

# ДОСЛІДЖЕННЯ

Пробіли в навичках української  
молоді у цифрову еру: через призму  
війни в Україні

Skills Gaps of Ukrainian Youth in the Digital Era:  
Through the Lens of War in Ukraine

**АННА ГАРУС**

за підтримки Європейського Союзу у рамках Стипендіальної програми для лідерів громадянського суспільства країн Східного партнерства та Харківської обласної молодіжної громадської організації "Освічена ініціатива"

**Київ, Україна**

2022-2023

Ця робота є продуктом роботи Анни Гарус із зовнішньою допомогою.

## Rights and Permissions



Ця робота доступна за ліцензією Creative Commons Attribution 4.0 International license. Відповідно до ліцензії Creative Commons Attribution, Ви можете копіювати, поширювати, передавати та адаптувати це дослідження, у тому числі для комерційних цілей, за дотримання наступних умов:

**Посилання на авторство** — будь ласка, цитуйте роботу таким чином:

Гарус Анна. 2023. Пробіли в навичках української молоді у цифрову еру: через призму війни в Україні. Київ, Україна. <https://enlight.org.ua/jobs>. Ліцензія: Creative Commons Attribution CC BY 4.0.

**Переклади** – якщо Ви перекладаєте цю роботу, додайте наведене нижче застереження разом із посиланням на джерело:

*Цей переклад не створено Анною Гарус і не повинен вважатися офіційним перекладом Анни Гарус. Анна Гарус не несе відповідальності за будь-який зміст або помилки в цьому перекладі.*

**Адаптації** — якщо Ви створюєте адаптацію цього дослідження, будь ласка, додайте наступне застереження разом із посиланням на авторство:

*Ця адаптація оригінальної роботи Анни Гарус. Погляди та думки, висловлені в цій адаптації, є виключною відповідальністю автора або авторів адаптації та не схвалена Анною Гарус.*

**Контент третіх сторін** — Анна Гарус не обов'язково володіє кожним компонентом контенту, що міститься в роботі. Таким чином, Анна Гарус не гарантує, що використання будь-якого окремого компонента або частини цієї роботи, яка належить третім особам і міститься в роботі, не порушуватиме права тих третіх осіб. Ризик позовів у результаті такого порушення лежить виключно на Вас. Якщо Ви бажаєте повторно використовувати певний компонент цієї роботи, це Ваша відповідальність визначити, чи потрібен дозвіл для цього повторного використання та отримати дозвіл від власника авторських прав. Приклади компонентів можуть включати, але не обмежуються таблицями, рисунками або графіками.

З усіма питаннями щодо прав і ліцензій слід звертатися до Анни Гарус;  
електронна пошта: [anna.harus@enlight.org.ua](mailto:anna.harus@enlight.org.ua).

Дослідження здійснене за підтримки Європейського Союзу.  
ЄС не несе жодної відповідальності за створений нами контент.

Відтворення та використання будь-якої частини цього дослідження у будь-якому форматі, включаючи графічний, електронний, копіювання чи використання в будь-який інший спосіб без відповідного посилання на оригінальне джерело забороняється.

Автор:  
**Анна Гарус**

Редактор тексту:  
**Лілія Покришка**

Соціолог:  
**Марія Колоколова, к.соц.н.**

Над дослідженням працювали:  
**Ганна Герегієва**  
**Arthur Leveque**

Дизайнер:  
**Вікторія Мотренко**

# Чому я маю прочитати цей звіт, або Короткий огляд

З якими проблемами та труднощами стикається українська молодь під час пошуку роботи та як ці проблеми вирішити?

Саме на ці питання відповідає дослідження, здійснене **Анною Гарус** – директоркою ХОМГО “Освічена ініціатива” за підтримки Європейського Союзу у рамках Стипендіальної програми для лідерів громадянського суспільства країн Східного партнерства.

Ми запитали в молоді з різних куточків України, про те, що заважає їм в процесі пошуку роботи та попросили оцінити рівень володіння цифровими навичками, навичками працевлаштування, технічними і м'якими навичками. На основі цього опитування, додаткового дослідження та консультацій з експертами нам вдалось сформуванати ТОП необхідних навичок для успішного працевлаштування та підготувати для Вас рекомендації щодо їх вдосконалення.

# Зміст

<b>Передмова</b>	<b>5</b>
<b>1. Визначимося з термінами</b>	<b>7</b>
<b>2. Що заважає молоді працевлаштуватися? Опитування української молоді у листопаді-грудні 2022 року</b>	<b>9</b>
<b>Результати опитування української молоді у листопаді-грудні 2022 року</b>	<b>15</b>
Портрет респондентів опитування	16
Тож які основні труднощі при працевлаштуванні української молоді?	17
Рівень володіння навичками	19
<b>3. Поради: як оволодіти ТОП-навичками для працевлаштування?</b>	<b>24</b>
Цифрові навички	24
Технічні навички та управлінські навички	28
М'які навички	34
Нестандартні способи розвинути навички	44
<b>Список джерел</b>	<b>46</b>
<b>Додатки</b>	<b>50</b>
Методологія та методи дослідження – опитування української молоді у листопаді-грудні 2022 року	50
Дизайн дослідження	50
Збір та аналіз даних	50
Обмеження дослідження	51
Статистичні результати опитування української молоді у листопаді-грудні 2022 року	52
Соціально-демографічний портрет респондентів	52
Труднощі при працевлаштуванні	57
Цифрові навички	61
Управлінські навички	67
М'які навички	74

# Передмова

Хто знає краще про труднощі у пошуку роботи молоддю, ніж не сама молодь? Досвід роботи від 1 року, закінчена вища освіта, відмінна письмова та усна англійська... Це лише деякі із нереальних вимог, які зустрічають молоді українці при пошуку своєї першої роботи.

Де знайти досвід роботи? А якщо я студент(ка), мене не розглядають? Де здобути ці навички і знання, яким не вчили в університеті? Мені подобається ця компанія, але вони пропонують лише безоплатне стажування – за які гроші мені жити? Як скласти класне резюме? Як правильно презентувати себе на співбесіді? Як відповідати на питання, яка моя бажана зарплата? Усіма цими питаннями задавалася я особисто, усі мої знайомі та члени моєї команди.

**Війна в Україні створила додаткові труднощі:** через скорочення ринку праці, закриття та зруйнування підприємств, шукачам роботи з мінімальним досвідом ще важче знайти роботу. Багато молоді спробували шукати роботу за кордоном і зіткнулися із досі невідомими вимогами до себе як до кандидатів та новими стандартами у новій країні. А хтось зіткнувся із дискримінацією у статусі ВПО та страхом отримати повістку у випадку успішного офіційного працевлаштування.

Почавши шукати роботу вже на першому курсі університету, змінюючи своє резюме щомісяця, написавши близько сотні мотиваційних листів, пропрацювавши на різні компанії і міжнародні організації та успішно змінивши сферу діяльності під час війни, я оволоділа “тайною істиною”:  
**Ваш досвід роботи, університет, знайомства насправді не мають значення. Мають значення Ваші навички та впевненість у своїх знаннях.**

**Професійні навички – це Ваші вміння, за які Вам платять гроші.** Якщо Ви маєте сильні навички у певній сфері, то не Ви вже женетеся за роботодавцями, а вони за Вами. Не Вас обирають, а Ви. Ви не тільки знаєте відповідь на питання, яка Ваша бажана зарплата, а й можете отримувати декілька зарплат від декількох роботодавців – замовників, які купують Ваш час і результат Ваших вмінь.

**Як здобути навички?** Не тільки на роботі – існує багато способів, і у цьому звіті Ви про них дізнаєтеся детально.

Окрім власне професійних навичок, щоб заробляти багато грошей, потрібно вміти розповісти роботодавцю про Ваші навички, а також варто навчитися аналізувати роботодавців, обирати компанії, в яких Ви хочете працювати, і слідкувати за останніми тенденціями у Вашій сфері. Це все називається **навички з працевлаштування.**

**У цьому дослідженні моєю метою було визначити, які навички необхідні для успіху у кар’єрі у сучасному світі, та знайти найбільш ефективні шляхи розвинути ці навички.** З цією метою, окрім вивчення відкритих джерел, у листопаді-грудні 2022 я провела власне **соціологічне опитування української молоді**, у якому були отримані найбільш свіжі дані про досвід пошуку роботи у перший рік війни, в Україні, вимушеному переселенні та за кордоном, а також було оцінене розуміння молоддю технічних

(управлінських), цифрових та м'яких навичок, що найбільш затребувані роботодавцями у всьому світі.

У зв'язку із діджиталізацією, ІТ-трансформацією та проникненням штучного інтелекту у всі сфери життя, до якої б професії Ви не належали, Ви не зможете обійтися без **цифрових навичок – вміння застосовувати комп'ютери та штучний інтелект для вирішення Ваших професійних задач.**

Вже через 2 роки Вас можуть замінити роботи, якщо Ви не навчитеся роботами керувати :).

У цьому звіті Ви дізнаєтеся, **як найбільш швидко та із задоволенням розвинути ТОП-навички, за які платять великі гроші, та як усунути будь-які бар'єри на шляху до Вашої роботи мрії.** Цей звіт є квінтесенцією моїх знань та досвіду у сфері працевлаштування молоді з 2016 року, і кожную пораду та інформацію я пропустила через себе, збільшуючи її цінність для Вас. Тому розповідь у звіті буде вестися від першої особи – мене, **Анни Гарус**, координаторки міжнародних освітніх та молодіжних проектів, директорки молодіжної громадської організації, консультантки із аналізу даних та тренерки з кар'єрного розвитку для молоді.

#### **Коротко про мене:**

*Закінчила Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (міжнародні економічні відносини), Київську школу економіки (економічний аналіз), Університет Хьюстона (економіка). Навчалася у США (Університет Ксав'єр штату Луїзіана), отримала стипендії Державного департаменту США, Німецької служби академічних обмінів, Міністерства закордонних справ Естонії, Міжнародної літньої школи Університету Осло, Фонду Конрада Аденауера, Президента України. Взяла участь у близько 25 міжнародних програмах (Німеччина, Естонія, Норвегія, Польща, Бельгія, Грузія та інші країни). Викладала англійську ІТ-спеціалістам та бізнес-англійську – власнику ІТ-компанії. Працювала на проектах Світового банку, Посольства США в Україні, Маркетингового інституту Естонії, Офісу з просування експорту України, Київської школи економіки та інших українських компаній. Реалізувала більше 30 проектів як Директор Харківської обласної молодіжної громадської організації "Освічена ініціатива", один із яких – гуманітарний проект із загальним бюджетом більше 409 тис. євро. Особисто залучила близько 80 тис. євро на допомогу у перші півроку війни. Керую командою із 19 осіб. Досвід роботи: 6 років. 25 років, жінка.*

Хочу висловити слова подяки команді та волонтерам ХОМГО "Освічена ініціатива", які, одночасно із інтенсивною допомогою постраждалим від війни, активно долучилися до цього дослідження та поширенню його результатів.

**Анна Гарус**

# 1. Визначимося з термінами

Перш ніж аналізувати, яких навичок українській молоді бракує і які бар'єри заважають їй працевлаштуватися, наведемо визначення і окреслимо терміни, якими ми користуємося у цьому дослідженні.

**Навичка** – це засвоєна людиною здатність виконувати певну дію якісно з метою отримати конкретний результат, часто за умов обмеженого часу, енергії або обох компонентів<sup>1</sup>.

**Цифрові навички** визначаються як набір умінь використання цифрових пристроїв, комунікаційних програм та мережі для доступу та керування інформацією (ЮНЕСКО, 2018). Види цифрових навичок, згідно з Департаментом освіти Великобританії (DfE, 2019), включають:

- Базові цифрові навички – використання браузера, підключення до Інтернету та збереження паролів у безпеці.
- Комунікація – безпечне надсилання електронних листів, використання вкладень і участь у соціальних мережах.
- Обробка інформації та вмісту – використання пошукових систем, усвідомлення того, що не весь онлайн-контент надійний, доступ до вмісту на різних пристроях.
- Транзакції – налаштування облікових записів для використання або купівлі товарів/послуг онлайн, використання різних безпечних методів оплати, заповнення онлайн-форм.
- Вирішення проблем із використанням програмного забезпечення – пошук рішень за допомогою поширених запитань/підручників/чату, представлення рішень за допомогою програмного забезпечення та підвищення продуктивності.
- Безпечність і законність в Інтернеті – розуміти найкращі практики зберігання/обміну даними, оновлення та збереження паролів у безпеці та вживати запобіжних заходів проти вірусів». (FutureLearn, 2020).

**Технічні навички** – це спеціальні знання та досвід, необхідні для виконання конкретних завдань і використання конкретних інструментів і програм у реальних ситуаціях (Coursera, 2022). Це визначення не має чітких меж, і у різних контекстах може вживатися як у значенні цифрових навичок, так і у значенні професійних “твердих” навичок (hard skills), необхідних для успіху у певній професії. Приклади включають<sup>2</sup>: аналітичне мислення, бізнес-аналіз, оцінка ризиків, дизайн-мислення та інші.

**“М'які” навички (soft skills)** – це нетехнічні навички, які визначають як Ви працюєте самостійно та як взаємодієте з іншими. Вони значною мірою залежать від характеру, темпераменту, особистості та світогляду. Існують численні види та класифікації м'яких навичок. Як приклад, наведемо

класифікацію м'яких навичок на апікаційному порталі Blue Book Traineeship Європейської комісії у 2022 році: лідерство, комунікація, емоційний інтелект, професіоналізм, командна робота, гнучкий спосіб мислення.

**Пробіли в навичках (skills gap)** це розрив між навичками, які має працівник, і навичками, які насправді потрібні для якісного виконання роботи.

НЕ у цьому дослідженні, це визначення також може зустрічатися в іншому значенні, а саме: розрив у навичках відноситься до невідповідності між навичками, які роботодавець очікує від своїх працівників, і фактичними навичками, якими володіють працівники.

**Перешкоди (бар'єри)** у працевлаштуванні (employability issues) – це будь-які зовнішні і внутрішні (особисті) фактори, які заважають знайти та отримати бажану роботу.

**Employability** – популярний англomовний термін, який можна перекласти як “працевлаштовуваність”: це наскільки Ви здатні працевлаштуватися на бажану вакансію у бажану організацію, незважаючи на різні зовнішні фактори<sup>3</sup>.

**Employability skills** – навички з працевлаштування: це набір Ваших навичок, які роблять Вас цінним кандидатом і ефективним працівником, а також – вміння ці навички коректно презентувати і “продавати” на ринку праці. Цей термін включає усю сукупність “твердих”, “м'яких” та технічних навички, які допомагають Вам успішно працевлаштуватися та будувати кар'єру<sup>4</sup>.

**Цифрова трансформація, ІТ-трансформація або діджиталізація** – ці терміни використовуються взаємозамінно у цьому дослідженні і означають впровадження цифрових технологій (використання комп'ютерів для створення, обробки, зберігання, отримання та обміну всіма видами даних та інформації) та ШІ за допомогою організації в усіх бізнес-сферах і шляхом трансформації їх ІТ, операцій, управління та інших процесів (і клієнтського досвіду) з цілями підвищення ефективності, цінності чи інновацій, щоб виділитися, зробити різницю та вийти вперед.



## 2. Що заважає молоді працевлаштуватися?

Знайти роботу зразу ж після університету без досвіду роботи? Можливо, але дуже складно, особливо якщо хочеться працювати за спеціальністю, зазначеною в дипломі. Згідно з оцінкою ринку праці Dream and Act 2021<sup>5</sup>, багатьом молодим людям важко знайти свою першу роботу, що ускладнює їм перехід з університету та негативно впливає на рівень мотивації та кваліфікації.

Нижче ми підсумували декілька основних причин, що заважають молоді в Україні в процесі пошуку роботи:

- 1. Відсутній або малий досвід роботи.** Компанії-роботодавці зазвичай вимагають від кандидатів багаторічний досвід у вибраній сфері, що негативно впливає на процес пошуку роботи для молоді, що лише завершили своє навчання і хочуть працювати за спеціальністю
- 2. Низький рівень розвитку ринку праці в регіонах.** У деяких регіонах України є нестача вакансій з високим рівнем оплати праці. А оскільки рівень доходу є ключовим пріоритетом при виборі роботи для 96% молодих українців, згідно з дослідженням «Українське покоління Z», проведеним Центром «Нова Європа» у 2017 році, це негативно впливає на процес пошуку роботи молоддю<sup>6</sup>.
- 3. Невідповідність університетської освіти вимогам ринку праці.** У сучасному світі навчання і кваліфікація є важливим факторами успіху в кар'єрі, але, згідно з дослідженням «Молодь України 2017», проведеним Центром «Нова Європа», лише третина молодих українців вважає, що система освіти в Україні відповідає сучасним умовам ринку праці<sup>7</sup>. А за даними аналітичного звіту, складеного Робочою групою ООН з питань молоді (2019 р) у вищій освіті дуже мало діалогу між роботодавцями та навчальними закладами щодо вимог до навичок, які очікуються від недавніх випускників. Роботодавці також не беруть активної участі у створенні учнівства чи інших програмах підготовки до роботи<sup>8</sup>.
- 4. Страх змін.** Більшість українців вірять, що все життя будуть працювати лише за одним фахом, і думка про зміну професії змушує їх хвилюватися. В той же час, кожен другий молодий кандидат бачить себе в IT (52%), але більшість боїться зробити кроки в цьому напрямку<sup>9</sup>.

