
ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ В ЕНЕРГЕТИЦІ:

ОЦІНКА ПОПИТУ, НАВИЧОК І ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН

Це дослідження було підтримано Європейським кліматичним фондом.
Відповідальність за викладену інформацію та погляди покладається на авторів.
Європейський кліматичний фонд не несе відповідальності за будь-яке використання
цієї інформації чи висловлених у ній думок.

Автори:

Валентина Беякова - Президентка ГО “Жіночий енергетичний клуб України”
Наталія Ревуцька - к.е.н., координаторка ГО “Жіночий енергетичний клуб України”

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Гендерні виклики та можливості на ринку праці в енергетичному секторі: результати опитування компаній	5
1.1. Аналіз кадрового дефіциту на основі анкетування компаній	5
1.2. Інституційні бар'єри та системні виклики у залученні жінок на технічні та енергетичні ролі	9
1.3. Очікуваний попит на спеціальності у секторі: гендерно-відповідальна перспектива	12
1.4. Гендерна рівність у корпоративній практиці: зайнятість, підтримка та просування жінок у секторі енергетики	16
1.5. Пріоритетні напрями для розширення участі жінок в енергетичному секторі: ролі, ініціативи та освітні можливості	18
1.6. Компетентності для змін: як розвивати навички жінок в умовах енергетичної трансформації	22
Розділ 2. Інтеграція жінок у ринок праці в енергетиці: результати опитування центрів зайнятості	26
2.1. Гендерна асиметрія в задоволенні попиту на технічні компетенції та м'які навички	26
2.2. Бар'єри на шляху до працевлаштування: структурна нерівність та гендерна чутливість	29
2.3. Формування інклюзивного ринку праці: освіта, галузеві потреби та роль центрів зайнятості	32
Розділ 3. Висновки та рекомендації для стейкхолдерів за результатами дослідження	39

ВСТУП

Український енергетичний сектор сьогодні працює в умовах безпрецедентних викликів. Повномасштабна війна спричинила значні руйнування інфраструктури, змусила тисячі спеціалістів долучитися до оборони країни, змінити місце проживання або залишити професію. Уже існуючий до війни дефіцит кваліфікованих кадрів лише посилюється, і наразі кадрова криза стала одним із ключових стримуючих факторів у відновленні та розвитку енергетичної системи.

У цих умовах особливо важливо звернути увагу на потенціал, який залишається недооціненим — зокрема, на можливості ширшого залучення жінок до галузі. Попри наявність великої кількості освічених, мотивованих і професійно спроможних жінок, їхня участь у технічних, управлінських та інженерних ролях в енергетиці залишається низькою. Причини — як системні (брак доступу до відповідної освіти, відсутність підтримки з боку роботодавців), так і культурні (стереотипне уявлення про «чоловічі» професії).

Щоб глибше зрозуміти, з якими саме викликами стикається енергетичний сектор у вимірі людського капіталу, та визначити, які зміни потрібні для залучення нових фахівців — зокрема, жінок — було проведено це дослідження. Воно ґрунтується на застосуванні кількісно-якісного підходу до аналізу кадрової ситуації в енергетичному секторі України в умовах воєнного часу. Основними методами збору первинних даних стали анкетування та напівструктуровані інтерв'ю з представниками державних і приватних енергетичних компаній, а також з фахівцями центрів зайнятості у регіонах. Для забезпечення релевантності вибірки було залучено компанії різних підсекторів енергетики: від генерації та розподілу електроенергії до інжинірингу, консалтингу, регулювання та відновлюваних джерел енергії. Додатково дослідження включало контент-аналіз чинних освітніх програм. Вивчалися як освітні програми формальної освіти, так і короткострокові курси, можливості перекваліфікації та післядипломного навчання. Проводився аналіз гендерного складу зайнятості та оцінка бар'єрів і можливостей для жінок у сфері енергетики. Обробка кількісних даних здійснювалась з використанням описової статистики. Якісна складова включала аналіз відкритих відповідей та виявлення інституційних бар'єрів, з подальшою тематичною класифікацією.

Кількісні параметри опитування:

- 20 компаній різних секторів енергетики;
- 86 підрозділів – районні та обласні центри зайнятості.

Збір інформації здійснювався за підтримки Міністерства енергетики України та Урядової уповноваженої з питань гендерної політики. Висловлюємо щирі подяку за надане співробітництво, експертну участь та стратегічну підтримку у просуванні гендерно-чутливих підходів до розвитку енергетичної політики України.

У результаті ми отримали цілісну картину того, що саме заважає енергетиці швидше адаптуватися до нової реальності, де саме бракує людей, знань і підтримки, а також — що саме потрібно зробити, аби залучити нове покоління спеціалістів, у тому числі жінок. Цей звіт є не лише аналізом проблем, а й пошуком рішень — із розумінням того, що відновлення енергетики неможливе без людей. І саме люди — різного віку, досвіду й статі — можуть стати рушієм стійкого розвитку сектору в найближчі роки.

РОЗДІЛ 1

ГЕНДЕРНІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ: РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ КОМПАНІЙ

1.1. Аналіз кадрового дефіциту на основі анкетування компаній

Кадрова криза в енергетичному секторі України набула особливої гостроти в умовах війни та масової мобілізації. Втрата фахівців, зростання потреби у кваліфікованих кадрах для відновлення інфраструктури та трансформації енергосистеми створюють виклики, які потребують комплексного аналізу. Цей розділ присвячений вивченню поточного стану дефіциту персоналу на основі емпіричних даних, отриманих шляхом анкетування енергетичних компаній.

Аналіз охоплює ключові технічні, управлінські й інженерні позиції, що перебувають у найбільшому дефіциті, з урахуванням регіональних та організаційних особливостей. Особливу увагу приділено тому, як війна та демографічні зміни вплинули на доступність кадрів і як це відображається на здатності сектору до функціонування й розвитку.

Першим практичним етапом дослідження стало анкетування енергетичних компаній, які працюють у різних підсекторах галузі: виробництві електроенергії (включно з відновлюваними джерелами), розподілі та передачі електроенергії, сфері енергоефективності, інжинірингу, консалтингу, правового супроводу та регулювання, інфраструктурного будівництва, постачання обладнання й трейдингу електроенергії. До участі були залучені як приватні, так і державні компанії, що дало змогу сформувати репрезентативне уявлення про ситуацію з персоналом у секторі.

Отримані відповіді дозволили детально проаналізувати кадрову ситуацію у компаніях та виявити, яких саме фахівців найбільше не вистачає на сьогодні. Найчастіше респонденти вказували на гостру потребу у електромонтерах, електриках, диспетчерах, а також технічних спеціалістах нижчої та середньої ланки (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 - Найбільш дефіцитні технічні спеціальності в енергетичних компаніях за результатами опитування

Важливо зазначити, що більшість компаній окремо наголошували на тому, що в умовах війни та загальної мобілізації забезпечення такими фахівцями стало надзвичайно складним завданням. Частина працівників була мобілізована, інші – виїхали або змінили сферу діяльності. У поєднанні з демографічними змінами та міграцією це спричинило критичний дефіцит саме серед спеціалістів, які забезпечують щоденне функціонування інфраструктури – від оперативного обслуговування електромереж до участі в будівельно-монтажних роботах.

Загальний висновок цього етапу дослідження свідчить про нагальну потребу у системних рішеннях для відновлення та підготовки кадрів нижньої технічної ланки, майже 55% респондентів зазначили нагальну потребу в спеціалістах, без можливості очікування в їх підготовці. Лише 10% респондентів готові чекати на підготовку спеціалістів та будують довгострокові плани з найму персоналу (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 - Готовність енергетичних компаній очікувати на підготовку кадрів нижньої технічної ланкиопитування

Результати опитування респондентів дозволяють виокремити ключові напрями, у яких спостерігається найбільший дефіцит кваліфікованих фахівців у секторі енергетики. Зокрема, критичний брак кадрів фіксується в інженерному напрямі. Найгостріша нестача стосується спеціалістів з електротехніки, інженерів із відновлюваних джерел енергії, а також фахівців у галузі цивільної інженерії.

У підсекторі енергетичних систем є суттєва потреба у спеціалістах із розвитку енергетичних мереж, включаючи інтеграцію децентралізованих джерел енергії, а також експертів зі створення та обслуговування систем зберігання енергії.

У сфері інформаційних технологій, що застосовуються в енергетичному секторі, респонденти наголосили на наявних прогалинах у забезпеченні фахівцями з кібербезпеки енергетичних систем, впровадженні технологій Інтернету речей (IoT) у функціонування енергетичної інфраструктури, а також, передусім, у розробці та супроводі систем автоматизації (рис.1.3). Серед іншого респонденти наголосили на потребі в спеціалістах з управління проектами будівництва та реконструкції інфраструктури, закупівель та управління контрактами, спеціалістів з екології за міжнародними стандартами, спеціалістів з енергетичного моделювання, BIM технологій, та програмування тощо.

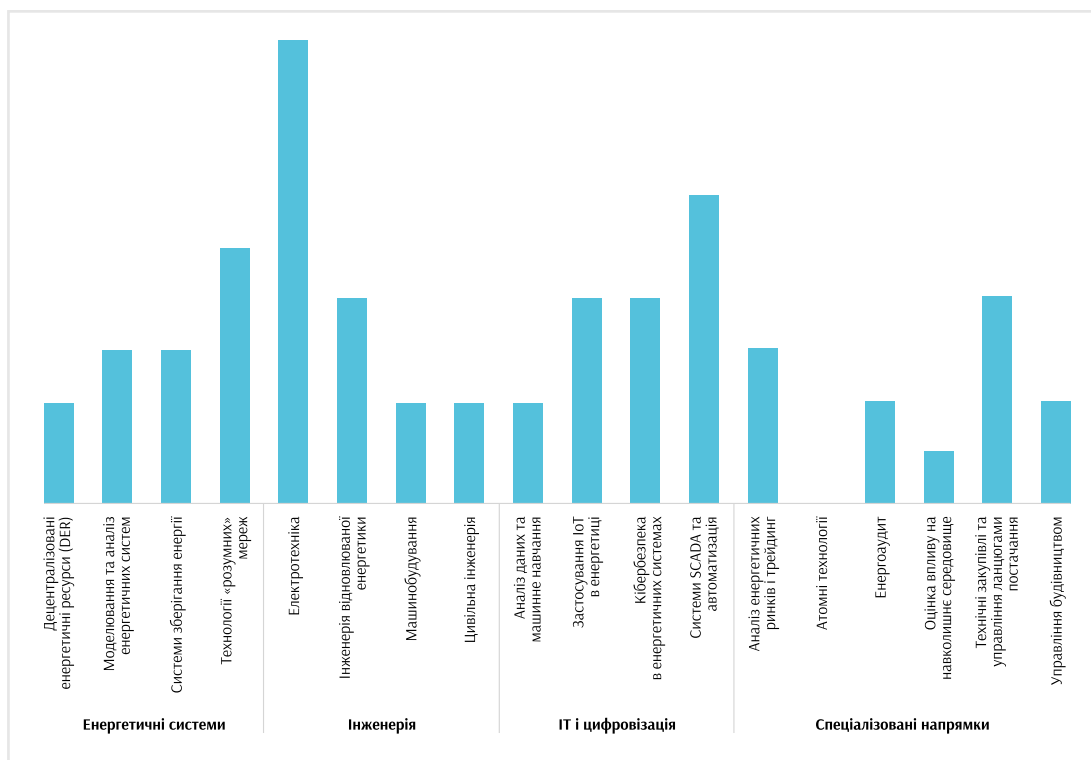


Рисунок 1.3 - Готовність енергетичних компаній очікувати на підготовку кадрів нижньої технічної ланки опитування

У межах дослідження проаналізовано потребу у «м'яких» (soft) навичках, які, на думку респондентів, є критично важливими для ефективної роботи в енергетичній сфері (рис. 1.4). Результати опитування свідчать про те, що роботодавці та експерти найвищу цінність надають здатності до розв'язання проблем і критичного мислення (14 %), а також креативності та інноваційному підходу до формування енергетичних рішень (14 %).

На третьому місці за важливістю — ефективна комунікація з технічною та нетехнічною аудиторією, яку відзначили 13 % учасників опитування. Це підкреслює актуальність уміння перекладати складну технічну інформацію у доступну форму для різних зацікавлених сторін.

Також значним є попит на навички лідерства та управління командами (11 %), адаптивність до змін (10 %), а також багатозадачність (10 %), що відображає динамічний і міждисциплінарний характер сучасної енергетичної галузі.

Меншою мірою, але все ж важливими були визнані навички ведення переговорів і вирішення конфліктів (8 %), взаємодії із зацікавленими сторонами та побудови відносин (7 %), а також культурної та гендерної чутливості (7 %). Найнижчі показники отримали навички з планування проєктів (4 %) та прийняття рішень під тиском (3 %). Варіанти з власними відповідями респонденти не додавали.

Таким чином, результати свідчать про зростаючу роль саме аналітичного мислення, креативності та комунікативної гнучкості як ключових характеристик сучасного енергетичного фахівця. Водночас вони демонструють потребу у формуванні лідерських якостей, стресостійкості та здатності до ефективної взаємодії в умовах змін.

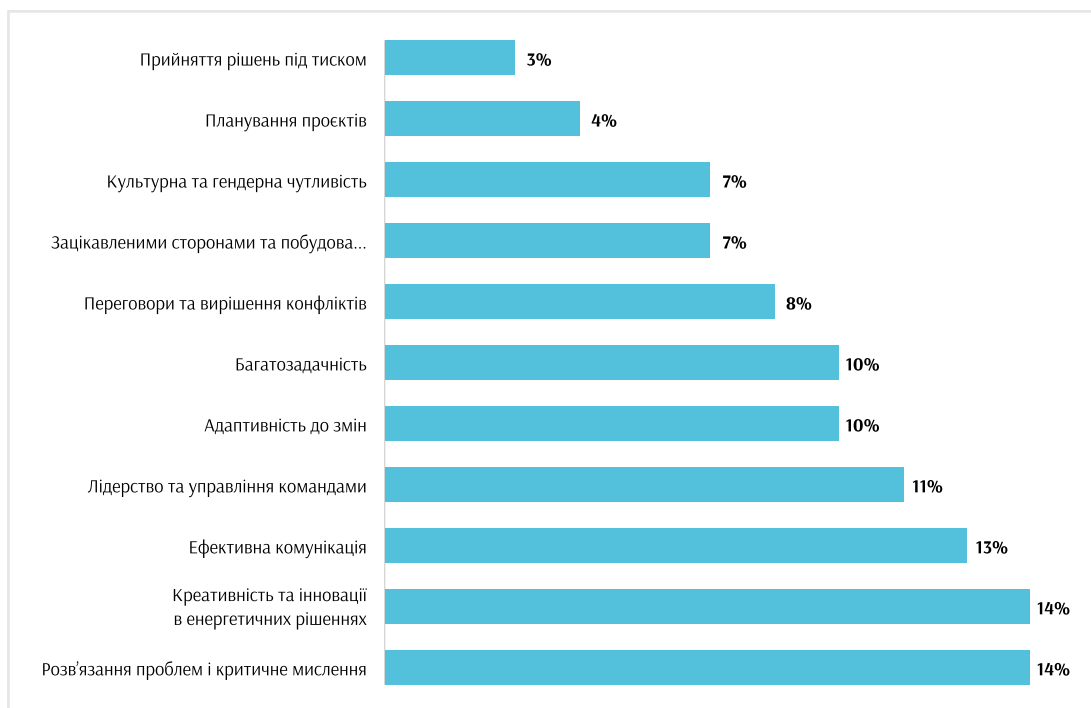


Рисунок 1.4 - Попит на м'які навички серед фахівців енергетичного сектору за оцінкою роботодавців

Отримані результати демонструють, що кадровий дефіцит в енергетиці стосується не лише технічних компетенцій, а й ключових міжособистісних навичок, необхідних для ефективної роботи в умовах змін. Це підтверджує потребу в оновленні підходів до підготовки персоналу, які б поєднували фахову освіту з розвитком м'яких навичок.

