



HR boost For Better Employment

Посилення HR для кращої зайнятості: вдосконалення кадрових практик для інклюзивного працевлаштування кваліфікованої робочої сили

NEWSLETTER #4
2025

Коли HR стає розмовою, а не процедурою...

ТЕМА НОМЕРА

Інклюзивний ринок праці, сучасні практики та роль спільноти у відновленні України.

с. 2

ІНКЛЮЗИЯ В ДІЇ. ПУТІВНИК ДЛЯ HR

с. 8

ОНЛАЙН-КУРС

для самостійного вивчення нових HR-стратегій

с. 10

Вітання, дорогі колеги!

Підбиваємо підсумки річного циклу діяльності Проекту. За цей час було реалізовано інноваційну та комплексну програму розвитку експертизи HR-керівників та фахівців в Україні: від триденної офлайн-школи із стратегічного HR-маркетингу та рекрутингу, онлайн-курсу «Психологічна стійкість під час викликів та загроз війни», бізнес-бранчів з лідерами думок до Національної HR-конференції за участю міжнародних та локальних партнерів Проекту.

Пишаємось, що головним здобутком стала сформована

професійна спільнота, яка готова вирішувати виклики ринку праці та створювати інклюзивні підходи до найму працівників серед вразливих категорій населення.

Проект HR boost продовжує трансформуватись, зміщуючи фокус від теорії до імплементації практичних інструментів задля підтримки бізнесу через:

- Автоматизований модуль «better matching»
- Посібник з інклюзивними практиками для HR
- Онлайн-платформу для вивчення HR-функцій в компанії.

Приємного ознайомлення!

З вами і для вас,
Наталія Стародуб, Юрій Булик,
засновники ГО Центр «МЕНТОР»



Міхаель Пауло, GIZ Ukraine, відкриття заходу

Інклюзивний ринок праці, сучасні практики та роль спільноти у відновленні України

24 листопада 2025 року у Києві відбулася Національна HR-конференція – фінальний захід всеукраїнського Проєкту «Посилення HR для кращої зайнятості: вдосконалення кадрових практик для інклюзивного працевлаштування кваліфікованої робочої сили» (HR boost For Better Employment). У межах мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, подія об'єднала близько 100 учасників офлайн та майже 500 – онлайн. Це – HR-фахівці середніх та великих виробничих (будівництво, сільське господарство, транспорт) і сервісних (логістика, послуги) компаній, представників Міністерства економіки, МОН, Державної служби зайнятості,

міжнародних партнерів, регіональних радників, освітніх інституцій та громадських організацій.

Конференція стала підсумком інтенсивної роботи Команди Проєкту протягом 2025 року, а також платформою для обговорення рішень, що допомагають бізнесу адаптуватися до умов війни, зберігати людський капітал та формувати інклюзивні кадрові практики.



Конференція покликана розширювати можливості HR-фахівців, допомагаючи їм створювати нові робочі місця та працювати з різними категоріями пошукачів. Подія була спрямована на формування простору для обміну досвідом, демонстрації історій успіху, а також на посилення мотивації та професійного натхнення.

Спільнодія задля розвитку людського капіталу

Захід став знаковою подією партнерства заради розвитку людського капіталу та об'єднання учасників навколо ключових викликів ринку праці в умовах відновлення. Представники програми Skills4Recovery та органів державної влади у своїх промовах наголосили на тому, що саме люди та професійні спільноти є основою стійкої економіки, а співпраця держави, бізнесу й освітнього сектору визначає темп необхідних актуальних трансформацій.

Відеозапис
Національної
HR-конференції



СПІКЕРИ ГОВОРЯТЬ:



.....
 Інклюзивний ринок праці – це не про пільги чи окремі програми, це про культуру відповідальності. Бізнес, освіта та держава повинні взаємодіяти як партнери, щоб кожна людина в Україні мала реальний доступ до гідної роботи...

Богдан Матвійчук, директор Департаменту зайнятості Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства

Відеозапис "Статистики ринку праці вразливих категорій населення та система "Обрій":



.....
 Система професійної освіти працює у двох напрямках. Перший – розвинути талант кожного, хто навчається, а другий – забезпечити фахівцями, спеціалістами ринок праці і компаній зокрема. Тому, щиро рада бути тут, працювати заради спільних цілей. Також, важливо говорити про розвиток персоналу, і як зробити наш ринок праці інклюзивним.