Повномасштабна війна з Росією суттєво вплинула не лише на наше життя, але й на економіку України, та **дуже сильно вплинула на ринок праці**. Збільшення безробіття, перенасичення ринку кандидатами з досвідом, скорочення об'ємів економіки і часто складні умови праці перетворили пошук роботи на складний процес, в якому потрібно затратити дійсно багато зусиль, щоб отримати результат. Нижче ми підсумували найважливіші фактори, що впливають на пошук роботи під час війни:

## 1. Економічна нестабільність

Війна вплинула на усі сектори економіки. Негативний ефект відчутний в навіть найбільш захищених сферах таких як ІТ. Деякі компанії зупинили проекти або скоротили трудові договори з українськими програмістами. Деякі з них шукають співпраці лише з тими ІТ-фахівцями, які покинули країну.

## 2. Зростання безробіття та скорочення зарплат

За даними grc.ua, 40% громадян України втратили свою основну роботу через війну. За оцінками Національного банку, рівень безробіття в Україні у II кварталі 2022 року досягнув 35%, що є високим значенням. Також, за прогнозами НБУ, безробіття буде знижуватись повільно, а реальні зарплати скоротяться. Зокрема, 28,7% спеціалістів зазнали скорочення зарплати, особливо в малих та середніх підприємствах.

## 3. Вразливість офісних працівників

Офісні працівники, що не мають практичних навичок та не вміють "робити руками", найбільше постраждали на ринку праці через війну. За даними Державної служби зайнятості станом на червень 2022р., сферами, які найбільше потребують працівників загалом по Україні, є роздрібна торгівля, сільське господарство, перевезення та логістика, нафтогазовий сектор, сектор металургії, фармацевтика, харчова промисловість, будівництво, державне управління. Найменш затребуваними стали професії в галузі туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Також, складніше знайти роботу юристам, страхувальникам, працівникам сфери обслуговування, охоронцям, освітянам і науковцям<sup>11</sup>.

## 4. Низька кількість вакансій та висока конкуренція

За даними Державного центру зайнятості, середня тривалість пошуку роботи скоротилась з понад 120 до близько 90 днів, що свідчить про високу конкуренцію та низьку кількість вакансій на ринку праці. Це призводить до скорочення зарплатних очікувань. Фахівці стали пропонувати свої кандидатури на вакансії нижче за свій рівень кваліфікації. (Згідно з даними порталу Державної служби зайнятості)

## 5. Позиція роботодавця щодо війни та Росії

Тепер під час пошуку роботи потрібно не лише пройти всі етапи відбору, але й ретельно перевірити репутацію роботодавця. Під час співбесіди українські кандидати вивчають позицію роботодавця щодо війни, перш ніж прийняти вакансію, чи продовжують вони співпрацювати з білоруськими компаніями і чи працюють з Росією.

Але не лише в Україні виникають проблеми з пошуком роботи у молодих людей. Хоч у нас багато додаткових факторів, що негативно впливають на ринок праці і економіку, але проблеми з пошуком роботи в усьому світі схожі. Особливо у молоді, що лише закінчила університет і немає необхідного досвіду.

У 2018 році Global Business Coalition for Education (GBC-Education) і Deloitte Global провели опитування серед молоді всього світу отримавши такі результати:

- **39% молоді** повідомляють, що формальна **школа не підготувала їх до роботи**, яку вони хочуть отримати;
- **1/3 молодих респондентів** сказали, що їхній **коледж чи університет не підготував їх до роботи**, яку вони хочуть отримати;

- **79%** молоді повідомляють, що їм довелося **піти за межі «формальної школи»**, щоб отримати навички для роботи, яку вони хочуть;
- **79% особистих кар'єрних інтересів** молоді **не збігаються з наявними роботами** в їхній громаді<sup>14</sup>.

Молодь повідомляє про **перешкоди та труднощі на шляху отримання навичок, необхідних для роботи**, яку вони хочуть: дискримінація за віком, відсутність практичних ресурсів, брак часу, занадто багато варіантів, недостатньо інформації про те, з чого почати/зосередитись, відсутність зв'язків, запутане/змішане керівництво, фаталістична система, імміграційна політика, транспорт, корупція, нерівна оплата, інвалідність, злочин фон, передача відповідних навичок галузі.

Впізнаєте свої проблеми серед переліку вище? Якщо так, тоді маю для вас маленький **тест-бінго, в якому перераховані усі можливі труднощі працевлаштування української молоді**, зібрані з великої кількості статистики та звітів. Відмічайте пункти, що збігаються з вашим досвідом та з чим ви стикались. В звичайній грі Бінго виграє той, у кого більше відмічених пунктів, тут – все швидше навпаки. Але чим більше співпадінь з Вашим реальним життям – тим корисніша буде інформація в наступних розділах.

# БІНГО "ЩО ЗАВАЖАЄ УКРАЇНСЬКІЙ МОЛОДІ УСПІШНО ПРАЦЕВЛАШТУВАТИСЯ"



Відмітьте усе, що Вам знайомо / з чим Ви стикалися

Автор: Анна Гарус, 2022

## Недостатньо навичок із пошуку роботи та працевлаштування

Не знаю, як презентувати себе на співбесіді	Не знаю, як скласти якісне резюме	На бажаних мені вакансіях вимагають такі знання, яких я не маю і яким не вчили в університеті	Не знаю коректної відповіді на запитання про бажаний рівень зарплати
Труднощі у виконанні технічних завдань	Не знаю, як аналізувати/перевіряти компанії-роботодавців	Не знаю, де шукати цікаві та актуальні вакансії	

## Психологічні бар'єри

Здається, що я насправді нічого не вмію (синдром самозванця)	Вважаю, що маю недостатньо досвіду для бажаної вакансії/компанії	Не знаю чи впораюсь з цікавою, але складною роботою
Розчарування у процесі пошуку роботи, освіти та/або у попередньому досвіді роботи	Страх обрати погану компанію і залишитися там надовго	Страх вибрати "не мою" або безперспективну сферу і залишитися там надовго

## Недостатні професійні навички або досвід

Вимоги у бажаних вакансіях передбачають такі знання, яких я не маю і яким не вчили в університеті	На цікавих мені вакансіях вимагають досвід роботи в 1-2 або більше років, якого я не маю	Вимагають знання англійської мови, яких я не маю або маю на нижчому рівні
Потрібна завершена вища освіта (диплом бакалавра, магістра або доктора наук), але я ще студент/ка	Потрібно знати кілька іноземних мов, якими я не володію	Вимагається міжнародний досвід (досвід стажування, навчання або роботи за кордоном), якого я не маю

Майже в усіх цими проблемами ми стикалися також, в Україні або за кордоном. Запишіться на консультацію на нашому веб-сайті: <https://enlight.org.ua/jobs> до ХОМГО "Освічена ініціатива", щоб розібратися в причинах та визначити подальші кроки до роботи мрії!

# БІНГО "ЩО ЗАВАЖАЄ УКРАЇНСЬКІЙ МОЛОДІ УСПІШНО ПРАЦЕВЛАШТУВАТИСЯ"



Відмітьте усе, що Вам знайомо / з чим Ви стикалися

Автор: Анна Гарус, 2022

## Вина роботодавців

<p>Упередженість роботодавців (стикався/лася із дискримінацією за статтю, віком, расою, інвалідністю, національністю, статусом ВПО, походженням із певного регіону України, мовою)</p>	<p>Невідповідність інформації в описі вакансії та реальності (на співбесіді або при уточненні різноманітних моментів я дізнався/лася, що умови роботи, насправді, інші)</p>	<p>Відсутність зворотного зв'язку від роботодавців (я надсилаю резюме та/або проходжу співбесіди, але не отримую жодної відповіді і не розумію, що не так)</p>	<p>"Кумовство" – (щоб отримати роботу, потрібно було, щоб мене порекомендували, але я не мав/ла потрібних знайомств). Зверніть увагу: достовірність "кумовства" перевірити неможливо – Ви знаєте про це зі слів інших, але чи це є правдою і реальною причиною, чому Вас не взяли на цю роботу?</p>
<p>Корупція (потрібний був хабар, щоб отримати цікаву мені роботу). Зверніть увагу: якщо хабарник НЕ отримав судовий вирок або НЕ вимагав у Вас хабар прямо, достовірність корупції при наймі на роботу перевірити неможливо – чи це є реальною причиною, чому Вас не взяли на цю роботу?</p>	<p>Роботодавці не мають або не пропонують можливості для навчання та розвитку, які я шукаю</p>	<p>Роботодавці не пропонують офіційне працевлаштування</p>	<p>Роботодавці не пропонують соціальний пакет, який мені потрібен (спортзал, медичне страхування і подібне)</p>

## Особисті причини

<p>Я ще не визначився/лася, у якій сфері хочу працювати і чим займатися</p>	<p>Я – особа з обмеженими можливостями, і деякі цікаві мені вакансії недоступні мені</p>
<p>Не маю з ким залишити дитину, тому не можу працевлаштуватися або шукати роботу</p>	<p>Маю судимість, і роботодавці повідомляли, що відмовили саме через судимість</p>

Майже в усіма цими проблемами ми стикалися також, в Україні або за кордоном. Записуйся на консультацію нашому веб-сайті: <https://enlight.org.ua/jobs> до ХОМГО "Освічена ініціатива", щоб розібратися в причинах та визначити подальші кроки до роботи мрії!

# БІНГО "ЩО ЗАВАЖАЄ УКРАЇНСЬКІЙ МОЛОДІ УСПІШНО ПРАЦЕВЛАШТУВАТИСЯ"



Відмітьте усе, що Вам знайомо / в чим Ви стикалися

Автор: Анна Гарус, 2022

## Особливості та нерівні умови ринку праці/ вакансій у певній сфері/країні/регіоні

Малий ринок праці у моєму місті/селі (немає роботи, немає вільних робочих місць, через війну і не тільки)	Відсутність або мала кількість вакансій із потрібним мені гнучким графіком роботи	Низька зарплата на вакансіях, де я успішно проходжу відбір	Відсутність вакансій за моєю спеціальністю	Відсутність вакансій, які мені цікаві за обов'язками та наповненням
Неформальні вимоги/елітаризм (на цікаві мені вакансії беруть лише випускників певного університету або стажерів певної організації, хоча прямо у вакансії про це не пишуть)	Страх отримати повістку у процесі пошуку роботи та/або офіційного працевлаштування	Складне міграційне законодавство країни перешкоджає роботодавцю найняти мене на роботу, хоча він/вона підтвердили, що я маю необхідні їм навички	Висока конкуренція (роботодавець підтвердив мої сильні досвід і навички, проте роботу отримав інший кандидат, який мав більше досвіду або вирізнівся чимось іншим, чого я не маю)	

## Вплив зовнішніх чинників та поточних життєвих обставин

Немає зв'язків у цікавій мені сфері/компанії, і я вважаю, що саме це заважає мені працевлаштуватися	Немає ментора – людини, яка б мені підказала по пошуку роботи, і я вважаю, що саме це заважає мені працевлаштуватися
Немає грошей, щоб покривати свої витрати у той час, поки я буду навчатися, проходити курси або неоплачувано стажуватися (після цього навчання і стажування, я впевнена, що зможу знайти бажану роботу)	Для відкриття робочої візи у бажаній країні потрібні гроші, яких я не маю

Майже в усіма цими проблемами ми стикалися також, в Україні або за кордоном. Записуйся на консультацію на нашому веб-сайті: <https://enlight.org.ua/jobs> до ХОМГО "Освічена ініціатива", щоб розібратися в причинах та визначити подальші кроки до роботи мрії!

# Результати опитування української молоді у листопаді-грудні 2022

Якщо переглядаючи наше Бінго перешкод у пошуку роботи ви побачили знайомі для себе проблеми і зловили себе на думці: “Постійно з цим стикаюсь” чи “І так було” – нагадую, що ви не самотні. Схожі перешкоди переслідують чи не кожную молодую людину, що хоче знайти роботу мрії.

Саме тому у листопаді – грудні 2022 року було проведене опитування української молоді. Мета цього опитування:

- По-перше – визначити рівень навичок, необхідних для працевлаштування, серед української молоді, таких як цифрові, технічні та soft skills.
- По-друге – оцінити найпоширеніші перешкоди під час працевлаштування української молоді.

Першим каналом розповсюдження анкети стали університети. Посилання на опитування було надіслано до 71-ого університету по всій країні з проханням поширити його серед своїх студентів і випускників. Крім того, респондентів попросили поділитися опитуванням серед своїх друзів віком 18–29 років, іншими словами, було задіяно метод снігової кулі (snowball sample).

Другим каналом поширення анкети стала комерційна реклама на платформах Meta. Опитування було поширене серед української молоді в Україні та за кордоном (у Польщі та Німеччині) за допомогою таргетованої реклами.

Наостанок, анкету було поширено через базу контактів Харківської обласної молодіжної громадської організації (ХОМГО) «Освічена ініціатива».

Дані були зібрані за допомогою анкети у Telegram чат-боті:

[https://t.me/Enlight\\_quiz\\_bot](https://t.me/Enlight_quiz_bot) та онлайн-опитування на веб-сайті ХОМГО «Освічена ініціатива» у період з 21 листопада по 15 грудня 2022 року.

Детальніше про методологію та методи дослідження можна дізнатись у Додатках.

Хто взяв участь в опитуванні можна побачити на цій інфографіці:

# РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ "ЧИ ГОТОВИЙ/А ТИ ДО РОБОТИ МРІЇ?" У ЛИСТОПАДІ-ГРУДНІ 2022 РОКУ

Автор: Анна Гарус, 2022 – 2023

## ПОРТРЕТ 391 респондент



**18-29 років**  
22,8 роки – середній вік респондентів

Вік

### Локація

**24,3%**

ті, хто має тимчасовий захист за кордоном

**17,9%**

ті, хто проживає за кордоном та проживав там ще до повномасштабної війни

**10,7%**

внутрішньо переміщені особи

**47,1%**

ті, хто проживає в Україні

(всі області України, окрім Луганської)

### Стать



**76%**  
опитаних – жінки

**1,7%**  
не вказали свою стать

**22,3%**  
опитаних – чоловіки

### Діяльність

<>	ІТ-сфера	19,4%
💬	маркетинг	12,5%
🖋️	творчі професії	12,0%
📁	менеджмент	10,5%
📖	педагогіка та освіта	6,9%
🎓	соціогуманітарна сфера	6,4%
🌐	міжнародні відносини	6,1%
⚕️	медична та економічна сфера	5,9%

**42,9%** респондентів успішно знайшли роботу

72,6% шукали роботу з початку повномасштабної війни; 5,1% ще ніколи в житті не шукали роботу; 37,1% – шукали роботу за кордоном та 7,0% шукали роботу в Україні у статусі ВПО



# Тож які основні труднощі при працевлаштуванні української молоді?

За результатами опитування, більше половини молодих людей так і не змогли знайти роботу, і лише для 42,9% опитаних останній пошук роботи завершився успішно.

