

HR boost For Better Employment

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

NEWSLETTER #1
2025



Посилюємо ринок праці рівних можливостей!

Друзі, перед вами перший електронний бюлетень HR boost — видання проєкту з однойменною назвою із вдосконалення кадрових практик для інклюзивного працевлаштування.

Наша мета — допомогти компаніям адаптувати HR-підходи до нових викликів, сприяти рівному доступу до роботи для всіх, зокрема представників вразливих груп, і зміцнити професійну HR-спільноту.

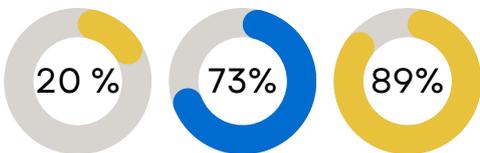
Ініціатива охоплює середні та великі компанії з будівельної, аграрної, транспортної та сервісної сфер. Пропонуємо навчання, консультації, стратегічні сесії та можливості для партнерства. Це простір для розвитку кадрового потенціалу та формування практик справедливого працевлаштування.



Рівні можливості — це не лише соціальна цінність, а й ресурс для зростання. І саме зараз настав час зміцнювати український ринок праці на принципах відкритості та інклюзії.

Приємного ознайомлення!

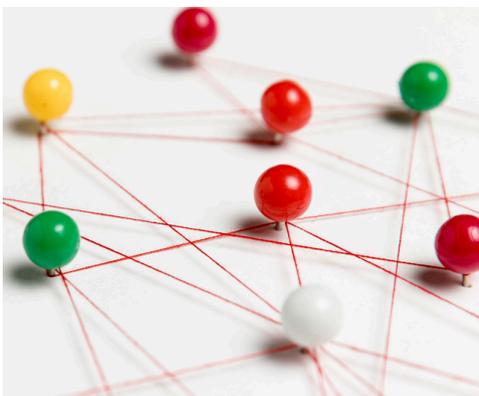
Наталія Стародуб, керівник проєкту ГО Центр "МЕНТОР"



За що Ви любите своє ремесло?

Очікування працівників в Україні: як бізнесу відповідати викликам ринку праці...

с. 4





НАВЧАННЯ – ЗУСТРІЧІ – МОЖЛИВОСТІ!

HR-практики, що відновлюють гідність

Відбудова України – це не лише про інфраструктуру, а й про людей. Саме тому в Україні розпочався Проєкт HR boost, спрямований на розвиток сучасних кадрових практик, що сприяють інклюзивному працевлаштуванню.

Ініціатива допоможе роботодавцям створювати доступніші робочі середовища, відкриті для людей з різним досвідом і потребами. Через навчання, консультування та підтримку HR-фахівців Проєкт сприятиме формуванню ринку праці, що працює заради людей і заради відбудови.

З березня цього року триває фаза з набору учасників Проєкту «Посилення HR для кращої

зайнятості: вдосконалення кадрових практик для інклюзивного працевлаштування кваліфікованої робочої сили», який охопить всю територію України, що перебуває під контролем української влади.

Ініціатива спрямована на вдосконалення кадрових підходів та створення умов для інклюзивного працевлаштування кваліфікованої робочої сили в компаніях і триватиме до 15 березня 2026 року.

Основні аспекти Проєкту:

- Посилення HR-розробок і впровадження сучасних технологій та підходів у підбір і управління персоналом.

- Краща зайнятість – підтримка високоякісного працевлаштування, з особливим акцентом на підтримці вразливих груп населення.
- Інклюзивне працевлаштування – створення рівних можливостей для всіх, включаючи людей з інвалідністю, ветеранів, молодь та ін.
- Кваліфікована робоча сила – підготовка та адаптація фахівців до сучасних викликів ринку праці через професійну освіту та розвиток навичок.

Метою HR boost є вдосконалення кадрових практик і підвищення загального рівня зайнятості в Україні. Він покликаний надати новий імпульс розвитку ринку праці та сприяти створенню суспільства рівних можливостей.

