриматись на першому місці та переходів із роботи на роботу.

### *Бар'єр практичної відповідності професійним вимогам*

Нестача навичок роботи з обладнанням, інструментами та нормативними документами у технічних і виробничих напрямках формує бар'єр входу до профільних вакансій. Молодь, яка не опанувала виробничі процеси на достатньому рівні, частіше змушена переходити до непрофільних ролей або починати з нижчих позицій.

### *Бар'єр клієнтської взаємодії та сервісу*

У напрямках, орієнтованих на роботу з людьми, бар'єр формує нестача навичок комунікації з клієнтами: взаємодія, емоційна регуляція, переконання, управління конфліктами. Цей дефіцит штовхає до вибору простіших, менш оплачуваних або сезонних робіт.



## *Бар'єр цифрової грамотності*

Для низки напрямів (охорона, низькокваліфіковані виробничі професії, окремі сервісні) цифрові навички виступають своєрідним «вхідним квитком» до сучасного робочого місця. Їх нестача обмежує доступ до вакансій, ускладнює пошук роботи, ведення документації та роботу з базовими системами.

Таким чином, компетентнісні бар'єри створюють сліпу зону входу: формально кваліфікація є, але практична або поведінкова готовність – нижча, ніж очікує роботодавець.

### **3) Інформаційні та поведінкові бар'єри пошуку роботи**

Цей тип бар'єрів проявляється у тому, як саме випускники шукають роботу, які канали використовують, які стратегії обирають і наскільки активно вони включені у взаємодію з роботодавцями.

#### *Бар'єр обмеженого доступу до інформації про вакансії*

Частина молоді покладається переважно на неформальні контакти, родичів, знайомих або пасивні форми очікування пропозиції. Це зменшує охоплення можливих вакансій, не дає доступу до якісних пропозицій і збільшує тривалість пошуку.

#### *Бар'єр неефективних стратегій пошуку роботи*

Випускники, які не використовують сучасні цифрові платформи, не вміють правильно оформлювати резюме або вести комунікацію з роботодавцем, затримуються в пошуку роботи довше. Вони також частіше погоджуються на менш вигідні умови або непрофільні формати зайнятості.

#### *Бар'єр невпевненості у спілкуванні з роботодавцем*

Страх дзвонити, відповідати на вакансії, проходити співбесіду чи презентувати свої навички стає однією з ключових прихованих перешкод. Це особливо помітно у тих професійних напрямках, де значна частка молоді вказує на дефіцит комунікаційних навичок.

Поведінкові бар'єри не пов'язані з відсутністю можливостей – вони впливають з недостатньої готовності до активної ролі у процесі пошуку роботи.

### **4) Територіальні та мобільні бар'єри**

У воєнних умовах територіальний вимір ринку праці набуває особливого значення. Бар'єри не завжди пов'язані з регіоном як таким; частіше вони стосуються конкретних територій, громад чи районів.



### *Бар'єр локальної обмеженості*

У деяких громадах можливості працевлаштування обмежені через безпеку, релокації або зменшення економічної активності. Випускники, які не готові або не можуть виїжджати за межі громади, стикаються з меншим спектром доступних вакансій.

### *Бар'єр вимушеної мобільності*

Для частини молоді (особливо переміщених осіб) мобільність є не стратегією, а необхідністю. Це створює додаткові труднощі: розрив соціальних зв'язків, відсутність локального досвіду, складнощі з житлом і транспортом. Такі випускники частіше починають з непрофільних робіт або короткотермінової зайнятості.

### *Бар'єр просторової невідповідності між спеціальністю та локальним ринком*

Навіть коли загальний попит у регіоні збалансований, у межах окремих територій може виникати невідповідність між спеціальністю випускника та доступними вакансіями. Це змушує молодь або шукати суміжні професії, або відкладати працевлаштування до моменту переїзду.

Територіальні бар'єри часто поєднуються з поведінковими: низька мобільність + пасивний пошук роботи різко звужують можливості старту.

## **5) Інституційні бар'єри кар'єрного супроводу**

Одним із найпоширеніших висновків звіту є те, що система кар'єрного супроводу в ЗП(ПТ)О поки що не стала повноцінним інструментом підтримки молоді. Консультування отримує нижчі оцінки, ніж інші компоненти умов та якості навчання, а досвід взаємодії з роботодавцями під час навчання залишається фрагментарним.

### *Бар'єр слабкої інтеграції кар'єрного супроводу у навчальний процес*

Багато випускників не отримують системної інформації про можливості працевлаштування, стратегії пошуку роботи, формати взаємодії з роботодавцями або перспективи професійного розвитку.

### *Бар'єр слабкого партнерства між ЗП(ПТ)О та роботодавцями*

Практика, стажування та дуальні елементи навчання не завжди працюють як канали входу в зайнятість. Коли партнерства слабкі, молодь не отримує прямого доступу до роботодавців і змушена виходити на ринок праці самостійно.

### *Бар'єр нерівного доступу до підтримки*

Уразливі групи рідше отримують якісний кар'єрний супровід, що поглиблює вже наявні структурні й поведінкові бар'єри.



Бар'єри переходу на ринок праці мають комплексний характер і виникають на різних рівнях:

- структурному (характер ринку праці, нестабільна зайнятість);
- професійному (дефіцити навичок);
- поведінковому та інформаційному (стратегії пошуку);
- територіальному (локальні умови, мобільність);
- інституційному (якість кар'єрного супроводу).

Важливо, що ці бар'єри рідко існують поодиночі: найчастіше молодь стикається з їх комбінаціями. Саме тому робота консультантів має бути спрямована на подолання не одного чинника, а всього набору перешкод, які впливають на траєкторію переходу від навчання до роботи.

#### 4.4. Поради кар'єрним консультантам

Перехід від навчання до роботи для молоді завжди пов'язаний із невизначеністю, браком інформації, внутрішніми сумнівами та труднощами розуміння власних можливостей. У цих умовах кар'єрний консультант відіграє насамперед роль провідника, який допомагає зорієнтуватися у доступних варіантах, усвідомити власні сильні сторони та ризики, а також побачити реалістичні кроки до першого місця роботи.

З огляду на виявлені бар'єри, консультаційна підтримка може бути особливо ефективною, якщо зосередитися на кількох ключових напрямках.

##### 1) Підтримка в орієнтації на реальний ринок праці

Кар'єрний консультант може допомогти молоді **зрозуміти реалістичну картину попиту** у їхньому професійному напрямі:

- пояснювати, які типи вакансій найчастіше зустрічаються на стартових позиціях;
- звертати увагу на те, що стабільна офіційна зайнятість може бути недоступною одразу, а старт з тимчасових або суміжних ролей – поширена практика;
- допомагати оцінити, у яких випадках мобільність може розширити можливості, а у яких – створити додаткові труднощі.

Роль консультанта тут – не змінити структуру ринку, а допомогти молоді її усвідомити та знайти в ній своє місце.