Для того, щоб зрозуміти найпоширеніші проблеми, ми запропонували молоді пройти те ж саме Бінго, що Ви могли бачити декілька сторінок тому, у вигляді тесту. Результати цього тестування у наступній інфографіці:

## РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ "ЧИ ГОТОВИЙ/А ТИ ДО РОБОТИ МРІЇ?" У ЛИСТОПАДІ-ГРУДНІ 2022 РОКУ



391 респондент

Автор: Анна Гарус, 2022 – 2023

### ТРУДНОЩІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ:

ми покладаємося на ментора або хочемо більше зв'язків і невпевнені у своїх знаннях і досягненнях

	При останньому пошуку роботи в Україні стикалися	При останньому пошуку роботи за кордоном стикалися
Мало або немає цікавих вакансій у місті/регіоні	73%	62.1%
У більшості цікавих вакансій потрібні знання і навички, які складно здобути і яким не вчили в університеті	65.4%	73.5%
Відсутність знань, як краще презентувати себе під час співбесіди	49.4%	48.5%
Невпевненість щодо правильної відповіді на питання про бажану зарплату	60%	64.4%
Відсутність впевненості щодо сфери чи компанії, в якій хотілося б працювати	56.1%	69.7%
Недостатній рівень англійської мови	54.9%	58.3%
Мало зв'язків (network) або відсутність ментора у сфері, що мене цікавить	79.3%	87.1%

	<b>Відчуття невпевненості в собі, наче всі навколо досягли більше, ніж я, чи вміють щось краще</b>	<b>83.3%</b>	<b>88.6%</b>
	Не вистачає знань щодо пошуку та аналізу вакансій	<b>55.4%</b>	<b>64.1%</b>
	Не вистачає знань, як перевіряти роботодавців та інформацію про реальні умови роботи	<b>63.3%</b>	<b>64.1%</b>
	<b>Дискримінація з боку роботодавця або рекрутера (наприклад, ейджизм та сексизм)</b>	<b>20.7%</b>	<b>33.3%</b>
	Відсутність диплому країни ЄС або іншої країни, ТА/АБО відсутність міжнародного досвіду роботи	-	<b>60.6%</b>

### Інші проблеми:

«відсутність вакансій для студентів без досвіду та на неповний робочий день», «невпевненість у своїх силах», «працедавці не хочуть брати на роботу ВПО», «вимога досвіду роботи, який ніде взяти», «розходження у цінностях з компанією», «відсутність зворотного зв'язку від рекрутерів»

Багатьом українським молодим людям важко знайти роботу, як в Україні, так і за кордоном. За дослідженням, більшість людей зазначила, що їм не вистачало зв'язків або наставників у галузі, яка їх цікавить. Більше 80% шукачів роботи відчувають психологічний тиск та переконання, що вони недостатньо компетентні або не досягли достатньо в порівнянні з іншими людьми. Третім найбільш поширеним бар'єром є відсутність цікавих вакансій в місці проживання. Також, більшість людей зазначила брак навичок і знань, необхідних для вакансій, які їх цікавлять.

Кожен п'ятий шукач роботи в Україні та кожен третій за кордоном стикався з дискримінацією з боку рекрутера. Найчастіше молоді люди зазначали ейджизм (молодий вік) та сексизм, проте траплялося і багато випадків дискримінації за одразу декількома ознаками (вік, стать, сексуальна орієнтація, наявність дітей тощо).

# Рівень володіння навичками

## Цифрові навички

**Цифрові навички** – навички майбутнього: українська молодь вважає, що не обійдеться без просунутого вміння гуглити, користуватися Microsoft Office та створювати оригінальний контент у соціальних мережах

### РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ “ЧИ ГОТОВИЙ/А ТИ ДО РОБОТИ МРІЇ?” У ЛИСТОПАДІ-ГРУДНІ 2022 РОКУ

391 респондент











Автор: Анна Гарус, 2022 – 2023

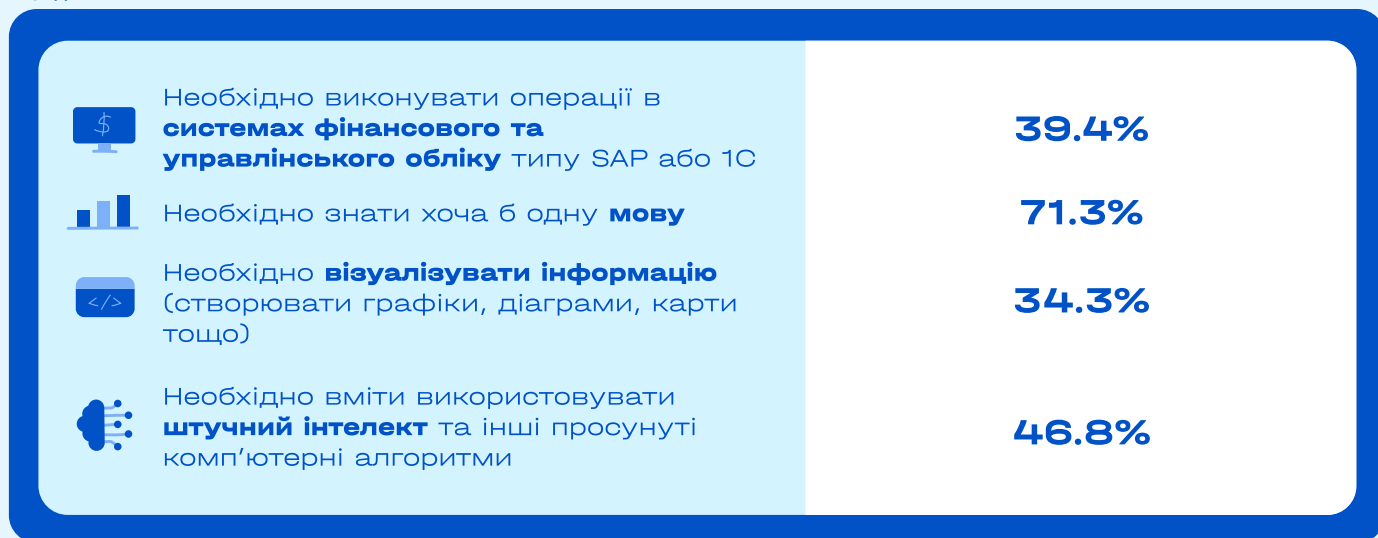
#### ЦИФРОВІ НАВИЧКИ – НАВИЧКИ МАЙБУТНЬОГО:

українська молодь вважає, що НЕ обійдеться без просунутого вміння гуглити, використання Microsoft Office та створення оригінального контенту в соціальних мережах

У найближчі 5–10 років, наскільки Тобі необхідні перераховані навички та знання для успішного працевлаштування у Твоїй сфері?

**Вкрай необхідними або скоріше необхідними для успішного працевлаштування у своїй сфері у найближчі 5–10 років вважають цифрові навички наступний % опитаних:**

 Необхідно вільно користуватися <b>MS Office Word, Excel, PowerPoint</b>	<b>80.9%</b>
 Необхідно швидко шукати інформацію у <b>пошукових системах</b> (і знати спеціальні конструктори запитів)	<b>88%</b>
 Необхідно впевнено працювати з <b>електронними таблицями та базами даних</b>	<b>73.7%</b>
 Необхідно <b>аналізувати дані</b> в Excel або інших програмах (PowerBI, Tableau, SPSS, Stata, R, Python та ін.)	<b>58.3%</b>
 Необхідно просувати власний профіль на <b>LinkedIn</b> та знати спеціальні алгоритми LinkedIn	<b>69.8%</b>
 Необхідно створювати якісний та оригінальний <b>контент у соціальних медіа</b> для просування свого проекту або ідеї	<b>73.9%</b>
 Необхідно працювати із <b>веб-сайтами</b> та аналізувати відвідування сайтів	<b>68%</b>
 Необхідно вносити і отримувати інформацію з <b>CRM-систем</b> (Trello, JIRA та ін.)	<b>56.5%</b>



Молоді було запропоновано оцінити, якою мірою різні цифрові навички будуть необхідними для їхньої професії через 5–10 років. У топ-5 цифрових навичок, необхідних на думку молоді, увійшли:

- вміння швидко шукати інформацію у пошукових системах (88% вважають це вкрай або скоріше необхідним),
- вільне користування Microsoft Office (80,9%),
- створення оригінального контенту у соціальних мережах (73,9%),
- створення електронних таблиць та баз даних (73,7%)
- вміння візуалізувати інформацію (71,3%).

Найменш важливими більшість респондентів назвали володіння хоча б однією мовою програмування, вміння вносити інформацію в системи фінансового та управлінського обліку та використання штучного інтелекту.

## Управлінські навички

Молоді люди відзначають прогалини у багатьох технічних навичках, які необхідні керівникам. У першу чергу це стосується бізнес-навичок та стратегічного планування.

Більше половини молодих людей зазначили, що не можуть проаналізувати проблеми певного бізнесу чи організації та запропонувати план покращення; 51,4% не вміють формулювати стратегію діяльності бізнесу чи організації, а майже половина не вміють скласти бізнес-план.

Окрім того, більшість заявили, що мають труднощі з усним розрахунком відсотків та чисел і використанням математики і даних у роботі, напряму не пов'язаний з математикою.

Сильними сторонами більшості опитаної молоді є ділове листування, аналітичне мислення, факт-чекінг, аналіз конкурентів та креативне мислення. Більше деталей на цій інфографіці:

# РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ "ЧИ ГОТОВИЙ/А ТИ ДО РОБОТИ МРІЇ?" У ЛИСТОПАДІ-ГРУДНІ 2022 РОКУ



391 респондент

Автор: Анна Гарус, 2022 – 2023

## ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ (HARD SKILLS), НЕОБХІДНІ ДЛЯ СПРАВЖНЬОГО КЕРІВНИКА:

українська молодь найбільш впевнена у своїх уміннях писати ділові листи, аналітично мислити та перевіряти достовірність інформації. Однак, не дуже вміє рахувати у голові відсотки та здійснювати бізнес-аналіз організацій

Оціни, якою мірою наступні твердження про рівень володіння технічними навичками характеризують Тебе:

	Абсолютно про мене і більшою мірою про мене – так відповіли про свої технічні та бізнес-навички наступний % опитаних:
Знаю правила ділової переписки та email-переписки ( <b>business writing</b> )	95.1%
Володію <b>аналітичним мисленням</b> (аналізувати, бачити тренди і шаблони у певній галузі)	87.2%
Володію <b>факт-чекінгом</b> (перевіряти достовірність інформації)	79.8%
<b>Аналізую конкурентів</b> під час пошуку роботи та перед тим, як запустити власний проєкт	79.7%
Можу скласти <b>бізнес-план</b> (розрахувати доцільність і прибутковість проєкту)	51%
Можу оцінити ризики реалізації певного проєкту та уникнути або пом'якшити їх ( <b>ризик-менеджмент</b> )	55.4%
Знаю, як задовольнити клієнтів і продати товар чи послугу ( <b>обслуговування клієнтів</b> )	63.1%
Володію <b>креативним мисленням</b> (створюю оригінальні рішення та проєкти)	79%
Вмію цікаво розповісти про свій проєкт чи ідею іншим ( <b>сторітелінг</b> )	65.7%
Вмію управляти проєктами ( <b>проєктний менеджмент</b> )	58.2%
Можу бачити або формулювати стратегію діяльності організації чи компанії, тобто володію <b>стратегічним мисленням</b>	48.6%
Можу проаналізувати проблеми роботи певного бізнесу чи організації та запропонувати план покращення, тобто володію навичками <b>бізнес-аналізу</b>	39.6%
Вастосовую мозковий штурм ( <b>brainstorming</b> ) або mind maps для реалізації проєктів чи завдань	58.6%
Можу рахувати у голові відсотки та числа, та використовувати математику і дані у сферах, які напряду не пов'язані з математикою ( <b>numeracy</b> )	34.8%

# М'які навички

Найбільш впевнено молоді українці почуваються щодо спільної роботи у середовищі різноманіття та щодо вміння розв'язувати проблеми. Більшості молодих людей важливо мати зворотній зв'язок стосовно своєї роботи від керівника, колег або клієнтів.

Найбільшою прогалиною серед запропонованих soft skills респонденти відзначили «публічні виступи та презентації» (47,3% почуваються тією чи іншою мірою невпевнено). 36,3% опитаних відзначили брак лідерських навичок (вміння визначати цілі для команди та мотивувати інших на їх досягнення). Кожен четвертий респондент відчуває брак організаційних навичок (вміння організувати командну роботу та підібрати задачі відповідно до навичок людей). 24,5% опитаних не завжди вкладаються у встановлені дедлайни.

## РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ "ЧИ ГОТОВИЙ/А ТИ ДО РОБОТИ МРІЇ?" У ЛИСТОПАДІ-ГРУДНІ 2022 РОКУ

391 респондент



Автор: Анна Гарус, 2022 – 2023

### М'ЯКІ НАВИЧКИ (SOFT SKILLS):

українська молодь може похизуватися неабиякою толерантністю і впевненістю у вмінні вирішувати проблеми, але аж ніяк не впевнена під час публічних виступів та у ролі лідера

Оціни, якою мірою наступні твердження про рівень володіння м'якими навичками характеризують Тебе:

**Абсолютно про мене і більшою мірою про мене – так оцінили свої м'які навички наступний % респондентів:**



Я вмію організувати командну роботу та підібрати задачі відповідно до навичок людей **(навички формування команди та управління командою)**

**72.4%**



Я завжди вкладаюся у встановлені дедлайни **(тайм-менеджмент)**

**75.5%**



Я почуваюся впевнено під час **публічних виступів і презентацій**

**52.1%**



Я добре розумію емоції і почуття інших людей, а також – що їх мотивує і як їх стимулювати **(емоційний інтелект та емоційне лідерство)**

**82.6%**



У мене добре виходить визначати цілі для команди і мотивувати інших на їх досягнення **(лідерство)**

**63.7%**



Я вмію визначити причину проблеми та знайти таке рішення, щоб ця проблема не виникла знову **(вирішення проблем)**

**84.4%**



У процесі роботи над спільними задачами, мені цікаво дізнаватися про інше мислення і точки зору моїх колег, які вони можуть мати через інше культурне, расове, релігійне, соціальне походження, гендер, виховання, життєвий досвід або досвід роботи (**толерантність, multicultural mindset and celebrating diversity**)

**94.9%**



Я зазвичай досягаю потрібного мені результату у переговорах з людьми (**комунікаційні та переговornі**)

**76.7%**



**Вміння сприймати критику:** наскільки мені цікаво, як оцінюють мою роботу керівник, клієнт або колеги

**76%**



**Чесність та прозорий підхід (integrity):** чи повинні роботодавці знати негативні аспекти мого минулого (судимість, конфлікти на попередньому місці роботи і т.д.)

**65.2%**

# 3. Поради: як оволодіти ТОП-навичками для працевлаштування?

## Цифрові навички

**Цифрові технології** – невід’ємна частина сучасного світу. Вони використовуються в усіх галузях, від маркетингу та фінансів до охорони здоров’я та науки. Саме тому пошук роботи може перетворитись на “місія нездійсненна”, якщо не розвиватись у напрямку цифрових навичок та ігнорувати сучасні технології.

Згідно з онлайн-опитуванням “Навички ХХІ століття очима молоді та роботодавців”, проведеним Державним інститутом сімейної і молодіжної політики у 2021 році<sup>15</sup>, у переважній більшості роботодавці **в Україні** на постійній основі потребують від працівників *навички використання комп’ютерних технологій та інтернету*, 78% потребують такі навички, як *застосування технологій для підтримки роботи команди* (спільні робочі місця, зворотній зв’язок тощо). *Застосування технологій для обміну інформацією* (презентації, блоги, подкасти тощо) є на третьому місці за популярністю – 69,2% роботодавців хочуть бачити ці навички, 63,7% шукають робітників, які можуть *застосовувати засоби онлайн-безпеки і захисту персональних даних*. При цьому трохи більше ніж половині роботодавців необхідні працівники, які можуть застосовувати різні ресурси для *перевірки достовірності інформації*.

Якщо вести мову про європейських роботодавців, згідно зі звітом консалтингової компанії EY, то майже половині європейських компаній у 2018 році, за їхніми даними, не вистачало навичок у сферах штучного інтелекту, кібербезпеки та робототехніки<sup>16</sup>.

У **Великій Британії** між вимогами роботодавців та володіння навичками серед працівників великий розрив. За Статистичними даними уряду Великобританії за 2019 рік переважна більшість вакансій, а саме – 82%, вимагають цифрових навичок, при цьому 10% працюючих дорослих не володіють навіть базовими цифровими навичками. Так, згідно з дослідженнями серед топ-менеджерів у Великій Британії, найбільшій кількості з них – 33% – не вистачало у робітників навичок з хмарної інфраструктури (cloud-based infrastructure) та кібербезпеки, 31% – з впровадження нових технологій та їх розвитку, а для 27% роботодавців не вистачало менеджменту даних та аналітики. Інші роботодавці вказали нагальними такі навички як робота з цифровою трансформацією бізнесу та розробка програмного забезпечення та додатків. Найменшій кількості роботодавців, 17%, не вистачало загальних цифрових навичок серед їх робітників<sup>17</sup>.

В інфографіці нижче наведено ТОП-10 цифрових навичок, що важливі для роботодавця.



# ТОП-10 ЦИФРОВИХ НАВИЧОК, ЯКІ ПОТРІБНІ РОБОТОДАВЦЮ



1.



Експертні навички в роботі з офісними програмами (MS Office Word, Excel, PowerPoint).

2.



Швидкий пошук інформації у пошукових системах (Google Search Operators).

3.



Просунуте користування електронними таблицями та базами даних.

4.



Вміння аналізувати дані за допомогою спеціалізованих програм (PowerBI, Tableau, SPSS, Stata, R, Python та інші).

5.



Базові навички просування контенту в соціальних мережах.

6.



Робота з CRM-системами та електронне ведення задач.

7.



Вміння працювати з інформацією в системах фінансового обліку (SAP, 1C та інші).

8.



Навички візуалізації даних, створення графіків, діаграм, карт.

9.



Базове розуміння хоча б однієї мови програмування.

