

HR boost For Better Employment

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



NEWSLETTER #3 2025



Інтерв'ю номера

Юлія НАРІМАНОВА: «Активно реагуємо на запити ринку та роботодавців щодо людського капіталу в країні»

с. 5

Як три дні навчання здатні змінити бачення професії

Про 5 курс для HR-фахівців у Львові — ШІ, DEI, адаптація, HR-комунікації та підтримка вразливих груп

с. 2

Мозаїка змін або сила підтримки — у силі спільноти

Про онлайн-зустріч регіональних радників та ключові тренди та тенденції українських HR-реалій

с. 7

Кроки у невідоме, що формують відоме

Привіт, друзі!

Ринок праці в Україні нагадує сьогодні мозаїку — з уламків старого і свіжих деталей нового. HR — той, хто збирає цю мозаїку, хто бачить цілісність там, де інші бачать лише фрагменти.

Ми вже не питаємо, чи потрібні зміни. Ми питаємо, як швидко ми готові їх робити.

HR boost став простором, де з'являються відповіді: від цифрових інструментів до практик інклюзії.

Кожен новий етап проекту HR boost — це наче крок у майбутнє, яке ще тільки формується.

У цьому номері е-видання ви знайдете:

- ідеї, які народилися в партнерствах,



- історії, що повертають сенс у роботу,
- практики, які можна взяти вже завтра.

Ми віримо: сила HR — у здатності чути, бачити й підтримувати. У готовності ризикувати й вигравати разом. Цей журнал — про людей. Про вас.

З вами і для вас,
Наталія Стародуб,
засновниця ГО Центр «МЕНТОР»



Учасники та організатори навчання, Львів, група 5

HR boost у Львові або як три дні навчання змінюють бачення професії

У Львові відбувся триденний навчальний курс для понад 30-ти керівників та фахівців із управління персоналом у межах проєкту **HR boost For Better Employment**.

З 16 по 18 вересня учасниці та учасники з різних регіонів України зібралися, щоб підвищити кваліфікацію та знайти нові інструменти для роботи з людьми.

Програма була побудована за трьома ключовими напрямками:

- **HR-маркетинг:** учасники розглядали брендинг роботодавця, ціннісні пропозиції для різних категорій працівників, а також вчилися застосовувати цифрові навички й неймережі у щоденній HR-практиці.

- **Рекрутинг та онбординг:** увагу зосередили на сучасних каналах пошуку кандидатів, нових викликах ринку праці України, а також на впровадженні ШІ-інструментів у підбір персоналу.
- **Внутрішні комунікації:** третій день був присвячений темам корпоративної культури, інклюзії, підтримки вразливих груп та розвитку довіри у колективах.

Особливий акцент робився на принципах різноманітності, справедливості та інклюзії.

Тренери підкреслювали, що саме чутливе ставлення до потреб вразливих груп – внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, молоді та жінок – формує якісно нове обличчя сучасного HR в Україні.

Три дні навчання були насичені теоретичними блоками, практичними вправами, обговореннями у групах та неформальним нетворкінгом.

Це дозволило учасникам не лише здобути знання, а й вибудувати нові партнерські зв'язки.



HR у 2025: для України пріоритетом стануть гнучкість, перекваліфікація та підтримка вразливих груп, що дозволяє зменшити кадровий дефіцит і зберегти людський потенціал. Поєднання глобальних інновацій і локальних програм допоможе створити ринок праці, де люди відчують цінність і мають перспективу.

УЧАСНИКИ ГОВОРЯТЬ:

Фотозвіт про навчально-інноваційні курси для керівників та фахівців у сфері управління персоналом, вересень, 2025

“

Відвідала офлайн-семинар HR-boost і залишилась у справжньому захваті! Крута організація, надзвичайно корисний та сучасний контент, живе спілкування з експертами й колегами з різних компаній. Атмосфера надихала на розвиток і нові ідеї, а практичні кейси дали відповіді на питання, які давно хвилювали. Це саме той формат, після якого виходиш зарядженою, з новими інструментами для роботи та відчуттям, що ти на правильному шляху. Щиро рекомендую HR-boost усім, хто прагне зростати в HR-сфері та отримувати максимальний апгрейд професійних навичок!»