##### 2) Підтримка у подоланні компетентнісних бар'єрів



У багатьох випадках труднощі випускників пов'язані не з відсутністю кваліфікації, а з браком стресостійкості, цифрової грамотності, вміння працювати в команді чи взаємодіяти з клієнтами. Консультант може:

- обговорювати з молоддю типові виклики першого робочого місця;
- допомагати визначати компетентності, які можуть потребувати уваги у найближчій перспективі;
- радити доступні короткі формати навчання, онлайн-ресурси або внутрішні можливості закладу;
- за потреби – підсилювати мотивацію до участі у практиці чи стажуваннях як безпечному середовищі розвитку таких компетентностей.

Це не «формування навичок», а підтримка у їх усвідомленні та поступовому розвитку.

### 3) Підтримка ефективних стратегій пошуку роботи

Оскільки значна частина бар'єрів пов'язана з тим, як молодь шукає роботу, консультації можуть бути спрямовані на:

- роз'яснення, які канали пошуку дають найкращий результат;
- м'яке коригування неефективних стратегій (наприклад, опора лише на знайомих);
- допомогу у створенні резюме чи короткого повідомлення роботодавцю;
- обговорення типових помилок у комунікації;
- моделювання простих сценаріїв «першого дзвінка» чи «першої розмови».

У цьому форматі консультант не «навчає», а супроводжує, сприяє і полегшує перші кроки.

### 4) Орієнтація в територіальних та мобільних можливостях

У ситуації, коли умови ринку праці залежать від конкретної громади чи навіть частини міста, консультант може:

- допомагати молоді оцінити, які можливості доступні поруч;
- підтримувати у виборі між локальним працевлаштуванням і мобільністю;
- разом із молоддю людиною прораховувати плюси й мінуси переїзду;
- обговорювати варіанти дистанційної або змішаної зайнятості, якщо вони доступні в професії.

Роль консультанта тут – орієнтуватись у варіантах, а не пропонувати універсальні рішення.

### 5) Підтримка уразливих груп



Для випускників із уразливими профілями (внутрішньо переміщені особи, особи з інвалідністю, сироти та ін.) корисними можуть бути:

- більш часті короткі консультації;
- допомога у відновленні соціальних зв'язків і пошуку точки опори у новому середовищі;
- обговорення не лише вакансій, а й реалістичних шляхів адаптації;
- спрямування до програм підтримки, стипендій або додаткових послуг у громаді.

Головна функція тут – зменшення ризику ізоляції та випадіння з ринку праці.

## 6) Сприяння побудові містків між навчанням і роботою

Консультант може допомагати молоді бачити практику, стажування або сезонну зайнятість не як «обов'язкову формальність», а як можливість безпечного переходу до професійної діяльності:

- м'яко підкреслювати переваги практики;
- стимулювати ставлення до практики як до інструменту знайомства з реальним робочим середовищем;
- за бажанням молоді — допомагати готувати запитання для роботодавця чи формулювати очікування від практики.

Навіть такі невеликі інформаційні втручання здатні суттєво підсилити ефект практичного навчання.

В якості висновку зауважимо, що консультаційна підтримка в ЗП(ПТ)О може відігравати значну роль у подоланні бар'єрів переходу до зайнятості навіть при обмежених ресурсах. Її сила – у **м'якому супроводі, орієнтації, акцентуванні уваги, допомозі в усвідомленні та індивідуальному підході.**

Консультант не знімає структурних проблем ринку та не замінює роботодавця, але він може стати для молоді тим фахівцем, який:

- робить шлях зрозумілішим;
- знижує рівень невизначеності;
- підтримує впевненість у власних силах;
- допомагає побачити реалістичні можливості.

Саме в цьому і полягає сутність якісного кар'єрного супроводу.



## V. Узагальнені показники та динаміка ефективності ЗП(ПТ)О

### 5.1. Показники відповідності професійної освіти умовам ринку праці

Ефективність роботи ЗП(ПТ)О у сфері працевлаштування випускників оцінюється за трьома показниками відповідності. Кожна з них відображає різний рівень відповідності між здобутою професією та умовами ринку праці. Такий підхід дозволяє комплексно оцінити, наскільки підготовка в закладі сприяє успішному переходу випускників до трудової діяльності та відповідає методології Tracer-studies CEDEFOP та ETF<sup>2</sup>.

Для оцінки переходу на ринок праці застосовано п'ять інтегрованих показників<sup>3</sup>:

1. **KPI-Standard. Зайнятість за професією в регіоні навчання.** Основний індикатор відповідності підготовки й місцевого ринку праці. Враховує всіх випускників, які працюють у регіоні та за здобутою професією або безумовно подібною до неї – незалежно від форми зайнятості.
2. **KPI-Functional. Зайнятість за професійним напрямом у регіоні навчання.** Враховує не лише тих, хто працює за конкретною професією, але й тих, хто зайнятий у споріднених, функціонально близьких професіях. Показує ширший спектр відповідності професійних траєкторій.
3. **KPI-Strict. Повна, офіційна зайнятість, за професією або безумовно подібною до неї, в регіоні навчання.** Найсуворіший індикатор, що враховує лише офіційно працевлаштованих на повний робочий час, у тій самій професії та в тому самому регіоні.
4. **KPI-MigF-Standard. Зайнятість у споріднених або безумовно подібних професіях в іншій країні.** Враховує випускників, які працевлаштувалися за кордоном, але зберегли професійну відповідність, працюючи у професіях, подібних або споріднених до здобутої спеціальності. Відображає здатність підготовки забезпечити гнучкий перехід у ширші професійні сегменти ринку праці.
5. **KPI-MigL-Standard. Зайнятість за професією або безумовно подібною професією в іншому регіоні країни.** Індикатор вимірює, наскільки отримана

<sup>2</sup> Schomburg, H. (2016). *Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 6.* Luxembourg: Publications Office of the European Union; Turin: European Training Foundation

<sup>3</sup> **Важлива примітка:** Випускники, які продовжили навчання, віднесені до категорії «не працюють» у рамках KPI-аналізу. Це не означає негативної траєкторії – навчання є позитивною інвестицією у розвиток – але не є переходом на ринок праці, тому не враховується у KPI. Такий підхід відповідає методології Tracer-studies CEDEFOP та ETF.



професія затребувана на національному ринку праці, незалежно від територіальних обмежень. Враховує всіх випускників, які працюють за здобутою або безумовно подібною професією в іншому регіоні України, показуючи мобільність та ширину географічного попиту.

**Сумарна частка ефективної зайнятості (Standard)** є інтегрованим показником, що об'єднує всі форми професійної відповідності, охоплені моделями KPI-Standard, KPI-MigL-Standard та KPI-MigF-Standard. Індикатор враховує як локальну зайнятість за професією або безумовно подібною професією, так і міжрегіональні та міжнародні траєкторії переходу. Такий підхід дозволяє оцінити повний обсяг реалізації професійних компетентностей випускників незалежно від географії працевлаштування.