Ключовий висновок

Аналіз результатів опитування засвідчив системну кадрову кризу в енергетичному секторі України. Понад 54% компаній відзначили критичну потребу в спеціалістах нижчої технічної ланки без можливості очікування на їхню підготовку, а лише 10% роботодавців готові інвестувати у довгострокове навчання персоналу. Найбільший дефіцит фіксується серед електромонтерів, диспетчерів, електриків, а також інженерів з відновлюваної енергетики, електротехніки та цивільної інженерії. Крім технічної експертизи, роботодавці високо оцінюють «м'які» навички: критичне мислення, креативність (по 14%), комунікацію (13%), лідерство (11%) та адаптивність (10%). Отримані дані свідчать про необхідність поєднання програм швидкої професійної підготовки з розвитком міждисциплінарних компетенцій, що відповідають динаміці сучасної енергетичної сфери.

1.2. Гендерна інтеграція в енергетичному секторі: бар'єри та системні виклики у залученні жінок на технічні ролі

Паралельно з вивченням поточних потреб роботодавців важливим є аналіз готовності жінок до професійної діяльності в енергетичному секторі. В умовах війни, трансформації ринку праці та демографічних змін жінки дедалі частіше розглядаються як потенційний кадровий резерв для технічних професій. У цьому контексті критичним стає розуміння бар'єрів і мотивацій, які впливають на вибір або відмову від кар'єри в енергетиці.

Результати опитування щодо специфічних викликів у працевлаштуванні жінок на технічні та енергетичні посади вказують на низку глибоко вкорінених структурних проблем. Найчастіше респонденти посилалися на «брак кандидаток із відповідною технічною кваліфікацією» (33 %). Проте з точки зору гендерного аналізу, такий результат свідчить радше про неефективність поточних кадрових стратегій і відсутність цілеспрямованої роботи з розширення доступу жінок до технічних професій.

Замість того, щоб констатувати дефіцит, варто визнати: йдеться про системні бар'єри, пов'язані з недостатньою координацією з освітніми та профорієнтаційними інституціями, нерозробленими або неінтегрованими гендерними політиками під час найму, відсутністю зв'язку з центрами зайнятості, а також про брак стратегій залучення жінок через менторство, інформаційні кампанії та адаптацію умов праці.

Серед інших викликів респонденти виокремили питання безпеки на об'єктах або на віддалених об'єктах роботи (14 %) та вплив гендерних стереотипів щодо «непридатності» жінок до окремих професій (14 %). Ці фактори вказують на необхідність критичного перегляду як фізичного, так і культурного середовища праці, зокрема з урахуванням потреб жінок та дотриманням принципів інклюзивного дизайну (рис. 1.5).

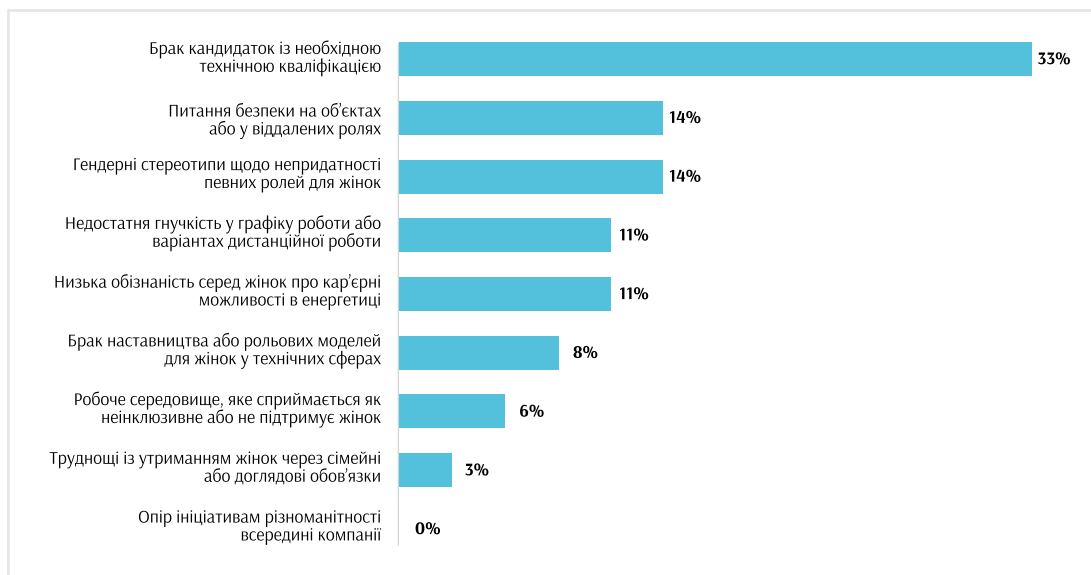


Рисунок 1.5 - Ключові бар'єри для працевлаштування жінок на технічні та енергетичні посади за оцінкою роботодавців

Недостатня гнучкість графіку роботи, відсутність можливості дистанційної праці, а також низький рівень інформування жінок про кар'єрні перспективи в енергетиці (по 11 %) свідчать про необхідність розробки систем підтримки, орієнтованих на різні життєві обставини та життєвий цикл працівниць, зокрема тих, хто поєднує професійну діяльність із сімейними обов'язками.

Менш значущими, але показовими були також фактори, пов'язані з відсутністю наставництва або рольових моделей у технічних сферах (8 %), неінклюзивним робочим середовищем (6 %) та труднощами з утриманням жінок у компаніях (3 %). При цьому жоден з респондентів не відзначив наявність опору ініціативам різноманіття в організаціях, що може вказувати на декларативну підтримку цих ініціатив, але не обов'язково – на їхню практичну реалізацію.

Загалом, дані опитування підтверджують: ключові причини гендерного дисбалансу лежать не в особистих чи освітніх характеристиках кандидаток, а в недостатній готовності організацій системно змінювати кадрову політику, умови праці та внутрішню культуру. Вирішення цих викликів потребує інтегрованого підходу, що включає гендерне планування, стратегічну співпрацю з навчальними закладами, створення безпечного й інклюзивного робочого середовища, а також підзвітність менеджменту у питаннях гендерної рівності.

Результати опитування свідчать про наявність широкого спектру потенційних рішень для подолання гендерного дисбалансу у технічних та енергетичних професіях. Проте частота вибору респондентами тих чи інших заходів демонструє, що усвідомлення важливості інституційних змін поки що є вибіркоким і потребує посилення з боку як політик, так і управлінських практик.

Найбільш підтримуваним заходом серед учасників опитування стало надання стипендій або фінансової підтримки жінкам для підвищення кваліфікації у STEM-сферах – цей варіант обрали 20 % респондентів (рис. 1.6). Це свідчить про визнання фінансових бар'єрів, які суттєво впливають на доступ жінок до технічної освіти та професійного розвитку, особливо у перехідні періоди кар'єри або після перерв.

На другому місці – співпраця з університетами для заохочення жінок до STEM-напрямів (18 %). Цей результат підкреслює важливість раннього впливу на вибір освітнього та професійного шляху, що є критичним для зміни гендерної структури в енергетичному секторі. Така співпраця має включати як профорієнтаційні заходи, так і створення гендерно-відповідального освітнього середовища.

Третім за значущістю інструментом респонденти визнали створення сімейно-дружніх політик, таких як підтримка догляду за дітьми або гнучкі умови праці (13 %). Це ще раз підтверджує, що несумісність професійних і сімейних обов'язків є однією з головних причин втрати або відмови жінок від кар'єри в технічних сферах, і що реальна інклюзія неможлива без врахування життєвих обставин працівниць.

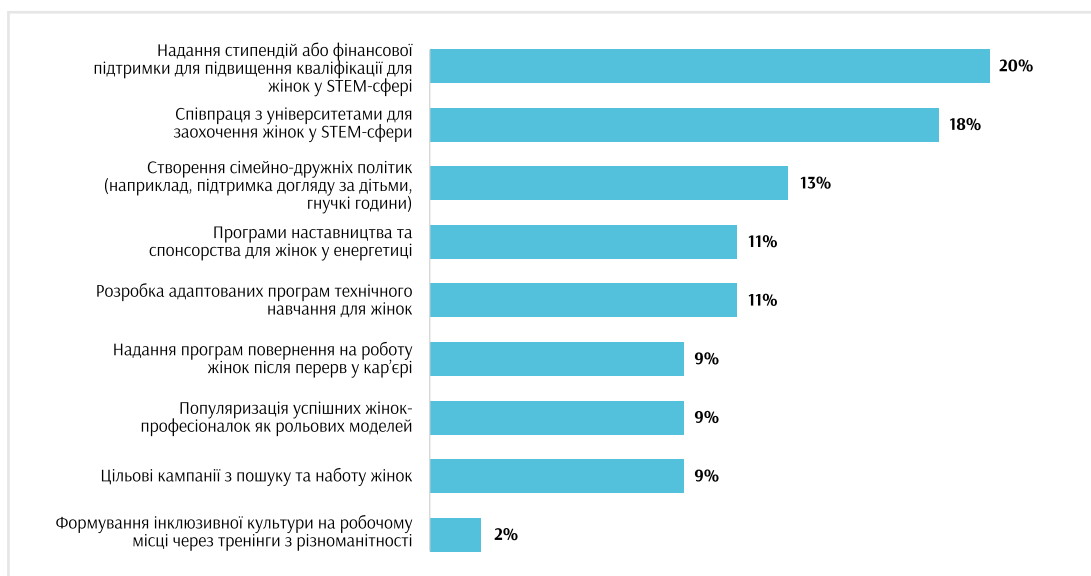


Рисунок 1.6 - Заходи для залучення жінок до технічних та енергетичних професій

Програми наставництва та спонсорства для жінок у енергетиці (11 %) і адаптовані технічні навчальні програми для жінок (11 %) також отримали підтримку, що вказує на запит на довгострокову підтримку професійного розвитку, особливо на етапах входження до професії або перекваліфікації. Ці заходи також сприяють формуванню професійної впевненості та розвитку кар'єрного потенціалу.

Інші запропоновані заходи – програми повернення на роботу після перерв (9 %), цільові кампанії з пошуку жінок (9 %) і популяризація жінок-рольових моделей (9 %) – демонструють комплексність підходу, який повинен поєднувати інструменти зовнішньої комунікації, підтримки кар'єрного переходу та суспільної трансформації у сприйнятті жінок у «нетипових» професіях.

Найменше підтримки отримав інструмент, який є критично важливим для стійких трансформацій – формування інклюзивної культури через тренінги з різноманіття (лише 2 %). Це може свідчити про низьке усвідомлення важливості роботи з культурними бар'єрами всередині організацій. Водночас саме ці тренінги створюють основу для змін у сприйнятті, поведінці та управлінських рішеннях.

Узагальнюючи, результати свідчать про те, що практичні, фінансові й освітні заходи мають більшу підтримку серед респондентів, у той час як культурна трансформація (через тренінги та внутрішню політику) поки що залишається недостатньо оціненою. Це вимагає посилення інформаційної та освітньої роботи з боку лідерства компаній, громадських організацій і гендерних експертів для формування комплексного бачення залучення жінок до енергетичного сектору.

Наведені дані підкреслюють, що для подолання дефіциту кадрів недостатньо лише констатувати нестачу жінок-кандидаток. Необхідно критично переглянути кадрову політику та впроваджувати інституційні зміни, що створюватимуть рівні умови доступу для жінок до технічних професій.

Ключовий висновок

Аналіз результатів опитування свідчить про те, що бар'єри на шляху жінок до технічних та енергетичних професій мають комплексний і системний характер. Найчастіше респонденти вказували на «брак кандидаток із відповідною технічною кваліфікацією» (33 %), однак подальший аналіз демонструє, що ця відповідь відображає не стільки реальний кадровий дефіцит серед жінок, скільки відсутність ефективних кадрових стратегій, гендерної чутливості в рекрутингу та підтримуючих інституційних механізмів. Додатковими перешкодами стали гендерні стереотипи щодо «непридатності» жінок до технічних професій (14 %), виклики, пов'язані з умовами праці та безпекою (14 %), а також низький рівень гнучкості графіків роботи і відсутність можливості дистанційної зайнятості (по 11 %). У підсумку, дослідження підтверджує, що головні причини гендерного дисбалансу в енергетиці лежать не в нестачі кваліфікованих жінок, а у неготовності організацій системно трансформувати кадрову політику, середовище праці та культуру управління.

1.3. Очікуваний попит на спеціальності у секторі: гендерно-відповідальна перспектива

Залучення жінок до технічних та енергетичних професій вимагає не лише подолання бар'єрів, але й впровадження цілеспрямованих підтримуючих заходів. Цей розділ присвячено аналізу інструментів, які, на думку роботодавців, є найбільш ефективними для підвищення представленості жінок у галузі. Результати дослідження демонструють, які з цих механізмів уже набули підтримки, а які потребують посилення або переосмислення.

Оцінка майбутніх потреб енергетичного ринку праці, зроблена на основі опитування, демонструє чіткий фокус на трансформацію сектору у напрямку сталості, диджиталізації та декарбонізації. Найбільше респондентів (43 %) вказали, що найбільш затребуваними впродовж наступних 3–5 років стануть фахівці з відновлюваної енергетики та розвитку мереж. Цей показник свідчить про суттєве зростання ролі екологічно чистих джерел енергії у структурі енергосистем, що потребує відповідних технічних, інженерних і проєктних компетенцій (рис. 1.7).