Альона Лукашевич, начальник відділу кадрів СГ ТОВ «Південьагропереробка»



HR boost у Львові став не лише освітнім майданчиком, а й простором натхнення для 32 учасників.

Він довів, що сучасний HR – це про стратегічне бачення, інноваційні інструменти і водночас глибоку увагу до людини.



Учасники навчання, Львів, група Б



.....

Як давно ви навчалися у колі друзів? Саме такі відчуття я отримала під час навчання у програмі HR boost. Для мене цей проєкт – жива синергія знань, практики «тут і зараз», рефлексій від тренерів та готових напрацювань. Я впевнена, що кожен із учасників зможе застосувати новації у HR-сфері на місцях та набагато якісніше співпрацювати з вразливими категоріями кандидатів на роботу. Щиро вдячна за запрошення! **Людмила Степаненко, регіональна радниця з Донецької торгово-промислової палати**

Захід завершився підбиттям підсумків та створенням своєрідної карти дій для учасників. Кожен мав можливість визначити, які ідеї він готовий застосувати у своїй роботі вже завтра.

Загалом це 5 офлайн-навчання в рамках ініціативи, яке пройшли 100 HR фахівців середніх та великих компаній з усієї України. У листопаді заплановано національну конференцію для усіх випускників.



.....

А що, якби штучний інтелект міг допомогти вам швидше знайти потрібних фахівців? Чому в умовах війни брендинг роботодавця має більше значення, ніж будь-коли? Як комунікація сприяє формуванню стійкої корпоративної культури?

Ці питання були в центрі уваги триденного тренінгу HR Boost у Львові, який зібрав фахівців з управління персоналом з українських та німецьких компаній.

Учасники розглянули ключові теми сучасного HR:

- HR-маркетинг – брендинг роботодавця, контент-стратегія, інклюзивність та цифрові навички з використанням штучного інтелекту.
- Рекрутинг – нові підходи до пошуку, відбору та адаптації персоналу, а також його інструменти на основі штучного інтелекту.
- Внутрішні комунікації – корпоративна культура, підтримка вразливих груп співробітників та побудова довіри в умовах війни.

Від імені АНК Україне щиро вдячна колегам за працю, і розвиток соціального діалогу!

Наталія Грищенко, регіональний радник АНК Україне





Юлія НАРІМАНОВА: «Активно реагуємо на запити ринку та роботодавців щодо людського капіталу в країні»

Про можливості, реалії сьогодення на ринку праці, – у розмові з Юлією Нарімановою, заступницею директора Департаменту реалізації політики зайнятості – начальником управління по роботі з роботодавцями Державного центру зайнятості (ЦЗ).

Юліє Олегівно, Ваше бачення – які сектори економіки відіграватимуть ключову роль у відбудові країни?

Очевидно, що після закінчення війни зростатиме попит роботодавців в усіх сферах економіки. Передусім – у сфері будівництва, енергетики, промисловості. Водночас, ми прогнозуємо, що за рахунок демобілізації, а також – повернення частини громадян з-за кордону, зросте і пропозиція робочої сили.

Найбільш затребуваними стануть технологічні професії, такі як фінтех-інженери, ШІ-спеціалісти, експерти машинного навчання, кібербезпекові аналітики, інженери штучного інтелекту, розробники DataOps, архітектори хмарних систем, спеціалісти з управління даними, DevOps-інженери та аналітики віртуальної реальності.

Залишаться актуальними професії у соціальній сфері: викладачі вищих і середніх навчальних закладів, реабілітологи, медсестри, соціальні працівники, психологи, особливо ті, які мають досвід роботи з бойовою травмою, тренери з професійного розвитку, коучі.

Українцю складно зараз знайти роботу?