**Табл. 8. Значення моделей відповідності освіти умовам ринка праці за регіоном, %**

| Регіон            | Зайнятість за професією/безумовно подібною, в регіоні навчання (KPI-L-Standard) | Зайнятість за напрямом в регіоні навчання (KPI-L-Functional) | Повна офіційна зайнятість за професією/безумовно подібною, в регіоні навчання (KPI-L-Strict) | Зайнятість за професією/безумовно подібною, в іншій країні (KPI-MigF-Standard) | Зайнятість за професією/безумовно подібною, в іншому регіоні (KPI-MigL-Standard) | Сумарна частка ефективної зайнятості Standard |
|-------------------|---|--|--|--|--|---|
| Україна           | 33.7  | 36.7   | 22.4   | 3.5  | 7.3  | 44.5  |
| Житомирська       | 50.8  | 55.1   | 36.9   | 2.3  | 6.8  | 59.9  |
| м.Київ            | 50.0  | 55.6   | 33.3   | 4.2  | 5.6  | 59.7  |
| Кіровоградська    | 43.8  | 45.4   | 33.5   | 3.3  | 8.6  | 55.6  |
| Дніпропетровська  | 40.0  | 43.0   | 30.6   | 1.7  | 4.8  | 46.5  |
| Черкаська         | 40.0  | 43.4   | 28.9   | 5.8  | 4.8  | 50.6  |
| Вінницька         | 39.6  | 42.5   | 25.4   | 2.9  | 8.8  | 51.4  |
| Харківська        | 39.2  | 42.4   | 24.8   | 2.8  | 5.2  | 47.2  |
| Одеська           | 38.9  | 42.5   | 22.0   | 5.4  | 8.4  | 52.7  |
| Хмельницька       | 37.2  | 42.0   | 23.1   | 3.5  | 6.1  | 46.8  |
| Чернівецька       | 36.8  | 40.0   | 21.2   | 4.8  | 5.9  | 47.5  |
| Івано-Франківська | 36.8  | 39.9   | 20.5   | 3.3  | 3.7  | 43.8  |
| Закарпатська      | 34.9  | 39.2   | 24.7   | 10.5   | 3.1  | 48.5  |
| Рівненська        | 34.1  | 36.3   | 22.9   | 5.0  | 5.8  | 45.0  |
| Сумська           | 32.6  | 35.1   | 21.7   | 0.9  | 8.8  | 42.3  |
| Чернігівська      | 30.5  | 34.4   | 20.8   | 2.0  | 8.8  | 41.4  |
| Київська          | 29.7  | 33.3   | 20.3   | 1.2  | 8.2  | 39.1  |
| Запорізька        | 28.4  | 30.5   | 20.3   | 4.3  | 9.8  | 42.5  |
| Полтавська        | 26.5  | 29.3   | 19.2   | 2.4  | 5.2  | 34.1  |
| Львівська         | 23.0  | 27.0   | 12.4   | 4.1  | 4.1  | 31.2  |
| Волинська         | 21.2  | 21.8   | 13.5   | 8.0  | 3.7  | 32.9  |
| Миколаївська      | 19.8  | 24.4   | 12.4   | 2.0  | 5.3  | 27.2  |
| Тернопільська     | 15.2  | 17.1   | 10.2   | 6.5  | 4.3  | 26.0  |
| Херсонська        | 12.1  | 12.8   | 7.4  | 9.7  | 23.8   | 45.6  |
| Донецька          | 6.1   | 7.2  | 3.0  | 2.7  | 18.6   | 27.5  |
| Луганська         | Не обраховується  |  |  |  |  |   |

На національному рівні основний показник відповідності **KPI-L-Standard (працюють за професією або безумовно подібною професією в регіоні навчання)** становить **33,7%**, що відповідає середньому діапазону значень в країнах ЄС.



**Показник KPI-L-Functional** (працюють за професійним напрямом, в регіоні навчання) становить 36,7%. У країнах ЄС така «функціональна відповідність» зазвичай охоплює 40-55% випусників<sup>4</sup>.

**Показник KPI-L-Strict** (повна офіційна зайнятість за професією в регіоні) становить 22,4%. Це найсуворіший індикатор, який фіксує лише тих, хто працює офіційно, на повний робочий день, за професією та в своєму регіоні. У практиці Tracer-studies ЄС показник строгої відповідності рідко перевищують 20-30%, що робить українські результати порівнюваними навіть у воєнних умовах.

**Показник KPI-MigF-Standard** (працюють за професією або безумовно подібною професією в іншій країні) становить 9,5%. Подібні значення характерні для країн із високою трудовою мобільністю, де міжнародний ринок праці частково компенсує структурні дисбаланси на національному рівні.

**Показник KPI-MigL-Standard** (працюють за професією або безумовно подібною професією в іншому регіоні України) становить 12,3%. Таке значення свідчить про помірний рівень внутрішньої трудової мобільності випусників, який з огляду на воєнні обмеження виглядає дещо нижчим за потенційно очікуваний. У європейських дослідженнях така мобільність зазвичай становить 10-20%, що підтверджує подібність української моделі переходу до загальноєвропейських трендів, навіть у складних умовах війни.

**Сумарна частка ефективної зайнятості (Standard)**, що об'єднує локальну, міжрегіональну та міжнародну зайнятість за професією або безумовно подібною професією, становить 55,6%. Це інтегральний показник, який демонструє загальний рівень реалізації професійних компетентностей випусників незалежно від географії їхнього працевлаштування. Такий результат можна оцінити як доволі високий, особливо з огляду на воєнні обмеження, нерівномірність ринку праці та регіональні диспропорції. Він відображає як сталий попит на здобуті спеціальності, так і здатність системи П(ПТ)О забезпечувати успішний перехід молоді до ринку праці навіть у складних умовах війни.

Загалом співвідношення між трьома локальними моделями KPI відповідає типовій європейській структурі: Strict < Standard < Functional, що підтверджує валідність обраного підходу і відображає реальні механізми входження молоді до ринку праці.

Міграційні моделі KPI (міжрегіональна та міжнародна зайнятість) доповнюють цю картину, демонструючи, що відповідність між здобутою професією та фактичною зайнятістю зберігається навіть за умов територіальної мобільності. Вони фіксують

---

<sup>4</sup> Cedefop. (2020). *Vocational education and training in Europe: time for a renewed vision: Vol. 1: Synthesis report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.



додаткові траєкторії переходу, які не охоплюються локальними моделями, і відображають ширший простір попиту на професійні компетентності – як у межах країни, так і за її межами.

Всі п'ять моделей KPI демонструють виразну регіональну диференціацію, яка повністю узгоджується зі структурою економіки, ситуацією безпеки та рівнем розвитку секторів у кожній області.

Найвищі значення зайнятості за професією в регіоні навчання (KPI-Standard) спостерігаються в Житомирській області, місті Київ, Кіровоградській та Дніпропетровській областях, а також у Черкаській області. У цих регіонах зберігається розвинена промислова, будівельна та аграрна база, що забезпечує стійкий попит на випускників технічних та сервісних професій. Середні значення цього показника характерні для більшості центральних і західних регіонів, зокрема Вінницької, Рівненської, Чернівецької, Івано-Франківської, Сумської, Чернігівської, Одеської областей, де ринки праці диверсифіковані, але більш конкурентні.

Найнижчі показники зафіксовано у Херсонській та Донецькій областях – регіонах, де можливості працевлаштування об'єктивно обмежені активними бойовими діями, окупацією частини територій, порушенням логістики та релокацією закладів освіти. У цих випадках низькі значення KPI-Standard, KPI-Functional та KPI-Strict не свідчать про якість роботи закладів ПТО, а є прямим наслідком загальноекономічних та безпекових умов.