ВІДЕОПРЕЗЕНТАЦІЯ:



Проект охоплює такі сектори:

- будівництво
- сільське господарство
- транспорт та логістика
- сервіс

Процес відбору учасників Проекту серед HR-фахівців включав подання онлайн-заявки та інтерв'ю учасників із відбірковою комісією, яку формуватимуть члени проектної команди.

Відбіркова комісія складається із представників Міністерства економіки, Центру зайнятості та ГО "Ментор Центр", виконавця Проекту, а також, за потребою, інших профільних експертів. Крім того, буде залучено щонайменше одного із регіональних представників (наприклад, представника/-цю регіональної торгово-промислової палати, бізнес-асоціації чи кластеру), якого/яку буде обрано головою

відбіркової комісії відповідно до регіонів діяльності компаній. Таким чином, діє п'ять об'єднаних регіонів України, у кожному з яких буде організовано окрему виборчу комісію.

Відбір учасників Проекту стартував у березні 2025 року і здійснювався за наступними критеріями:

- розмір компанії: середні (від 50 до 250 співробітників) та великі (понад 250 співробітників);
- компанії з будівельної, сільськогосподарської, транспортної/логістичної та сервісної галузей;
- реєстрація бізнесу в Україні – понад 2 роки;
- наявність власного HR-відділу або HR-спеціаліста;
- потреба в персоналі.

Понад 100 учасників зможуть пройти вдосконалити свої навички через безоплатне навчання (офлайн та онлайн тренінги, стратегічні сесії і консультації, навчальні матеріали тощо) та співпрацю з крутими фахівцями, що працюватимуть у Проекті, стануть частиною HR-спільноти та зможуть знайти цікавих партнерів.

ЗМІ ПРО НАС:



Співфінансується
Європейським Союзом



estdev
From the people of Estonia

За що Ви любите своє ремесло?

Очікування працівників в Україні: як бізнесу відповідати викликам ринку праці



У лютому–березні 2025 року ГО «Центр «Ментор», у межах проєкту HR boost, провела анонімне онлайн-опитування, спрямоване на вивчення очікувань кандидатів до роботодавців. У дослідженні взяли участь 454 респонденти з усієї України віком від 18 до 60+ років. Основною метою було краще зрозуміти потреби і цінності працівників для формування відповідних підходів до найму, мотивації та утримання персоналу — особливо в контексті повоєнного відновлення.

Перешкоди та фрустрації

Серед характеристик, які українці найчастіше асоціюють з ідеальним роботодавцем, респонденти назвали:

- чесність
- людяність
- відповідальність
- достойну заробітну плату
- дружній колектив
- гідні умови праці

Ці риси були ключовими, незалежно від віку чи статі, що свідчить про загальносуспільний запит на повагу до людської гідності в трудових відносинах.

Важливі чинники при виборі місця роботи

На основі узагальнених даних можна виокремити топ-5 найбільш значущих факторів:

1. Офіційне працевлаштування особливо важливе для жінок (усі вікові групи).
2. Гнучкий графік — пріоритетний для жінок молодого та середнього віку.
3. Мотиваційна робоча атмосфера — високо цінується у віковій групі 30–49 років.
4. Дистанційна робота — важлива для молоді до 30 років.
5. Медичне страхування — важливе для більшості респондентів, особливо жінок.

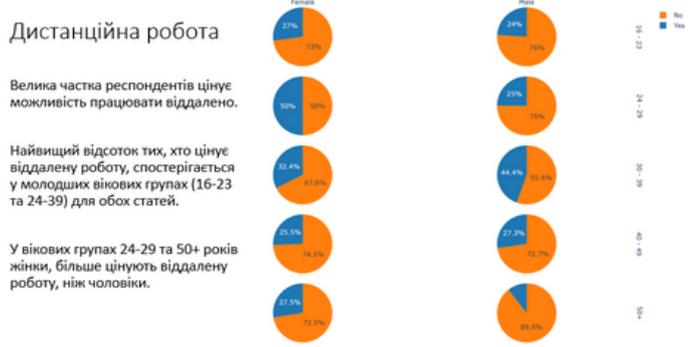
Молодь: потенціал і виклики

Молоді респонденти (16–23 роки) демонструють високу гнучкість:

- готові до переїзду, хоча часто — лише в межах свого регіону;
- більше зацікавлені у дистанційній роботі та інноваційних практиках;
- найвища відкритість до перекваліфікації.