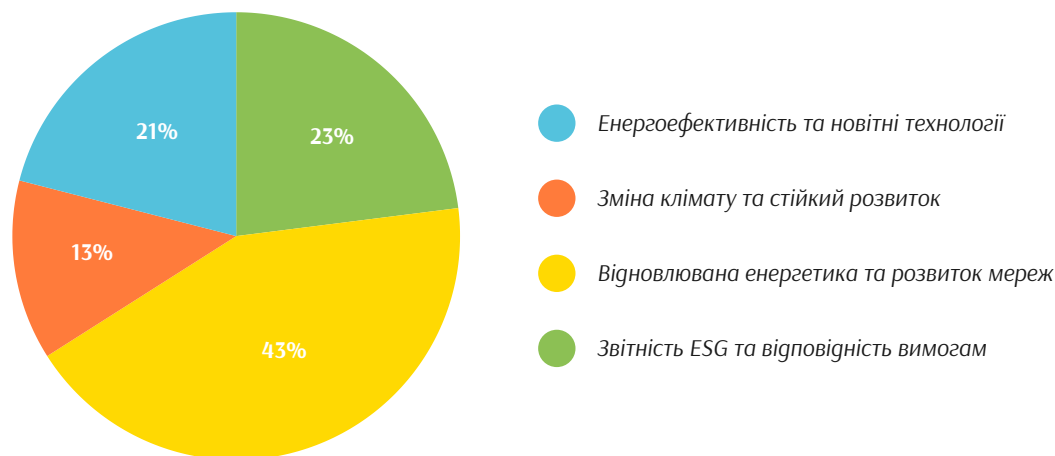


Рисунок 1.7 - Очікувані потреби енергетичного ринку праці в контексті трансформації сектору

З гендерної точки зору, це відкриває як ризики, так і можливості. З одного боку, зростання попиту в цій галузі може посилити структурні бар'єри для жінок, зважаючи на вже наявний гендерний дисбаланс у технічних і інженерних спеціальностях. З іншого боку, формування нового ринку із «чистого аркуша» – у сфері ВДЕ – є унікальним шансом створити більш гендерно-інклюзивну екосистему: через цільові освітні програми, менторство, популяризацію жіночих лідерок і забезпечення гендерної рівності в рекрутингових підходах.

Наступною за важливістю респонденти визначили ESG-звітність та відповідність вимогам (23 %), що є свідченням зростаючого значення нефінансової відповідальності компаній, а також інтеграції принципів сталого розвитку у бізнес-моделі. Ця сфера є потенційно більш інклюзивною з точки зору гендеру, оскільки не потребує суто технічної підготовки, натомість передбачає аналітичні, управлінські й комунікаційні навички. Вона створює нові можливості для жінок, зокрема тих, хто має бекграунд у соціальних, юридичних або екологічних науках.

Сфера енергоефективності та новітніх технологій (21 %) також отримала значну частку відповідей. Тут особливо важливим є доступ жінок до інноваційних технологій та цифрових інструментів (у т.ч. IoT, штучного інтелекту, smart grid тощо). Для цього потрібно

створити технічні навчальні програми з урахуванням ґендерної рівності, які допоможуть подолати розрив у цифрових навичках та сприятимуть залученню жінок до нових, гнучких і високотехнологічних професій.

Нарешті, зміна клімату та сталий розвиток були відзначені 13 % респондентів. Це поле, що охоплює як аналітику кліматичних ризиків, так і формування стратегій адаптації та пом'якшення наслідків змін клімату. Такі спеціальності, як фахівці з кліматичної політики, консультанти зі сталого розвитку, дослідники впливу на довкілля – мають значний потенціал для ґендерного балансу, особливо якщо їх розвиток супроводжується підтримкою міждисциплінарної освіти для жінок.

Таким чином, результати опитування підтверджують потребу в переосмисленні підходів до розвитку людського капіталу в енергетичному секторі, з обов'язковим урахуванням ґендерної складової. Важливо не лише прогнозувати попит, а й активно формувати рівні умови доступу до нових професій і кар'єрних траєкторій – через цільові інвестиції в жіночу освіту, наставництво, адаптивні формати зайнятості та системну роботу над інституційною інклюзивністю.

Учасники вбачають майбутнє енергетичного сектору в поєднанні децентралізації, цифровізації, стійкого відновлення та євроінтеграційних зрушень. При цьому ці зміни не лише формують потребу у нових спеціальностях, але й відкривають можливості для переосмислення традиційних ґендерних ролей у професіях енергетики. Найчастіше респонденти відзначали децентралізовані енергетичні системи, зокрема мікромережі й peer-to-peer моделі енергетичної торгівлі (19 %) (рис. 1.8).

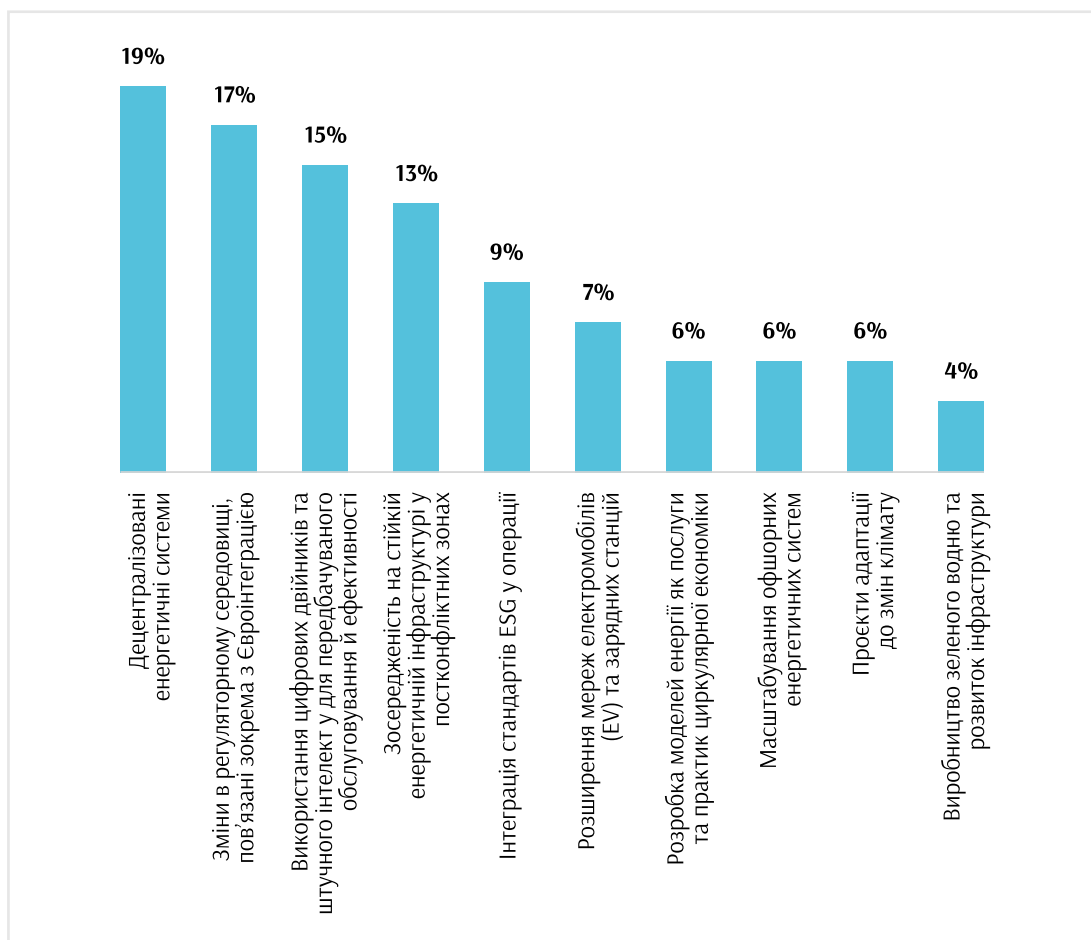


Рисунок 1.8 - Ключові трансформаційні тренди в енергетичному секторі: виклики і можливості з ґендерної перспективи

Цей тренд свідчить про перехід до більш гнучкої, розосередженої архітектури енергосистем, що потребує нових типів кваліфікацій – у сфері smart grid, локального управління енергією, аналітики даних тощо. Для жінок, зокрема молодих спеціалісток або тих, хто повертається у професію після перерви, ця сфера є менш “застиглою” у традиційних гендерних ролях, а отже – потенційно інклюзивнішою за умови правильного підходу до найму й навчання.

На другому місці – зміни в регуляторному середовищі, пов’язані з євроінтеграцією (17 %). Це означає зростання попиту на спеціалістів і спеціалісток, здатних працювати в нових правових рамках, забезпечувати відповідність європейським стандартам, зокрема у сфері довкілля, прозорості, прав людини тощо. Важливо, що ці завдання виходять за межі суто технічного профілю – і саме тут може посилюватися роль жінок, особливо в юридичних, аналітичних, комунікаційних і адвокаційних функціях.

Використання цифрових двійників та штучного інтелекту (15 %) відзначає цифровізацію інфраструктури та управління. Традиційно сфери IT і автоматизації мають суттєвий гендерний розрив, тому вже на етапі підготовки кадрів у цій сфері необхідно впроваджувати спеціальні програми залучення жінок до STEM, цифрових компетенцій і управління даними.

Стійка енергетична інфраструктура в постконфліктних зонах (13 %) – це не лише технічне завдання, а й соціальне. Відновлення громад, розробка інклюзивних рішень для енергопостачання, урахування потреб вразливих груп населення – усе це вимагає мультидисциплінарного підходу, де жінки можуть виступати не лише як фахівчині, а й як провідниці змін у своїх громадах.

Менш пріоритетними, але важливими для стратегічного планування виявилися:

- інтеграція ESG у операційні процеси (9 %) – сфера, де жінки уже мають помітну представленість і лідерство;
- розвиток електромобільності (7 %), циркулярної економіки (6 %), офшорної енергетики (6 %) та проєктів адаптації до змін клімату (6 %) – які потребують не лише інженерного персоналу, а й фахівців у сфері сталого розвитку, що може бути точкою входу для жінок із нефізико-технічним бекграундом;
- зелений водень (4 %) – поки що в зародковій фазі, проте потребує вже сьогодні активної інклюзії жінок в R&D, хіміко-технологічні напрями та інфраструктурне планування.

Таким чином, результати свідчать про багатовекторність трансформацій, які можуть не лише загострити наявні гендерні розриви, але й стати поштовхом до формування нової, більш інклюзивної архітектури зайнятості в енергетиці. Для цього необхідне системне втручання:

- у підготовку нових кадрів (із фокусом на жінок);
- інституційні реформи в політиках найму;
- цільові освітні, менторські та фінансові інструменти підтримки участі жінок у «новій енергетиці».

Переважна частина респондентів вказала, що протягом найближчих років найбільший попит на нові знання буде в галузях штучного інтелекту (AI), машинного навчання (20 %) та Інтернету речей (IoT) (20 %). Обидві ці технології трансформують енергетичний сектор, автоматизуючи аналіз, прогнозування, контроль і управління. Водночас саме ці напрями традиційно мають низький відсоток жінок через глибоко вкорінені стереотипи про «чоловічі» IT- та техно-сфери.

Гендерна перспектива:

AI, IoT і аналітика – це сфери, де бар'єри на вході часто полягають не у відсутності здібностей, а у відсутності підтримки, рольових моделей та спеціалізованих навчальних програм, адаптованих до потреб жінок. Це також ті напрямки, де можна впроваджувати цільові заходи – від STEM-освіти для дівчат до програм перекваліфікації для жінок, що змінюють професійний шлях.

На третьому місці – передові рішення для зберігання енергії (15 %), а також кібербезпека (15 %). Обидва сектори мають високу стратегічну важливість: зберігання – як основа стабільної декарбонізованої системи, кібербезпека – як гарантія захисту енергетичної інфраструктури.

Обидві сфери потребують високоспеціалізованих знань, часто на стику інженерії, IT та аналітики. Гендерний дисбаланс тут ще помітніший. Залучення жінок до таких напрямів потребує створення безпечного середовища для навчання та роботи, а також менторських програм і підтримки кар'єрного росту, які враховують як професійні, так і соціальні потреби.

Менш пріоритетними з точки зору кількісного вибору, але перспективними для цільового залучення жінок, стали:

- технологічні інновації у відновлюваній енергетиці (7 %) – традиційно більш відкритий до жінок сектор, особливо в проєктному менеджменті, комунікаціях і соціальному впливі;
- регуляторне середовище й енергетичні ринки (5 %) – сфера, де вже є більше гендерної збалансованості, і де жінки можуть відігравати лідерську роль, особливо в контексті ESG, прозорості та інституційних реформ;
- технології водню, передові матеріали, моделювання кліматичних ризиків (по 4 %) – нові ніші, які потребують інноваційних міждисциплінарних команд, що можуть бути сформовані з урахуванням гендерної рівності з самого початку.

Інші сектори, які поки мають низький відсоток згадувань (2 %):

- блокчейн, малі модульні реактори, офшорна енергетика, CCUS – залишаються малозрозумілими або недостатньо доступними для широкого кола фахівців, особливо жінок. У майбутньому саме ці напрями можуть потребувати активних інформаційних кампаній, стипендій, навчальних програм для молодих жінок і підвищення поінформованості про кар'єрні можливості

Ключовий висновок

Очікувана трансформація енергетичного сектору в напрямку децентралізації, цифровізації та «зеленої» модернізації формує нову структуру попиту на спеціальності. Найбільше респондентів (43 %) прогнозують зростання потреби у фахівцях з відновлюваної енергетики та розвитку мереж, що відображає стратегічний вектор на декарбонізацію. Водночас учасники опитування відзначають ключові трансформаційні тренди – зокрема розвиток мікромереж (19 %) та гармонізацію з європейським регуляторним середовищем (17 %) – як чинники, що відкривають нові гендерно інклюзивні можливості. Ці процеси сприяють переосмисленню професійних ролей у галузі та створюють умови для активнішого залучення жінок до «нетрадиційних» для них сфер. Таким чином, зміна технологічного та нормативного ландшафту енергетики може стати каталізатором гендерної рівності – за умови, що освітні, кадрові та політичні підходи враховуватимуть ці нові вектори розвитку.

1.4. Гендерна рівність у корпоративній практиці: зайнятість, підтримка та просування жінок у секторі енергетики

Залучення жінок до технічних та енергетичних професій вимагає не лише подолання бар'єрів, але й впровадження цілеспрямованих підтримуючих заходів. Цей розділ присвячено аналізу інструментів, які, на думку роботодавців, є найбільш ефективними для підвищення представленості жінок у галузі. Результати дослідження демонструють, які з цих механізмів уже набули підтримки, а які потребують посилення або переосмислення.

Ініціативи для підтримки жінок у секторі енергетики в компаніях-роботодавцях наразі є фрагментарними, із домінуванням підходів, які покривають базові потреби, але не спрямовані на структурну зміну гендерного балансу.

Найбільш поширеною практикою є впровадження гнучких умов праці (29 %), таких як дистанційна або часткова зайнятість (рис. 1.9). Це свідчить про усвідомлення роботодавцями важливості балансу між роботою та особистим життям. Проте гнучкість сама по собі не вирішує проблему гендерної нерівності – вона лише полегшує навігацію у вже існуючих бар'єрах, не руйнуючи їх.

Ініціативи, які безпосередньо спрямовані на розвиток жінок як професіоналок, значно менш поширені:

- лише 11 % компаній мають програми наставництва або навчальні програми для підвищення/зміни кваліфікації жінок;
- лише 14 % впровадили політики різноманітності та інклюзії, спрямовані на збільшення кількості жінок у керівництві, та проводять ініціативи з охоплення молодих жінок (ярмарки, шкільні візити, семінари).

Водночас стратегічні довгострокові ініціативи – як-от:

- програми стажування чи навчання для жінок (4 %);
- спонсорство стипендій для жінок у STEM (4 %);
- партнерство з університетами або НУО для залучення жінок (7 %);
- впровадження KPI з гендерної різноманітності (7 %) – є виключенням, а не нормою.

Це свідчить про відсутність системного підходу до побудови гендерно збалансованої екосистеми в енергетичному секторі. Також можна припустити, що в більшості компаній відсутні або слабо впроваджені HR-стратегії, орієнтовані на сталу підтримку жінок.