10.



Використання штучного інтелекту для вирішення робочих задач.

Автор: Анна Гарус, 2022

Отже, ми зрозуміли які цифрові навички важливі для роботодавця, але що потрібно робити, щоб отримати ці навички, і як їх розвивати? Для того щоб допомогти Вам знайти відповіді на ці запитання, я підготувала перелік порад, що точно будуть корисні на шляху до покращення цифрових скілів.

### **1. Усвідомте, що без постійного навчання новим цифровим і комп'ютерним технологіям Ви станете непотрібними на ринку праці.**

Розвиток цифрового робочого місця та ера швидких інновацій означає, що наявні навички втрачають актуальність швидше, ніж будь-коли. Це робить підвищення кваліфікації та перенавчання робочої сили обов'язковим для кожного бізнесу. Ставте собі довгострокові стратегічні цілі, аналізуйте і вивчайте, які навички будуть вирішальними для вашого професійного успіху через 3-10 років.

### **2. Підбирайте якісні курси підвищення кваліфікації з цифрових навичок, що націлені саме на Вашу сферу і які Ви зможете негайно застосувати у своїй роботі.**

Що стосується фінансових функцій, штучний інтелект допомагає покращити та оптимізувати управління продуктивністю, аналізувати минулі дані та робити прогнози щодо майбутнього, що дозволяє краще керувати ризиками. У маркетингу доступ до безпрецедентного рівня даних про клієнтів створює нові можливості. Індивідуальні навчальні програми з технологій мають важливе значення для розвитку аналітичних і технічних навичок професіоналів.

### **3. В своїй роботі намагайтеся використовувати ІТ та інші цифрові інструменти як можна частіше.**

Раннє знайомство з ІТ приведе до кращого рівня цифрових навичок. Дослідження ePIRLS показує, що учні, які щодня використовують комп'ютер у школі для підготовки доповідей або домашніх завдань, мають вищий рівень цифрових навичок, ніж інші. З іншого боку, учні, які проводять стільки ж часу за комп'ютером у школі, але лише для доступу до онлайн-інформації, показали трохи нижчі показники цифрових навичок, ніж інші. Таким чином, важливий не час, проведений за комп'ютером, а те, як він використовується. ICILS показує, що один додатковий рік досвіду роботи з комп'ютером пов'язаний у середньому з підвищенням цифрової грамотності на дев'ять пунктів<sup>19</sup>.

### **4. Опануйте основи кібербезпеки і станьте впевненішими у використанні онлайн-інструментів.**

Дослідження виявило кореляцію між навичками безпеки в Інтернеті та навичками критичного мислення. Оскільки навички безпеки передбачають інші навички, а вищий рівень навичок пов'язаний із більшою кількістю

онлайн-дій, навчання дітей обережності в Інтернеті не зменшує їхні можливості в Інтернеті, а, навпаки, збільшує їх<sup>20</sup>.

## **5. Помістіть себе у середовище з високим рівнем цифровізації та цифрових навичок – всесвітньо відома компанія або університет в розвинутій країні.**

Створюйте для себе штучні умови та шукайте виклики, які будуть стимулювати вас бути конкурентними та підвищувати свій рівень. Серед дорослого населення найбільша розбіжність у цифрових навичках спостерігається між випускниками вищої освіти та людьми, які не мають повної середньої освіти. Це може означати, що найефективніші країни з точки зору цифрових навичок – це країни з найменшою освітньою нерівністю. Таким чином, демократизація доступу до подальшої освіти сприяє розвитку цифрових навичок серед дорослих<sup>21</sup>.

## **6. Зрозумійте, як працюють найбільш розповсюджені ІТ-алгоритми, та навчіться мислити таким чином – “зламайте” їхній код.**

Будь-який ІТ-алгоритм Ви можете сприймати як загадку і, розгадуючи їх, Ви навчитеся з ними працювати і їх використовувати для своїх потреб. Наприклад, зрозумівши, як працює Google, Ви зможете від нього отримувати швидший і кращий результат для себе. В одному дослідженні в Квінсленді студентів попросили відсортувати 12 карток із зображеннями. Картки були розроблені таким чином, що спочатку були очевидні три «категорії» — тварини, види транспорту та країни. Учні легко сортували картки за категоріями. Але потім їм було запропоновано розпізнати будь-які інші варіанти сортування, подібно до того, як Google робить щосекунди щодня. Ця діяльність підштовхнула дискусії про те, скількома різними способами можна відсортувати не 12, а 200 мільйонів карток або веб-сайтів. Це нагадування про те, наскільки важливо чітко вказувати, що ви хочете від Google, допомагаючи йому сортувати свої 200 мільйонів веб-сайтів<sup>22</sup>.

## **7. Спробуйте створити свій продукт або проект та зробити його популярним** - і Ви побачите, наскільки необхідні сьогодні хоча б базові навички просування контенту у соціальних медіа. Також ці знання будуть корисні для побудови особистого бренду, що дуже корисно під час пошуків роботи та кар'єрного зростання.

## **8. Заглибтеся в питання, як працює і заробляє гроші великий бізнес** – і Ви зрозумієте, що бази даних, аналіз даних та візуалізація інформації є ключовими для захоплення ринку та прогнозування, що захоче клієнт не тільки завтра, а й наступного року. Якщо ж колектив бізнесу більше, ніж 5 людей, то без роботи в CRM-системах та системах фінансового і управлінського обліку цей бізнес буде лише втрачати гроші, а не заробляти їх.

# Технічні навички та управлінські навички

**Управлінські навички** є важливою складовою будь-якої роботи і можуть бути критичними для успішної кар'єри. При пошуку роботи управлінські навички можуть стати вирішальним фактором при прийнятті рішення і матимуть дуже важливе значення навіть для молоді, що не готова керувати командами.

За даними дослідження, проведеним Групою Світового банку у чотирьох досліджуваних секторах<sup>23</sup>, а саме – у харчовій промисловості, інформаційних технологіях, сільському господарстві та відновлювальній енергетиці, 38 відсотків **компаній в Україні** відмітили, що брак навичок серед робітників заважає їм досягти бізнес-цілей. Цей показник ще вищий у секторах харчової промисловості та ІТ, де майже половина компаній вказує на брак навичок. Брак навичок менш очевидний у секторах відновлюваної енергетики та сільського господарства, але він все ще впливає на щонайменше 20 відсотків підприємств у цих секторах.

У 2021 році було проведено оцінку ринку праці у рамках програми US-AID "Мріємо та Діємо Разом"<sup>24</sup>. За її даними, **серед робітників в Україні** прослідковуються прогалини у таких навичках, як *співбесіда/пітчінг, критичне мислення, ділове спілкування і робота в команді*. У свою чергу, роботодавці галузі креативних індустрій також відзначають, що молодим людям бракує таких навичок, як *успішна співбесіда, робота у команді, ділове спілкування, цифрове спілкування, відповідальність* (наприклад, створення відповідальної репутації). Для банківської сфери важливо наймати молодь із такими технічними навичками *молодь, як комунікація та презентація, критичне та аналітичне мислення*.

Для кращого розуміння, які саме управлінські навички для роботодавців у пріоритеті – зверніть увагу на наступну інфографіку. Вона буде корисною не лише для менеджерів чи керівників, але й для всіх, хто хоче побудувати круту кар'єру.

# ТОП-13 ТЕХНІЧНИХ НАВИЧОК, ЯКІ ЗРОБЛЯТЬ ІЗ ВАС КЕРІВНИКА



## 1. Ділове спілкування (business writing)



Вміння вести ділову переписку, правильно будувати структуру листів та етикет ділового спілкування через email

## 2. Аналітичне мислення



Здатність аналізувати інформацію, бачити тренди і шаблони у певній галузі, та вміння використовувати цю інформацію у процесі прийняття рішень

## 3. Факт-чекінг



Звичка перевіряти достовірність інформації за допомогою різних засобів та джерел

## 4. Аналіз конкурентів та ринку



Вміння виділити та дослідити найяскравіших конкурентів для себе, свого проекту або компанії, та проаналізувати особливості ринкового середовища

## 5. Бізнес-план



Здатність розраховувати доцільність проекту, побудувати техніко-економічне обґрунтування та бізнес-план для оцінки перспектив та ризиків

## 6. Аналіз ризиків та управління ними



Вміння оцінити ризики та знайти шлях уникнення негативних наслідків чи пом'якшення їх ефекту

## 7. Обслуговування клієнтів (Customer Service)



Навичка якісної комунікації з клієнтами, вміння налагодити контакт та отримати позитивний результат від взаємодії

Автор: Анна Гарус, 2022

# ТОП-13 ТЕХНІЧНИХ НАВИЧОК, ЯКІ ЗРОБЛЯТЬ ІЗ ВАС КЕРІВНИКА



## 8. Креативне мислення



Здатність генерувати креативні ідеї у своїй роботі та бачити нестандартні підходи у різноманітних ситуаціях

## 9. Сторітелінг



Вміння якісно та цікаво розповідати про проєкт чи ідею

## 10. Проектний менеджмент



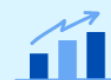
Навичка організації роботи команди для досягнення спільних цілей у визначені терміни та бюджет

## 11. Стратегічне мислення



Вміння формулювати стратегію діяльності організації, проєкту чи компанії

## 12. Бізнес-аналіз



Здатність проаналізувати проблемні моменти в роботі проєкту, виділити основні потреби та запропонувати план покращення ситуації, у тому числі за допомогою впровадження нових інформаційних технологій

## 13. Мозковий штурм (brainstorming)



Вміння знаходити рішення задачі на нові креативні ідеї шляхом генерування максимальної кількості спонтанних варіантів команди. Вони обов'язково занотовуються та опісля оцінюються

Автор: Анна Гарус, 2022

**Перелік порад, що допоможуть Вам у розвитку управлінських hard skills:**

## **1. Вивчіть англійську, і Вам стануть доступними найкращі у світі ресурси для навчання і професійного розвитку.**

Якість онлайн-контенту також є двигуном для розвитку навичок. За оцінками Світового банку, більше половини онлайн-контенту англійською мовою, яку розуміють лише 21% населення світу<sup>25</sup>. Відсутність контенту, доступного місцевою мовою, є гальмом для розвитку цифрових навичок.

## **2. Вивчайте як можна більше нової інформації із різних сфер**

- це основа для успішного розвитку будь-яких професійних навичок. Однією з найважливіших речей у розвитку аналітичних навичок також є створення міцної бази знань. Чим більше людина вчиться і чим більше вона знає про світ, тим більше інструментів та інформації вона матиме, коли справа доходить до розуміння та вирішення проблем. Щоб розширити базу знань, потрібно багато читати, передплачувати газети чи інформаційні журнали, щоб дізнатися більше про навколишній світ, відвідувати лекції та наукові доповіді та конференції<sup>26</sup>.

## **3. Зрозумійте, що є важливим для злагодженої роботи компанії чи організації і для успішного заробляння ними грошей.**

Ці знання Вам дадуть розуміння суті технічних і бізнес-навичок, і Вам буде легше їх засвоїти. Зрозумівши, яку роль відіграють певні навички у конкретній компанії чи сфері, Ви зможете обирати, які саме навички розвивати і "продавати" на ринку праці у цій галузі. Чим краще Ви володієте навичками, які потрібні у конкретній сфері чи конкретній компанії, тим більшою є Ваша професійна цінність і роль у цій компанії чи сфері.

### **Наприклад:**

- Важливо розуміти, що хоче клієнт і як йому це дати (навички обслуговування клієнтів).

- Важливо, щоб усі члени команди спілкувалися "на одній мові" та слідували бізнес-етикету та міжнародним стандартам роботи і спілкування (навички ділового спілкування).

- Важливо думати наперед – чи цей продукт буде гарно продаватися і перекриє витрати на його запуск (навички бізнес-планування), у якому напрямку буде розвиватися Ваша сфера і що буде популярним (навички аналізу ринку), у якому напрямку вигідніше розвивати мою компанію та на що витрачати гроші (навички стратегічного мислення), де можуть статися "проколи" та як їх уникнути (навички ризик-менеджменту) та багато інших.

## **4. Три прості кроки, щоб розвинути свої аналітичні навички:**

1. Перш ніж прийняти рішення про те, як вирішити проблему, ви повинні спочатку зібрати якомога більше інформації про неї.

2. Потім ви повинні критично вивчити інформацію, щоб побачити, що є правдивим і корисним, а що ні.
3. Перш ніж діяти, ви повинні подумати про те, чи будуть якісь негативні наслідки ваших дій і як ви можете їх уникнути або мінімізувати.

## **5. Деякі інші шляхи розвинути аналітичне мислення.**

1. Волонтерство також може сприяти використанню аналітичних навичок. Певні волонтерські посади дозволяють вам використовувати аналітичні навички та допомагати іншим. Взяття на себе нових обов'язків у вашому академічному, особистому чи професійному житті дозволить вам попрактикуватися та отримати нові навички.
2. Деякі дослідження свідчать про те, що розв'язування математичних задач і гра в розумові ігри є одними з найпоширеніших способів удосконалення аналітичних навичок.
3. Крім того, деякі види відеоігор допомагають покращити аналітичні навички. Однак одні з найкращих — це стратегічні та інші ігри, які змушують нас вирішувати проблеми та досягати широких цілей.
4. Ще один чудовий спосіб покращити аналітичні навички — приєднатися до дискусійного чи читацького клубу чи групи. Такі групи дають людям можливість зібратися разом і обговорити ідеї, літературу та проблеми в комфортній обстановці<sup>27</sup>.

## **6. Як розвинути навички факт-чекінгу – будьте підозрілими, як до інформації, так і до себе! :)**

1. Знайдіть облікові дані автора та організації, які ви зустрінете в статті.
2. Перевірте власну пошукову позицію та упередження: чи приділяєте ви більше уваги інформації, яка підтверджує ваші власні переконання, та ігноруєте докази, які не підтверджують?
3. Будьте важливими до того, що фейки можуть бути не тільки в тексті, але й у всіх видах ЗМІ – друківаних і онлайн-ових статтях, подкастах, відео YouTube, радіошоу, навіть нерухомих зображеннях. Зворотний пошук зображень Google може допомогти виявити джерело зображення та його можливі варіанти<sup>28</sup>.

## **7. Як аналізувати конкурентів – зберіть всю можливу інформацію про них!**

1. Найпростіше збирати демографічну інформацію, щоб краще зрозуміти можливості та обмеження для залучення клієнтів. Це може включати дані про вік, родину, інтереси чи будь-що інше, що має відношення до бізнесу. Також можуть допомогти різні види соціологічних досліджень, які включають опитування, анкетування, фокус-групи, глибинні інтерв'ю.
2. Звісно, існують і спеціальні інструменти та методики аналізу конкурентів і ринку: Аналіз конкурентів повинен визначити конкуренцію компанії за товарною лінією чи послугою та сегментом ринку. Щоб оцінити наступні характеристики конкурентного ландшафту, потрібно знати, як



розрахувати частку ринку, сильні та слабкі сторони, вікно можливостей того, хто виходить на ринок, важливість цільового ринку для своїх конкурентів, будь-які бар'єри, які можуть заважати бізнесу під час виходу на ринок, а також непрямі чи другорядні конкуренти, які можуть вплинути на ваш успіх<sup>29</sup>.

## 8. Як складати бізнес-план?

3. Занадто багато бізнес-планів пишуться виключно з точки зору третьої сторони — виробника. Вони описують основну технологію або креативність запропонованого продукту чи послуги в яскравих виразах і довго. Вони нехтують сторонами, які забезпечують фінансову життєздатність підприємства — ринком та інвестором.
4. При підготовці бізнес-плану слід визначити, наскільки бізнес має унікальну кваліфікацію для досягнення успіху. Це передбачає аналіз конкурентних переваг і обговорення того, як вони допоможуть вам досягти успіху, незважаючи на виклики, які можуть стояти на шляху.
5. Цінна порада від експертів щодо підготовки бізнес-плану полягає в тому, щоб підсумувати мету бізнесу в реченні або короткому викладі та розташувати її в центрі бізнес-плану. Це допоможе часто посилатися на це як спосіб перевірити, що ви на правильному шляху та прямуєте в напрямку чогось значущого.
6. Розуміння ризиків і визначення шляхів їх усунення також має вирішальне значення для бізнес-планування.

## 9. Розвивайте творче мислення

Існують різні способи оволодіння творчим мисленням. Дослідження<sup>30</sup> показує, що планування, коли робити перерви або міняти завдання, заохочує творчість і допомагає знаходити більш глибокі відповіді на проблеми, які людина вирішує. Коли ви працюєте над завданнями, які б принесли користь від творчого мислення, свідомо вставляйте перерви, щоб оновити своє мислення.