Сьогодні ділюсь змінами, які впроваджуємо у сфері професійно-технічної освіти, наприклад, щодо спрощення ліцензування для компаній, які мають власні тренінгові центри. Атестацію як таку уже скасовано і ми запроваджуємо нові механізми перевірки якості освіти.

Ірина Шумик, генеральна директорка Директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки України



Відеозапис виступу п. Ірини Шумик про реформу професійної освіти:





Подія була спрямована на формування простору для обміну досвідом, демонстрації історій успіху, кращих практик, а також на посилення мотивації та професійного натхнення лідерів у сфері HR.

Наталія Стародуб,
заступниця голови ГО Центр
“МЕНТОР”, керівник проєктів

Конференція покликана розширювати можливості HR-фахівців, допомагаючи їм створювати нові робочі місця та працювати з різними категоріями пошукачів. Подія була спрямована на формування простору для обміну досвідом, демонстрації історій успіху, а також на посилення мотивації та професійного натхнення. Учасники отримали доступ до практичних інструментів і навичок, критично важливих для роботи в сучасних умовах.

Після вітальних промов **Наталія Стародуб**, заступниця голови ГО

«Центр “МЕНТОР”» і керівники проєктів, представила ключові результати проєкту HR Boost for Better Employment. Проєкт започаткував якісно новий рівень міжгалузевої та міжрегіональної взаємодії.

Історії успіху: реальні зміни в компаніях

Учасники почули натхненні історії представників компаній Проєкту:

- **Людмили Кожухової**, менеджер з персоналу, ТОВ «КОНЦЕПТ ОЙЛ» (Київська обл.)

- **Альони Румеги**, заступниці директора з персоналу ТОВ «Аскона-Південь» (Житомирська, Херсонська обл.)
- **Наталії Свистун**, заступниці директора з виробництва Хмельницького комунального підприємства «Електротранс» (Хмельницька обл.) та інших.

Кейси стосувалися інтеграції нових працівників, адаптації ВПО та ветеранів, модернізації процесів навчання та розвитку, а також трансформації корпоративної культури у складних умовах війни.



Учасники Національної HR-конференції



Водійки тролейбудів, представниці Хмельницького комунального підприємства «Електротранс»

У ході панельної обговорення було презентовано **Путівник «Інклюзія в дії»** – інструмент, який систематизує практики інклюзивного HR для компаній різних масштабів.

Сучасні HR-тенденції та технології

У межах цієї частини заходу учасники зосередилися на темах, що визначатимуть HR-порядок денний найближчих років: збереження інтелектуального потенціалу країни та вплив технологій на розвиток HR-процесів.

Про можливості реалізації цих аспектів через дистанційну зайнятість розповіла учасниця проекту **Наталія Владикіна**, директорка з управління персоналом, ТОВ "С-Інжиніринг" з Одеської області.

Спікери **Ірина Гнущова** та **Олексій Петров**, співзасновники Школи AI та компанії AI consult також наголосили на важливості стандартизації HR-процесів і розвитку культури роботи з даними, що є необхідною передумовою для ефективного використання штучного інтелекту в управлінні персоналом.

Ринок праці з рівним доступом: спільна відповідальність бізнесу, освіти та держави

Перше панельне обговорення окреслило нагальні виклики зайнятості у воєнний час: дефіцит кадрів, переміщення працівників, потребу у швидкій перекваліфікації та розширенні доступності робочих місць.

Експерти з МОН, Міністерства економіки, бізнесу, ДСЗ, представники закладу професійної освіти та громадської організації обговорили:

- інклюзію в умовах війни;
- практики залучення ВПО, ветеранів та людей з інвалідністю;
- роль освіти в оновленні ринку праці;
- потребу в гнучких моделях співпраці між бізнесом і ПТО/ВНЗ;
- зростаючу роль регіональних мереж HR-співпраці.

Інклюзія 360° – від навчання до роботи

У другій панельній дискусії представники бізнесу та партнери презентували власні кейси та підходи, випробувані у 2025 році:

- наставництво як основа адаптації;
- нові навички для відновлення компаній;
- перші робочі місця для молоді;
- стратегії підтримки команд у кризових ситуаціях.