Приклади професій, за якими кількість вакансій на Єдиному порталі є найбільшою:

- для працівників сфери торгівлі та надання послуг: продавець (20 тис.), адміністратор (7 тис.), кухар (6 тис.), охоронник (3 тис.), бариста (понад 2 тис.), офіціант (2 тис.), торговий представник (2 тис.), пекар (2 тис.), майстер манікюру (1 тис.);
- для кваліфікованих робітників: водій (12 тис.), слюсар (6 тис.), комплектувальник (майже 3 тис.), швачка (понад 2 тис.), електрик (2 тис.), електромонтер (2 тис.);
- для професіоналів та фахівців: бухгалтер (7 тис.), інженер (6 тис.), лікар (4 тис.), фармацевт (3 тис.), механік (3 тис.), медична сестра (2 тис.), експедитор (2 тис.), вчитель (2 тис.), технолог (понад 1 тис.), економіст (понад 1 тис.);
- для некваліфікованих робітників: вантажник (5 тис.), прибиральник(ця) (4 тис.), комірник (3 тис.), підсобний робітник (2 тис.).

Разом з тим, найскладніше знайти роботу представникам тих професій, на які відсутній попит роботодавців, при цьому є значна чисельність відповідних шукачів роботи. Це, наприклад, економісти, юристи, спеціалісти державної служби, оператори комп'ютерного набору, бібліотекари, листоноши тощо.

Слід зазначити, що через призов чоловіків на військову службу, ускладняється укомплектування робочих місць, на яких традиційно працювали чоловіки. Якщо до початку війни у структурі безробітних жінки становили 55%, то сьогодні частка жінок зросла до 82%.

Найбільший дефіцит робочої сили спостерігається серед кваліфікованих робітників, зокрема за такими професіями, як: електрик, слюсар-сантехнік, токарь, електрогазозварник, монтер колії, фрезерувальник, машиніст екскаватора, оператор верстатів з програмним керуванням тощо. Також спостерігається значний дефіцит лікарів різної спеціалізації (сімейний лікар, лікар-терапевт, лікар-педіатр).

Чи складно зараз знайти кваліфікованого працівника в ключових секторах?

На Єдиному порталі вакансій Державної служби зайнятості, який об'єднує вакансії провідних сайтів з пошуку роботи (work.ua, robotat.ua та інших), станом на 20 жовтня 2025 року було розміщено 232,3 тис. пропозицій роботи.

Варто розуміти, що суттєвий попит за окремими професіями зумовлений значною плінністю кадрів. Наприклад – продавець, офіціант, бариста, підсобний робітник. Крім того, завжди найбільше вакансій подається за професіями, які зустрічаються в усіх галузях економіки, наприклад: водій, бухгалтер, юрист, економіст.

Чи звертаються компанії до центрів зайнятості за допомогою у пошуку працівників?

Так, компанії часто звертаються до Державної служби зайнятості за допомогою у пошуку працівників, подаючи інформацію про вакансії будь-яким зручним способом. Фахівці служби допомагають з правильним формулюванням опису вакансії та надають консультації з питань підбору персоналу, а роботодавці можуть отримати інформацію про компенсації за працевлаштування зареєстрованих безробітних.

Про які професії найчастіше запитують середні та великі компанії?

Найбільше вакансій подано для кваліфікованих робітників (водіїв, слюсарів, комплектувальників, швачок, електриків, електриків-ремонтників); працівників сфери послуг (продавців, адміністраторів, кухарів, офіціантів, охоронників, торгових представників, пекарів, майстрів манікюру); професіоналів та фахівців: (бухгалтерів, інженерів, лікарів, фармацевтів, механіків, медичних сестер/братів, експедиторів, вчителів, технологів, економістів, програмістів), для некваліфікованих робітників (вантажників, прибиральників, комірників, підсобних робітників).

Які можливості перекваліфікації та навчання наразі надає ЦЗ?