Серед молоді теж спостерігається велика кількість відповідей “не знаю”, що вказує на низьку інформованість про права, умови та перспективи.

Distribution of Respondents Who Value the Ability to Work Remotely



Перешкоди та фрустрації

Респонденти чітко позначили, що найбільше дратує в роботодавцях:

- несправедливість
- низька заробітна плата
- байдужість
- відсутність відповідальності

Це ті самі фактори, що й призводять до плинності кадрів у сферах, де робота фізично виснажлива або де відсутня базова підтримка персоналу.

Адаптація на новому місці: роль колективу і наставництва

Під час зміни місця роботи респонденти найбільше цінують:

- дружній колектив (найвищий показник серед усіх відповідей)
- наставництво та менторство
- наявність часу для адаптації

Ці чинники важливо враховувати при побудові корпоративної культури в секторах з високим рівнем стресу або плинністю кадрів.

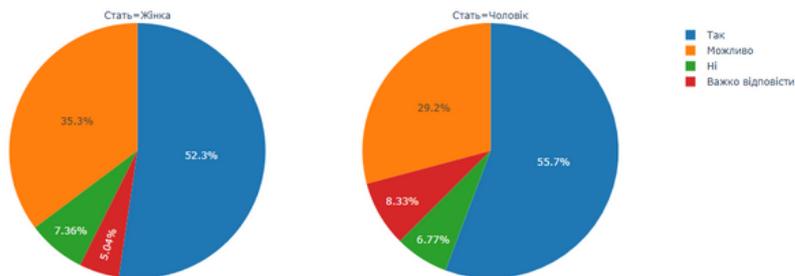
Рекомендації для бізнесу у стратегічних галузях

Будівництво та сільське господарство:

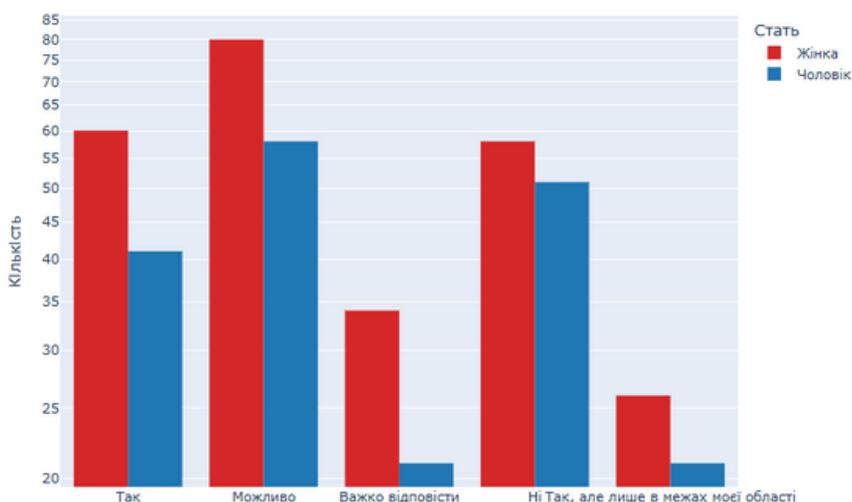
впроваджувати базові соцпакети — медстрахування, компенсацію проїзду, гнучкий графік для жінок. Забезпечення мінімального набору "умов людяності" дозволить знизити плинність кадрів.

Транспорт і логістика: орієнтація на чесність, офіційне оформлення, підтримку в адаптації. Висока готовність працівників до перекваліфікації — сигнал для запуску внутрішніх навчальних програм.