Показники міграційної зайнятості також виявляють суттєву регіональну диференціацію. Найвищі значення KPI-MigL-Standard (внутрішньої трудової мобільності) фіксуються у прикордонних та західних областях, зокрема у Львівській, Закарпатській, Тернопільській та Волинській, де значна частина випускників працевлаштовується за межами регіону через обмежений локальний попит. Натомість найнижчі значення внутрішньої мобільності спостерігаються у Дніпропетровській, Житомирській та Кіровоградській областях, де розвинена промисловість та аграрний сектор забезпечують достатню кількість робочих місць за професіями в межах регіону.

Показник KPI-MigF-Standard (міжнародна зайнятість) очікувано вищий у західних областях – Івано-Франківській, Львівській, Тернопільській та Закарпатській — де поширені міграційні мережі та транскордонна мобільність. У центральних і східних регіонах частка міжнародного працевлаштування є нижчою, що відображає як географічну віддаленість від кордонів ЄС, так і нижчу інтенсивність міграційних потоків.

Сумарна частка ефективної зайнятості (Standard) зберігає загальну регіональну структуру локальних KPI, проте суттєво підсилюється в областях із високою

мобільністю. Найвищі значення інтегрального показника спостерігаються у Львівській, Київській, Житомирській та Дніпропетровській областях. Низькі значення – у Херсонській та Донецькій – зумовлені насамперед безпековими ризиками та обмеженим доступом до локальних і мобільних форм зайнятості.

Таким чином, регіональна модель відповідності професійної освіти ринку праці свідчить про стійкість підготовки в тих регіонах, де зберігається економічна активність, та про очікуваний вплив війни в регіонах з обмеженими можливостями працевлаштування.

Показники відповідності підготовки умовам ринку праці в розрізі професійних напрямів відображають структурні відмінності між групами споріднених професій, які відрізняються характером трудових завдань, рівнем кваліфікаційних вимог та структурою зайнятості молодих фахівців. Як і в європейських Tracer-studies, де професійні напрями значно відрізняються за характером першого місця роботи, українські результати демонструють типову картину: технічні напрями мають вищу відповідність, сервісні – середню, а креативні та гнучкі професії – більш мобільні та різноманітні траєкторії.

Найвищі значення зайнятості за професією в регіоні навчання (KPI-L-Standard) демонструють професійні напрями, що включають технічні та інженерні професії: енергетичні спеціальності, металообробка та машинобудування, а також професії будівельного напрямку та професії з обслуговування транспортних засобів. Ці професійні групи характеризуються чітко визначеними кваліфікаційними вимогами, структурованими робочими місцями та стабільним попитом на молоді кадри. Для цих напрямів типовим є також вищий рівень офіційної зайнятості, що відображається у меншому розриві між KPI-L-Standard і KPI-L-Strict.

**Табл. 9. Значення моделей відповідності освіти умовам ринку праці за напрямом навчання, %**

| Напрямок навчання                           | Зайнятність за професією/безумовно подібною, в регіоні навчання (KPI-L-Standard) | Зайнятність за напрямом в регіоні навчання (KPI-L-Functional) | Повна офіційна зайнятність за професією/безумовно подібною, в регіоні навчання (KPI-L-Strict) | Зайнятність за професією/безумовно подібною, в іншій країні (KPI-MigF-Standard) | Зайнятність за професією/безумовно подібною, в іншому регіоні (KPI-MigL-Standard) | Сумарна частка ефективної зайнятості Standard |
|---|--|---|---|---|---|---|
| <b>Україна</b>                              | <b>33.7</b>  | <b>36.7</b>   | <b>22.4</b>   | <b>3.5</b>  | <b>7.3</b>  | <b>44.5</b>                                   |
| Сільське господарство та зелена економіка   | 40.5   | 43.7  | 28.5  | 2.8   | 8.3   | 51.6  |
| Металообробка та машинобудування            | 38.0   | 41.2  | 25.5  | 4.2   | 7.6   | 49.9  |
| Енергетика і електротехніка                 | 37.9   | 41.0  | 30.8  | 3.8   | 4.6   | 46.4  |
| Художньо-креативні та медіа професії        | 36.9   | 40.4  | 24.9  | 2.2   | 3.1   | 42.2  |
| Харчування та сервіс                        | 33.2   | 35.7  | 21.2  | 3.9   | 8.1   | 45.2  |
| Будівництво, матеріали і ремонт             | 32.7   | 35.6  | 17.3  | 4.0   | 7.3   | 44.0  |
| Торгівля і клієнтські послуги               | 32.3   | 36.1  | 24.4  | 2.3   | 11.2  | 45.8  |
| Транспорт і логістика                       | 31.4   | 33.3  | 29.6  | 0.6   | 8.2   | 40.1  |
| Легка промисловість і мода                  | 31.3   | 32.7  | 18.0  | 2.3   | 6.2   | 39.8  |
| Індустрія краси та догляд                   | 27.9   | 29.9  | 14.2  | 3.6   | 5.4   | 36.9  |
| Інформаційні технології та офісна підтримка | 26.7   | 32.1  | 20.3  | 2.7   | 4.3   | 33.6  |
| Охорона та безпека                          | 11.3   | 16.0  | 9.4   | 0.4   | 23.8  | 35.5  |



Середні значення відповідності характерні для груп професій у торгівлі, клієнтському обслуговуванні, харчуванні, сервісному обслуговуванні та сільськогосподарських роботах. Для цих напрямів властива більша варіативність початкових робочих місць, частіші переходи між суміжними професіями та змішані формати зайнятості. Саме тому тут спостерігається помітне зростання значення KPI-Functional – багато випускників починають працювати не за конкретно вивченою професією, але в межах ширшого професійного напрямку, що є типовим і для країн ЄС, де функціональна відповідність часто є вищою за професійну.

Найнижчі значення KPI-Standard та найбільші відмінності між моделями характерні для напрямів, що включають професії індустрії краси, легкої промисловості, дизайну, медіа та інших креативних спеціальностей. Для цих груп професій притаманні підвищена мобільність, короткострокові формати роботи, часта самозайнятість, а також тенденція до пошуку можливостей за межами регіону навчання. Відповідно низький KPI-Strict у цих напрямках не свідчить про слабку роботу закладів, а радше відображає інший характер професійного старту, де повна офіційна зайнятість застосовується рідше.

Міграційні показники також демонструють суттєві відмінності між професійними напрямками. Найвищі значення KPI-MigF-Standard (міжнародна зайнятість) фіксуються у професіях ІТ, креативних індустрій та сервісних напрямів, де частка міжнародного працевлаштування становить 12-18%. Для цих сфер характерні гнучкі форми зайнятості та транскордонна мобільність. Натомість у промислових, будівельних та аграрних спеціальностях показник міжнародної зайнятості значно нижчий – зазвичай 3-6%, що відповідає їхній локальній прив'язаності до виробничої інфраструктури.