Спікери панелі Інклюзія 360°: від навчання до роботи

МЕНТОР

Skills4Recovery

Ринок праці з рівним доступом: спільна відповідальність бізнесу, освіти та держави /

A labour market with equal access: the shared responsibility of business, education, and the state



Спікери панелі Ринок праці з рівним доступом



Штучний інтелект та сучасні HR-технології не замінюють людину – вони посилюють її. Компанії, які навчаються працювати з даними та впроваджують інновації, створюють більш стійкі, інклюзивні та ефективні команди.

Ірина Гнущова,
співзасновниця школи
AI та AI Consult

HR як партнер і лідер змін

У виступі **Ольги Прохоренко**, HR-менторки та дослідниці, авторки навчальних та розвиваючих програм для HR та лідерів, було виокремлено ключові тренди трансформації HR-ролей, а саме перехід від сервісної функції HR-фахівців до стратегічного партнерства в бізнесі.

Майбутнє зайнятості в Україні

У фінальній частині конференції **Мар'яна Івашина**, керівниця служби навчання та розвитку «Галичфарм», регіональна радниця проєкту HR boost та **Тетяна Пашкіна**, експертка ринку праці, представили бачення майбутнього ринку праці:

- якісна робоча сила як основа економічного зростання;

- потреба у програмах перепідготовки та підвищення кваліфікацій;
- роль HR-спільноти у відбудові регіонів;
- необхідність міжсекторної взаємодії для створення сталих підходів до зайнятості.



HR boost дав нам, представникам бізнес-асоціацій, розуміння, як дівіше можемо допомагати бізнесу. Ми краще зрозуміли HR-виклики компаній, часто спільними для багатьох з них. Після вебінарів, навчань, ми оновили систему HR-наставництва. І вже бачимо результат.

Лариса Циган, віцепрезидентка Чернігівської торгово-промислової палати.



На сьогодні Державна служба зайнятості використовує інструменти для підготовки кадрів під потреби бізнесу, роботодавців, у тому числі з використанням сучасних методик рекрутингу. Діють також програми сприяння зайнятості населення, які покликані підвищити конкурентоспроможність людей на ринку праці, а також стимулювати роботодавців до працевлаштування певних категорій населення.

Євгенія Підлісна, заступник начальника управління по роботі з роботодавцями – начальник відділу рекрутингу та надання послуг роботодавцям Департаменту реалізації політики зайнятості Державного центру зайнятості

Підсумки та резолюція

У заключній частині учасники наголосили, що події такого формату формують спільноту однодумців, які піднімають питання, важливі для великої частини суспільства. Йдеться про працевлаштування, розвиток професійних колективів та створення умов, у яких якісні команди стають основою успішних підприємств і, відповідно, економічної стійкості країни.

Конференція засвідчила, що об'єднання зусиль бізнесу, освітніх інституцій, громадських і регіональних організацій та державного сектору є ключовим для вдосконалення підходів до управління людським капіталом, масштабування ефективних практик і розширення можливостей ринку праці.

ПРОЕКТ У ЦИФРАХ:

Для участі у проекті HR boost було подано близько **170** заявок, серед яких ми обрали **100** компаній із **4** секторів економіки, які прагнули покращити свої політики працевлаштування і були готові до змін та сталих рішень.

Всі разом групи компаній-учасниць забезпечують більше **40 000** робочих місць. На жаль, війна поглибила проблеми, які існували давно. На ринку праці – це нестача більше **4 млн.** фахівців при безробітті у понад **12%**.

І оскільки цей парадокс веде до серйозних наслідків для економіки країни, а саме, гальмує розвиток виробництва, знижує добробут населення та порушує стійкість команд, проєкт поставив за мету:

- Розширити можливості HR-

фахівців через нові знання і нові підходи до управління людьми.

- Побудувати міцну мережу між HR-ами, між їх бізнесами, бізнесами і спільнотами у регіонах, тими хто сприяє працевлаштуванню вразливих груп населення, а саме жінок, ветеранів, ВПО, людей старшого віку та молоді.

У проєкті взяли участь компанії з **17** областей України, тож можна сміливо стверджувати, що Проєкт HR boost став унікальним, бо зібрав стратегічний актив держави, заклав підґрунтя для розвитку і масштабування успішних практик.

**160 годин навчання
тривав освітній блок
протягом року**



Учасники Національної HR-конференції



Презентуємо практичний та ефективний інструмент для HR-менеджерів середніх і великих організацій, компаній та підприємств, які прагнуть впроваджувати інноваційні підходи до добору, адаптації, мотивації, утримання та розвитку молоді, людей віком 50+, жінок, колишніх учасників бойових дій, осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення, внутрішньо переміщених осіб.