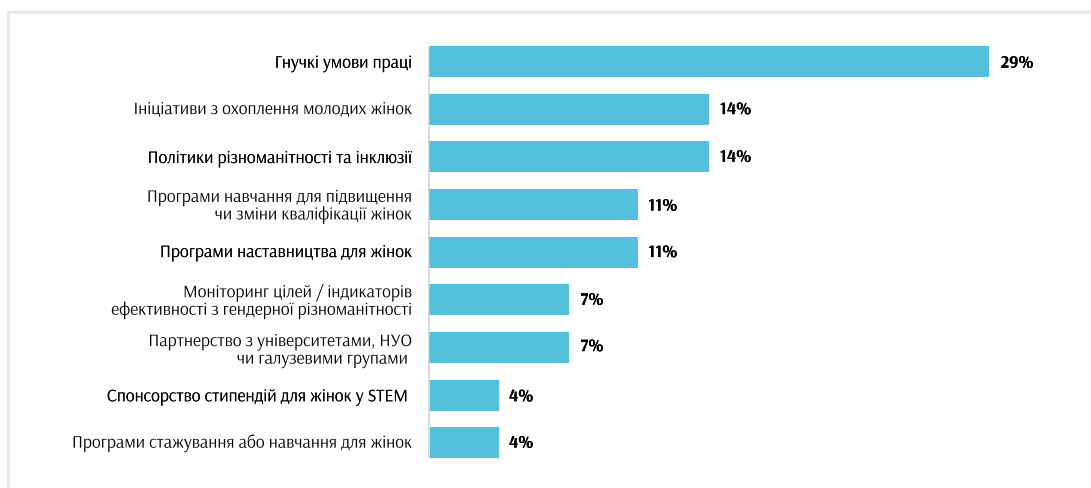


Рисунок 1.9 - Корпоративні ініціативи для залучення жінок у сектор енергетики

Результати опитування свідчать, що жінки складають у середньому 29 % персоналу енергетичних компаній. Це означає, що менш ніж кожен третій працівник у секторі є жінкою, що підкреслює наявність гендерного дисбалансу в галузі.

Скільки жінок працює зараз у вашій компанії у %? (з них у % ↓)	29%
на керівних посадах	29%
технічні спеціалісти	28%
адміністративний персонал	53%

Таблиця 1.1 - Гендерний профіль опитуваних компаній

Горизонтальна сегрегація

Жінки зосереджені переважно в адміністративних та сервісних ролях. Така структура праці є типовою для секторів із традиційно «чоловічими» технічними функціями, де доступ жінок до ключових операційних посад залишається обмеженим.

Вертикальна сегрегація

Низький відсоток жінок у керівних ролях (лише 18 %) вказує на існування бар'єрів для кар'єрного зростання. Це підтверджує наявність явища так званої «скляної стелі» — прихованих структурних обмежень, що перешкоджають жінкам досягати управлінських позицій, навіть за наявності досвіду та кваліфікації.

Такий гендерний дисбаланс має системні наслідки:

- втрата інноваційного потенціалу за рахунок низької представленості жінок у розробці новітніх технологій;
- відсутність різноманітності у прийнятті рішень на управлінському рівні;
- недостатнє врахування потреб та перспектив жінок-споживачок та працівниць у формуванні політик.

У контексті післявоєнного відновлення енергетичної інфраструктури та переходу до більш децентралізованої, стійкої та інноваційної енергетики, залучення жінок є не лише питанням рівності, а й стратегічної ефективності.

Ключовий висновок

Аналіз корпоративних практик свідчить про фрагментарний характер зусиль, спрямованих на підтримку жінок у секторі енергетики. Найбільш поширеною ініціативою є запровадження гнучких умов праці (29 %), що радше адаптує жінок до вже існуючих бар'єрів, ніж усуває їх. Водночас програми, орієнтовані на розвиток професійного потенціалу жінок, залишаються винятком: лише 11 % компаній мають менторські або навчальні програми, а стратегічні заходи — як-от стипендії, партнерства з університетами чи KPI з різноманіття — реалізуються менш ніж у 7 % випадків. Така ситуація свідчить про обмежену інституційну мотивацію до глибших змін та відсутність комплексного підходу до забезпечення рівних можливостей у професійному зростанні жінок.

1.5. Пріоритетні напрями для розширення участі жінок в енергетичному секторі: ролі, ініціативи та освітні можливості

Розширення участі жінок у секторі енергетики вимагає чіткого розуміння тих посад, напрямів і функцій, де існує найбільший потенціал для залучення, зростання та впливу. Цей розділ досліджує, які саме відділи та професійні ролі в енергетичних компаніях респонденти вважають найбільш перспективними для включення жінок. Особливу увагу приділено аналізу ініціатив, які могли б сприяти просуванню жінок у стратегічні, технічні та інноваційні напрями, а також оцінці ефективності освітніх і наставницьких програм як інструментів довгострокової підтримки.

На основі опитування було визначено ключові ролі і сфери, які мають найвищий потенціал для розширення участі жінок в енергетичних компаніях. Це дає змогу окреслити, де саме найдоцільніше зосередити зусилля щодо усунення бар'єрів, стимулювання доступу жінок до високотехнологічних і стратегічно важливих позицій, а також змінити гендерну структуру сектору.

Щоб краще зрозуміти, у яких саме напрямках респонденти вбачають найбільший потенціал для залучення жінок, було проаналізовано їхні відповіді щодо функціональних підрозділів і професійних сфер. Результати узагальнено на рис. 1.10.

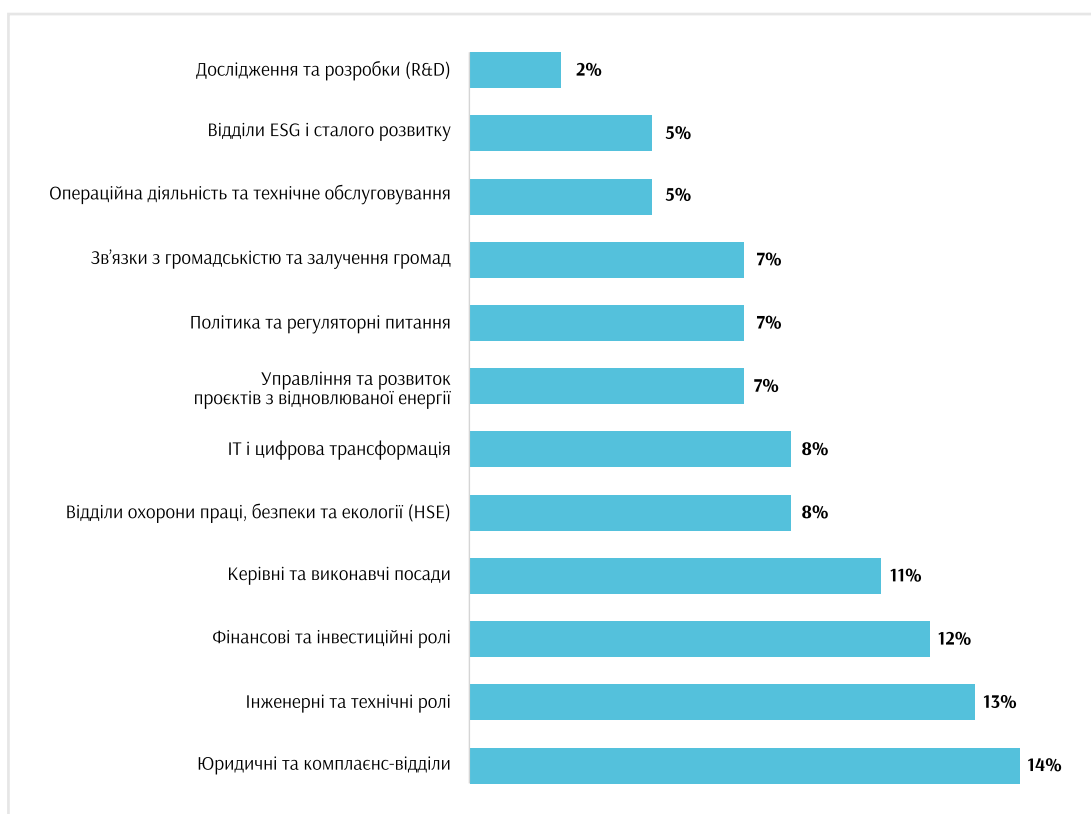


Рисунок 1.10 - Найперспективніші професійні напрями для розширення участі жінок в енергетичних компаніях

Аналіз напрямів із найбільшим потенціалом для розширення участі жінок в енергетичному секторі дозволяє виокремити низку функціональних сфер, які мають як актуальність з огляду на потреби компаній, так і перспективу з точки зору гендерної інклюзії.

Зокрема, юридичні та комплаєнс-відділи традиційно характеризуються вищим рівнем відкритості до участі жінок. Водночас ці підрозділи є критично важливими для забезпечення

дотримання законодавства, впровадження ESG-звітності, антикорупційних механізмів і моніторингу регуляторної відповідності – тобто тих функцій, що стають дедалі важливішими у контексті переходу до сталого розвитку.

Технічні та інженерні посади, хоча й демонструють високий потенціал для майбутнього попиту (13 %), залишаються менш доступними для жінок через стійкі структурні бар'єри. Серед основних чинників – гендерні стереотипи, обмежений доступ до якісної підготовки у STEM-сферах, а також нестача рольових моделей. Це свідчить про необхідність системного підходу до формування кар'єрних траєкторій для дівчат і молодих жінок у технічних професіях, починаючи з етапу шкільної профорієнтації.

Також респонденти зафіксували потребу у підвищенні участі жінок на керівних посадах (11 %), фінансово-інвестиційних напрямках (12 %) – зокрема у контексті проєктного фінансування сталої енергетики – та цифрових напрямках (8 %), що охоплюють ІТ, впровадження IoT, систем кібербезпеки та застосування ШІ в енергетичних рішеннях.

Таким чином, дані опитування демонструють наявність широкого спектра можливостей для змін у гендерному профілі енергетичної галузі. Важливо, щоб фокус корпоративної політики поступово зміщувався з традиційних адміністративних напрямів до високотехнологічних, управлінських та інноваційних сфер. Такий підхід сприятиме не лише забезпеченню гендерної рівності, але й підвищенню інноваційного потенціалу та конкурентоспроможності компаній через більшу інклюзивність у прийнятті рішень.

Згідно з результатами опитування, більшість компаній демонструють високий рівень відкритості до участі в ініціативах, спрямованих на розширення доступу жінок до професій у сфері енергетики. Це свідчить про сприятливе середовище для розвитку програм, які мають на меті підвищити гендерну рівновагу в галузі.

Найбільшу підтримку (34 %) отримали програми навчання та підвищення кваліфікації, що відображає усвідомлення компаніями дефіциту навичок серед потенційних кандидаток і готовність інвестувати у розвиток жіночого потенціалу через професійне навчання (рис. 1.11).

Програми стажування чи навчання (23 %) є наступним кроком для забезпечення жінкам практичного доступу до енергетичних професій. Вони створюють міст між теорією та реальною зайнятістю, особливо в технічних і керівних сегментах, де представництво жінок досі залишається низьким.

Наставницькі програми (20 %) є важливим інструментом не лише залучення, але й утримання жінок у компанії. Менторство сприяє формуванню мереж підтримки, розвитку лідерських навичок і зменшенню бар'єрів при просуванні кар'єрними сходами.

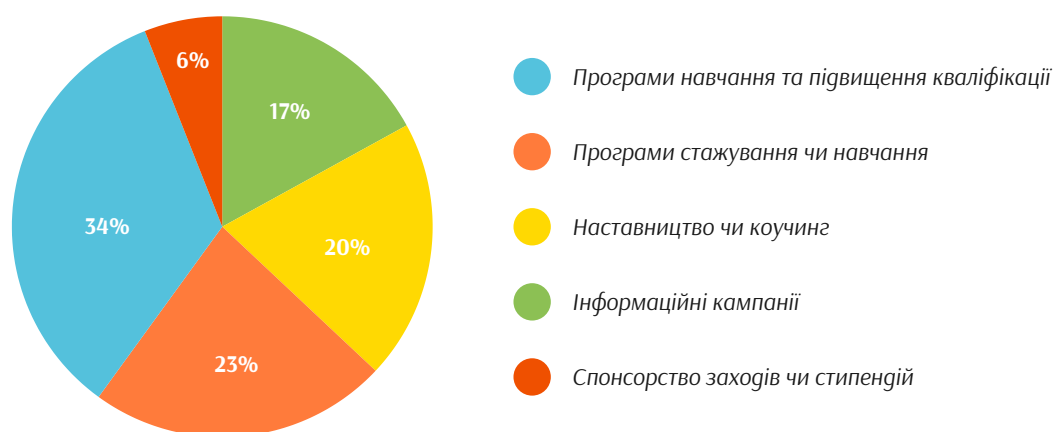


Рисунок 1.11 - Очікувані потреби енергетичного ринку праці в контексті трансформації сектору

Інформаційні кампанії (17 %) залишаються важливим компонентом для зміни уявлень про енергетику як “чоловічу” галузь. Вони спрямовані на руйнування стереотипів, підвищення обізнаності молоді та популяризацію позитивних рольових моделей.

Лише 6 % компаній зазначили готовність до спонсорства стипендій чи заходів. Це свідчить про обмежене використання механізмів прямої фінансової підтримки, що могло б суттєво вплинути на рівень доступу жінок до спеціалізованої освіти або участі у професійних платформах.

У рамках опитування респонденти окреслили широкий спектр освітніх напрямів, які, на їхню думку, можуть сприяти подоланню дефіциту знань та підвищенню готовності персоналу до викликів, пов'язаних із трансформацією енергетичного сектору. Зазначені напрями охоплюють як технічні, так і міждисциплінарні компетенції, що відображає необхідність комплексного підходу до підготовки кадрів. Водночас низка з цих освітніх сфер має потенціал для активнішого залучення жінок, за умови, що навчальні програми будуть розроблені з урахуванням принципів інклюзивності – як у змісті, так і у форматах доступу.

Найбільший попит мають технічні сертифікації у новітніх технологіях (15 %). Це підкреслює потребу в кадрах, що володіють компетенціями у сфері водневої енергетики, малих модульних реакторів (SMR), вуглецевого уловлювання (CCUS) та штучного інтелекту (рис. 1.12).

Інклюзивні програми навчання у цих темах можуть стати «точками входу» для жінок у майбутнє енергетики. Програми розвитку управлінських навичок (13 %) мають важливе значення для розширення представництва жінок у керівництві. Це дає змогу жінкам просуватися до стратегічно важливих ролей, формувати корпоративні рішення та виступати лідерами змін.