Діють різні програм зайнятості, зокрема через професійне навчання. Певні освітні послуги надаються лише зареєстрованим безробітним (професійне навчання), а деякі доступні особам, що не зареєстровані як безробітні (отримання ваучера). Законодавством про зайнятість зазначені наступні соціальні послуги, пов'язані з навчанням саме дорослого населення:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, на підприємствах, в установах, організаціях;
- надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян, які не є зареєстрованими безробітними;
- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості для УБД та осіб з інвалідністю внаслідок війни;
- професійне навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені.

Ваш погляд на ринок праці через 3-5 років?

Очевидно, що після закінчення війни можна очікувати на зростання попиту роботодавців в усіх сферах економіки. Уже спостерігається трансформація професійного середовища, яка охопить широкий спектр спеціальностей. І ключові чинники змін – цифровізація, зростання цінності життя, необхідність адаптації до кліматичних змін, геополітична напруженість.

Дякую, Ольга Чернікова

Мозаїка змін або сила підтримки – у силі спільноти

25 вересня відбулася онлайн-зустріч для регіональних радників проекту HR boost.

Головними завданнями заходу стало обговорення проміжних результатів, підтримка мережевої комунікації між, обмін досвідом та ефективними інструментами залучення бізнесу до проекту.

Привітали учасників зустрічі Тетяна Березовенко – Implementation Advisor Skills4Recovery Programme, GIZ та Наталя Стародуб – керівник проекту, ГО «Центр Ментор».

Модерувала захід Лариса Циган – бізнес-тренерка, віцепрезидентка Чернігівської ТПП, яка розповіла про сучасні тренди та потреби HR, можливості, які дає проєкт та робота з людським капіталом для організацій регіональних радників.

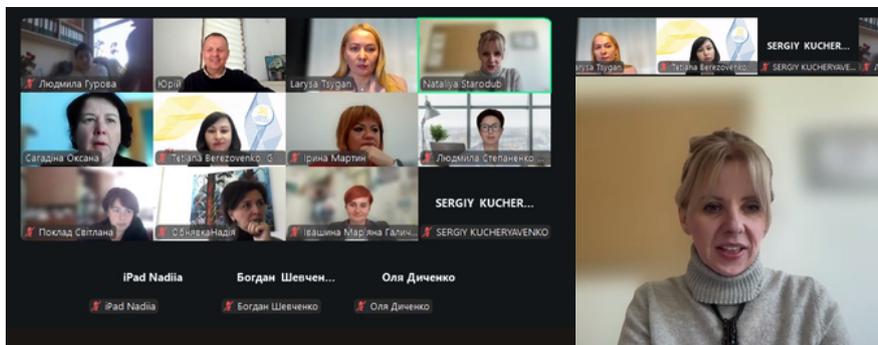
Пані Циган також представила запрошену гостю, Мар'яну Івашину – голову ГО «Асоціація директорів з персоналу Львова», керівника T&D Галичфарм ARTERIUM, яка поділилась ключовими трендами та викликами сьогодення.

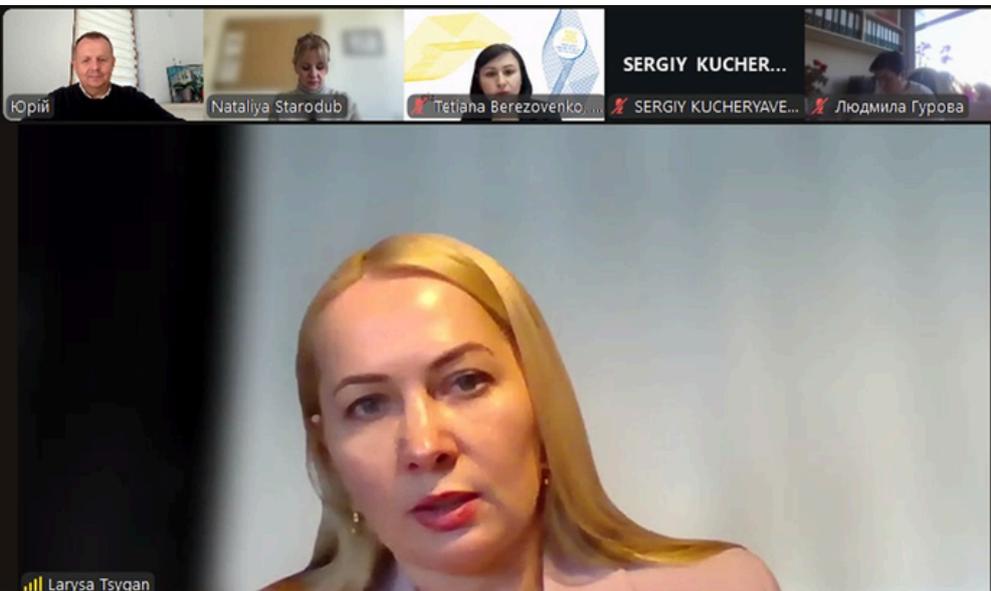
Спільно учасники онлайн-зустрічі обговорили:

- HR-тренди в Україні: гнучкі моделі роботи, AI, автоматизація, нові soft skills
- Навчальні платформи: SHRM, HRPRO, LMS та HR-аналітика
- Залучення вразливих груп: ВПО, ветерани, люди з інвалідністю, молодь, жінки

- Партнерства бізнесу та ГО, підтримка ментального здоров'я

Результати: планування Національної конференції HR-Boost та спільні рішення для розвитку мережі радників. Щиро вдячні усім, хто долучився до заходу за активність, ідеї та атмосферу співпраці!





Для мене велика честь сьогодні долучитися до стратегічної сесії і обговорити таку важливу тему, як працевлаштування в Україні, сучасні HR-тренди та роль наших спільних зусиль у формуванні інклюзивного ринку праці.

Ми живемо у час, коли ринок праці змінюється надзвичайно швидко. Війна, міграційні процеси, відтік кваліфікованих спеціалістів за кордон – усе це створює серйозні виклики для бізнесу та суспільства.

Роботодавці стикаються з гострим браком кадрів, особливо у виробничих секторах, сфері охорони здоров'я, освіти, IT та логістиці. У той же час, нові умови відкривають можливості для інновацій у сфері HR.

Гнучкі моделі зайнятості

Ми бачимо, що дедалі більше компаній переходять на гібридні та дистанційні формати роботи. Це дозволяє залучати спеціалістів не лише з великих міст, а й із

менших громад, зокрема внутрішньо переміщених осіб. Гнучкість стає ключовим фактором при виборі роботи, особливо для молоді та жінок із сімейними обов'язками.

Вплив технологій

Не можна оминати й штучний інтелект та автоматизацію. Уже зараз вони змінюють HR-процеси: рекрутинг, відбір кандидатів, аналітику персоналу. Це означає, що роль HR-фахівців трансформується – від адміністративної до стратегічної. Важливо не боятися технологій, а навчитися їх використовувати, щоб краще розуміти потреби бізнесу й працівників.

Нові компетенції

Сьогодні роботодавці шукають не лише диплом чи досвід, а й soft skills: уміння комунікувати, працювати в команді, критично мислити, швидко адаптуватися. Це ті навички, які стають визначальними в умовах постійних змін.

Залучення вразливих груп

Окремо хочу підкреслити важливість інклюзивного працевлаштування. Сотні тисяч українців потребують підтримки, щоб інтегруватися в ринок праці – це ветерани, ВПО, люди з інвалідністю, жінки, молодь. Для них створюються спеціальні програми перекваліфікації, партнерства бізнесу з ГО та державними структурами. Це не просто соцвідповідальність, а й реальний ресурс для бізнесу, який шукає мотивованих працівників.

Освіта та навчальні платформи

Ще один тренд – навчання протягом життя. Онлайн-курси, LMS-системи, HR-аналітика, професійні асоціації – усе це стає частиною щоденної роботи HR-фахівця. Працівники дедалі частіше обирають компанії, де є можливості розвитку, і саме це стає конкурентною перевагою роботодавця.