Показник KPI-MigL-Standard (внутрішня мобільність) є найвищим у професіях торгівлі, логістики, гостинності та громадського харчування, де частка працевлаштування поза регіоном навчання сягає 15-22%. Ці напрями відзначаються високою географічною доступністю робочих місць та типовими сценаріями міграції до великих міських агломерацій. Технічні та промислові професії демонструють нижчі показники внутрішньої мобільності – переважно 8-12%, що відображає більшу прив'язаність до локальних роботодавців та обмежену кількість альтернативних виробничих майданчиків.

Сумарна частка ефективної зайнятості (Standard) найбільшою мірою зростає у сферах торгівлі, сервісу, транспорту та ІТ, де інтегральний показник сягає 58-65% завдяки поєднанню локальних можливостей та високої мобільності. Водночас найнижчі значення спостерігаються у креативних та дизайнерських професіях – зазвичай 38-45%, що пов'язано з нерегулярними форматами зайнятості, поширеною самозайнятстю та високою залежністю від зовнішніх ринків.



Загальна структура показників за професійними напрямками демонструє високу внутрішню узгодженість: технічні групи професій стабільно показують найвищу відповідність здобутій освіті, сервісні напрями забезпечують широку функціональну відповідність, а креативні професії – характерну мобільність і гнучкі траєкторії.

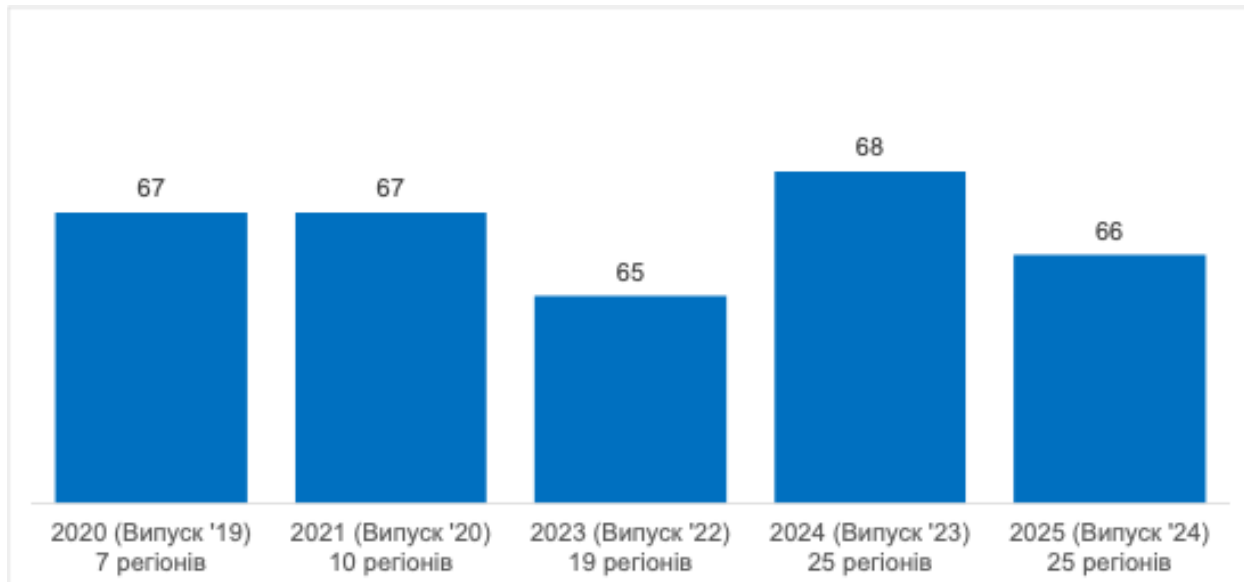
Таким чином, запроновані моделі відповідності дають збалансоване уявлення про загальну ефективність підготовки в ЗП(ПТ)О у різних регіонах та професійних напрямках. Водночас кожна з цих моделей відображає лише окремий аспект переходу: рівень офіційності зайнятості, точність відповідності професії чи широту професійного спрямування. Більш повною та інформативною стає модель, що охоплює ширше коло значущих параметрів та інтегрує різні компоненти успішності переходу до зайнятості, включаючи якісні характеристики такого переходу – зокрема рівень оплати праці, використання набутих навичок та інші показники якості першого робочого місця. Саме такий комплексний підхід реалізовано в наступному підрозділі, де подано інтегральний показник відповідності професійної освіти ринку праці.

## 5.2. Основні тенденції 2020-2025 рр.

Аналіз п'яти хвиль опитувань кар'єрних траєкторій випускників ЗП(ПТ)О за період 2020-2025 років дозволяє прослідкувати не лише методологічну еволюцію моніторингу в Україні (від пілотних до масштабних національних проєктів), але й окреслити ключові тенденції, які формують статус молодих фахівців на ринку праці в умовах повномасштабної війни. Утім, аналіз хвиль не слід сприймати як точні річні вимірювання. Коректніше трактувати їх як середньостроковий індикатор стійких трендів, що водночас дозволяє здійснити валідацію узагальнених моделей ефективності.

Особливе значення для встановлення загальнонаціональних трендів мають результати останніх двох хвиль (2024 та 2025 роки), оскільки вони забезпечують найвищу ступінь репрезентативності та охоплення всіх регіонів. Дані 2023 року виступають як важлива, хоча й методологічно обмежена, точка відліку в найгостріший період військових дій.