Творче мислення також можна розвивати за допомогою спорту, зокрема ходьби. У Вищій школі освіти Стенфордського університету Оппеццо та його колега Даніель Л. Шварц, доктор філософії, провели дослідження за участю 176 осіб, переважно студентів коледжу. Вони виявили, що ті, хто ходив замість того, щоб сидіти, або їх штовхали в інвалідному візку, постійно давали більш креативні відповіді на тести, які зазвичай використовуються для вимірювання креативного мислення, наприклад, думали про альтернативне використання звичайних предметів і винаходили оригінальні аналогії для охоплення складних ідей. Крім того, не має значення, ходять люди в приміщенні чи на вулиці – дослідження показують, що обидві групи виявляються більш креативними, ніж ті, що сидять.

# М'які навички

Значення **soft skills**, які є такими ж важливими для розвитку кар'єри, як і традиційні технічні та професійні навички, зростає. Роботодавці не дивляться лише на професійність та досвід, але й очікують хороших комунікаційних навичок, вміння працювати в команді та лідерських здібностей від кандидатів, що шукають роботу.

**Щодо рівня володіння soft skills українською молоддю**, то за даними опитування "Навички XXI століття очима молоді та роботодавців" проведеного ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» у 2021 р. роботодавці найбільш цінують у працівників *навички критичного мислення, роботи в команді, комунікації, інформаційної грамотності, саморозвитку та ініціативності*. Інші навички, такі як гнучкість та технічні знання, також є важливими для роботодавців<sup>31</sup>.

За даними дослідження Skills for a Modern Ukraine від International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank (2017), українські працівники, що проживають у міській місцевості, інтенсивно використовують передові м'які навички на робочому місці: принаймні 6 із 10 повідомляють про використання нестандартних когнітивних навичок, таких як *вирішення проблем, вивчення нових речей та самостійність*, як частину своєї звичайної роботи. Подібна частка повідомляє про використання соціально-емоційних навичок у взаємодії з колегами та клієнтами навіть інтенсивніше: Майже половина всіх працівників *інтенсивно співпрацює з іншими людьми*, зокрема, беручи участь у регулярних зустрічах і спілкуючись по 10-15 хвилин з клієнтами, клієнтами, студентами або громадськістю<sup>32</sup>.

*Наполегливі та винахідливі працівники* мають вищий професійний статус і оплату праці. *Наполегливість і відкритість до досвіду* значною мірою пов'язані з роботою висококваліфікованого професіонала (наприклад, менеджера, інженера або бухгалтера), а не працівника низької чи середньої кваліфікації (наприклад, офісного службовця, продавця чи транспортника). Ці риси, особливо *стійкість*, також сильно корелюють із вищою заробітною платою.

Важливість м'яких навичок для роботодавців підтверджується частим використанням цих навичок у повсякденній роботі працівників. Очікується, що практично всі працівники з будь-яким рівнем кваліфікації зможуть *працювати в команді*. Від багатьох працівників, особливо від професіоналів, техніків і менеджерів, також очікується *інновація та вирішення нестандартних проблем*. Базові когнітивні навички також інтенсивно використовуються у висококваліфікованих професіях: більшість висококваліфікованих працівників фірм *регулярно читають, використовують математичні концепції та пишуть*.

А якщо дивитись на ситуацію в розрізі індустрій, можна помітити наступне (Оцінка ринку праці від "Мріємо та діємо", 2021):

Українські ІТ-компанії помічають прогалини в навичках молоді. Представник EPAM System Ukraine та Асоціації ІТ України вказують на нестачу вмінь: *успішна співбесіда/пітчінг, критичне мислення, ділове спілкування та робота в команді*. Попри це, на ринку є багато молодших спеціалістів, тоді як попит є на фахівців з досвідом.

Схожа ситуація і в креативній індустрії, там роботодавці шукають фахівців з досвідом від 2–3 років, але молоді бракує навичок, які потрібні на ринку праці, такі як *успішна співбесіда, робота в команді, цифрове спілкування, відповідальність та критичне мислення*. Формальна освіта не відповідає вимогам ринку через застарілу методологію та невідповідність професійної класифікації та навчальної бази.

Робота в готелях приваблива для молоді як перше місце роботи, але не дає багато можливостей для кар'єрного зростання через переважну кількість невеликих та середніх готелів в Україні. Для того, щоб працювати в цій галузі, молоді претенденти повинні мати *сильні комунікативні навички та бути комп'ютерно грамотними*.

У банківському секторі молодь може почати свою кар'єру через різні підрозділи, такі як колл-центри, відділи реєстрації та обслуговування клієнтів, відділи продажів, підрозділи споживчого та бізнес-кредитування, стягнення боргів, а також у сфері ІТ. Банки мають добре розвинену функцію управління персоналом, включаючи комплексну систему підбору працівників. Тому, банки можуть відбирати молодь, яка відповідає певним основним вимогам (не вимагаючи так багато досвіду), таким як *комунікація та презентація, критичне та аналітичне мислення, комп'ютерна грамотність та володіння іноземними мовами*. (Оцінка ринку праці від "Мріємо та діємо", 2021).<sup>33</sup>

**Якщо говорити про молодь середньостатистично по світу,** згідно з опитуванням, проведеним фондом Varkey, в 2018 році в 29 країнах світу, у середньому 45% батьків вважають софт-навички дуже важливими для кар'єри їхніх дітей. Також опитування показали, що понад 70% молоді вважає, що софт-навички є ключовим фактором успіху в кар'єрі.

У рамках проекту «Ініціативи з працевлаштування молоді» (YEI), що фінансується Erasmus+, було розроблено 6 вебінарів, які висвітлюють безробіття серед молоді в їхній країні.



У травні 2019 найбільшою проблемою була відсутність робочих місць для тих, хто шукає роботу в Австрії. Основні навички, яких шукають роботодавці **в Австрії**: *робота в команді, комунікативні навички, навички вирішення проблем, навички самоуправління, комплексне та системне мислення*.



Основні навички, яких шукають роботодавці **в Греції**: *робота в команді, креативність, ініціативність, цінування ідей, логічне мислення, інноваційне мислення, емоційний інтелект, спостережливість*.



У 2018 році основні навички, яких шукають роботодавці **в Італії**:



*гнучкість та адаптація, здатність працювати самостійно, вирішувати проблеми, планувати та координувати, комунікабельність.*

Основні навички, яких шукають роботодавці **в Нідерландах**: *навички вирішення складних проблем, критичне мислення, креативність, управління людьми, координація з іншими, ведення переговорів. Цифрові навички також дуже важливі.*



Ключові навички та компетенції, яких шукають роботодавці **в Іспанії**: *ініціативність та підприємливість, цифрові компетенції, лінгвістичні компетенції, навчитися вчитися (як нескінченний процес у кар'єрі), соціальні компетенції.*



Основні навички, яких шукають роботодавці **у Великобританії**: *комунікабельність, робота в команді, вирішення проблем, самоконтроль і віра в себе.* Майже половина молодих людей (14–25 років) вважають, що їх не навчають навичок, які роботодавці шукатимуть у майбутньому (Ініціативи із зайнятості молоді, Erasmus+, 2018).

У інфографіці нижче наведені ТОП-10 м'яких навичок, що зроблять з Вас кандидата мрії для будь-якого роботодавця.

# ТОП-10 М'ЯКИХ НАВИЧОК, ЯКІ ПОТРІБНІ РОБОТОДАВЦЮ

1.



## Формування команди та управління командою

Вміння організувати командну роботу та підібрати задачі відповідно до навичок людей

2.



## Тайм-менеджмент

Здатність виконувати задачі вчасно та вкладатись у встановленні дедлайни

3.



## Навички публічних виступів та презентацій

Вміння впевнено та змістовно подавати інформацію в уній формі та проводити презентації

4.



## Емоційний інтелект та емоційне лідерство

Розуміння емоцій, почуттів, мотивів інших людей та вміння використовувати цю інформацію задля досягнення командних цілей без порушення морально-етичних норм

5.



## Лідерство

Побудова якісних взаємозв'язків в середні команди визначення командних цілей та вміння мотивувати

6.



## Вміння приймати критику

Здатність адекватно реагувати на відгуки та критичні зауваження від керівника, клієнта або колег

7.



## Навички вирішення проблем

Вмінні визначати причину проблем та знайти оптимальне рішення, щоб ця проблема не виникла знову

8.



## Багатосторонній підхід та цінування різноманіття (Multicultural mindset and celebrating diversity)

Здатність оцінювати ситуації з урахуванням різноманітних точок зору побудовані на основі різних расових, соціальних, культурний та інших аспектів.

9.



## Ведення перемовин та комунікації

Вміння досягати потрібних результатів у перемовинах з людьми та зрозуміло донести свою точку

10.



## Чесність та прозорий підхід (integrity)

Відоутність інформації, що приховується чи уникається

**Далі ми розглянемо деякі з найбільш важливих м'яких навичок детальніше, що допоможе Вам розвивати ці вміння у собі.**

## **Робота в команді**

Ця навичка передбачає здатність ефективно співпрацювати з іншими людьми, зокрема з тими, які мають різні культурні, етнічні та інші особистісні особливості.

*Мультикультурне мислення є складовою частиною цієї навички роботи в команді. Саме мультикультурне мислення дозволяє розуміти, поважати та цінувати різні культури та традиції. Розвиваючи таку навичку людина отримує здатність легко працювати з колегами з різних країн і культур, будувати гармонійну комунікацію та уникати можливих конфліктів.*

Також робота в команді передбачає *вміння ефективно взаємодіяти та слухати інших учасників команди, виявляти ініціативу, сприяти побудові позитивних стосунків та розвивати співпрацю в групі.*

## **Емоційний інтелект**

Емоційний інтелект – це здатність розуміти, керувати і виражати власні емоції, а також розуміти і взаємодіяти з емоціями інших людей. Хоч значення емоційного інтелекту використовується в різних сферах, в контексті м'яких навичок він означає розвиток самосвідомості, емпатії та соціальних навичок. Саме розвиваючи емоційний інтелект ви зможете краще розуміти себе та оточуючих, керувати своїми емоціями та покращити взаємодію з людьми.

Якщо ваша робота прямо або опосередковано пов'язана з комунікацією з людьми – розвиток емоційного інтелекту стане вам у нагоді. Наприклад, якщо ви претендуєте на керівну посаду саме високий рівень емоційного інтелекту допоможе краще керувати командами, ефективно вирішувати конфлікти та будувати гармонійне середовище на робочому місці. Також ці навички точно стануть у нагоді фахівцям з продажу адже уся їх робота пов'язана з розумінням потреб та емоцій покупців.

## **Лідерство**

Лідерство – це здатність керувати і впливати на інших людей з метою досягнення спільної мети або завдання. Саме навички лідерства допомагають керівникам будувати ефективні команди, досягати кращих результатів та мотивувати і розвивати своїх підлеглих.

Взагалі навичка лідерства є комплексною та включає в себе багато інших soft skills. Це може бути емоційний інтелект, комунікаційні навички, навички співпраці (здатність співпрацювати з іншими людьми та створювати сприятливу атмосферу в колективі) та навички розвитку людських ресурсів (здатність мотивувати).

## Комунікація

Навичка ефективної комунікації включає в себе здатність спілкуватися з різними людьми в різноманітних ситуаціях використовуючи різні форми взаємодії.

Форми комунікації:

- **Бізнес-письмо (business writing)** – це вміння висловлювати свої думки у письмовій формі у формальному стилі. Для успішної бізнес-комунікації важливо використовувати грамотну лексику та правильну граматику і вміти будувати структуровані повідомлення.
- **Публічний виступ** – це форма комунікації, яка вимагає вміння говорити перед групою людей. Для того щоб публічний виступ пройшов вдало, потрібна підготовка з урахуванням цільової аудиторії та тематики виступу.
- **Розповіді (сторітелінг)** – це спосіб комунікації, який допомагає передати повідомлення аудиторії у вигляді історії. Такі історії дуже корисні в бізнесі для побудови бренду та залучення уваги до продукту та послуги. Також сторітелінг корисний при пошуку роботи та в особистій презентації.
- **Технічне письмо (technical writing)** – це форма комунікації, що вимагає вміння пояснювати складні технічні концепції у зрозумілій формі. Особливо ця навичка необхідна в сфері ІТ, де командна робота відбувається між спеціалістами різного технічного рівня – необхідно, щоб усі виробники і замовники ІТ-продукту розуміли, про що йде мова, на різних стадіях його виробництва. Написання інструкцій, технічних звітів та інших документів – це все потребує розвинених навичок технічного письма.

## Спосіб мислення та світогляд (mindset)

Mindset – це філософія та переконання людини, які визначають її дії та реакції на різні життєві ситуації. Саме відштовхуючись від нашого способу мислення ми реагуємо на ту чи іншу ситуацію, приймаємо виклики чи опускаємо руки. Це все має вплив на нашу професійну сферу і для багатьох роботодавців це є важливим критерієм у відборі.

Сучасний ринок праці робить великий акцент на **аналітичному мисленні**, що є одним з аспектів mindset. Саме аналітичне мислення допомагає людині аналізувати складні проблеми та розв'язувати їх шляхом знаходження раціональних та обґрунтованих рішень. Це навичка, яка дозволяє людині краще розуміти інформацію, виділяти головне серед великої кількості інформації та розвивати творчі та інноваційні підходи до роботи.

## Професіоналізм

Професіоналізм – це сукупність якостей та навичок, які показують, що людина здатна виконувати свою роботу на високому рівні. Зазвичай професіоналом називають людину, що відповідально ставиться до роботи,

вміє виконувати все вчасно та якісно, вміє вести комунікацію та працювати в команді.

## **Integrity, або чесність і прозорий підхід**

Це одна з ключових складових професійної поведінки. Чесний підхід до роботи передбачає дотримання високих та моральних принципів і стандартів. Цей підхід до роботи високо цінується роботодавцями, адже працівник з високим рівнем моральних якостей буде робити все можливе щоб діяти у найкращих інтересах своїх колег, клієнтів та організації в цілому.

## **М'які навички (soft skills): поради**

### **1. Почніть думати як роботодавець і керівник – як забезпечити, щоб компанія успішно заробляла гроші і не витратила їх на вирішення додаткових проблем?**

Наприклад, додаткові проблеми створюються всередині компанії, якщо хтось із працівників не здатний спокійно *сприймати конструктивну критику* від своїх колег, керівника або адресувати скарги клієнта.

Або якщо Ви не володієте елементарними навичками *емоційного інтелекту* – емпатією, розумінням доречності певних висловлювань до колег у певних ситуаціях.

Або якщо у Вас *слабкі комунікаційні навички* – невміння зрозуміло донести свою точку зору до команди спричиняє неефективну командну роботу. Слабкі *навички командної роботи* спричиняють затримки і низьку якість результату роботи цієї команди, що призведе до незадоволеності клієнта та втрати грошей цією компанією.

Станьте союзником Вашої компанії у зароблянні нею грошей – і Ви будете найціннішим і найбільш “прокачаним” у навичках працівником. Якщо у Вас вийде приносити компанії більше грошей або організації – більше проектів, то це означає, що Ви можете замислитися над тим, щоб вже заснувати свою власну компанію!

### **2. Навчитися ефективно вирішувати проблеми (problem-solving)?**

Деякі проблеми дуже великі і їх важко вирішити. Для подібних проблем вам потрібно мислити «нестандартно» і мати реалістичну мету зробити їх більш керованими, якщо ви не можете вирішити їх повністю<sup>34</sup>.

### **3. Організуйте свій робочий час як перший крок до ефективного тайм-менеджменту**

Ми схильні генерувати зайві ідеї, коли не робимо регулярних перерв. Тому гарною ідеєю було б встановлювати завдання через регулярні проміжки часу та змінювати діяльність між інтервалами, наприклад, організувати квитанції про відшкодування, перевірити електронну пошту або прибрати свій стіл, а потім повернутися до початкового завдання.



# ЯК РОЗВИНУТИ НАВИЧКИ, ЩО НЕОБХІДНІ ДЛЯ РОБОТИ МРІЇ



Позначте, який шлях для Вас, і починайте діяти!