Роль радників та HR-спільноти

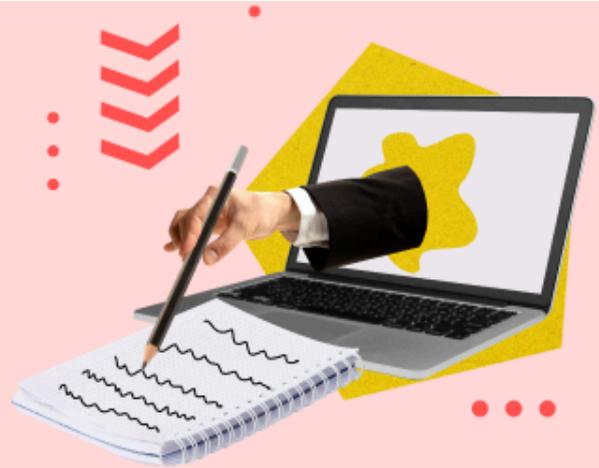
Наше завдання як радників і експертів – допомогти бізнесу побачити ці можливості й навчитися ними користуватися. Бути провідниками змін, які зроблять український ринок праці більш гнучким, стійким та інклюзивним.

Попри всі виклики, ми маємо унікальний шанс перезавантажити підходи до праці в Україні. І якщо ми зможемо поєднати інновації, інклюзію та партнерство, то виграють усі: і працівники, і бізнес, і суспільство. Рада, що сьогоднішня дискусія надихне нас на нові ідеї та практичні кроки!

Лариса Циган

HR-2025: МІЖ ШІ та ЛЮДЯНІСТЮ

Як глобальні тренди та виклики війни формують нову кадрову політику в Україні



HR-сфера у 2025 році проходить через глибоку трансформацію. На глобальному рівні ключові тренди визначаються інтеграцією штучного інтелекту, переходом до навичкових підходів, гнучкими форматами роботи та посиленою увагою до людиноцентричності.

Для України ці тенденції мають особливе звучання, адже ринок праці перебуває під тиском війни, масштабної міграції та структурних змін економіки.

Штучний інтелект та автоматизація поступово стають основою HR-процесів: від рекрутингу до персоналізованого навчання. Компанії, які впроваджують етичний ШІ, скорочують витрати й отримують ефективніші інструменти для аналітики персоналу. Це поєднується з переходом до *skills-based approach*: дедалі менше значення мають дипломи, натомість вагу отримують конкретні навички, адаптовані під потреби бізнесу.

Гнучкі моделі зайнятості – гібрид, віддалена робота та навіть чотириденний тиждень – стають нормою. Це не лише про баланс “робота-життя”, а й про утримання цінних кадрів у час, коли глобальна конкуренція за таланти різко посилюється. Лідерам компаній доводиться не просто координувати процеси, а будувати культуру довіри, працювати з віддаленими командами й активно розвивати емоційний інтелект.

Різноманіття та інклюзія (DEI&V) залишаються серед пріоритетів. Попри уповільнення прогресу, міжнародні компанії

«83% працівників у світі переконані: штучний інтелект не забере роботу, а посилить креативність»
(дані Deloitte, 2025)

доводять: інвестиції в інклюзивність безпосередньо впливають на продуктивність і привабливість бренду роботодавця. Для України цей напрям критично важливий – на ринку праці потрібно інтегрувати ветеранів, людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, жінок і молодь.