Розподіл респондентів за готовністю до перекваліфікації та опанування нової професії або спеціальності



Розподіл відповідей респондентів щодо готовності до переїзду заради роботи

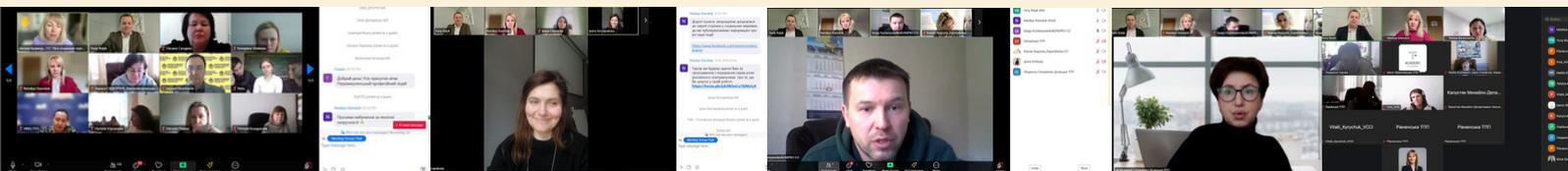


Сфера сервісу: розвиток брендованої корпоративної культури (менторство, навчання, лояльність до молодих кадрів). Інвестиції в атмосферу та розвиток працівників — ключ до стійкості бізнесу.

Опитування чітко демонструє: ринок праці в Україні поступово дорослішає, а кандидати — незалежно від віку — очікують чесного, відповідального й відкритого роботодавця.

Бізнес, який готовий говорити з працівниками їхньою мовою потреб, зможе не лише залучити кадри, а й закласти підвалини для сталого відновлення економіки.

Регіональні радники HR boost: формуємо партнерську мережу заради інклюзивного ринку праці!



Успішна відбудова ринку праці неможлива без залучення тих, хто добре розуміє контекст, виклики та можливості в регіонах. Саме тому команда Проєкту «Посилення HR для кращої зайнятості: вдосконалення кадрових практик для інклюзивного працевлаштування кваліфікованої робочої сили» започаткувала формування мережі регіональних радників.

Це стратегічне партнерство покликане забезпечити дієву підтримку роботодавців на місцях, сприяти впровадженню сучасних HR-підходів і допомагати розвивати інклюзивні кадрові практики. Регіональні радники стали ключовими провідниками цінностей Проєкту на місцях, забезпечуючи сталість змін і адаптацію до локальних потреб.

Щоб залучити мотивованих кандидатів, команда HR boost провела серію з 5 інформаційних вебінарів, під час яких потенційні радники ознайомилися з цілями Проєкту, роллю, завданнями та

очікуваннями від цієї позиції.

Результат перевершив очікування: ми отримали 32 заявки від представників бізнес-асоціацій, ТПП, білатеральних палат, провайдерів професійно-технічної освіти, служби зайнятості та органів влади з різних куточків України.

Регіональні радники також мають можливість вдосконалювати свої компетенції в рамках Проєкту, і головне – працюють разом із нами над створенням доступного, справедливого і гнучкого ринку праці, зокрема за були задіяні до комплексного процесу поширенні інформації в регіонах, оцінки надісланих заявок від представників компаній щодо участі у Проєкті.

Ми щиро вдячні кожному, хто виявив ініціативу та бажання долучитися до Проєкту. Ваш інтерес, експертиза та готовність працювати над розвитком інклюзивного ринку праці є потужним внеском у майбутнє, яке ми будемо разом!

32 заявки подано від потенційних регіональних радників Проєкту!



Щиро вдячні колегам, які відгукнулися на нашу ініціативу, розуміють важливість і перспективу цього напрямку в процесі відновлення ринку людського капіталу. Кожен з регіональних радників може також вдосконалити власні навички через участь у навчаннях, які пропонуємо в рамках Проєкту

*Юрій Булик,
адміністратор Проєкту*

НАТАЛІЯ СТАРОДУБ

Інклюзивність – новий фундамент післявоєнної економіки

“Бізнесу доводиться змінювати стратегію та шукати нові підходи до управління людським капіталом. Саме тому ми розпочали активну фазу Проєкту HR boost, метою якого є підвищення стійкості та адаптивності середніх і великих компаній в Україні...”