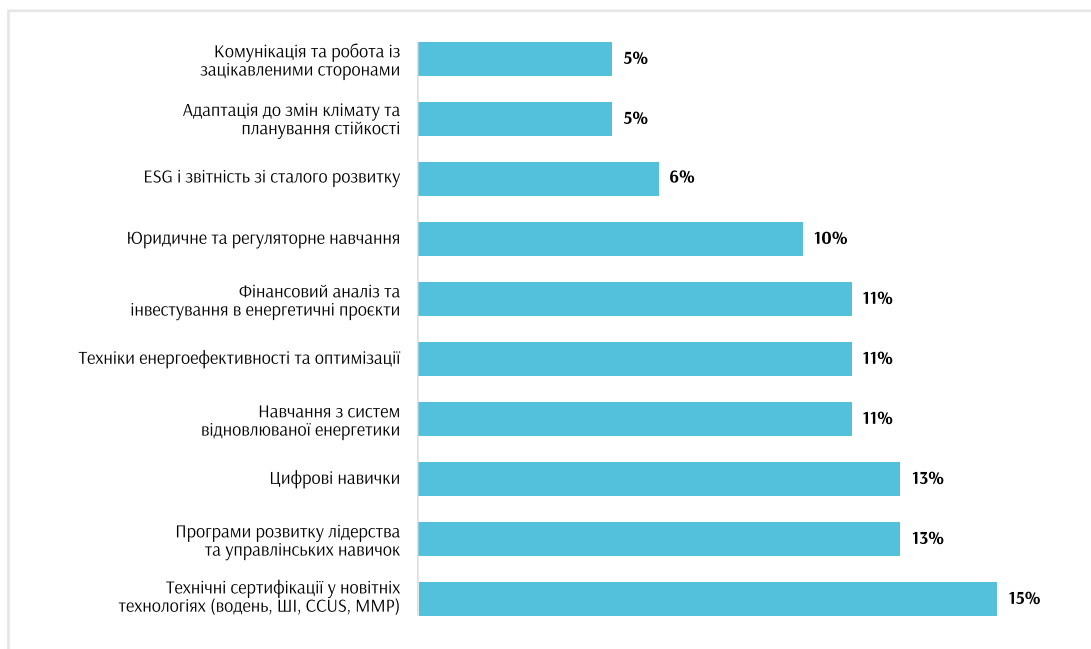


Рисунок 1.12 - Пріоритетні освітні напрями для подолання кадрового дефіциту та розширення участі жінок у трансформації енергетичного сектору

Цифрові навички (13 %) – ще один критично важливий напрям, особливо з урахуванням розвитку розумних мереж та кіберзагроз в енергетиці. Цей сегмент особливо перспективний для жінок, які шукають перекваліфікацію або перехід у технічні напрями без попереднього досвіду. Навчання у сфері відновлюваної енергетики, енергоефективності та фінансового аналізу обрали по 11 % компаній. Ці програми важливі для заповнення

дефіциту технічних і міждисциплінарних фахівців, здатних працювати на стику технологій, економіки та сталого розвитку. Лише невелика частка компаній згадала потребу у навчанні з ESG-звітності, адаптації до змін клімату та комунікації з громадами (5–6 %). Водночас саме ці напрями часто становлять найбільш природні стартові позиції для жінок, особливо тих, хто переходить із суміжних галузей чи громадського сектору.

Компанії-учасниці опитування виокремили ключові напрями навчання, які, на їхню думку, можуть ефективно сприяти інтеграції жінок у трансформований енергетичний ринок праці. Ці дані вказують на розуміння з боку бізнесу потреби в активнішій участі жінок у різних аспектах енергетичного сектору – як у традиційно технічних, так і в новітніх і управлінських ролях.

Ключовий висновок

Дані опитування демонструють наявність широкого спектра можливостей для розширення участі жінок в енергетичному секторі, особливо у стратегічно важливих напрямках, таких як технічні ролі (13 %), фінансово-інвестиційна діяльність (12 %), цифрова трансформація (8 %) та керівні посади (11 %). Компанії все активніше підтримують ініціативи з навчання та розвитку жінок – найбільшу підтримку отримали програми підвищення кваліфікації (34 %), стажування (23 %) та наставництва (20 %). Водночас лише 6 % організацій готові до фінансового спонсорства, що свідчить про обмежену реалізацію структурних механізмів підтримки. Пріоритетними освітніми напрямами, які можуть стати точками входу для жінок у трансформований сектор, є технічні сертифікації у сфері інноваційних технологій (15 %), управлінські навички (13 %) та цифрова грамотність (13 %). За умови інтеграції інклюзивного підходу, ці напрями здатні суттєво змінити гендерний профіль галузі, підвищуючи її інноваційність і стійкість.

1.6. Компетентності для змін: як розвивати навички жінок в умовах енергетичної трансформації

Компетентнісний розвиток жінок набуває ключового значення в контексті енергетичної трансформації та викликів, спричинених війною. Результати опитування демонструють зростаюче усвідомлення роботодавцями потенціалу жінок у критичних напрямках – від цифрових технологій до інженерії та стратегічного управління. Формування інклюзивних, гнучких і практично орієнтованих програм навчання постає необхідною умовою для активного залучення жінок до трансформаційних процесів в енергетичному секторі.

Результати опитування демонструють, що роботодавці визнають критичну роль жінок у трансформації сектору, виокремлюючи конкретні напрями, у яких участь жінок є бажаною та перспективною.

Лідерські та інженерні напрями: прорив через поєднання управлінських і технічних навичок.

Найбільшу підтримку (по 17 %) отримали технічні інженерні посади та управління проєктами. Це свідчить про готовність компаній долати традиційні бар'єри та розглядати жінок у ключових стратегічних ролях. Поєднання технічної експертизи з управлінськими компетенціями розглядається як ефективна траєкторія для кар'єрного росту жінок у галузі.

Цифрова енергетика: нові можливості для включення.

Сфери цифровізації, smart grid, аналітики даних і штучного інтелекту загалом набрали 23 % відповідей. Вони позбавлені усталених гендерних стереотипів і є відкритими для «нового покоління» фахівчинь, зокрема тих, хто проходить перекваліфікацію або входить у сектор вперше. Це один із найбільш динамічних та інклюзивних напрямів росту.

Регуляторика, лідерство та міжсекторальні навички.

22 % респондентів наголосили на важливості юридичних, регуляторних та лідерських компетенцій. Це підкреслює запит на міждисциплінарні програми, що поєднують знання нормативного поля з навичками управління, комунікації та стратегічного впливу.

Стійка енергетика: знайомі, але недовикористані можливості.

Сфери відновлюваної енергетики, енергоефективності та ESG залишаються актуальними для входу жінок у сектор, особливо тих, хто має освіту або досвід у дотичних сферах. Їх інтеграція має базуватися на інклюзивних, міждисциплінарних навчальних програмах.

Кліматична адаптація: недооцінений стратегічний пріоритет.

Лише 2 % респондентів згадали про адаптацію до змін клімату, хоча ця сфера є ключовою у контексті міжнародних зобов'язань. Водночас вона відкриває нові можливості для залучення жінок із гуманітарного, екологічного чи кліматичного секторів, які володіють релевантними компетенціями.

Окрім формальних освітніх ініціатив, компанії відзначають важливість створення сприятливих умов, які підвищують доступність і ефективність навчання для жінок, особливо у стратегічно важливих технічних і керівних напрямках. За результатами опитування, такі чинники охоплюють як організаційні формати, так і системи підтримки, що допомагають подолати структурні бар'єри та упередження.

Найбільш критичним чинником респонденти назвали гнучкі графіки навчання – цей аспект відзначили 26 % компаній (рис. 1.13). Гнучкість у форматах (модульні, вечірні чи онлайн-програми) дає змогу поєднувати професійне навчання з доглядовими обов'язка-

ми, що особливо актуально для жінок, які прагнуть перекваліфікації або повертаються до професійної діяльності після перерви.

Практична орієнтація навчання посіла друге місце серед пріоритетів (24 %). Компанії підкреслюють ефективність таких підходів, як стажування, наставництво, робота з реальними кейсами та участь у польових проєктах. Це дозволяє жінкам здобути не лише теоретичні знання, а й впевненість у застосуванні їх у реальному виробничому середовищі.

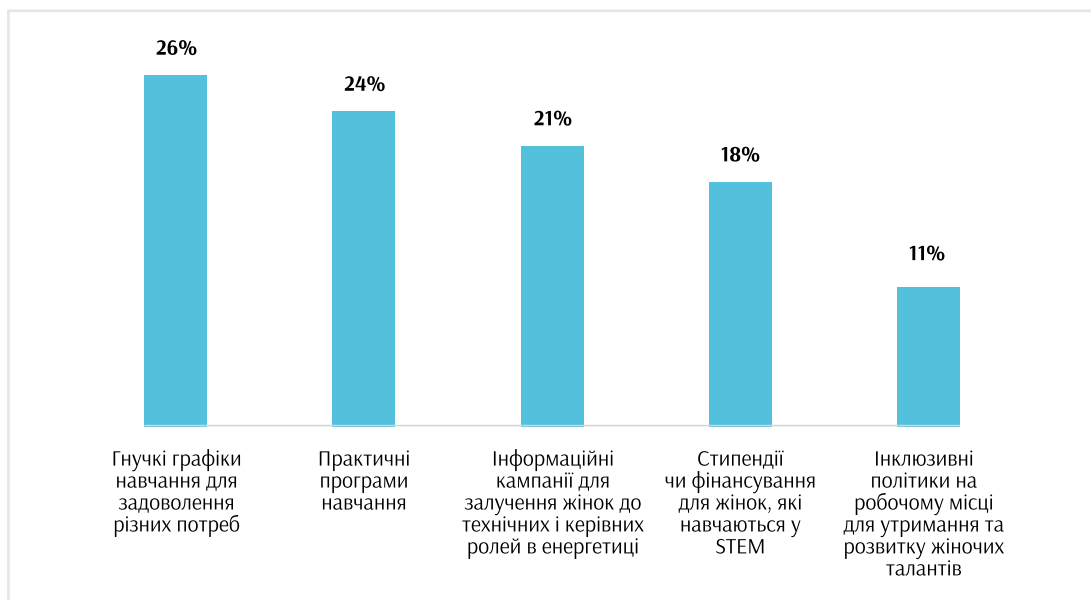


Рисунок 1.13 - Нефінансові та організаційні чинники залучення жінок до навчальних програм в енергетичному секторі

Проактивна комунікація — третій за важливістю напрям (21 %). Недостатня поінформованість жінок про можливості в енергетиці, брак видимих рольових моделей та усталені гендерні стереотипи перешкоджають вибору технічних і лідерських кар'єрних траєкторій.

У відповідь на це компанії вбачають потребу у профорієнтаційних кампаніях, промоції історій успіху та залученні жінок-лідерок до публічних ініціатив.

Потреба у фінансовій підтримці згадується 18 % компаній. Цільові стипендії для жінок у STEM, особливо з регіонів, що постраждали від війни, або тих, хто змінює професію, можуть суттєво вплинути на рівень доступу до технічної освіти.

Лише 11 % респондентів згадали інклюзивні політики у робочому середовищі. Проте саме ці заходи — прозорі процедури просування, підтримка материнства, боротьба з дискримінацією — є ключовими для довгострокового утримання та кар'єрного зростання жінок після завершення навчання.

У відповідь на численні виклики, пов'язані з війною, кіберзагрозами, перебоями в енергопостачанні та необхідністю енергетичного переходу, компанії визначили ключові напрями розвитку людського капіталу. Нижче наведено перелік компетенцій, які, на думку респондентів, є критично важливими для зміцнення енергетичної безпеки та стійкості в Україні (рис. 1.14).

Найбільшу увагу (20 %) отримали фахівці з кібербезпеки, що свідчить про зростаючі загрози з боку кібератак на критичну інфраструктуру. У воєнних умовах, коли об'єкти енергетики є постійною мішенню, захист цифрових систем управління, телеметрії, SCADA і мережевих комунікацій стає питанням національної безпеки.

18 % компаній вказали на необхідність оперативних команд для фізичного відновлення інфраструктури після атак, аварій чи стихійних лих. Це включає як інженерно-будівельні, так і логістичні компетенції. Потреба в таких командах зростає у зв'язку з повторюваними обстрілами та зруйнованими мережами.



Рисунок 1.14 - Напрями розвитку людського капіталу в енергетиці

14 % опитаних вказали на необхідність інженерів та аналітиків з інтеграції відновлюваної енергетики в загальнонаціональні та локальні енергетичні системи. Ще 11 % звернули увагу на розробників мікромереж – це підтверджує стійкий тренд до розподілених, автономних енергосистем, що є більш гнучкими в умовах загроз і руйнувань.

Фахівці з оцінки ризиків, стратегічного планування та кризового управління (11 %) і радники з політики (9 %) залишаються важливою ланкою між технічною реалізацією та державним регулюванням. Їхнє завдання – забезпечити стійкість до потрясінь і довгострокову адаптацію нормативної бази під нові виклики безпеки.

Незважаючи на менші відсотки, напрями зберігання енергії (7 %), закупівель критичного обладнання (5 %) і водневої енергетики (5 %) залишаються стратегічно важливими для майбутнього енергетики. Це галузі, де нині бракує кадрів і потрібні довгострокові інвестиції в підготовку спеціалістів.

Додаткові пропозиції від компаній: шлях до сталих трансформацій

Окрім відповідей на запитання в анкетах, компанії – роботодавці надали додаткові пропозиції щодо посилення участі жінок у енергетичному секторі України. Ці ідеї демонструють системне бачення роботодавців: вони визнають необхідність змін як на рівні внутрішньої політики, так і у зовнішній взаємодії з освітніми установами, громадами та жіночими мережами.

Найбільш популярна пропозиція – створення умов для жінок, які повертаються до професійної діяльності після перерви (догляд за дитиною, вимушена міграція тощо). Це свідчить про потребу в адаптаційних програмах, менторстві, підтримці ВПО-жінок, а також – про готовність бізнесу інтегрувати нові кадри з нетиповим професійним шляхом.

Компанії визнають, що залучення дівчат до STEM (19%) починається задовго до працевлаштування. Пропозиція активніше взаємодіяти з освітніми закладами (школами, вишами, курсами) означає потребу в:

- спільних програмах,
- стипендіях,
- освітніх візитах,
- участі жінок-енергетиків у профорієнтації.

Підвищення видимості жінок у технічних та керівних ролях (15%) є критичним для розширення горизонтів уявлення про «жіночі» й «нежіночі» професії. Компанії прагнуть створити нові позитивні моделі для наслідування як усередині галузі, так і для суспільства загалом.

Інфраструктурна підтримка через мережі, політики та комунікації набрала також 15% серед порад респондентів. А саме, Жіночі професійні мережі, форуми, клуби – необхідні як середовище для навчання, взаємопідтримки, наставництва. Інклюзивні політики (гнучкий графік, прозорі конкурси, підтримка батьків) – як інструмент утримання і розвитку талантів. Комунікація історій успіху жінок – як стратегічний інструмент, який формує громадське сприйняття галузі та мотивує молодь.

Ключовий висновок

Результати опитування свідчать про наявність чітко окресленого запиту з боку енергетичного бізнесу на розширення участі жінок у стратегічно важливих напрямках енергетики – зокрема в управлінні проєктами та технічних інженерних ролях (по 17 % відповідей), сферах цифровізації, smart grid та аналітики даних (23 %), а також у юридично-регуляторних та лідерських функціях (22 %). Водночас респонденти вказали на бар'єри, які стримують жінок від повноцінної участі в цих сегментах, – нестачу гнучких форматів навчання (вказано 26 % компаній), обмежений доступ до практичного досвіду (24 %) і недостатню поінформованість про кар'єрні можливості в енергетиці (21 %).