Рис. 59. Рівень працевлаштування випускників 2020-2025, %

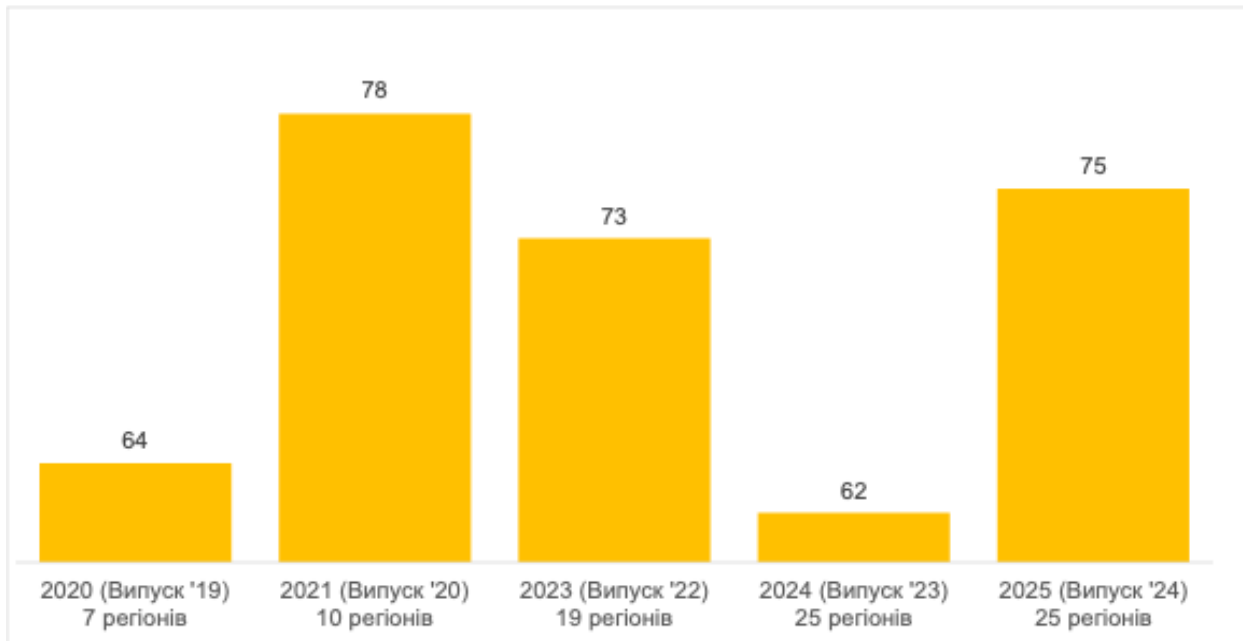


Незважаючи на глобальні шоки (COVID-19, повномасштабна війна) та економічні виклики, система П(ПТ)О демонструє високу структурну стійкість у показниках працевлаштування. Протягом усього періоду спостереження, частка працевлаштованих залишається практично незмінною коливаючись у межах 65-68%. Зниження показника у 2023 році до 65% можна пов'язати з масштабною дезорганізацією економіки після першого року великої війни, однак уже у 2024 році значення повернулося до 68%, що свідчить про адаптацію бізнесу та стійкий базовий попит на випускників ЗП(ПТ)О. Результат 2025 року (66%) підтверджує, що ефективність працевлаштування є структурно стабільною та не демонструє ознак довгострокового погіршення. Така динаміка добре узгоджується з отриманими моделями відповідності (KPI), які показують помірний, але відтворюваний рівень переходу до зайнятості в усіх регіонах.

Вочевидь, що здатність системи утримувати показник вище двох третин вказує на фундаментальний попит на робітничі кадри, який підтримується потребами економіки, включно з критичними галузями.

Натомість показник працевлаштування зазнав помітніших коливань. У 2020 році він становив 64%, а вже у 2021 зріс до 78%, що може пояснюватися як зміною методології у трактуванні «подібної професії», так і розширенням ринку праці після виходу з карантинних обмежень. У 2023 році відповідність працевлаштування залишалася високою (73%), що свідчить про дефіцит робітничих кадрів навіть у воєнний період.

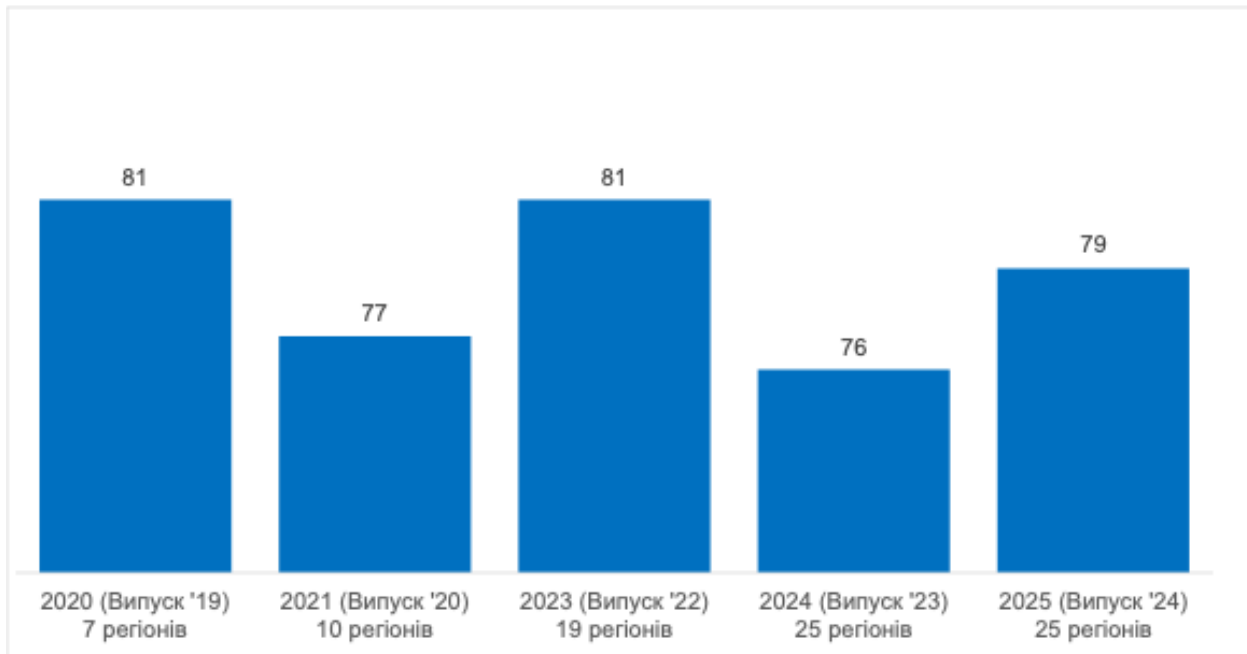
**Рис. 60. Працевлаштування за здобутою або подібною професією 2020-2025, %**



Найнижчий показник було зафіксовано у 2024 році – лише 62%. Це, ймовірно, пов'язано зі зміною структури доступних вакансій, зростанням частки тимчасових та низькокваліфікованих робіт, а також з обмеженнями мобільності, які суттєво впливали на етап переходу молоді до стабільної професійної зайнятості. У 2025 році показник знову зріс до 75%, що свідчить про відновлення ринку та підтверджує висновки аналізу моделей: близько трьох чвертей випускників зазвичай знаходять роботу, яка повністю або частково відповідає їхньому фаху. Це узгоджується зі співвідношенням KPI-Standard, KPI-Functional та міграційних KPI, які демонструють, що сумарна частка відповідної зайнятості стабільно перевищує 50%, що загалом підтверджує, що ПТО надає актуальні професійні знання, які мають пряме застосування на ринку праці.