Ринок праці України 2025: актуальний стан та ключові показники

Ринок праці України у 2025 році формується під впливом війни, міграції робочої сили та зростаючої ролі технологій. Бізнесу важливо орієнтуватися на реальні показники:

- ❖ Рівень безробіття в серпні 15,3%, зменшилась частка ФОП, та ріст тих, хто активно шукає. В 2024 році – 14,3%, в 2023 – 17,4%
- ❖ Середня зарплата по Україні 25 891 грн. Згідно з 1 кварталом зріст на 24,1%

*фото з HR camp, виступ HRD Kernel



Ключові HR-метрики для бізнесу

Основні показники ефективності для оцінки продуктивності персоналу та HR-процесів

Revenue per Employee

Дохід на 1 працівника, грн/ 1 працівник

Формула: Загальний дохід компанії / Кількість працівників (FTE)

COGS per Team

Витрати на команду, %

Формула: Витрати на команду HR (зарплати, бонуси, податки) / Загальний COGS (витрати на весь персонал)

Cost per Hire

Вартість найму одного працівника

Формула: Загальні витрати на рекрутинг / Кількість найнятих працівників

Cost per Attrition

Вартість плинності кадрів

Формула: Втрати через звільнення (вартість рекрутингу новачка+вартість адаптації і навчання+втрати продуктивності / Кількість звільнених працівників

OPEX on HR

Операційні витрати на HR, %

Формула: Всі операційні витрати на HR / операційні витрати компанії

Productivity Rate

Коефіцієнт продуктивності

Формула: Результат (дохід) / Ресурси (години роботи або працівники)

ROI (Return on Investment)

Повернення інвестицій, %

Формула: (Прибуток від інвестиції – Витрати на інвестиції) / Витрати на інвестиції × 100%

Гнучкі формати працевлаштування, менторські програми та партнерства бізнесу з громадським сектором уже демонструють позитивні результати.

Реалії українського ринку праці сьогодні неоднозначні. З одного боку, фіксується зростання кількості вакансій і стабільний попит у сферах IT, будівництва, логістики та агросектору. З іншого – структурна невідповідність: значна частина шукачів прагне професій, які не гарантують зайнятості. Це створює додатковий виклик для HR-стратегій, орієнтованих на перекваліфікацію та внутрішній розвиток персоналу.

Навчальні платформи та цифрові рішення стають невід'ємною частиною HR-екосистеми. Українські LMS-системи, міжнародні інструменти дистанційного навчання та корпоративні академії забезпечують масове upskilling і reskilling.

У поєднанні з аналітикою даних вони допомагають бізнесу зменшити витрати на зовнішній найм і створювати кадровий резерв під майбутнє.

Близько 3 мільйонів українців з інвалідністю потребують адаптованих програм перекваліфікації. Це одне з головних завдань HR у найближчі роки

У підсумку, HR у 2025 році – це не просто операційна функція, а стратегічний драйвер змін. Для світу це означає рух до людиноцентричних моделей і глобальної мобільності талантів, для України – ще й відповідь на виклики війни, підтримку вразливих груп і створення гнучких шляхів повернення людей у професійне життя.

Люди йдуть не з компанії – вони йдуть від культури, де їх не чують

ОНЛАЙН-КУРС: МОДУЛІ (ТЕОРІЯ + ПРАКТИКА)

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПІД ЧАС ВИКЛИКІВ ТА ЗАГРОЗ ВІЙНИ: МАЙСТЕРНЯ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Завершився II курс нашої онлайн-програми. Шість зустрічей – шість глибоких занурень у теми, які сьогодні визначають ефективність HR-фахівця. Це і вміння вчасно розпізнати сигнали стресу та тривоги, і здатність вибудовувати внутрішню опору в нестабільному середовищі. Це розвиток стійкості – особистої та командної, осмислення ролі HR у трансформаційних процесах, а також пошук нових сенсів, ідентичності й можливостей для зростання навіть у кризових умовах..

Програму розроблено спеціально для учасників проекту HR boost. Вона складається з шести тематичних модулів, що поєднують теоретичний аналіз, практичні вправи, індивідуальні плани розвитку й живе обговорення з учасниками:

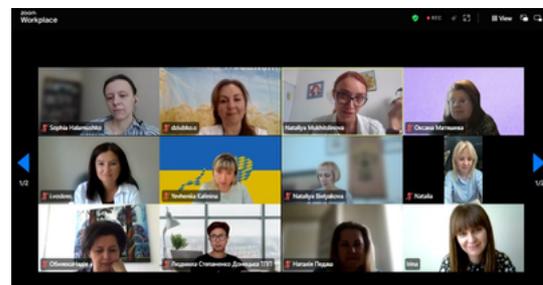
- розпізнавання стресу й тривоги,
- формування опори в нестабільному середовищі,
- розвиток особистісної та командної стійкості,
- роль HR у трансформаційних процесах,
- пошук сенсів, ідентичності й зростання через кризу.