Ефективне реагування на ці виклики передбачає не лише оновлення змісту освітніх програм, а й впровадження системних підходів до інклюзивності – включно з наставництвом, фінансовою підтримкою жінок у STEM (18 %), прозорими процедурами просування по службі та політиками гендерної рівності в компаніях. Такий підхід сприятиме не лише більш справедливому доступу до професій у секторі, але й зміцненню людського капіталу для вирішення викликів, пов'язаних із кібербезпекою, адаптацією до кліматичних змін, розвитком ВДЕ та інтеграцією інновацій у систему енергопостачання України.

РОЗДІЛ 2

ІНТЕГРАЦІЯ ЖІНОК У РИНОК ПРАЦІ В ЕНЕРГЕТИЦІ: РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Гендерна асиметрія в задоволенні попиту на технічні компетенції та м'які навички

Для розуміння реального стану ринку праці та ефективного планування заходів із залучення жінок у різні сектори економіки ми провели опитування державних центрів зайнятості. Центри зайнятості є важливим зв'язком між шукачами роботи та роботодавцями, вони безпосередньо відчувають потреби ринку праці у регіонах і володіють інформацією про напрямки зростання попиту на кадри. Особливу увагу було приділено вивченню того, як центри зайнятості залучають жінок до праці, співпрацюють з компаніями та сприяють подоланню гендерних диспропорцій на ринку праці.

Згідно з отриманими даними, найбільший попит на робочу силу у регіонах концентрується у таких галузях (рис. 2.1):

- роздрібна торгівля та послуги – 27%.

Це сектор із високою концентрацією жінок, де попит на працівників залишається стабільно високим. Сфера послуг традиційно приваблює жінок завдяки гнучкості та можливостям часткової зайнятості.

- виробництво – 19%.

Попит на кваліфікованих працівників виробничої сфери зростає, що відкриває можливість для залучення жінок у технічні професії, які раніше були менш доступними для них.

- охорона здоров'я – 19%.

Медична сфера традиційно є однією з найбільш гендерно інтегрованих. Центри зайнятості відзначають постійний попит на медичних працівників, що свідчить про необхідність розвивати відповідні освітні програми та підтримку жінок у цій галузі.

- логістика та транспорт – 11%.



Рисунок 2.1 - Структура попиту у регіонах України за даними опитування Центрів зайнятості

Хоча ця сфера історично більш чоловіча, сьогодні з'являються все більше можливостей для жінок у логістиці, особливо у адміністративних, аналітичних та управлінських ролях.

- енергетика та комунальні послуги – 11%.

Цей сектор поки що не є традиційним для жінок, але зростаючий попит на робочу силу в енергетиці відкриває перспективи для зміщення гендерних стереотипів і посилення ролі жінок у технічних і керівних позиціях.

- будівництво та інфраструктура – 6%

Галузь, яка має високий потенціал для працевлаштування жінок, але наразі потребує додаткових заходів з подолання гендерних бар'єрів.

- державний сектор та адміністрація – 6%

Сектор із відносно стабільним попитом, де жінки займають значну частину посад, особливо у сфері управління та підтримки.

- інформаційні технології – 1%.

Найнижчий показник попиту, що може свідчити про потребу у розвитку ІТ-сфери в регіонах або про виклики залучення жінок до цієї перспективної галузі.

Отримані дані свідчать про збереження традиційних гендерних розподілів у сфері зайнятості, з одночасною появою нових можливостей для жінок у нетипових для них галузях, зокрема в енергетиці та логістиці.

Питання відносно основних затребуваних професій на ринку праці у відновлювальній енергетиці отримало майже ті самі відповіді, що і в опитуваннях компаній-роботодавців. А саме, найбільше не вистачає наразі електромонтерів, електриків та монтажників. Частина центрів зайнятості не змогла надати відповідь на дане питання через окупацію території або через те, що їм не надходять запити від компаній-роботодавців.

Найбільш затребуваними виявились галузі, які традиційно асоціюються з чоловічими професіями (рис. 2.2):

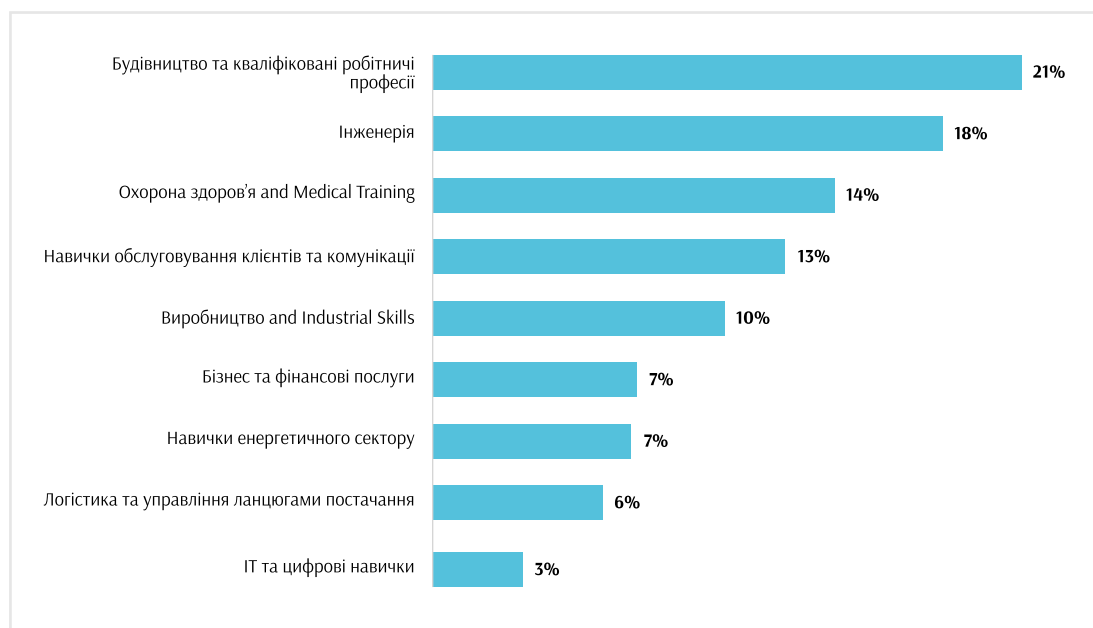


Рисунок 2.2 - Оцінка попиту на робочу силу та нестача навичок

Велика частка (наприклад, у галузі обслуговування клієнтів або медичній сфері) – це сектори, де традиційно працюють жінки, але які часто є недостатньо оплачуваними і недооціненими. Це свідчить про те, що ринок праці досі відтворює вертикальну та горизонтальну сегрегацію праці.

У сучасних умовах трансформації ринку праці, спричинених війною, цифровізацією та зміною економічної структури, зростає важливість не лише технічних, а й м'яких навичок (soft skills). Вони стають вирішальними у забезпеченні ефективності роботи команд, адаптації до змін, інноваційності та міжособистісної взаємодії. Згідно з даними Центру зайнятості, роботодавці в Україні чітко вказують на суттєвий брак м'яких навичок серед кандидатів. Опитування демонструє, що серед кандидатів найменше розвинені такі навички:

- Критичне мислення та вирішення проблем – 22%
- Ефективна комунікація – 19%
- Обслуговування клієнтів та взаємодія з клієнтами – 17%
- Адаптивність та гнучкість у навчанні – 14%
- Управління часом та організація – 12%
- Лідерство та командна робота – 8%
- Переговори та вирішення конфліктів – 7%
- Культурна та гендерна чутливість – лише 2%

Ці дані вказують на глибокий розрив між очікуваннями роботодавців і фактичним рівнем підготовки кандидатів, що становить загрозу для ефективності командної роботи, управління змінами та надання якісних послуг.

Найменш затребуваною навичкою, згідно з оцінками роботодавців, є культурна та гендерна чутливість (2%). Цей результат є надзвичайно тривожним. У часи, коли Україна переживає масштабні соціальні зміни, зростання внутрішньої міграції, травматизацію населення та посилення вразливості окремих груп, ігнорування гендерного та культурного контексту у трудових колективах підвищує ризики конфліктів, дискримінації та соціального виключення.

Культурна та гендерна чутливість – це не «додаткова» навичка, а необхідна компетентність сучасного ринку праці, особливо у державному, соціальному, освітньому та сервісному секторах. Її недооцінка свідчить про відсутність системного розуміння важливості інклюзивного підходу до роботи з людьми.

Так само низький пріоритет лідерства та командної роботи (8%) може відображати обмежену кількість жінок на керівних посадах, а також недостатню підтримку розвитку лідерських навичок серед жінок, які часто мають непропорційно вищі вимоги до доведення своєї компетентності у порівнянні з чоловіками.

Варто зазначити, що багато м'яких навичок – таких як емпатія, адаптивність, комунікація – традиційно пов'язуються з «жіночими» якостями. Проте їхній внесок у стійкість організацій та якість обслуговування клієнтів часто знецінюється. Таке культурне сприйняття призводить до того, що жінки з цими навичками займають менш оплачувані або адміністративні посади, тоді як чоловіки – технічні чи управлінські ролі, які сприймаються як «складніші».

Це формує горизонтальну гендерну сегрегацію – коли жінки зосереджені в «підтримуючих» функціях, незважаючи на наявність потенціалу для стратегічного управління.

Ключовий висновок

Аналіз даних опитування центрів зайнятості засвідчив одночасне співіснування структурного дефіциту кадрів у низці галузей та збереження традиційної гендерної сегрегації на ринку праці. Найвищий попит фіксується в секторах, де домінують як жінки (торгівля, медицина), так і чоловіки (енергетика, логістика, будівництво), однак доступ жінок до технічних і високооплачуваних професій залишається обмеженим. Потреба в м'яких навичках виявилась системною, з особливим дефіцитом критичного мислення, ефективної комунікації та адаптивності. Низька оцінка культурної й гендерної чутливості з боку роботодавців свідчить про недооцінку інклюзивного підходу, необхідного для стабільного функціонування колективів компаній у кризових умовах.

2.2. Бар'єри на шляху до працевлаштування: структурна нерівність та гендерна чутливість

У контексті економічного відновлення та трансформації ринку праці в Україні, питання доступу до гідної зайнятості постає як критично важливе. Опитування, засвідчує, що шукачі роботи стикаються з низкою системних бар'єрів, які перешкоджають їхній повноцінній інтеграції в економічне життя. Ці бар'єри є не лише індивідуальними, а й соціально обумовленими, глибоко пов'язаними з гендерними ролями, регіональними викликами, браком інфраструктури та дискримінаційними практиками.

Важливим аспектом дослідження є розуміння основних проблем, із якими зіштовхуються кандидати на працевлаштування.

Згідно з результатами опитування, найбільш поширеними перешкодами на шляху до працевлаштування є невідповідність навичок вимогам ринку праці (29%) та відсутність практичного досвіду (26%). Сукупно ці чинники охоплюють понад половину всіх відповідей (55%), що свідчить про структурний розрив між системою підготовки кадрів і потребами роботодавців (рис 2.3).

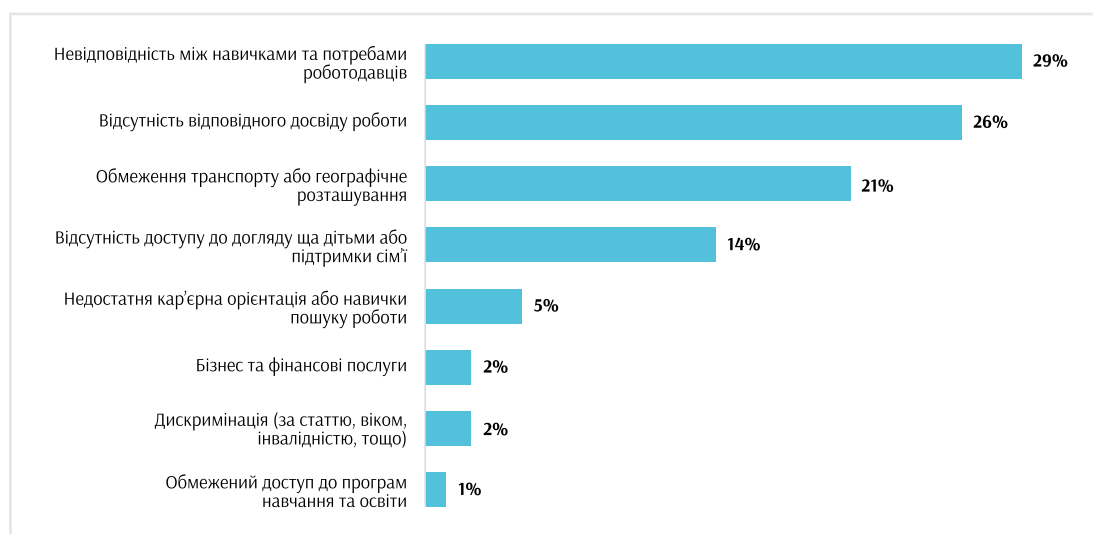


Рисунок 2.3 - Основні бар'єри на шляху до працевлаштування кандидатів на працевлаштування: оцінка центрів зайнятості

Ці дані демонструють, що ринок праці вимагає значно більше, ніж базову освіту – він вимагає адаптивності, досвіду, мобільності та підтримки, які є недоступними для багатьох груп населення.

Особливо важливим є аналіз гендерного виміру бар'єрів. Два чинники – відсутність доступу до догляду за дітьми (14%) та географічна ізоляція (21%) – напряду вражають жінок, особливо вразливих у період догляду за дітьми, самотніх матерів або жінок, які проживають у сільській місцевості.

В умовах обмеженого доступу до дитсадків, гнучкого графіку чи роботодавців, які підтримують work-life balance, жінки часто вимушено виключаються з економічного життя, зберігаючи лише роль «невидимих» піклувальниць. Це поглиблює фемінізацію бідності, посилює економічну залежність і обмежує можливості професійної самореалізації.

З іншого боку, невідповідність навичок та відсутність досвіду (разом 55%) сигналізують про те, що навчальні та перекваліфікаційні програми не відповідають реаліям ринку. Жінки, які перебували у перервах у кар'єрі через догляд за дітьми або переселення, часто не мають змоги повернутись до професії або знайти нову, адаптовану до сучасного ринку.

Хоча лише 2% респондентів прямо вказали на дискримінацію, її реальні масштаби можуть бути значно більшими. Часто вона маскується під відмови через вік, стать, відсутність «необхідного досвіду» або «гнучкості», хоча фактично йдеться про соціальні упередження щодо молодих матерів, людей з інвалідністю або осіб старшого віку.

Мовчазна дискримінація – особливо у приватному секторі – часто не фіксується офіційно, але створює невидимі бар'єри, які вимагають рішучих кроків у політиці рівності.

Нерівність у доступі жінок до ринку праці залишається стійкою перешкодою для економічного розвитку України. Незважаючи на формальну рівність прав, жінки продовжують стикатися з численними бар'єрами, які обмежують їхню участь у затребуваних професіях, впливають на рівень заробітку, стабільність зайнятості та можливості кар'єрного зростання.

Результати опитування демонструють, що найбільш ефективними заходами для підвищення можливостей працевлаштування жінок, на думку респондентів, є ті, що враховують структурні бар'єри, з якими найчастіше стикаються жінки. На першому місці – підтримка догляду за дітьми або впровадження гнучких умов праці (30%). Цей результат свідчить про критичну роль сімейної політики у забезпеченні доступу жінок до ринку праці, особливо в умовах відсутності розвиненої доглядової інфраструктури (рис. 2.4).