Про HR boost, його особливості та перспективи, розмовляємо з Наталією Стародуб, керівницею цього Проєкту. Пані Наталіє, що стало ключовим мотивом для запуску цієї ініціативи саме зараз і які головні виклики прагнете подолати?

Сьогодні Україна перебуває в надзвичайно складних умовах, адже йдеться не лише про післявоєнне відновлення інфраструктури, а й про системну трансформацію національної економіки з подальшою інтеграцією до стандартів ЄС. Тож не дивно, що бізнесу доводиться змінювати стратегію та шукати нові підходи до управління людським капіталом.

Саме тому ми розпочали активну фазу Проєкту HR boost, метою якого є підвищення стійкості та адаптивності середніх і великих компаній в Україні. Зараз ми бачимо величезну потребу в наближенні HR-практик до нових реалій – передусім у частині залучення вразливих категорій населення, як-от ветерани, особи

старше 50 років, жінки, молодь та ВПО, які прагнуть реалізувати свій потенціал, але часто зіштовхуються з бар'єрами.

Які можливості відкриває участь у Проєкті для українських компаній та їх HR-фахівців?

У рамках Проєкту HR boost ми пропонуємо не просто навчання, а цілісний процес HR-трансформації задля створення сучасних, гнучких і, найголовніше, інклюзивних кадрових політик. 100 учасників зможуть взяти участь в офлайн-тренінгах, стратегічних сесіях, отримати індивідуальні консультації та доступ до практичних матеріалів.

Окрім того, Проєкт передбачає активну бізнес-співпрацю – ми створюємо HR-спільноту, яка стане осередком підтримки, обміну досвідом та розвитку партнерств. Це особливо важливо для компаній сфери будівництва, сільського господарства, транспорту і логістики, а також сервісу, які є стратегічно потрібними для відбудови. Ми

раді, що фокусуємось саме на цих 4 опорних галузях, ми вже зараз закладаємо підґрунтя для становлення країни.

Як виглядає процес відбору компаній-учасниць і що ви порадите тим, хто долучиться до ініціативи?

Відбір уже завершено, він стартував у березні і тривав до 15 квітня 2025 року. Ми отримали 141 заявку, вважаємо це відмінним результатом. Основними критеріями були наявність HR-функцій в компанії, економічна активність, належність до цільових галузей і чітка потреба в персоналі. Сьогодні ми шукаємо тих, хто готовий до змін і я з упевненістю можу сказати, що до нас зголосились чудові компанії. Сам процес включав подання онлайн-заявки та додаткового інтерв'ю. Остаточний аналіз і рекомендації було надано конкурсними комісіями, які склалися з представників державних та експертних інституцій, включно з центрами кар'єри та бізнес-асоціаціями – нашими регіональними радниками.

141

ЗАЯВКУ ОТРИМАНО ДЛЯ УЧАСТІ У ПРОЄКТІ!!!

Формування пулу регіональних радників було початковим етапом Проєкту, який забезпечив широку увагу громадськості.

Зараз триває підготовка до перших заходів. Вже у червні відбудуться офлайн-навчання, зокрема 3-денний Навчально-інноваційний курс для керівників та фахівців у сфері управління персоналом.

Також заплановано серію онлайн-подій, підсумкову національну HR-конференцію та створення навчальних матеріалів.

Разом ми надаємо підтримку бізнесу у створенні сучасного та стійкого ринку праці.

**Дякую,
Ольга Черникова**



ПЕРША ЗУСТРІЧ-НАВЧАННЯ ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РАДНИКІВ ПРОЄКТУ

25 березня 2025 року відбулася перша зустріч регіональних радників HR-Boost – партнерів Проєкту.

Привітали колег **Тетяна Березовенко**, Implementation Advisor Skills4Recovery Programme GIZ Ukraine; **Наталія Стародуб** і **Юрій Булик**, представники ГО Центр "Ментор", реалізатора Проєкту. На початку зустрічі коротку презентацію можливостей Державного центру зайнятості провела пані **Інна Бондіні**, начальник управління сприяння працевлаштуванню Департаменту реалізації політики зайнятості ДЦЗ.