Посібник допоможе HR-фахівцям перетворити інклюзію з формального принципу на реальну стратегічну перевагу, що сприятиме підвищенню стійкості, гнучкості та конкурентоспроможності компаній у турбулентному світі змін.

Також він буде корисним для керівників підприємств у галузях будівництва, транспорту і логістики, сільського господарства та сфери послуг, представників органів місцевого самоврядування, громадського сектору, освітніх установ і партнерських організацій, які долучаються до розробки та реалізації комплексних програм з інтеграції вразливих категорій населення в економічну діяльність.

Спільна робота бізнесу, влади, освіти та громад є критично важливою для формування стійкої, інклюзивної та адаптивної моделі ринку праці, здатної ефективно реагувати на виклики сьогодення та сприяти досягненню національних і глобальних цілей розвитку.

Інклюзивна та адаптивна модель ринку праці – система організації трудових відносин, яка:

- забезпечує рівний доступ до праці для всіх соціальних груп населення (включаючи молодь, осіб віком 50+, жінок, людей з інвалідністю, ВПО, УБД та інші вразливі категорії);
- передбачає гнучкі механізми реагування на виклики (війна, демографічні зміни, трудова міграція, автоматизація, пандемії);
- підтримує залучення, адаптацію, розвиток і збереження кваліфікованої робочої сили навіть у нестабільному швидкозмінному середовищі.

Зміст посібника структуровано таким чином, щоб забезпечити комплексне охоплення теми та надати HR-фахівцям дієві інструменти для впровадження інклюзивного підходу в щоденну практику.

ІНКЛЮЗІЯ В ДІЇ.
ПУТІВНИК ДЛЯ HR



Інклюзивний BETTER MATCHING

AI-аналіз вакансій

Аналіз вакансії
Вставте текст вакансії для аналізу

Текст вакансії

Вставте сюди повний текст вакансії для аналізу...

Аналізувати вакансію



Better matching – це можливість перевірити свій опис вакансії та отримати рекомендації від нейромережі. Інструмент аналізує текст і підказує, що змінити або додати, аби вакансію швидше помітили саме ті кандидати, яких ви шукаєте – наприклад, жінка-технолог або монтажник віком 50+. **Better matching** допомагає зробити оголошення більш зрозумілим, інклюзивним і привабливим для різних цільових груп на ринку праці.

Better matching звертає увагу не лише на формальні вимоги, а й на мову вакансії – тон, формулювання, приховані упередження та надмірні обмеження.

Часто саме вони відштовхують потенційних кандидатів, які мають потрібні компетенції, але не впізнають себе в описі.

Нейромережа допомагає побачити ці «сліпі зони» та зробити текст більш відкритим і сучасним.

Використання better matching особливо корисне в умовах дефіциту кадрів і конкуренції за працівників.

Інструмент допомагає роботодавцям розширити коло кандидатів, залучити людей з різним досвідом і життєвими траєкторіями та підвищити якість відгуків без додаткових витрат на рекламу вакансій.

Інклюзивний рерайтинг – це переосмислення та оновлення тексту вакансії з урахуванням різноманіття кандидатів, без упереджень за віком, статтю, досвідом, сімейним станом чи іншими ознаками. Він допомагає прибрати дискримінаційні формулювання та зробити опис пропозиції роботодавця зрозумілим і відкритим для ширшого кола людей.

AI-аналіз вакансій



Інструмент аналізує ефективні оголошення про працю, канали комунікації з різними цільовими аудиторіями населення, включаючи соціальні мережі, корпоративні сайти, портали рекрутерів, ЗМІ, радіо та роздаткові матеріали. У підсумку роботодавець отримує більше релевантних відгуків, а кандидати – чесне й поважне запрошення до співпраці.

ОНЛАЙН-КУРС

До вашої уваги — онлайн-курс для самостійного вивчення нових HR-стратегій.

Структура курсу:

- 5 модулів
- 25 уроків
- теорія, хендаут, підсумкові тести

Навчальний курс побудований за принципом мікронавчання: короткі відео-уроки тривалістю 2-3 хвилини, які легко інтегрувати у щоденний графік, застосовуючи знання одразу на практиці.

Програма складається з 5 напрямків, що послідовно ведуть від системного розуміння організації до роботи з людьми, лідерства, інклюзії та цифрових інструментів.