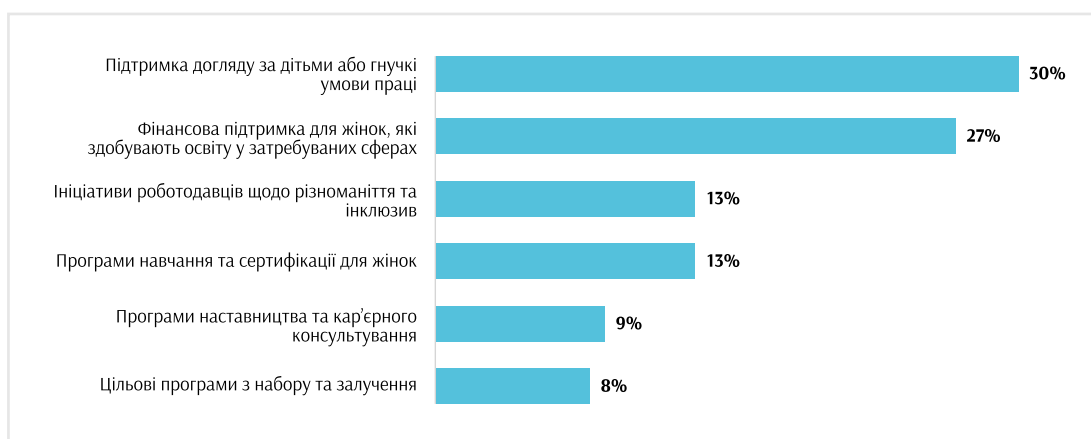


Рисунок 2.4 - Пріоритетні ініціативи для підвищення можливостей працевлаштування жінок: оцінка центрів зайнятості

На другому місці – фінансова підтримка жінок, які навчаються у затребуваних сферах (27%). Це підкреслює потребу у цільових стипендіях, грантах або пільговому навчанні для жінок, що прагнуть увійти до технічних або інноваційних галузей, де вони традиційно недопредставлені.

Ініціативи роботодавців у сфері різноманіття та інклюзії (13%) та програми навчання й сертифікації (13%) отримали однакову підтримку. Це вказує на важливість корпоративної відповідальності та потребу у створенні інституційного середовища, сприятливого для жінок, у поєднанні з розвитком їхніх професійних компетенцій.

Менше респондентів відзначили важливість програм наставництва (9%) та цільових програм з набору (8%). Такий результат може свідчити як про недостатню обізнаність щодо їхньої ефективності, так і про потребу у більшій видимості та системності таких підходів.

Загалом, дані ілюструють запит на багаторівневу підтримку жінок, яка поєднує освітні, соціальні та організаційні інструменти. Це підкреслює необхідність комплексних політик, орієнтованих на подолання системної нерівності у сфері зайнятості.

Ключовий висновок

Результати опитування центрів зайнятості демонструють глибокий структурний розрив між наявними компетенціями кандидатів та актуальними запитами ринку праці. Найбільш поширеними бар'єрами залишаються невідповідність навичок та відсутність практичного досвіду, що разом охоплює понад половину відповідей і вказує на недостатню ефективність чинних систем підготовки кадрів.

Значна частка кандидатів також стикається з просторовими та соціальними обмеженнями – насамперед це стосується жінок, які проживають у сільській місцевості або мають доглядові обов'язки. Відсутність доступу до інфраструктури догляду та низька гнучкість роботодавців щодо графіків створюють додаткові виклики для їхнього працевлаштування. Попри низький рівень задекларованої дискримінації (2%), приховані упередження залишаються серйозною перешкодою для багатьох груп, зокрема жінок, осіб старшого віку та людей з інвалідністю. Загальна картина вказує на необхідність комплексної трансформації системи підготовки кадрів і політик зайнятості з фокусом на гендерну рівність, інклюзивність та підтримку професійної мобільності.

Підтримка догляду за дітьми та гнучкі умови праці (30%) разом із фінансовою підтримкою для жінок у затребуваних сферах (27%) визначені як найефективніші заходи для розширення можливостей працевлаштування. Це свідчить про те, що усунення структурних бар'єрів має більший вплив, ніж окремі освітні або кадрові ініціативи.

2.3. Формування інклюзивного ринку праці: освіта, галузеві потреби та роль центрів зайнятості

Формування інклюзивного ринку праці є необхідною умовою для сталого економічного відновлення України. Особливого значення набуває підтримка професійної інтеграції жінок у контексті зміненого ринку праці та нових галузевих викликів. Центри зайнятості можуть відігравати ключову роль, забезпечуючи доступ до навчання, менторства та співпраці з бізнесом. У цьому розділі розглядаються перспективні сектори зайнятості, освітні можливості для жінок і нові моделі взаємодії між державою та роботодавцями.

Динаміка сучасного ринку праці вказує на те, що трансформація економіки та постпандемічне відновлення разом із технологічним прогресом і кліматичними викликами формують нову структуру попиту на робочу силу.

Результати опитування демонструють очікування суттєвого зростання попиту на робочу силу в традиційних і нових стратегічно важливих галузях. Найвищу частку відповідей (30%) отримали кваліфіковані робітничі професії та промисловість, що відображає актуальність технічних спеціальностей у контексті відновлення інфраструктури та реіндустріалізації (рис.2.5). Водночас сфера відновлюваної енергетики та сталого розвитку посіла друге місце (22%), що підтверджує зростаючу роль зеленої трансформації в економіці України. Цифрові технології та IT-напрями набрали 20% – це свідчить про сталу потребу у фахівцях з цифрових рішень і кібербезпеки, зумовлену цифровізацією процесів і зростаючими ризиками. Охорона здоров'я (17%) продовжує залишатися критично важливою через вплив війни, міграцій і зростання потреб у сфері психічного здоров'я. Сектори державного управління (6%) та фінансово-бізнесових послуг (5%) набрали нижчі показники, однак залишаються важливими у контексті модернізації системи публічного управління та підтримки малого і середнього бізнесу.

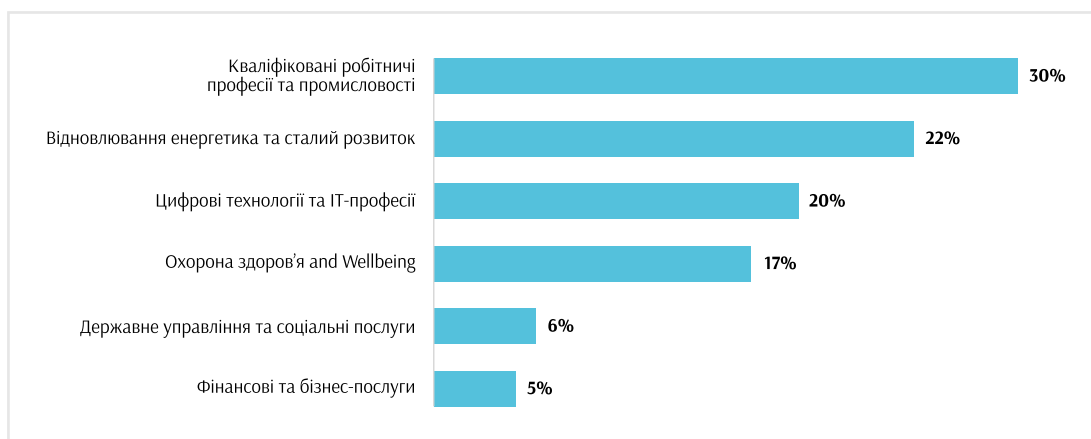


Рисунок 2.5 - Пріоритетні ініціативи для підвищення можливостей працевлаштування жінок: оцінка центрів зайнятості

Ринок праці продовжує еволюціонувати під впливом технологічного прогресу, поствоєнного відновлення та глобальних трансформацій. У цьому контексті навчальні програми стають стратегічним інструментом підвищення конкурентоспроможності шукачів роботи. Згідно з опитуваннями, найбільший потенціал для розвитку працевлаштування в регіонах мають шість напрямів навчання, серед яких переважають прикладні, технічні й підприємницькі компетенції (рис. 2.6).

Водночас, ці програми мають не лише економічне, а й соціальне значення – створюють нові можливості для залучення жінок у нетипові сфери, долаючи гендерні бар'єри та зміцнюючи їхню економічну незалежність.

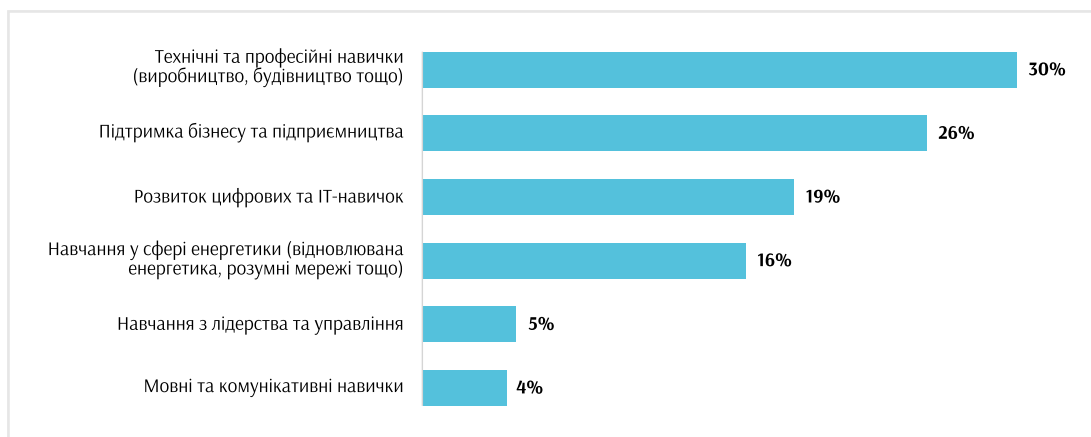


Рисунок 2.6 - Очікувана затребуваність нових навчальних програм для підвищення зайнятості у регіонах (за оцінками центрів зайнятості)

Як видно за даних рисунка, найбільший запит щодо нових програм навчання стосується розвитку технічних та професійних навичок – цей варіант підтримали 30 % респондентів. Це свідчить про високий попит на практичну підготовку у сферах виробництва, будівництва та технічного обслуговування, які відіграють ключову роль у відновленні інфраструктури та розвитку реального сектору економіки.

Для жінок відкривається історичне вікно можливостей: за підтримки держави, донорів і навчальних центрів вони можуть отримати кваліфікацію у сферах, де раніше були представлені лише чоловіки. Необхідні кроки:

- створення інклюзивних освітніх просторів, де жінки можуть комфортно навчатись;
- інформаційні кампанії, що демонструють успішні приклади жінок у будівництві, технічному нагляді, монтажі ВДЕ тощо;
- фінансова та логістична підтримка – стипендії, мобільні групи, гнучкі графіки.

На другому місці – підтримка бізнесу та підприємництва (26 %), що вказує на потребу в розвитку навичок самозайнятості, відкриття малого бізнесу та реалізації локальних економічних ініціатив, зокрема серед внутрішньо переміщених осіб і жінок.

Серед найефективніших форматів:

- тренінги з фінансової грамотності, бізнес-планування, маркетингу та продажів;
- менторські програми від успішних підприємців;
- підтримка стартапів жінок у STEM, енергетиці, агро та доглядовій сфері.

Цифрові та ІТ-навички (19 %) також демонструють значну популярність і є критично важливими для інтеграції у нові моделі зайнятості, включаючи дистанційну роботу та цифрову трансформацію бізнесу. Інформаційні технології давно перестали бути «привілеєм» великих міст чи молоді. Потреба в базовій і поглибленій цифровій грамотності актуальна для всіх вікових та соціальних груп, особливо для жінок, які втратили роботу або змушені перекваліфіковуватись.

Навчальні програми у сфері відновлюваної енергетики (16 %) розглядаються як перспективний напрям у контексті «зеленої» трансформації, потреб ринку та зростаючої уваги до стійкого розвитку. Для жінок це сектор майбутнього, де можна не лише заробляти, а й змінювати світ на краще.

Значно менше уваги приділено лідерським програмам (5 %) та мовним і комунікативним навичкам (4 %), хоча ці компетентності залишаються важливими для підвищення мобільності та конкурентоспроможності шукачів роботи.

У відповідь на зростаючий дефіцит кадрів у багатьох секторах економіки, партнерство між центрами зайнятості та бізнесом набуває критично важливого значення. Традиційні формати роботи вже не відповідають викликам сучасного ринку праці, де потрібна швидка адаптація, гнучкість і орієнтація на потреби конкретних галузей.

Опитані експерти та учасники ринку праці окреслили п'ять пріоритетних напрямів, що можуть стати фундаментом для ефективної взаємодії державних інституцій та роботодавців (рис. 2.7).



Рисунок 2.7 - Напрями співпраці центрів зайнятості з бізнесом

Пропозиція стажувань та програм навчання на робочому місці на першому місці із 31%. Найвищу підтримку отримав практикоорієнтований підхід, коли майбутні працівники мають змогу навчатись безпосередньо на виробництві, у компаніях або сервісних структурах. Це дозволяє не лише здобути фахові навички, а й швидше адаптуватися до корпоративної культури та вимог роботодавця.

Для реалізації цього напрямку центрам зайнятості доцільно:

- формувати базу компаній-партнерів, які готові приймати стажерів;
- укладати тристоронні договори (роботодавець – стажер – центр зайнятості);
- впроваджувати фінансове стимулювання роботодавців, які беруть участь у програмах практичного навчання;
- залучати жінок та молодь, які часто не мають стартового досвіду, через короткі виробничі стажування з подальшим працевлаштуванням.

Організація ярмарків вакансій та мережесих заходів на другому місці із 25%. Контакт «людина – роботодавець» залишається незамінним. Центри зайнятості можуть стати місцем не лише пошуку роботи, а й розвитку професійних контактів. Ярмарки вакансій та галузеві дні кар'єри – це ефективні майданчики для оперативного закриття вакансій, пошуку кандидатів і презентації можливостей.

Ключові заходи:

- галузеві ярмарки з презентаціями компаній та демо-зонами (енергетика, транспорт, охорона здоров'я тощо);
- зустрічі з HR-фахівцями, майстер-класи з підготовки до співбесід;
- жінокоорієнтовані кар'єрні заходи з дитячими кімнатами, гнучкими графіками відвідування, фокусом на гібридні вакансії.

Надання даних про ринок праці та потреби роботодавців на третій сходинці із 20%. Для того щоб бути справжнім посередником між попитом і пропозицією, центри зайнятості мають виконувати функцію аналітичного центру, який вчасно інформує про тренди зайнятості, вакансії, зміни в структурі ринку.

Важливими є:

- регулярна публікація аналітичних звітів;
інтеграція з платформами, що аналізують онлайн-вакансії (наприклад, GRC, Jooble, Work.ua);
- створення галузевих профілів на регіональному рівні: які компетенції затребувані, яких працівників бракує, які зміни очікуються;
- проведення опитувань роботодавців щодо навичок, які вони шукають, із регулярним оновленням профілів посад.