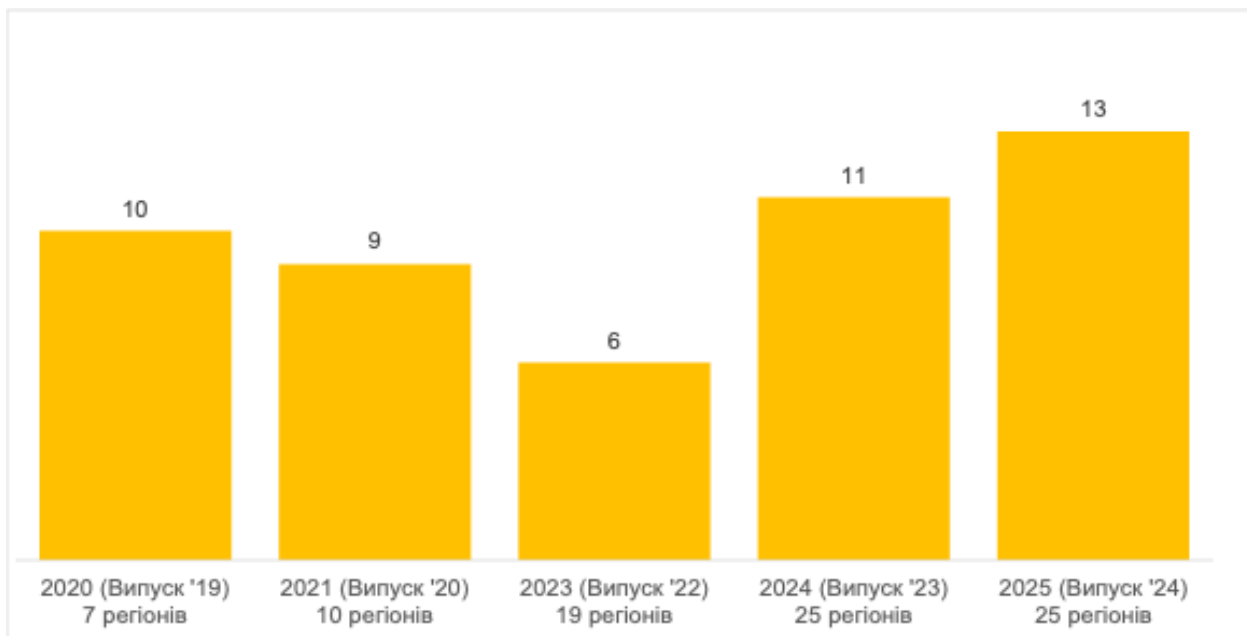
Оцінки суб'єктивної задоволеності навчанням залишаються стабільно високими: частка тих, хто обрав би професію знову, перебуває в межах 76-81% без чіткої тенденції до зростання чи зниження. Це свідчить, що сам освітній процес у ЗП(ПТ)О зберігає позитивну оцінку здобувачів, а ключові труднощі для молоді виникають не під час навчання, а на етапі переходу до першого робочого місця: доступність вакансій, рівень оплати, офіційність працевлаштування та конкуренція на локальних ринках праці. Така інтерпретація повністю узгоджується з показниками KPI-Strict та компонентами ІВП, що враховують формальну зайнятість і використання набутих навичок.

**Рис. 61. Частка випускників, які би повторили вибір професії 2020-2025, %**



Найбільш динамічним і тривожним трендом, прискореним військовими діями та економічними обмеженнями, є зростання частки випускників, які обирають працевлаштування за кордоном. Міжнародна міграція є єдиним з доступних показником, що демонструє виразну та однозначну висхідну динаміку.

**Рис. 62. Частка випускників, які працюють за кордоном 2020-2025, %**





Цей тренд відображає як безпекові ризики так і структурні деформації українського ринку праці. Можливим фактором може виступати зростання попиту на робітничі професії у країнах ЄС. Дані динаміки повністю підтверджують міграційні KPI, які зафіксували значну частку релевантної професійної зайнятості саме за кордоном.

Вочевидь зростаюча зовнішня мобільність випусників ЗП(ПТ)О створює ризик довгострокового дефіциту кваліфікованої робочої сили для майбутнього відновлення України, що вимагає негайних політик утримання та репатріації.

Окремої уваги заслуговує динаміка дефіциту стресостійкості, яка стала вимірюватися лише у 2024-2025 роках. Частка випусників, які відчують нестачу цієї компетентності, знизилася з 42% до 36%, однак залишається надзвичайно високою. Це підтверджує як психологічні наслідки війни, так і зростання вимог роботодавців до поведінкових компетентностей.

В цілому динаміка результатів опитувань 2020-2025 рр. є не лише часовим виміром, але й важливим інструментом валідації узагальнених аналітичних висновків:

1. Стабільність працевлаштування узгоджується з KPI-L-Standard (локальний), підтверджуючи базовий попит на кадри.
2. Зростання міжнародної мобільності повністю корелює з KPI-Migration (зовнішній), фіксуючи реалізацію якості ПТО поза межами країни.
3. Суб'єктивні оцінки лояльності підтримують інтерпретацію Інтегрального Індексу (ІВП), згідно з якою проблеми системи пов'язані переважно не з процесом навчання, а з механізмами переходу на ринок праці.

Узагальнюючи можна констатувати, що динаміка 2023-2025 років свідчить, що система П(ПТ)О в Україні успішно адаптувалася до шоків війни, забезпечуючи підготовку кваліфікованих кадрів. Проте структурні диспропорції ринку праці, посилені зовнішньою мобільністю, ставлять перед системою нові виклики, які потребують комплексної політики утримання молодих фахівців та підвищення якості переходу до першого робочого місця.

### 5.3. Висновки для політики освіти та зайнятості

Висновки та рекомендації для політики, що впливають з результатів опитування 2025 року та аналізу динаміки трендів 2020–2025 рр., мають бути зосереджені на трьох ключових сферах: запобігання міграції, посилення механізмів переходу до зайнятості та адаптація освітніх програм до сучасних вимог ринку праці.

#### 1. Найвищий пріоритет політики утримання кваліфікованих кадрів



Зростання зовнішньої трудової мобільності (до 13% серед зайнятих у 2025 р.) є найбільшою стратегічною загрозою для економічного відновлення України. Система П(ПТ)О якісно готує фахівців/ Модель KPI-MigF підтверджує, що значна частка цієї мобільності є відповідною здобутій професії, що вказує на високу міжнародну конкурентоспроможність українських випускників. Однак для країни це створює ризик довгострокового виснаження кадрового потенціалу, особливо у критично важливих галузях – будівництві, транспорті, машинобудуванні, енергетиці. Це потребує формування політик утримання молоді, програм репатріації у період відновлення, а також інтеграції ЗП(ПТ)О у міжнародні рамки кваліфікацій для легального тимчасового працевлаштування. (високий KPI-Migration), але внутрішній ринок праці не здатен їх утримати.

## 2. Удосконалення механізмів переходу до зайнятості

Ключовою тенденцією є стійкість базового переходу до зайнятості, що зберігається на рівні 65–68% протягом п'яти років. Це підтверджує, що професійна освіта залишається потужним інструментом інтеграції молоді до економіки, а попит на робітничі професії залишається високим навіть у стані війни. У той же час показники KPI-Strict і дані хвиль свідчать про суттєві складнощі з офіційністю зайнятості, нестабільністю робочих місць та доступом до формальної повної зайнятості. Це створює потребу в системних рамках підтримки першого робочого місця, зокрема у механізмах субсидованої зайнятості, наставництва та інституційної співпраці між закладами освіти та роботодавцями.

## 4. Критична роль регіональних диспропорцій

ІВП демонструє значні відмінності між областями (0,33-0,66), що повністю корелює з безпековою ситуацією, галузевою структурою та мобільністю. Це означає, що політика П(ПТ)О та зайнятості має будуватися не лише на національних, а й на регіональних рішеннях – від спеціалізованих центрів підготовки до локальних партнерств із роботодавцями, інтегрованих у стратегії відбудови.

## 5. Адаптація змісту освіти до нових викликів

Висока й стабільна релевантність першого робочого місця професії підготовки. Моделі KPI-Standard, KPI-Functional та хвильові спостереження ( $\approx 70-75\%$ ) свідчать, що більшість випускників знаходять місце роботи, пов'язане з їх професійними компетентностями. Це означає, що українська система П(ПТ)О, попри обмежені ресурси, забезпечує достатню відповідність освітнього змісту структурі попиту на ринку праці. Водночас різкі коливання у 2024 році показують вразливість професійної відповідності до зовнішніх шоків та зміни галузевої структури економіки. Це посилює актуальність політики гнучкого оновлення освітніх програм, коротких циклів перепідготовки та формування ширших професійних компетентностей.