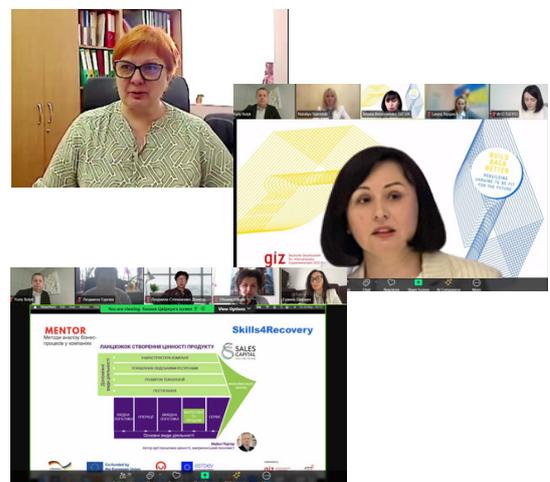
У онлайн-форматі регіональні радники, наші агенти позитивних

змін, мали нагоду познайомитись, розповісти про свої очікування, обговорити деталі та можливості.

Ключовою частиною зустрічі стало перше навчання для регіональних радників на тему "Консалтинг як послуга організації", яке провела **Лариса Циган**, бізнес-тренерка, віцепрезидентка Чернігівської ТПП. Вона поділилась досвідом, наскільки цінним може бути консалтинг в частині залучення і співпраці з бізнесом, представила ключові можливості та форми співпраці.

Важливо, що учасники вебінару мали можливість також почути очікування HR-фахівців. Наша запрошена гостя – пані **Галина Цвіркун**, Chief People Officer

Meest, логістичної компанії, що працює у 70 країнах, членкиня Lviv HRD Association, детально розповіла про можливості, які може дати Проєкт, зіставила їх із потребами компанії, відповіла на запитання колег.





HR-маркетинг, рекрутмент та внутрішні комунікації: інструменти, можливості, синергія заради інклюзії

Інтенсивні триденні навчання для 100 керівників і фахівців у сфері управління персоналом, відібраних до участі у Проєкті HR boost, триватимуть з червня по вересень 2025 року в Україні.

Програма кожної зі шкіл поєднує найактуальніші теми: HR-маркетинг, рекрутинг в умовах нестабільності, інклюзивні підходи у внутрішніх комунікаціях, а також інструменти штучного інтелекту в HR. Особлива увага – підтримці працевлаштування людей із вразливих груп населення та впровадженню принципів DEI (різноманіття, справедливість, інклюзія).

У сучасному бізнес-середовищі HR-функція вже давно вийшла за межі кадрового адміністрування. Вона стала ключовим стратегічним партнером для компаній, особливо в умовах воєнної нестабільності, зростання мобільності працівників та викликів інклюзивності.

У цьому контексті HR-маркетинг, рекрутмент і внутрішні комунікації не просто взаємопов'язані – вони мають працювати як єдина система, що створює гідні умови для всіх працівників, незалежно від їхнього віку, досвіду, походження чи поточного життєвого стану.

HR-маркетинг: стратегія залучення через цінності

HR-маркетинг – це не лише про вакансії. Це про цінності, ідентичність, прозорість і довіру. Його основа – бренд роботодавця (employer branding), який формується через три ключові компоненти: дослідження, стратегію та брендинг.

Для створення сильного HR-бренда необхідно розуміти свою цільову аудиторію, її очікування, бар'єри та потенціал.

Інструменти, які працюють: контент-маркетинг у соцмережах, внутрішні опитування, аналіз відгуків колишніх співробітників, SMM, розсилки, партнерство з НУО та організаціями, що працюють з уразливими групами. Важливою складовою є пропозиція цінності для працівника (EVP) – чітко сформульований перелік переваг, які компанія надає в обмін на зусилля працівника.

У 2025 році неможливо говорити про сильний HR-бренд без інклюзивності. DEI-підхід (Diversity, Equity, Inclusion) – не мода, а інструмент для зростання.