Розробка сертифікаційних програм відповідно до потреб галузі отримала 14%. Швидке реагування на потреби роботодавців передбачає створення короткотермінових, практикоорієнтованих сертифікаційних курсів. Особливо це важливо для таких сфер, як монтаж ВДЕ, доглядові послуги, ІТ, технічне обслуговування тощо.

Успішні підходи включають:

- ко-дизайн програм разом із бізнесом та галужевими асоціаціями;
- сертифікація, яка визнається роботодавцями як доказ готовності до роботи;
- навчання жінок у нетрадиційних сферах (технічні спеціальності, цифрові технології) з подальшим супроводом у працевлаштуванні.

Створення галузевих навчальних партнерств отримало 10%.

Галузеві партнерства – це екосистема навчання, розвитку та працевлаштування, у якій державні установи, бізнес, освітні заклади та громадський сектор об'єднують зусилля. Такі формати вже успішно функціонують у деяких країнах ЄС, і в українських реаліях мають особливу цінність.

Приклади потенційних партнерств:

- енергетичні хаби у співпраці з компаніями галузі, асоціаціями та технічними університетами;
- жінокоорієнтовані академії працевлаштування для секторів зростання (ІТ, кліматичні послуги, цифрова економіка);
- пілотні регіональні програми, які відповідають специфіці локального ринку праці.

У сучасних умовах, коли ринок праці зазнає трансформацій, підтримка малозабезпечених категорій населення стає важливим пріоритетом для центрів зайнятості. Для багатьох людей, які стикаються з бар'єрами у працевлаштуванні, такі ініціативи є ключем до економічної активності, соціальної стабільності та особистісного розвитку.

Дані опитування свідчать, що центри зайнятості вживають різноспрямованих заходів, орієнтованих на найбільш вразливі групи.

Підтримка працівників з інвалідністю на першому місці із 24%.

Найбільшу увагу серед учасників опитування отримала інтеграція людей з інвалідністю у ринок праці. Це свідчить про зростаючу потребу у:

- адаптованих робочих місцях;
- програмах професійної реабілітації;
- навчанні роботодавців щодо інклюзивного підходу до підбору персоналу;
- інформаційних кампаніях, які змінюють суспільне сприйняття можливостей людей з інвалідністю.

Це не лише соціальний крок, але й відповідь на нестачу кадрів, яку можуть частково покрити ці мотивовані працівники за умов належної підтримки.

Програми для жінок у затребуваних галузях – 23%

Жінки, особливо ті, що мають обмежений доступ до освіти або доглядають за дітьми, стикаються з труднощами у входженні до сучасних професійних сфер. Центри зайнятості, які розробляють спеціалізовані програми для жінок у сферах енергетики, цифрових технологій, логістики, будівництва тощо, дають їм реальний шанс змінити економічну ситуацію у родині.

Такі програми зазвичай включають:

- гнучкі графіки навчання або онлайн-формати;
- навчання «з нуля» без попереднього досвіду;
- менторську підтримку жінок у нових галузях;
- поєднання навчання із послугами з догляду за дітьми.

Підтримка зміни кар'єри для старших працівників – 22%

Для багатьох людей віком 45+, особливо після звільнення, важливо мати можливість перекваліфікації або адаптації до сучасних умов праці. Такі працівники часто мають великий досвід, але стикаються з упередженнями або браком актуальних навичок.

Центри зайнятості, що підтримують зміну кар'єри у старшому віці, впроваджують:

- короткі програми перекваліфікації (3–6 місяців);
- консультації щодо сильних сторін і можливостей трансформації професійного досвіду;
- кар'єрне менторство;
- залучення до соціального підприємництва або фрілансу.

Ініціативи для молодих фахівців та випускників – 21%

Молоді люди без досвіду роботи часто стикаються з проблемами першого працевлаштування. Центри зайнятості можуть бути майданчиком старту кар'єри, якщо забезпечують:

- стажування, оплачувані практики та перше робоче місце;
- тренінги з м'яких навичок (soft skills);
- навчання написанню CV, проходженню співбесід;
- програми профорієнтації та тестування на профільні компетенції.

Особливо ефективними є партнерські проекти з приватним сектором, які відкривають доступ до сучасних сфер: ІТ, зеленої енергетики, креативної економіки.

Допомога у працевлаштуванні біженців та мігрантів – 10%

Ця категорія потребує особливої уваги, зважаючи на внутрішньо переміщених осіб та міжнародних мігрантів. Хоча лише 10% респондентів зазначили такі програми, їхній потенціал є значним.

Підтримка включає:

- інтеграційні мовні курси;
- визнання або адаптацію кваліфікацій;
- наставництво та соціальний супровід у пошуку роботи;
- створення мультикультурних робочих середовищ.

Успішна інтеграція різних категорій населення до ринку праці та формування інклюзивного підходу до працевлаштування неможливі без дієвої співпраці між центрами зайнятості, бізнесом, громадськими організаціями та освітніми інституціями. Питання інтеграції та різноманіття набувають нового значення в умовах демографічних змін, воєнної міграції та цифрової трансформації.

Згідно з результатами опитування, 96% центрів зайнятості підтверджують свою готовність до співпраці щодо ініціатив, спрямованих на покращення інтеграції робочої сили та розвиток політик різноманіття. Це сигналізує про:

- високий рівень усвідомлення ролі інклюзії як фактору розвитку локального ринку праці;
- прагнення реагувати на потреби вразливих груп, зокрема жінок, ВПО, людей з інвалідністю, молоді, старших працівників;
- відкритість до інновацій у форматах навчання, рекрутингу та соціального супроводу.

Ця готовність є надзвичайно позитивною основою для розбудови нових партнерств у сфері навчання, наставництва, підтримки підприємництва, а також реалізації гендерно-чутливих програм.

Лише 4% опитаних відповіли, що їхній центр не готовий до такої співпраці. Це може бути зумовлено:

- бюрократичними обмеженнями;
- нестачею кадрового ресурсу чи досвіду;
- низькою мотивацією до змін у частині окремих установ.

Однак така незначна частка свідчить радше про винятки, ніж про системну проблему. Це відкриває можливості для посилення потенціалу слабо підготовлених центрів через обмін досвідом, навчальні візити та включення до партнерських проєктів.

В даному дослідженні ми не вивчали детально пропозиції з навчання в Україні відносно належних потреб на ринку енергетики. Проте, користуючись даними дослідження «Оцінка освітніх потреб для української енергетики» від Проєкту Енергетичної Безпеки та Інституту місцевого розвитку, де участь взяли 14 закладів вищої освіти та 4 заклади фахової передвищої освіти можна побачити, що оцінка якості підготовки фахівців за оцінкою представників закладів освіти значно відрізняється від оцінки роботодавців. Також присутній гендерний розрив, викликаний гендерними стереотипами в енергетиці, надмірною гуманітаризацією шкільної освіти, розрив у доступі до інженерної освіти, розрив в оплаті праці та явище «скляної стелі». За оцінками викладачів причинами прогалин між

освітніми потребами підприємств та підготовкою кадрів у ЗО є - недосконала організація процесу проходження практики, неадекватний потребам час, який передбачено для цього в освітніх програмах, невідповідність між наявним лабораторним оснащенням ЗО та виробничим обладнанням енергетичних підприємств та компаній, застаріле інформаційне та методичне забезпечення закладів освіти (здебільшого, у ЗПФО), брак викладачів із сучасними виробничим досвідом в енергетичному секторі, недостатня взаємодія закладів освіти та енергетичних підприємств, недостатня підтримка державою розвитку інженерних спеціальностей.

Ключовий висновок

Сучасний ринок праці в Україні перебуває у стані глибокої трансформації, зумовленої воєнними, технологічними, соціальними та екологічними викликами. Результати опитування центрів зайнятості свідчать про зростаючий попит на кваліфіковану робочу силу у сферах промисловості, відновлюваної енергетики, цифрових технологій, а також про необхідність адаптації навчальних програм до нових реалій. Найбільше потребують підтримки жінки, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, старші працівники та молодь, що не має досвіду роботи. Ефективною відповіддю на ці виклики є розвиток інклюзивних освітніх програм, гендерно-чутливих ініціатив, партнерств з бізнесом та впровадження практикоорієнтованих підходів до підготовки кадрів.

Центри зайнятості демонструють високу готовність до співпраці з іншими стейкхолдерами задля подолання бар'єрів зайнятості та формування справедливішого ринку праці. Водночас, для максимального ефекту необхідна державна підтримка інноваційних форматів професійного навчання, подолання гендерних стереотипів в освіті, а також інституційне зміцнення самих центрів зайнятості як ключових агентів змін.

РОЗДІЛ 3

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати дослідження дозволяють комплексно оцінити стан, виклики та потенціал гендерної інтеграції на ринку праці України в умовах післявоєнного відновлення, з особливим акцентом на енергетичний сектор. Опитування підприємств виявило, що кадровий дефіцит у галузі має не лише кількісний, але й якісний характер: йдеться не просто про нестачу працівників, а про брак кваліфікованих фахівців з релевантними навичками, зокрема на технічних і виробничих позиціях. Більшість компаній відзначили складнощі з пошуком кандидатів на посади електромонтерів, інженерів, диспетчерів, що вже сьогодні стримує розвиток і модернізацію критичної інфраструктури. Водночас, підприємства демонструють відкритість до розширення участі жінок у секторі, визнаючи потенціал більш інклюзивного підходу до формування персоналу.

Разом із тим, опитані компанії фіксують низку системних обмежень для жінок у доступі до технічних і керівних посад. Серед найбільш критичних – нестача гнучких та практикоорієнтованих програм навчання, недостатня підтримка доглядової інфраструктури, а також відсутність рольових моделей у «чоловічих» професіях. Понад 70% компаній готові долучатися до навчальних, наставницьких і мотиваційних ініціатив, спрямованих на подолання цих бар'єрів, проте бракує координованих політик і міжсекторальної підтримки таких рішень. Компанії також наголосили на важливості розвитку компетенцій, пов'язаних із цифровізацією, адаптивним мисленням, енергетичною безпекою та «зеленими» навичками, що мають бути включені до майбутніх програм перепідготовки.

Дані з боку центрів зайнятості дають уявлення про регіональні особливості й бар'єри, з якими зіштовхуються шукачі роботи – насамперед жінки, молодь, внутрішньо переміщені особи та мешканці сільської місцевості. Системною проблемою є розрив між профілем випускників освітніх програм і реальними потребами роботодавців, що фіксується у понад 50% випадків. До того ж, опитані фахівці центрів зайнятості вказують на значну гендерну вразливість, обумовлену нестачею доглядових послуг, транспортною недоступністю, а також дискримінаційними упередженнями, які хоч і не завжди декларуються відкрито, але суттєво обмежують рівність доступу до зайнятості. Особливо це стосується жінок із дітьми, жінок старшого віку та тих, хто повертається на ринок праці після перерви.

Водночас центри зайнятості демонструють високу готовність до партнерства: 96% респондентів висловили підтримку участі у міжсекторальних ініціативах, орієнтованих на професійну адаптацію жінок. Зокрема, йдеться про запуск хабів перекваліфікації, створення наставницьких мереж, оновлення ПТУ-програм у громадах, підтримку мобільних освітніх груп та професійну орієнтацію для дівчат. Потенціал співпраці з бізнесом у межах практичної підготовки, стажувань і розвитку локальних ініціатив із інклюзії виглядає високим, але потребує організаційного та фінансового підсилення з боку держави та донорів.

Висновки дослідження свідчать, що подолання бар'єрів до участі жінок у ринку праці – це не лише питання соціальної справедливості, а й критично важлива умова для забезпечення стійкого економічного розвитку та енергетичної безпеки. Жінки становлять значний резерв трудового потенціалу, особливо у сферах, що перебувають у стані структурної трансформації. Рекомендовані напрями втручання охоплюють інвестиції в навчання, ре-

форму професійної освіти, розвиток гнучких форм зайнятості, створення доглядової інфраструктури, розширення профорієнтації та інституційне закріплення принципів гендерної рівності у політиці зайнятості. Скоординовані зусилля держави, бізнесу, громадського сектору та міжнародних партнерів дозволять сформувати більш інклюзивний та стійкий ринок праці в Україні.

На основі результатів дослідження, що охоплює ключові бар'єри, потреби та можливості інтеграції жінок у ринок праці в умовах відновлення України, сформульовано низку рекомендацій для розробки адвокаційної кампанії та орієнтації донорської підтримки на стратегічно важливі напрями. Рекомендації спрямовані на забезпечення рівного доступу жінок до економічних можливостей, подолання структурних бар'єрів та розвиток інклюзивної інфраструктури професійної реалізації.

Для органів державної влади та місцевого самоврядування

1. Інституціоналізація принципів інклюзії

- Включення гендерних показників у моніторинг діяльності центрів зайнятості.
- Гендерний аналіз програм та звітність про досягнення.
- Розробка політик рівності у державній службі зайнятості.

2. Розвиток соціальної інфраструктури догляду

- Створення дитсадків, груп короткотривалого перебування у малих громадах.
- Запровадження програм підтримки фрілансу, часткової та віддаленої зайнятості.

3. Регуляторна підтримка освітніх змін

- Розробка та подання на розгляд ВРУ законодавчих ініціатив щодо мотивації роботодавців до участі в системі професійної освіти.
- Перегляд складу наглядових рад ЗВО.

4. Запуск регіональних хабів перекваліфікації

- Підтримка мультидисциплінарних освітніх платформ спільно з бізнесом та громадами.

Для роботодавців та бізнес-асоціацій

1. Сприяння гнучкій зайнятості

- Розробка механізмів стимулювання гнучких форматів роботи (часткова, віддалена).

2. Партнерство у професійній підготовці

- Співпраця із ЗВО, ПТУ та центрами зайнятості щодо розробки освітніх програм.
- Участь у стажуваннях та сертифікаційних програмах.

3. Стимулювання жінок до технічних професій

- Надання податкових пільг або компенсацій за навчання жінок-фахівчинь.
- Участь у кампаніях проти стереотипів щодо «чоловічих» професій.

Для закладів освіти та центрів зайнятості

1. Інвестування у гендерно чутливі навчальні програми
 - Запуск цільових програм для жінок у технічних, цифрових та підприємницьких напрямках.
 - Розробка модулів із лідерства, підприємництва, м'яких навичок.
2. Розширення прикладних програм у регіонах
 - Відкриття короткострокових курсів у профтехосвіті для жінок, ВПО та ветеранів (чоловіків і жінок).
 - Організація мобільних освітніх груп у віддалених громадах.
3. Профорієнтація та наставництво
 - Розробка національних програм менторства для жінок у «чоловічих» професіях.
 - Профорієнтаційні кампанії для дівчат у школах, громадах, ПТУ.

Для міжнародних партнерів та донорів

1. Фінансування програм навчання та перекваліфікації
 - Підтримка гендерно-відповідальних освітніх ініціатив у сферах ІТ, відновлюваної енергетики, будівництва.
 - Надання стипендій, грантів, інкубаційних програм.
2. Інвестування у доглядову інфраструктуру
 - Створення соціальних сервісів у громадах для підтримки догляду за дітьми.
3. Підтримка системної трансформації
 - Фінансування національних кампаній зі зміни уявлень про професійні ролі жінок.
 - Підтримка розбудови регіональних хабів перекваліфікації.