Шлях	Приклад	Для мене/ НЕ для мене
<p>На хакатонах/бізнес-чемпіонатах/стартап-змаганнях, де Ви (заввичай із командою) вирішуєте прикладну проблему із реального світу</p>	<p>Хакатон або інше подібне бізнес-змагання – це щось схоже на експрес-курс у певній галузі, де немає викладача і завдання розібратися у всьому лежить виключно на Вас як на учаснику.</p> <p>Під час участі у хакатоні Ви точно розвине<b>те професійні навички</b> у певній сфері, оскільки Вашою задачею є вирішити конкретну проблему і в ідеалі – знайти нове унікальне рішення. Таким чином розвиваються, як мінімум, <b>навички бізнес-аналізу та креативного мислення, а також – стратегічного мислення</b>, оскільки Ваше рішення має бути дієвим не тільки зараз, але й у майбутньому.</p>	<p>Для мене <input type="checkbox"/></p> <p>НЕ для мене <input type="checkbox"/></p>
<p>На наукових проєктах/при проведенні наукових досліджень</p>	<p>Наукові дослідження – це не нудне написання складного тексту для публікації в університетському журналі.</p> <p>Досвід якісних наукових досліджень – це завжди застосування таких <b>навичок</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) використання електронних таблиць та баз даних;</li> <li>2) аналіз даних за допомогою спеціалізованих програм;</li> <li>3) навички візуалізації даних;</li> <li>4) базове розуміння програмування;</li> <li>5) використання штучного інтелекту для вирішення завдань;</li> <li>6) креативне мислення;</li> <li>7) тайм-менеджмент.</li> </ol>	<p>Для мене <input type="checkbox"/></p> <p>НЕ для мене <input type="checkbox"/></p>
<p>У процесі створення та розширення свого бізнесу/стартапу</p>	<p>Будь-які бізнесмен чи бізнесвумен повинні вміти розрахувати доцільність та прибутковість свого проєкту та будь-якої діяльності – це <b>навичка складання бізнес-плану</b>. Розвиваючи власну справу, Ви безперестанку посилюєте <b>навички</b> в таких напрямках:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) аналіз ризиків та управління ними;</li> <li>2) обслуговування клієнтів;</li> <li>3) бізнес-аналіз;</li> <li>4) управління командою, емоційний інтелект та лідерство;</li> <li>5) вміння приймати критику;</li> <li>6) навички вирішення проблем.</li> </ol>	<p>Для мене <input type="checkbox"/></p> <p>НЕ для мене <input type="checkbox"/></p>

Автор: Анна Гарус, 2023

# ЯК РОЗВИНУТИ НАВИЧКИ, ЩО НЕОБХІДНІ ДЛЯ РОБОТИ МРІЇ



Позначте, який шлях для Вас, і починайте діяти!

Шлях	Приклад	Для мене/ НЕ для мене
На роботі	Знайдіть вакансію стартового рівня і опануйте професійні навички у певній сфері з нуля під керівництвом старшого колеги. Обирайте великі та відомі компанії або ті, що приносять користь суспільству чи створюють унікальний продукт – там більша імовірність розвинути навички на високому рівні, включаючи універсальні <b>м'які навички та навички ділового спілкування</b> , а також <b>цифрові навички</b> .	Для мене <input type="checkbox"/> НЕ для мене <input type="checkbox"/>
На стажуваннях	На стажуванні у міжнародній компанії Ви можете прокачати <b>навички</b> : <b>1)</b> ділового спілкування за найбільш вимогливими стандартами; <b>2)</b> міжкультурної комунікації із представниками інших країн; <b>3)</b> обслуговування клієнтів та побудови відносин за стандартами різних країн; <b>4)</b> вирішення проблем за допомогою зразків та досвіду з-за кордону; <b>5)</b> міжнародні професійні стандарти, поширені у Вашій сфері.	Для мене <input type="checkbox"/> НЕ для мене <input type="checkbox"/>
На освітніх програмах/ тренінах/ онлайн-курсах, де навчання відбувається завдяки вирішенню прикладних проблем (кейсів)	Якісний курс (навіть онлайн!) дасть Вам достатні <b>професійні навички</b> , щоб працевлаштуватися після його завершення. Питання тільки в тому – як знайти ЯКІСНИЙ?  Якісний освітній курс – це такий, що будується на бізнес-задачах із реального життя, практичних вправах та стимулює студента знаходити ефективні працюючі рішення прикладних проблем у певній сфері – це і є сильні <b>технічні навички (або hard skills)</b> .	Для мене <input type="checkbox"/> НЕ для мене <input type="checkbox"/>
В університеті, якщо навчання хоча б на деяких предметах схоже на ЯКІСНІ курси (описані у пункті вище)	Обираючи університет для вступу, усвідомте, що Ви на нього витратите мінімум 3 або 4 роки свого життя, тому бажано за цей час отримати корисні знання і навички, що допоможуть Вам знайти роботу. Приділіть достатньо часу і вивчіть, які предмети Вам будуть викладати на бажаній спеціальності, чи вчать вони вирішувати практичні проблеми у певній сфері і чи викладачі дійсно є спеціалістами.  Більшість конкурентних університетів усвідомлюють своє завдання навчити студентів будувати зв'язки між різними сферами ( <b>навичка міждисциплінарності</b> ), думати та перевіряти достовірність інформації ( <b>навичка факт-чекінгу</b> ).	Для мене <input type="checkbox"/> НЕ для мене <input type="checkbox"/>

Автор: Анна Гарус, 2023

# ЯК РОЗВИНУТИ НАВИЧКИ, ЩО НЕОБХІДНІ ДЛЯ РОБОТИ МРІЇ



Позначте, який шлях для Вас, і починайте діяти!

Шлях	Приклад	Для мене/ НЕ для мене
<p>На громадських/ волонтерських/ студентських проектах</p>	<p>Громадська робота мало чим відрізняється від найманої роботи чи власного бізнесу. Різниця в тому, що зазвичай Ви працюєте безоплатно і маєте досягти результату, який допоможе певній групі суспільства чи громаді. Така робота допоможе покращити <b>навички</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) сторітелінгу;</li> <li>2) проектного менеджменту;</li> <li>3) стратегічного мислення;</li> <li>4) аналізу конкурентів та ринку;</li> <li>5) формування команди;</li> <li>6) тайм-менеджменту;</li> <li>7) вирішення проблем.</li> </ol>	<p>Для мене <input type="checkbox"/></p> <p>НЕ для мене <input type="checkbox"/></p>
<p>На міжнародних програмах обміну</p>	<p>Участь в програмах обміну допоможе розвинути деякі (не всі!) <b>навички</b>, але точно наступні:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) багатосторонній підхід та цінування різноманіття;</li> <li>2) чесність та прозорий підхід;</li> <li>3) тайм-менеджмент;</li> <li>4) вміння приймати критику;</li> <li>5) навички вирішення проблем;</li> <li>6) ведення перемовин та комунікації.</li> </ol>	<p>Для мене <input type="checkbox"/></p> <p>НЕ для мене <input type="checkbox"/></p>

Автор: Анна Гарус, 2023

# Нестандартні способи розвинути навички

Радимо звернути увагу на такі **нестандартні і незвичні способи розвинути усі ТОП-навички – цифрові, технічні і м'які**:

- міжнародні програми обміну;
- громадська діяльність та студентська діяльність;
- волонтерство.

Зокрема, існує багато досліджень і статистичної інформації, як досвід програм обміну виявився сприятливим для підвищення кваліфікації. Найбільшим прикладом є програма Erasmus:

- **Швидший перехід від навчання до працевлаштування.** Ті, хто бере участь у програмі Erasmus+, мають на 13% більше шансів відчувати коротший перехід до роботи (менше трьох місяців).
- **Розвиток ключових м'яких навичок.** Крім того, більшість учасників програми вважають, що програма допомогла їм покращити щонайменше шість ключових компетенцій: *толерантність, соціальні навички, соціальна та культурна компетентність, досвід чи розвиток нових методів навчання/викладання, професійні навички, цифрові компетенції*<sup>35</sup>.
- **Покращення свої перспектив працевлаштуватися та краще розуміння кар'єрних можливостей.** У 2021 році 76% учасників вважали, що мають кращі кар'єрні можливості після участі в проекті Erasmus+, а 76% мали краще уявлення про свою майбутню кар'єру.
- **Вивчення іноземних мов.** 78% учасників заявили, що вони покращили знання іноземної мови.
- **Сприяння розвитку особистості.** Учасники Erasmus програм заявили, що під час програми вони стали більш адаптивними, їм стало легше приймати рішення, вони здатні краще аналізувати інформацію, вони стали більш відкритими та допитливими до нових викликів, стали більш впевненими у своїх силах, покращили культурну обізнаність та здатність до самовираження, організаторські здібності, навички вирішення проблем, навички роботи в команді, навчальні компетенції<sup>36</sup>.

Згідно зі звітом Корпорації національних і громадських служб<sup>37</sup>, кандидати з **волонтерським досвідом** мають на 27% більше шансів знайти роботу, ніж ті, у кого немає волонтерського досвіду. Крім того, в опитуванні Deloitte<sup>38</sup> серед керівників кадрових відділів, 76% з них вважали, що волонтерство робить кандидата більш конкурентоспроможним, причому коефіцієнт бажаності ще вищий для досвіду волонтерства серед випускників вищих навчальних закладів. Всередині компанії, кадрові працівники засвідчили, що **корпоративне волонтерство** заохочується, адже працівники отримують вигоду завдяки підвищенню кваліфікації.

На думку експертів, громадська діяльність на волонтерській основі або цифрове волонтерство можуть сприяти розвитку *цифрових навичок* людини. Наприклад, допомагаючи неурядовій організації оновити веб-сайт, студент-програміст може покращити свої навички та переваги щодо працевлаштування. Крім того, для людини, яка хоче розвиватися в маркетингу, може бути корисним стати волонтером в організації, оскільки таким чином студент може вдосконалити свої *маркетингові навички*. Тобто, цифрове волонтерство може допомогти підвищити гнучкість, відточити їхні навички, використовуючи їх у соціальному контексті, і тим самим покращити їхнє резюме<sup>39</sup>.

У звіті «Future of Jobs Report» Всесвітнього економічного форуму<sup>39</sup> наголошується, що перекваліфікація та підвищення кваліфікації будуть важливими у діджиталізованому світі для запобігання технологічним змінам, що супроводжуються браком талантів, масовим безробіттям і зростанням нерівності. На думку експертів, громадянське суспільство має змогу надати ключові рішення для подолання цих проблем в партнерстві з іншими зацікавленими сторонами через програми розвитку цифрового потенціалу і **проекти, орієнтовані на громаду. Громадські організації** роблять внесок у розвиток майбутньої робочої сили у своїх країнах за рахунок значних інвестицій від філантропії, промисловості та уряду<sup>41</sup>.

# Список джерел

1. Адаптоване визначення з Вікіпедії.
2. Johnson, Abigail Hess. *The 25 most in-demand technical skills of 2019, according to LinkedIn*. CNBC Make It, 9 Jan 2019, <https://www.cnbc.com/2019/01/08/the-25-most-in-demand-technical-skills-of-2019-according-to-linkedin-.html>.
3. Гарус, Анна. *Поговоримо про навички*. Телеграм канал "Enlight Hub – міжнародні можливості і кар'єра для молоді", 15 Jul 2022, [https://t.me/enlight\\_hub/1021](https://t.me/enlight_hub/1021).
4. Гарус, Анна. *Перетворить Вашу employability на successability*. Телеграм канал "Enlight Hub – міжнародні можливості і кар'єра для молоді", 2022, [https://t.me/enlight\\_hub/1024](https://t.me/enlight_hub/1024) та [https://t.me/enlight\\_hub/1027](https://t.me/enlight_hub/1027).
5. Козак, Оксана; Боскович, Боян; Оленік, Крісті. *Дослідження ринку праці*. USAID, 2021, [https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6db-b84a/t/630719a69f5a4f44f84949b7/1661409705344/UNITY\\_Labor-Market+Assessment\\_2021\\_UKR.pdf](https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6db-b84a/t/630719a69f5a4f44f84949b7/1661409705344/UNITY_Labor-Market+Assessment_2021_UKR.pdf).
6. Гайдай Дарія, Зарембо Катерина, Літра Леонід, Лимар Ольга, Солодкий Сергій. *Результати загальнонаціонального опитування. Українське покоління Z. Цінності та орієнтири*. Центр "Нова Європа", 2017, [http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr\\_Generation\\_ukr\\_inet-2.pdf](http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-2.pdf).
7. Гайдай Дарія, Зарембо Катерина, Літра Леонід, Лимар Ольга, Солодкий Сергій. 2017. *Результати загальнонаціонального опитування. Українське покоління Z. Цінності та орієнтири*. Центр "Нова Європа". [http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr\\_Generation\\_ukr\\_inet-2.pdf](http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-2.pdf).
8. The State of Youth in Ukraine. *UN Working Group on Youth*, 2019, <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-06/THE%20STATE%20OF%20YOUTH%20IN%20UKRAINE%20report.pdf>.
9. Мріємо та діємо. Опитування молоді. USAID, 2021, [https://iri.org.ua/sites/default/files/surveys/UNITY\\_Youth\\_Survey\\_UKR\\_Full\\_Deck\\_1.pdf](https://iri.org.ua/sites/default/files/surveys/UNITY_Youth_Survey_UKR_Full_Deck_1.pdf).
10. "Нерайдужний" стан ринку праці та перспективи його відновлення після війни. Укрінформ, 2022, <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3574736-neraj-duznij-stan-rinku-praci-ta-perspektivi-jogo-vidnovlenna-pisla-vijni.html>.
11. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-травні 2022 року. Державна служба зайнятості — офіційний сайт, 2022, <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.
12. "Нерайдужний" стан ринку праці та перспективи його відновлення після війни. Укрінформ, 2022, <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3574736-neraj-duznij-stan-rinku-praci-ta-perspektivi-jogo-vidnovlenna-pisla-vijni.html>.
13. Ринок праці під час війни. Кількість вакансій зменшилася вдвічі, компанії ще активніше шукають сеньйорів і на QA Intern тисяча відгуків, DOU, 10 травня 2022, <https://dou.ua/lenta/articles/job-market-during-wartime/>.
14. *Preparing tomorrow's workforce for the Fourth Industrial Revolution For business: A framework for action*. Deloitte, 2018, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-preparing-tomorrow-workforce-for-4IR.pdf>.

15. Навички XXI століття очима молоді та роботодавців, ДУ "Державний інститут сімейної та молодіжної політики", 2021, <https://pon.org.ua/novyny/9044-navychky-khkh-stolittia-ochyma-molodi-ta-robotodavciv-rezultaty-onlain-opytuvannia.html>.
16. Global review 2018: *How do we create value and build trust in this transformative age?*. Ernst&Young. 2018, [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en\\_gl/topics/global-review/2018/ey\\_global\\_review\\_2018\\_v11\\_hr.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/global-review/2018/ey_global_review_2018_v11_hr.pdf).
17. Williamson, Jonny. *What are the digital skills businesses most lack?*. The Manufacturer, 4 Sep 2019, <https://www.themanufacturer.com/articles/what-are-the-digital-skills-businesses-most-lack/>.
18. Progress in International Reading Literacy Study 2016. *International Association for the Evaluation of Educational Achievement*, 2016, <https://www.iea.nl/studies/iea/pirls/2016>.
19. International Computer and Information Literacy Study 2013. *International Association for the Evaluation of Educational Achievement*, 2013, <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2013>.
20. UNICEF Office of Research – Innocenti, London School of Economics and Political Science, *Global Kids Online Research Synthesis 2015–2016*, (2016).
21. *"Building tomorrow's digital skills – what conclusions can we draw from international comparative indicators?"*. UNESCO, 2018, [https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef\\_0000261853&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_6b0c9497-27a0-4127-b54e-9dffa08d257f%3F\\_%3D261853eng.pdf&updateUrl=updateUrl8035&ark=/ark:/48223/pf0000261853/PDF/261853eng.pdf.multi&fullScreen=true&locale=en#1364\\_18%20tomorrows%20digital%20skills%20E\\_INT.indd%3A.23081%3A1276](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000261853&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_6b0c9497-27a0-4127-b54e-9dffa08d257f%3F_%3D261853eng.pdf&updateUrl=updateUrl8035&ark=/ark:/48223/pf0000261853/PDF/261853eng.pdf.multi&fullScreen=true&locale=en#1364_18%20tomorrows%20digital%20skills%20E_INT.indd%3A.23081%3A1276).
22. Morrison, Renee. *Surfing Blind: a Study Into the Effects of Exposing Young Adolescents to Explicit Search Engine Skills*, , Griffith University, 2016, [https://www.aare.edu.au/data/2016\\_Conference/Full\\_papers/295\\_Renee\\_Morrisson.pdf](https://www.aare.edu.au/data/2016_Conference/Full_papers/295_Renee_Morrisson.pdf).
23. Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. *Skills for a Modern Ukraine*. Directions in Development. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0890-6. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
24. Козак Оксана, Боскович Боян, Оленік Крісті. *Дослідження ринку праці*. USAID, 2021, [https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6db-b84a/t/630719a69f5a4f44f84949b7/1661409705344/UNITY\\_Labor-Market+Assessment\\_2021\\_UKR.pdf](https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6db-b84a/t/630719a69f5a4f44f84949b7/1661409705344/UNITY_Labor-Market+Assessment_2021_UKR.pdf).
25. GSM Association, *Embracing the Digital Revolution: Policies for Building the Digital Economy*, 2017.
26. Higher Education. Foundation for Critical Thinking. [https://www.criticalthinking.org/template.php?pages\\_id=431](https://www.criticalthinking.org/template.php?pages_id=431).
27. Morrison, Renee. *Surfing Blind: a Study into the Effects of Exposing Young Adolescents to Explicit Search Engine Skills*. Griffith University, 2016, [https://www.aare.edu.au/data/2016\\_Conference/Full\\_papers/295\\_Renee\\_Morrisson.pdf](https://www.aare.edu.au/data/2016_Conference/Full_papers/295_Renee_Morrisson.pdf).
28. Spaska, Anastasiya M.; Savishchenko, Viktoriia M.; Komar, Olha A.; Hritchenko, Tetiana Ya.; Maidanyk, Olena V. *Enhancing Analytical Thinking in Tertiary Students*