Тренерка – **Наталія Мухітдінова**, досвідчена фасилітаторка, консультантка з організаційного розвитку та психологиня.

*«Для мене цей курс став нагадуванням, що HR теж потребує підтримки. Ми часто опиняємось у ролі тих, хто має відповіді на всі запитання, але тут я зрозуміла, що можу ставити свої. Кожен модуль відкриває інший кут зору й дає інструменти, які одразу працюють у реальності. Це не про відрив від життя, а про його нову якість», – ділиться враженнями учасниця програми **Ірина Гетало**, учасниця програми*

Третій, останній онлайн-курс відбудеться у жовтні цього року, долучайтесь!

ще 30 учасниць завершили навчання за програмою у другому циклі модулів



ОБМІН ДОСВІДОМ У ФОРМАТІ ВІДЕО

Пропонуємо вам серію надзвичайно цікавих та корисних відеорозмов, дотичних або безпосередньо тих, які стосуються сфери HR.

Приємно перегляду!

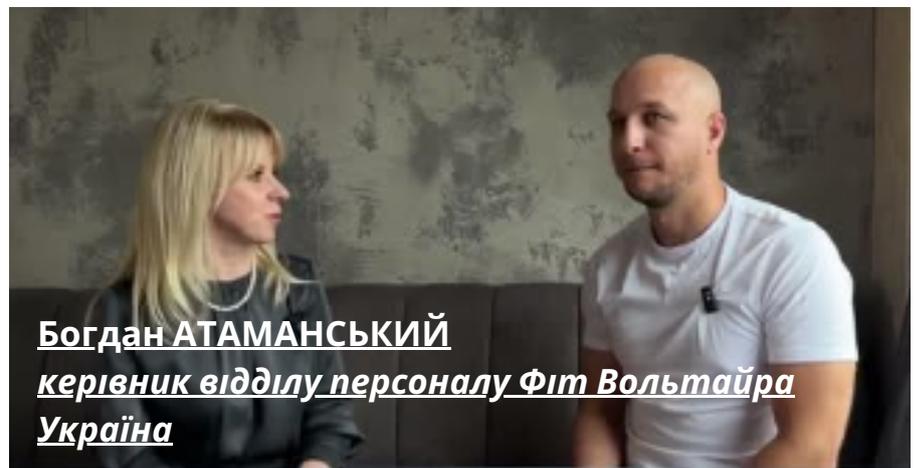
А ще заохочуємо ділитись власним досвідом. Для цього напишіть нам або зателефонуйте (контактна інформація – на наступній сторінці нашого е-видання).



Евелія БІЛЬСЬКА, гештальт-психолог, тренер, коуч UNBROKEN
Ментальне здоров'я після війни: що важливо знати.



У нас однаковий акцент на фізичну і ментальну реабілітацію.



Богдан АТАМАНСЬКИЙ
керівник відділу персоналу Фіт Вольтайра
Україна

Гендерний дисбаланс чи особлива роль чоловіків у сфері HR?
У проєкті HR boost 2% керівників з персоналу – це чоловіки, що є радше стереотипом ніж специфікою ринку праці. А Ви як думаєте?



**Лариса Дідковська, українська вчена-психолог,
ректор Українського Вільного Університету**

“Коли ми ідемо проти вітру, ми маємо долати силу вітру, що сприймається, як перешкода, а гасить нашу тривогу стабільність, щось те, що є для нас щоденною практикою і простим ритуалом”

ПРО КОНТРОЛЬ





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).