Зростаючий дефіцит «м'яких» (поведінкових) навичок та цифрової грамотності вимагає структурної корекції навчальних планів.

## 6. Посилення партнерства (Дуальна освіта)

Високі показники відповідності фаху у провідних секторах (металообробка, будівництво) підкреслюють ефективність тісної взаємодії з бізнесом.

У підсумку можна констатувати, що система ЗП(ПТ)О виявила здатність забезпечувати функціональну стійкість навіть у безпрецедентних умовах війни, що підтверджено як хвильовими опитуваннями, так і індексними моделями. Однак структурні виклики – зростання зовнішньої міграції, нестабільність формальної зайнятості, нерівномірність регіональних можливостей та потреба у поведінкових компетентностях – вимагають активної модернізації політики у сфері освіти та зайнятості. Орієнтація на посилення переходу «навчання – робота», розвиток кар'єрної підтримки, адаптацію змісту підготовки до потреб економіки воєнного та післявоєнного періоду, а також формування механізмів утримання молодих фахівців є ключовими передумовами відновлення та розвитку країни в найближче десятиліття.



## Використані джерела

1. Cedefop. (2020). Vocational education and training in Europe: time for a renewed vision: Vol. 1: Synthesis report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
2. Cedefop. (2024). European Skills Index (ESI). [Набір даних та методологія]. Доступно: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/european-skills-index>
3. Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. European Training Foundation (ETF). (2023). Education, Skills and Employment: Trends and Developments. Turin: ETF.
5. OECD. (2024). PISA Vocational Education and Training (VET): Assessment and Analytical Framework. OECD Publishing, Paris.
6. Schomburg, H. (2016). Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 6. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Turin: European Training Foundation.



# Додатки

## Додаток 1. Анкета опитування

### Шановні респонденти!

Минуло близько року 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?

---

4. Чи працюєте Ви на даний час?

1 Так  До п5.

2 Ні  До п11.

5. Який характер вашої роботи?

1 Постійна робота, офіційна зайнятість

2 Постійна робота, неофіційна зайнятість

3 Самозайнятість / позаштатна робота

4 Тимчасова робота (нерегулярний підробіток)

6. Чи працюєте Ви в Україні?

1 Так  До п7

2 Ні  До п6а

6а. У якій країні Ви працюєте?  До п7а

1 Польща

2 Чехія

3 Німеччина

4 Словаччина

5 США

6 Інша країна (запишіть)

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

1 Так

2 Ні

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. 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

**9а. 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. Навчальні матеріали (наприклад, підручники)
- 2. Наявність необхідного технічного обладнання
- 3. Стан приміщень для навчання
- 4. Стан гуртожитку
- 5. Ставлення вчителів та майстрів до учнів
- 6. Якість викладання теорії
- 7. Якість практичної підготовки у закладі
- 8. Виробнича практика на підприємстві
- 9. Консультування з пошуку роботи

**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



Співфінансується  
Європейським Союзом



ESTDEV  
From the people of Estonia



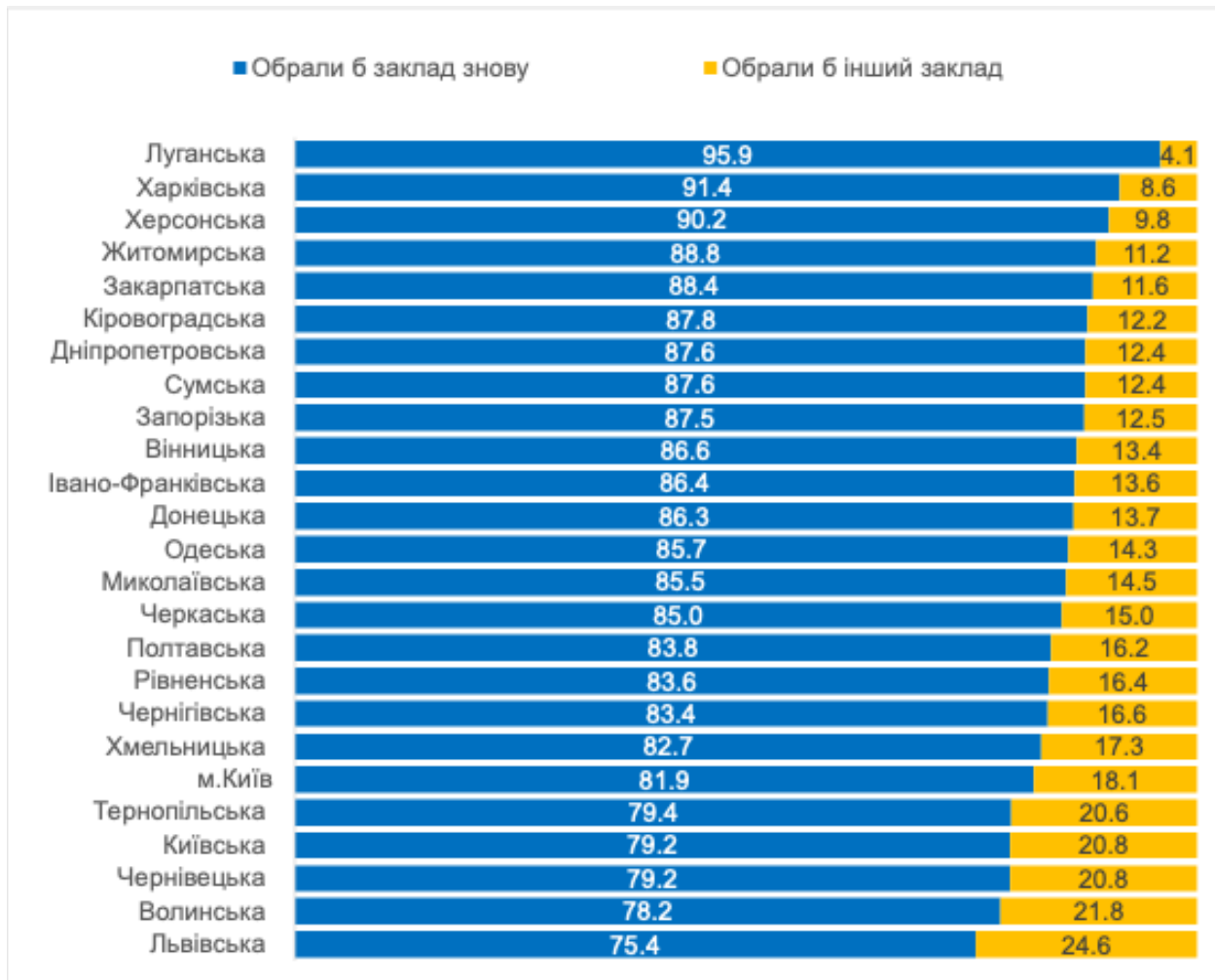
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK



- 4 З незабезпеченої 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 2. Оцінка повторного вибору навчального закладу за регіоном, %



### Додаток 3. Оцінка повторного вибору професії за регіоном, %