- Using Debates". European Journal of Educational Research, Volume 10, Issue 2, 879 – 889, 2021, <https://eric.ed.gov/?id=EJ1294499>.
29. Fake News: Develop Your Fact-Checking Skills: Tips & Tricks. Benedictine University, <https://researchguides.ben.edu/c.php?g=608230&p=4378839>.
30. Market research and competitive analysis. U. S. Small Business Administration, <https://www.sba.gov/business-guide/plan-your-business/market-research-competitive-analysis>.
31. Jackson G. Lu, Modupe Akinola, Malia F. Mason. "Switching On" creativity: Task switching can increase creativity by reducing cognitive fixation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, Volume 139, March 2017, Pages 63–75, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S074959781630108X>.
32. Навички XXI століття очима молоді та роботодавців: результати онлайн-опитування. Державний інститут сімейної і молодіжної політики, 2021, <https://pon.org.ua/novyny/9044-navychky-khkhhi-stolittia-ochyma-molodi-ta-robotodavciv-rezultaty-onlain-opytuvannia.html>.
33. Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. Skills for a Modern Ukraine. *Directions in Development*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0890-6. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
34. Козак Оксана, Боскович Боян, Оленік Крісті. Дослідження ринку праці. US-AID, 2021, [https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6db-b84a/t/630719a69f5a4f44f84949b7/1661409705344/UNITY\\_Labor-Market+Assessment\\_2021\\_UKR.pdf](https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6db-b84a/t/630719a69f5a4f44f84949b7/1661409705344/UNITY_Labor-Market+Assessment_2021_UKR.pdf).
35. "Analytical Thinking and Problem-Solving". Skills-Up, <https://www.skills-up.eu/wp-content/uploads/2021/08/Analytical-Thinking-and-Problem-Solving.pdf>.
36. European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Combined evaluation of Erasmus+ and predecessor programmes : executive summary, Publications Office, 2018*, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/45042>.
37. European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Erasmus+ annual report 2021, Publications Office of the European Union, 2022*, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/635340>.
38. How Strategic Volunteering Can Positively Impact Your Career. Walden University, <https://www.waldenu.edu/resource/how-strategic-volunteering-can-positively-impact-your-career>.
39. Executive summary: 2013 Volunteer IMPACT Survey. Deloitte, 2013, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-citizenship-2013-impact-survey-skills-based-volunteerism.pdf>.
40. Abrahams, Deborah. Digital Skills Used in Digital Volunteerism. Thunder Quote, 2018, <https://thunderquote.org/articles/digital-skills-used-in-digital-volunteerism/>.
41. The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum, 2018, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>.
42. Here's how Latin American communities are bridging the skills gap.



- World Economic Forum, 2020, <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/civil-society-skills-gap-digital-transformation/>.
43. Global Parents' Survey. Varkey Foundation. 2018, <https://www.varkeyfoundation.org/what-we-do/research/global-parents-survey>.
44. Digital skills critical for jobs and social inclusion. UNESCO, 15 March 2018, <https://www.unesco.org/en/articles/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion>.
45. Guidance: Essential digital skills framework. British Department of Education, 23 April 2019, <https://www.gov.uk/government/publications/essential-digital-skills-framework/essential-digital-skills-framework>.
46. The complete guide to digital skills. FutureLearn, 2021, <https://www.futurelearn.com/info/blog/the-complete-guide-to-digital-skills>.
47. Vial, Gregory. *Understanding digital transformation: A review and a research agenda*. The Journal of Strategic Information Systems, Volume 28, Issue 2, June 2019, Pages 118–144, <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>.
48. Schmarzo, Bill. *What is Digital Transformation?*. BrandPost, 31 May 2017, <https://www.cio.com/article/230121/what-is-digital-transformation-2.html>.
49. Wren, Hannah. *What is digital transformation? Definition, examples & importance*. Zendesk Blog, 16 Sep 2021, <https://www.zendesk.com/blog/digital-transformation/>.
50. Більше 40% українців залишилися без роботи внаслідок війни. European Business Association, 20 вересня 2021, <https://eba.com.ua/bilshe-40-ukrayintsiv-zalyshyly-sya-bez-roboty-vnaslidok-vijny/>.
51. Greene, Francis J.; Hopp Christian. *Research: Writing a Business Plan Makes Your Startup More Likely to Succeed*. Harvard Business Review, 14 July 2017, <https://hbr.org/2017/07/research-writing-a-business-plan-makes-your-startup-more-likely-to-succeed>.
52. Gallo, Amy. *The Right Way to Fight*. Harvard Business Review, 12 May 2010, <https://hbr.org/2010/05/the-right-way-to-fight>.
53. Rich, Stanley R.; Gumpert David E. *How to Write a Winning Business Plan*. Harvard Business Review, From the Magazine (May 1985), <https://hbr.org/1985/05/how-to-write-a-winning-business-plan>.
54. Lavinsky, Dave. *5 Things to Know and Do Before Writing Your Business Plan*. Entrepreneur, 13 Jan 2023, <https://www.entrepreneur.com/starting-a-business/5-things-you-must-know-and-do-before-writing-a-business-plan/441247>.
55. BUSINESS 101: Four tips on how to draft your first business plan. Independent Online. 12 Feb 2023, <https://www.iol.co.za/business-report/entrepreneurs/business-101-four-tips-on-how-to-draft-your-first-business-plan-66f78714-3714-4979-a448-844346244d96>.
56. Oppezzo, Marily; Schwartz, Daniel L. *Give Your Ideas Some Legs: The Positive Effect of Walking on Creative Thinking*. Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition, 2014, Vol. 40, No. 4, 1142–1152, <http://dx.doi.org/10.1037/a0036577>.
57. Youth Employment Initiatives: Compilation of the Analysis of the Local Situation Implemented by each partner, Erasmus+, 2018, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1176>.

# Додатки

## Методологія та методи дослідження - опитування української молоді у листопаді-грудні 2022 року

### Дизайн дослідження

Дослідження базується на кількісній методології, а саме онлайн-опитуванні. Мета опитування складається з двох частин. По-перше – визначити рівень навичок, необхідних для працевлаштування, серед української молоді, таких як цифрові, технічні та soft skills. Другий – оцінити найпоширеніші перешкоди під час працевлаштування української молоді.

Анкета опитування була розроблена у форматі тесту з видачею результатів (балів із коментарями) після кожного тематичного блоку, для того щоб заохотити респондентів взяти участь в опитуванні і заповнити анкету до кінця.

### Збір та аналіз даних

Для опитування використана неімовірнісна вибірка – а саме, зручна вибірка (convenience sampling)<sup>43</sup>. Поширення анкети здійснювалося декількома способами.

Першим каналом розповсюдження анкети стали університети. Спочатку було складено список університетів, що представляють усі регіони України. Посилання на опитування було надіслано електронною поштою до центрів працевлаштування, асоціацій випускників, відділів міжнародних зв'язків, наукового товариства, студентських організацій, кафедр, факультетів та інших релевантних відділів 71-ого університету по всій країні з проханням поширити його серед своїх студентів і випускників. Загалом було надіслано понад 900 імейлів із анкетною. Таким чином, на анкету відповіли ті молоді люди, які отримали посилання, тобто ті, кому воно стало доступним. Крім того, респондентів попросили поділитися опитуванням серед своїх друзів віком 18–29 років, іншими словами, було задіяно метод снігової кулі (snow-ball sample).

Другим каналом поширення анкети стала комерційна реклама на платформах Meta. Опитування було поширене серед української молоді в Україні та за кордоном (у Польщі та Німеччині) за допомогою таргетованої реклами. Усього було запущено 5 рекламних кампаній. Пул респондентів формувався за допомогою налаштування таких параметрів як інтереси, вік, місце проживання, стать. Серед інтересів були обрані пошук роботи, кар'єра, саморозвиток, професійний розвиток, вивчення англійської та інші.

Вік таргетованої аудиторії 18–29 років. За допомогою таргетованої реклами вдалось охопити 160351 людей.

Наостанок, анкету було поширено через базу контактів Харківської обласної молодіжної громадської організації (ХОМГО) «Освічена ініціатива» – учасників заходів, партнерські організації, а також серед професійних спільнот молоді з усієї України (зокрема, EU Study Days Alumni, Global UGRAD Ukraine, EaP Civil Society Fellow Alumni Network, STP – Unite! тощо).

Дані були зібрані за допомогою анкети у Telegram чат-боті: [https://t.me/Enlight\\_quiz\\_bot](https://t.me/Enlight_quiz_bot) та онлайн-опитування на веб-сайті ХОМГО «Освічена ініціатива». Респонденти мали доступ до анкети зі своїх смартфонів або комп'ютерів. Додаток Telegram не потребує реєстрації, тому взяти участь може будь-хто, хто має посилання. Дані були зібрані у період з **21 листопада по 15 грудня 2022 року**.

Обсяг вибірки становить 391 респондент віком 18–29 років (184 – проживають за місцем постійного проживання в Україні, 42 – внутрішньо переміщені особи, 95 – вимушено переїхали до іншої країни внаслідок війни, 70 – ті, хто проживає за кордоном та проживав там ще до повномасштабної війни).

Статистична обробка та аналіз даних здійснені за допомогою SPSS26.

## Обмеження дослідження

Першим обмеженням є неможливість поширення даних на всю молодь України через неімовірнісний тип вибірки. Враховуючи особливості побудови вибірки (охоплення через соціальні медіа, університети та контакти організації), молоді люди віком від 18 до 29 років мали нерівні шанси потрапити до вибірки. Тому обмеження опитування полягає в нерепрезентативності вибірки до населення України віком 18–29 років. Однак, дані демонструють тенденції та взаємозв'язки, які можуть бути перевірені у майбутньому з використанням репрезентативної вибірки.

Друге обмеження – потенційна упередженість відбору, пов'язана із темою дослідження. Опитування могло привернути увагу в першу чергу тих, хто вже зацікавлений у розвитку своїх навичок і побудові кар'єри. Відповідно, рівень їхніх навичок може відрізнитися від середньостатистичного серед молоді України.

Третє обмеження – так званий, ефект тесту, який означає, що респонденти могли обирати «правильні» відповіді на запитання про навички, щоб отримати вищі бали за результатами тесту.

# Статистичні результати опитування української молоді у листопаді-грудні 2022 року

## Соціально-демографічний портрет

В опитуванні взяли участь 391 респондент віком від 18 до 29 років. Середній вік респондентів складає 22,8 роки. 76% опитаних – жінки, 22,3% – чоловіки, 1,7% – не відповіли на запитання.

**Таблиця 1. Віковий розподіл респондентів** (у % до тих, хто відповів)

Вік	Частота	% до тих, хто відповів
18–20 років	104	27.8
21–24 роки	161	43.2
25–29 років	108	29
Не відповіли	18	-
Усього	391	100

За місцем проживання опитаних можна розділити на чотири категорії: ті, хто проживає в Україні (47,1%), внутрішньо переміщені особи (10,7%), ті, хто має тимчасовий захист за кордоном (24,3%) і ті, хто проживає за кордоном та проживав там ще до повномасштабної війни (17,9%) (Рис. 1).

*Рис. 1. Розподіл респондентів за місцем проживання (% до тих, хто відповів, N=391)*

### На даний момент ти:



Географічно респонденти представляють усі області України, за винятком Луганської. Найбільше взяли участь ті, хто до повномасштабного вторгнення проживали в місті Києві (71 респондент), Харківській (70) та Львівській областях (34). За макрорегіонами, найбільшу представленість мають ті, хто проживали у центральних областях України (147 респондентів). Східний, Західний та Південний макрорегіони мають приблизно однакову представленість (Табл. 2).

**Таблиця 2. Розподіл респондентів за місцем проживання до повномасштабного вторгнення Росії в Україну**

Регіони	Області	Кількість респондентів
Схід	Харківська та Донецька області*	81
Захід	Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька	93
Центр	Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Київська, Полтавська, Сумська, Чернігівська, Черкаська, області, м. Київ	147
Південь	Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Херсонська області та АР Крим	70
Усього		391

\* серед респондентів не було таких, що зазначили Луганську область як своє місце проживання

Молоді люди, які мають тимчасовий захист за кордоном, здебільшого перебувають у Польщі (37 респондент з 95) та Німеччині (31 з 95). Решта респондентів тимчасово перебувають в інших країнах ЄС, Великій Британії, Канаді, США та Ізраїлі (у кожній країні – від 1 до 3-х респондентів у вибірці).

Молоді люди, які взяли участь в опитуванні, представляють широкий спектр професій. Найбільше відповідей дали представники ІТ-сфери (19.4%), маркетингу (12.5%), творчих професій (12.0%), менеджменту (10.5%), педагогіки та освіти (6.9%), соціогуманітарної сфери (6.4%), медичної сфери (6.1%), міжнародних відносин та економічної сфери (по 5.9%) (Табл. 3).

**Таблиця 3. Розподіл респондентів за сферою або спеціальністю**

Назва спеціальності	Частота	%
<b>ІТ-спеціальність</b>	76	19.4
<b>Маркетинг</b>	49	12.5
<b>Творча (музика, живопис, дизайн, хореографія тощо)</b>	47	12.0
<b>Менеджмент</b>	41	10.5
<b>Педагогіка, освіта</b>	27	6.9
<b>Соціогуманітарна (соціолог, політолог, психолог, лінгвіст, перекладач тощо)</b>	25	6.4
<b>Медична</b>	24	6.1
<b>Економічна</b>	23	5.9
<b>Міжнародні відносини</b>	23	5.9
<b>Юридична</b>	22	5.6
<b>Громадське харчування, туризм</b>	17	4.3
<b>Біологічна, хімічна, екологічна</b>	11	2.8
<b>Інженерна</b>	6	1.5
<b>Усього</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

Більшість респондентів стикалися з пошуком роботи протягом останніх восьми місяців – 72,6%. Приблизно кожен п'ятий не шукав роботу у період повномасштабної війни – 22,3%, а 5,1% ще ніколи в житті не шукали роботу (Табл. 4).

**Таблиця 4. Пошук респондентами роботи протягом останніх 8 місяців (після 24 лютого 2022 року) (у % до тих, хто відповів)**

Чи знаходився/лася Ти у пошуках роботи протягом останніх 8 місяців? (з лютого 2022)?	Частота	%
Так	284	72,6
Ні	87	22,3
Я ще ніколи в житті не шукав(-ла) роботу	20	5,1
<b>Усього</b>	<b>391</b>	<b>100</b>

Щодо останнього пошуку роботи, то більше половини респондентів робили це за місцем постійного проживання – 55,8%, 37,1% – шукали роботу за кордоном та 7,0% шукали роботу в Україні за місцем вимушеного переселення (Рис.2).

Рис.2. Розподіл респондентів за місцем пошуку роботи (у % до тих, хто відповів)

## Де ти шукав/ла роботу останній раз?



Останній пошук роботи завершився успішно для 42,9% респондентів. Відповідно, більше половини опитаних (57,1%) не змогли працевлаштуватися (Табл. 5).