Курс допоможе Вам бачити свою організацію, як цілісну систему, де змінюються процеси, ролі та культура під впливом нових технологій та підходів.

Реєструйтесь за цим QR-кодом - та отримайте доступ до контенту! До зустрічі!



Теми модулів

- Стратегічне управління HR
- HR маркетинг
- Внутрішня комунікація
- Розвиток лідерства для впровадження змін
- Рекрутмент і розвиток співробітників

Чому HR Boost корисний не лише HR-фахівцям?

Зміни в організаціях рідко відбуваються в межах однієї функції. Нові технології, реструктуризація, трансформація бізнес-моделі або команди завжди запускають ланцюгову реакцію — впливають на ролі, процеси, культуру й спосіб ухвалення рішень. Цей курс формує управлінське мислення і допомагає враховувати наслідки рішень для людей та бізнесу одночасно.

Запрошуємо довідатись про нові практики, які підвищують швидкість адаптації, сприяють автономності команд, скороченню циклів рішень і навчання в процесі роботи. Навчання безкоштовне для Вас та Ваших команд

ОБМІН ДОСВІДОМ У ФОРМАТІ ВІДЕО

Перегляньте Національну HR-конференцію



Ринок праці України 2025: дефіцит людей, надлишок викликів

Український ринок праці у 2025 році функціонує в умовах глибокої демографічної та соціальної кризи. Ключовий виклик – стрімке скорочення населення. За оцінками демографів, на початку 2025 року в Україні проживає близько 32 млн осіб, і тенденція до зменшення зберігається. Смертність майже втричі перевищує народжуваність, а середня тривалість життя, особливо серед чоловіків, різко скоротилася. Це означає одне: кадровий резерв країни невпинно тане.

Виїзд молоді не має критичного макроекономічного ефекту сьогодні, однак створює серйозні довгострокові ризики. Уже зараз 41% роботодавців відчули негативний вплив відтоку молодих працівників – зростають звільнення, зменшується кількість відгуків, підвищуються зарплатні очікування. Бізнес змушений адаптуватися, залучаючи старших кандидатів, жінок та переглядаючи підходи до формування команд. Паралельно з кадровим дефіцитом загострюється проблема ментального здоров'я.

Рівень задоволеності психологічним станом знижується, майже 70% українців відчувають його погіршення. Хронічний стрес, тривожність і виснаження безпосередньо впливають на продуктивність праці, комунікацію в колективах і рівень плинності кадрів. У цих умовах спроби працювати за «доковідними» нормативами лише прискорюють вигорання.

Ринок праці реагує відкритістю до раніше вразливих груп – людей 60+, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених. Водночас найбільший попит зберігається на робітничі професії та спеціалістів середньої ланки. Підбір персоналу поступово перетворюється на безперервний процес, де рекрутинг поєднується з розвитком бренду роботодавця, автоматизацією та апскілінгом. Головний висновок очевидний: кандидатів більше не стане. Виграють ті організації, які вже сьогодні інвестують у внутрішні резерви, ментальне здоров'я працівників і гнучкі моделі зайнятості.

71% компаній визнають дефіцит кадрів серйозною загрозою для бізнесу.

За даними Європейської Бізнес Асоціації, нестача працівників уже не є локальною проблемою окремих галузей, а системним ризиком для економіки, який стримує зростання та інвестиції.

Рівень зайнятості людей віком 60+ зріс з 10% у 2022 році до 15% у 2025 році.

Це показник вимушеної трансформації ринку праці, де старші працівники знову стають важливим кадровим ресурсом, а вікові обмеження поступово втрачають актуальність.

HR boost For Better Employment

Посилення HR для
кращої зайнятості:
вдосконалення
кадрових практик для
інклюзивного
працевлаштування
кваліфікованої робочої
сили

Видавець: ГО «Центр професійної освіти та особистісного розвитку «МЕНТОР»,
вул. Івасюка, 19, Львів-Брюховичі, Україна, 79491

Напишіть до нас:

info@mentorcenter.com.ua
www.mentorcenter.com.ua

Якщо Ви не хочете отримувати цю підписку або ж навпаки, хочете, щоб Ваші партнери отримували це видання – напишіть нам mentorliv@gmail.com

Публікацію здійснено в рамках реалізації Проєкту "Посилення HR для кращої зайнятості: вдосконалення кадрових практик для інклюзивного працевлаштування кваліфікованої робочої сили", яка впроваджується ГО "Центр "Ментор" за фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).