Компанії, які декларують

інклюзію, мають це доводити в щоденних комунікаціях, контенті, мові вакансій, у реальних кейсах підтримки ВПО, ветеранів, жінок у технічних галузях, людей віком 50+ та молоді без досвіду.

Рекрутмент: від «закриття вакансії» до залучення талантів

Традиційний рекрутмент із фокусом на швидке заповнення посад уже не є ефективним у довгостроковій перспективі.

Сьогодні ціннішим є підхід talent attraction – залучення талантів через побудову довіри, комунікації та стосунків. Цифрові інструменти відіграють ключову роль: LinkedIn, Djinni, Telegram, Facebook, а також професійні форуми, месенджери та партнерські платформи.

Водночас не слід недооцінювати офлайн-джерела: кар'єрні форуми, університети, співпраця з ветеранськими спілками, центрами зайнятості, соціальними службами.

У центрі сучасного рекрутингу – кандидат та його досвід. Це означає індивідуальні ціннісні пропозиції, структуровані інтерв'ю з фокусом на мотивацію, soft skills, психоемоційний стан. Замість «перевірок» –

МЕНТОР

партнерство. Замість шаблонних питань — адаптивність і повага.

Окрему роль відіграють нейромережі та ШІ-інструменти: ChatGPT для написання вакансій, Claude для аналізу резюме, Fireflies.ai для транскрибації співбесід. Це не лише підвищення ефективності, а й можливість адаптувати процес під уразливих кандидатів — надавати чітку, доступну інформацію, створювати безпечне середовище, надавати альтернативні формати комунікації.

Внутрішні комунікації: цемент для довіри та приналежності

Інклюзивна корпоративна культура починається з мови. Внутрішні комунікації — це не лише інформаційні бюлетені чи оголошення. Це стиль взаємодії, в якому працівник почувається залученим, зрозумілим і важливим. HR тут — не просто

Особливо це важливо для тих, хто повертається у професію після перерви, змінює галузь або пережив важкі життєві події.

Синергія: коли три напрями працюють разом

Найбільший ефект досягається тоді, коли HR-маркетинг, рекрутмент і внутрішні комунікації працюють узгоджено. Це проявляється у всьому:

- вакансія написана з урахуванням цінностей компанії і мови цільової аудиторії;
- інтерв'ю — не перевірка, а знайомство з потенційною цінністю;
- онбординг — структурований, чіткий, емпатійний;
- внутрішня культура — жива, відкрита до різних людей.

Усе це — не про «толерантність» заради галочки. Це про

Skills4Recovery

фідбеку після випробувального періоду.

Успішний HR сьогодні — це той, хто не лише шукає співробітників, а й створює простір, у якому хочеться залишитися. Простір, де комунікації — чесні, бренд — справжній, рекрутмент — партнерський, а культура — людяна.

Самі такі підходи та інструменти заплановано опрацювати у ході реалізації навчань.

Ключові принципи інклюзивної комунікації:

- **Ясність і простота:** без зайвого жаргону.
- **Гнучкість:** можливість вибору каналу і формату (усно, письмово, з камерою чи без).
- **Контекст і чутливість:** до психоемоційного стану людини, її досвіду і потреб.
- **Повага до меж і відмінностей:** «не рівняю, а цікавлюсь».

передавач повідомлень, а перекладач між реальностями: менеджерами, командами, окремими людьми.

Підтримка через зворотний зв'язок (1:1, регулярні оцінки, фідбек-сесії) стає інструментом не лише управління, а й психологічної безпеки.

розширення горизонтів, залучення різних точок зору, підвищення лояльності, зменшення плинності кадрів, формування спільноти.

Інклюзивність — це не окрема стратегія. Це інтегрована частина сучасного HR, яка пронизує все — від маркетингу до листа-запрошення, від вакансії до





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

Редакція, графічний проєкт: ФОП Чернікова О.В.

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» впроваджується ГО "Центр "Ментор" за фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі та Естонії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).