Таблиця 5. Успішність пошуку роботи (у % до тих, хто відповів)

Чи вдалося Тобі знайти роботу?	Частота	%
Так	145	42,9
Ні	193	57,1
<b>Усього</b>	<b>391</b>	<b>100</b>



# Труднощі при працевлаштуванні респондентів

**1. Мало або немає цікавих для мене вакансій у місті/регіоні, де я знаходився/знаходжуся**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	64	27	50	37.9
Так	173	73	82	62.1
Усього	237	100	132	100

**2. У більшості цікавих мені вакансій потрібні (були) знання і навички, які я не знаю, де здобути і яким не вчили в університеті**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	82	34.6	35	26.5
Так	155	65.4	97	73.5
Усього	237	100	132	100

**3. Я не знав(-ла)/знаю, як краще презентувати себе під час співбесіди: як поводитись, що готувати, що казати, як відповідати**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	120	50.6	68	51.5
Так	117	49.4	64	48.5
Усього	237	100	132	100

**4. Я не впевнений/на, як відповідати на питання, яка моя бажана зарплата**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	90	40	47	35.6
Так	147	60	85	64.4
Усього	237	100	132	100

**5. Я не визначилася/вся, у якій сфері/компанії хотів/ла би працювати і не розумію, куди рухатися**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	104	43.9	40	30.3
Так	133	46.1	92	69.7
Усього	237	100	132	100

**6. Недостатній рівень англійської мови**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	107	45.1	55	41.7
Так	130	54.9	77	58.3
Усього	237	100	132	100

**7. Мені не вистачає/вистачало зв'язків (network) або ментора у сфері, що мене цікавить, наприклад, щоб мені порекомендували гарну вакансію або розповіли про внутрішню кухню якоїсь компанії**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	<b>49</b>	<b>20.7</b>	<b>17</b>	<b>12.9</b>
Так	<b>188</b>	<b>79.3</b>	<b>115</b>	<b>87.1</b>
Усього	<b>237</b>	<b>100</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**8. Інколи мені здається, що я нічого не вмю або мало досягнув/ла, особливо в порівнянні з успішним успехом усіх навколо**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	<b>36</b>	<b>16.7</b>	<b>15</b>	<b>11.4</b>
Так	<b>179</b>	<b>83.3</b>	<b>117</b>	<b>88.6</b>
Усього	<b>215</b>	<b>100</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**9. Не вистачає знань, де шукати вакансії у цій країні, як аналізувати і обирати вакансії**

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	<b>104</b>	<b>44.6</b>	<b>47</b>	<b>35.9</b>
Так	<b>129</b>	<b>55.4</b>	<b>84</b>	<b>64.1</b>
Усього	<b>233</b>	<b>100</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

**10.** Не вистачає знань, як перевіряти роботодавців та де шукати інформацію про реальні умови роботи у них. Є страх обрати погану компанію і залишитися там надовго

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	<b>79</b>	<b>36.7</b>	<b>47</b>	<b>35.9</b>
Так	<b>136</b>	<b>63.3</b>	<b>84</b>	<b>64.1</b>
Усього	<b>215</b>	<b>100</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

**11.** Дискримінація з боку роботодавця або рекрутера (наприклад, дискримінація за віком, за статтю, дискримінація за походженням із певної області України, або за сексуальною орієнтацією тощо)

	В Україні		За кордоном	
	Частота	%	Частота	%
Ні	<b>188</b>	<b>79.3</b>	<b>88</b>	<b>66.7</b>
Так	<b>49</b>	<b>20.7</b>	<b>44</b>	<b>33.3</b>
Усього	<b>237</b>	<b>100</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

**12.** Відсутність диплому країни ЄС або іншої країни, де я зараз перебуваю, ТА/АБО відсутність міжнародного досвіду роботи за кордоном

За кордоном		
	Частота	%
Ні	<b>88</b>	<b>66.7</b>
Так	<b>44</b>	<b>33.3</b>
Усього	<b>132</b>	<b>100</b>

# Цифрові навички

## 1. Необхідно вільне користування MS Office Word, Excel, PowerPoint для вирішення робочих задач

	Частота	%
Вкрай необхідно	147	40,2
Скоріше необхідно	159	40,7
Скоріше НЕ необхідно	58	14,8
Зовсім НЕ необхідно	17	4,3
Усього	391	100

## 2. Необхідно вміння швидко шукати інформацію у пошукових системах, у тому числі використовуючи спеціальні конструктори запитів (наприклад, Google Search Operators)

	Частота	%
Вкрай необхідно	200	51,2
Скоріше необхідно	144	36,8
Скоріше НЕ необхідно	40	10,2
Зовсім НЕ необхідно	7	1,8
Усього	391	100

**3. Необхідно створювати електронні таблиці та бази даних, отримувати потрібну інформацію із них та пов'язувати таблиці між собою**

	Частота	%
Вкрай необхідно	141	36,1
Скоріше необхідно	147	37,6
Скоріше НЕ необхідно	69	17,6
Зовсім НЕ необхідно	34	8,7
Усього	391	100

**4. Необхідно аналізувати дані в Excel або інших спеціалізованих програмах для аналізу даних (наприклад, PowerBI, Tableau, SPSS, Stata, R, Python або інші)**

	Частота	%
Вкрай необхідно	101	25,8
Скоріше необхідно	127	32,5
Скоріше НЕ необхідно	97	24,8
Зовсім НЕ необхідно	66	16,9
Усього	391	100

**5. Необхідно створювати та просувати власний профіль на LinkedIn, у тому числі використовуючи спеціальні алгоритми LinkedIn**

	Частота	%
Вкрай необхідно	121	30,9
Скоріше необхідно	152	38,9
Скоріше НЕ необхідно	84	21,5
Зовсім НЕ необхідно	34	8,7
Усього	391	100

**6. Необхідно створювати якісний та оригінальний контент у соцмережах для просування свого проекту або ідеї (тобто, текст + простий графічний або відео-контент)**

	Частота	%
Вкрай необхідно	171	43,7
Скоріше необхідно	118	30,2
Скоріше НЕ необхідно	74	18,9
Зовсім НЕ необхідно	28	7,2
Усього	391	100

**7. Необхідно працювати із веб-сайтами: заповнювати інформацією, аналізувати відвідуваність і поведінку користувачів тощо**

	Частота	%
Вкрай необхідно	118	30,2
Скоріше необхідно	148	37,8
Скоріше НЕ необхідно	84	21,5
Зовсім НЕ необхідно	41	10,5
Усього	391	100

**8. Необхідно ставити задачі в CRM-системах та вносити в них інформацію (наприклад, Trello, JIRA або інших)**

	Частота	%
Вкрай необхідно	90	23
Скоріше необхідно	131	33,5
Скоріше НЕ необхідно	109	27,9
Зовсім НЕ необхідно	61	15,6
Усього	391	100



**9. Необхідно вносити інформацію в системи фінансового та управлінського обліку типу SAP або 1C або виконувати інші операції в них**

	Частота	%
Вкрай необхідно	55	14,1
Скоріше необхідно	99	25,3
Скоріше НЕ необхідно	133	34
Зовсім НЕ необхідно	104	26,6
Усього	391	100

**10. Необхідно візуалізувати інформацію, отриману у процесі роботи: створювати графіки, діаграми, карти тощо**

	Частота	%
Вкрай необхідно	133	34
Скоріше необхідно	146	37,3
Скоріше НЕ необхідно	78	20
Зовсім НЕ необхідно	34	8,7
Усього	391	100

## 11. Необхідно знати хоча б одну мову програмування тощо

	Частота	%
Вкрай необхідно	61	15,6
Скоріше необхідно	73	18,7
Скоріше НЕ необхідно	142	36,8
Зовсім НЕ необхідно	115	29,4
Усього	391	100

## 12. Необхідно використовувати штучний інтелект та інші просунуті комп'ютерні алгоритми для вирішення робочих задач

	Частота	%
Вкрай необхідно	57	14,6
Скоріше необхідно	115	32,2
Скоріше НЕ необхідно	133	34
Зовсім НЕ необхідно	86	22
Усього	391	100

# Управлінські навички

**1.** При написанні ділових email-листів, я, як мінімум, завжди вітаюся, звертаюся до особи чи організації, якій пишу, і в кінці завершую подякою або прощанням, тобто я знаю правила ділової переписки (business writing)

	Частота	%
Абсолютно про мене	277	70,8
Більшою мірою про мене	95	24,3
Скоріше НЕ про мене	17	4,4
Зовсім НЕ про мене	2	0,5
Усього	391	100

**2.** Я вмію бачити тренди і шаблони у певній галузі, тобто володію аналітичним мисленням

	Частота	%
Абсолютно про мене	125	32
Більшою мірою про мене	216	55,2
Скоріше НЕ про мене	47	12
Зовсім НЕ про мене	3	0,8
Усього	391	100

**3. Я вмію перевіряти достовірність інформації за допомогою різних засобів та джерел, тобто володію факт-чекінгом**

	Частота	%
Абсолютно про мене	127	32,6
Більшою мірою про мене	184	47,2
Скоріше НЕ про мене	77	19,7
Зовсім НЕ про мене	2	0,5
Усього	390	100

**4. Перед тим, як запустити власний проєкт, я аналізую схожі, вже існуючі проєкти, та конкурентів**

	Частота	%
Абсолютно про мене	129	32,6
Більшою мірою про мене	180	47,2
Скоріше НЕ про мене	71	19,7
Зовсім НЕ про мене	10	0,5
Усього	390	100

**5. Я можу скласти бізнес-план, тобто розрахувати доцільність проекту (не обов'язково бізнес-проекту), оцінити витрати і результати**

	Частота	%
Абсолютно про мене	54	13,8
Більшою мірою про мене	145	37,2
Скоріше НЕ про мене	143	36,7
Зовсім НЕ про мене	48	12,3
Усього	390	100

**6. Я можу оцінити ризики реалізації певного проекту чи заходу та запропонувати кроки, як уникнути ризиків або пом'якшити їх наслідки**

	Частота	%
Абсолютно про мене	44	11,3
Більшою мірою про мене	172	44,1
Скоріше НЕ про мене	132	33,8
Зовсім НЕ про мене	42	10,8
Усього	390	100

**7. Я знаю, як поводитися з клієнтами, як задовольнити їх потреби і продати їм товар чи послугу, тобто володію навичками Customer Service (обслуговування клієнтів)**

	Частота	%
Абсолютно про мене	<b>79</b>	<b>20,3</b>
Більшою мірою про мене	<b>167</b>	<b>42,8</b>
Скоріше НЕ про мене	<b>110</b>	<b>28,2</b>
Зовсім НЕ про мене	<b>34</b>	<b>8,7</b>
Усього	<b>390</b>	<b>100</b>

**8. У мене з'являються креативні ідеї та оригінальні рішення/проекти/продукти, тобто я володію креативним мисленням**

	Частота	%
Абсолютно про мене	<b>131</b>	<b>33,6</b>
Більшою мірою про мене	<b>177</b>	<b>45,4</b>
Скоріше НЕ про мене	<b>61</b>	<b>15,6</b>
Зовсім НЕ про мене	<b>21</b>	<b>5,4</b>
Усього	<b>390</b>	<b>100</b>

**9. Я вмію цікаво розповісти про свій проект чи ідею іншим, тобто володію базовими навичками сторітелінгу**

	Частота	%
Абсолютно про мене	<b>88</b>	<b>22,6</b>
Більшою мірою про мене	<b>168</b>	<b>43,1</b>
Скоріше НЕ про мене	<b>112</b>	<b>28,7</b>
Зовсім НЕ про мене	<b>22</b>	<b>5,6</b>
Усього	<b>390</b>	<b>100</b>

**10. У мене гарно виходить організувати роботу команди для досягнення спільних цілей у визначені терміни і з наявним бюджетом, тобто я вмію управляти проектами**

	Частота	%
Абсолютно про мене	<b>69</b>	<b>17,7</b>
Більшою мірою про мене	<b>158</b>	<b>40,5</b>
Скоріше НЕ про мене	<b>127</b>	<b>32,6</b>
Зовсім НЕ про мене	<b>36</b>	<b>9,2</b>
Усього	<b>390</b>	<b>100</b>

**11. Я можу бачити або формулювати стратегію діяльності організації чи компанії, тобто володію стратегічним мисленням**

	Частота	%
Абсолютно про мене	50	12,8
Більшою мірою про мене	140	35,8
Скоріше НЕ про мене	166	42,4
Зовсім НЕ про мене	35	9
Усього	391	100

**12. Я можу проаналізувати проблеми роботи певного бізнесу чи організації, їхні потреби та запропонувати план покращення, тобто я володію навичками бізнес-аналізу**

	Частота	%
Абсолютно про мене	25	6,4
Більшою мірою про мене	130	33,2
Скоріше НЕ про мене	178	45,6
Зовсім НЕ про мене	58	14,8
Усього	391	100



**13.** Я застосовую мозковий штурм (brainstorming) або mind maps для реалізації проєктів чи завдань

	Частота	%
Абсолютно про мене	<b>73</b>	<b>18,7</b>
Більшою мірою про мене	<b>156</b>	<b>39,9</b>
Скоріше НЕ про мене	<b>124</b>	<b>31,7</b>
Зовсім НЕ про мене	<b>38</b>	<b>9,7</b>
Усього	<b>391</b>	<b>100</b>

**14.** Я можу рахувати у голові відсотки та числа для вирішення будь-яких робочих задач, та використовувати математику і дані у сферах, які напряду не пов'язані з математикою

	Частота	%
Абсолютно про мене	<b>45</b>	<b>11,5</b>
Більшою мірою про мене	<b>91</b>	<b>23,3</b>
Скоріше НЕ про мене	<b>118</b>	<b>30,2</b>
Зовсім НЕ про мене	<b>137</b>	<b>35</b>
Усього	<b>391</b>	<b>100</b>

# М'які навички

## 1. Я вмію організувати командну роботу та підібрати задачі відповідно до навичок людей

	Частота	%
Абсолютно про мене	90	23
Більшою мірою про мене	183	49,4
Скоріше НЕ про мене	85	21,7
Зовсім НЕ про мене	23	5,9
Усього	391	100

## 2. Я завжди вкладаюся у встановлені дедлайни

	Частота	%
Абсолютно про мене	110	28,1
Більшою мірою про мене	185	47,4
Скоріше НЕ про мене	74	18,9
Зовсім НЕ про мене	22	5,6
Усього	391	100

### 3. Я почуваюся впевнено під час публічних виступів і презентацій

	Частота	%
Абсолютно про мене	76	23
Більшою мірою про мене	128	49,4
Скоріше НЕ про мене	138	21,7
Зовсім НЕ про мене	49	5,9
Усього	391	100

### 4. Я добре розумію емоції і почуття інших людей, а також – що їх мотивує і як їх стимулювати

	Частота	%
Абсолютно про мене	133	34
Більшою мірою про мене	190	48,6
Скоріше НЕ про мене	58	14,8
Зовсім НЕ про мене	10	2,6
Усього	391	100

**5. У мене добре виходить визначати цілі для команди і мотивувати інших на їх досягнення**

	Частота	%
Абсолютно про мене	63	16,1
Більшою мірою про мене	186	47,6
Скоріше НЕ про мене	117	29,9
Зовсім НЕ про мене	25	6,4
Усього	391	100

**6. Мені НЕ цікаво, як оцінюють мою роботу керівник, клієнт або колеги**

	Частота	%
Абсолютно про мене	52	13,3
Більшою мірою про мене	42	10,7
Скоріше НЕ про мене	143	36,6
Зовсім НЕ про мене	154	39,4
Усього	391	100

**7. Я вмію визначити причину проблеми та знайти таке рішення, щоб ця проблема не виникла знову**

	Частота	%
Абсолютно про мене	71	18,2
Більшою мірою про мене	259	66,2
Скоріше НЕ про мене	57	14,6
Зовсім НЕ про мене	4	1
Усього	391	100

**8. У процесі роботи над спільними задачами, мені цікаво дізнаватися про інше мислення і точки зору моїх колег, які вони можуть мати через інше культурне, расове, релігійне, соціальне походження, гендер, виховання, життєвий досвід або досвід роботи**

	Частота	%
Абсолютно про мене	200	51,2
Більшою мірою про мене	171	43,7
Скоріше НЕ про мене	16	4,1
Зовсім НЕ про мене	4	1
Усього	391	100

**9. Я зазвичай досягаю потрібного мені результату у переговорах з людьми**

	Частота	%
Абсолютно про мене	59	15,1
Більшою мірою про мене	241	61,1
Скоріше НЕ про мене	81	20,7
Зовсім НЕ про мене	10	2,6
Усього	391	100

**10. Я вважаю, що роботодавці НЕ повинні знати негативні аспекти мого минулого, навіть якщо вони прямо про них питають (наприклад, судимість, наркозалежність або конфлікти на попередньому місці роботи)**

	Частота	%
Абсолютно про мене	48	12,3
Більшою мірою про мене	88	22,5
Скоріше НЕ про мене	151	38,6
Зовсім НЕ про мене	104	26,6
Усього	391	100

З якими проблемами та труднощами стикається українська молодь під час пошуку роботи та як ці проблеми вирішити?

Саме на ці питання відповідає дослідження, здійснене **Анною Гарус** – директоркою ХОМГО “Освічена ініціатива” за підтримки Європейського Союзу у рамках Стипендіальної програми для лідерів громадянського суспільства країн Східного партнерства.

Ми запитали в молоді з різних куточків України, про те, що заважає їм в процесі пошуку роботи та попросили оцінити рівень володіння цифровими навичками, навичками працевлаштування, технічними і м'якими навичками. На основі цього опитування, додаткового дослідження та консультацій з експертами нам вдалось сформуванати ТОП необхідних навичок для успішного працевлаштування та підготувати для Вас рекомендації щодо їх вдосконалення.

**Анна Гарус**

[https://t.me/enlight\\_hub](https://t.me/enlight_hub)

**Харківська обласна молодіжна  
громадська організація (ХОМГО) “Освічена Ініціатива”**

 [ngo@enlight.org.ua](mailto:ngo@enlight.org.ua)

 <https://enlight.org.ua/>

 <https://www.instagram.com/ngo.ei/>

 <https://www.facebook.com/enlighteninginitiative/>