



Попит на робітничі професії у будівництві

**Результати опитування
будівельних бізнесів**

Квітень-травень 2026 року

Дослідження провела компанія CBR



Співфінансується
Європейським Союзом



estdev
From the people of Estonia



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK

Виконавець:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Дизайн дослідження

Глибинні інтерв'ю і опитування репрезентативної вибірки бізнесів



ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

- Проаналізувати моделі зайнятості у будівництві та поведінку компаній щодо пошуку і найму працівників робітничих професій
- Проаналізувати поведінку будівельних компаній щодо навчання працівників
- Проаналізувати поведінку будівельних компаній щодо співпраці із закладами професійної освіти
- Визначити найбільш затребувані робітничі професії у будівництві
- Проаналізувати причини затребуваності цих робітничих професій

ЕКСПЕРТНІ ІНТЕРВ'Ю ІЗ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

- Проведено збір експертних оцінок представників ключових стейкхолдерів
- Загальна кількість – 20 експертних інтерв'ю з представниками таких груп:
 - Компанії з будівництва і виробництва будівельних матеріалів, галузеві асоціації — 12 інтерв'ю
 - Профспілки — 1 інтерв'ю
 - Заклади проф-тех освіти – 3 інтерв'ю
 - Урядові експерти – 4 інтерв'ю

КІЛЬКІСНЕ ОПИТУВАННЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОЇ ВИБІРКИ БУДІВЕЛЬНИХ БІЗНЕСІВ

- Цільова аудиторія дослідження – юридичні особи, які зареєстровані за кодами КВЕД 41 Будівництво будівель, 42 Будівництво споруд, 43 Спеціалізовані будівельні роботи, та мають більше 5 працівників
- Загальна кількість опитаних – 200 будівельних компаній
- Метод опитування – комп'ютеризовані телефонні інтерв'ю із власниками і керівниками компаній
- Опитування проводилось за базою контактів зареєстрованих будівельних компаній, отриманих через платформу Youcontol.Market
- Продзвонування бази відбувалось у випадковому порядку. Отриманий розподіл вибірки за макрорегіонами відповідає розподілу генеральної сукупності зареєстрованих будівельних компаній з доходом понад 100 тисяч гривень. Отриманий розподіл вибірки за видом економічної діяльності відрізняється від розподілу генеральної сукупності з відхиленнями у межах 20%. Масив даних було переважено, щоб забезпечити відповідність розподілу вибірки за економічним сектором генеральній сукупності
- Термін проведення опитування – з 27 квітня по 1 червня 2026 року

Вибірка кількісного опитування

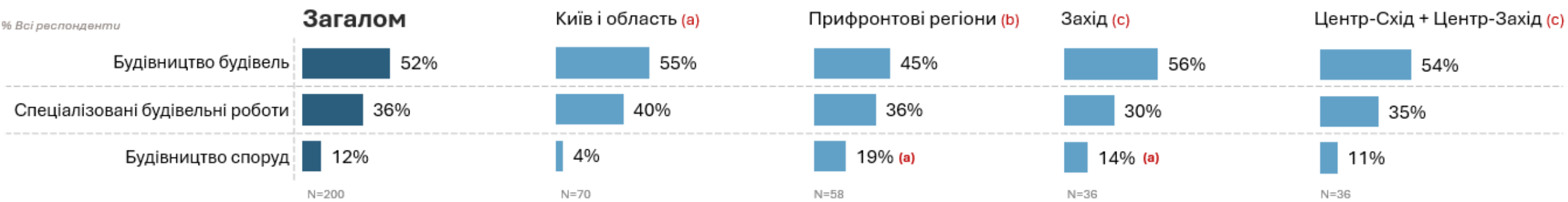
Структура вибірки за економічним сектором (видом діяльності) та регіонами відповідає структурі усієї сукупності зареєстрованих підприємств будівництва. Будівельні підприємства сконцентровані у Києві й області та у прифронтових регіонах. Зокрема у прифронтових регіонах зосереджені підприємства з будівництва споруд



Регіони (у розрізі економічного сектору)



Економічний сектор (у розрізі регіонів)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

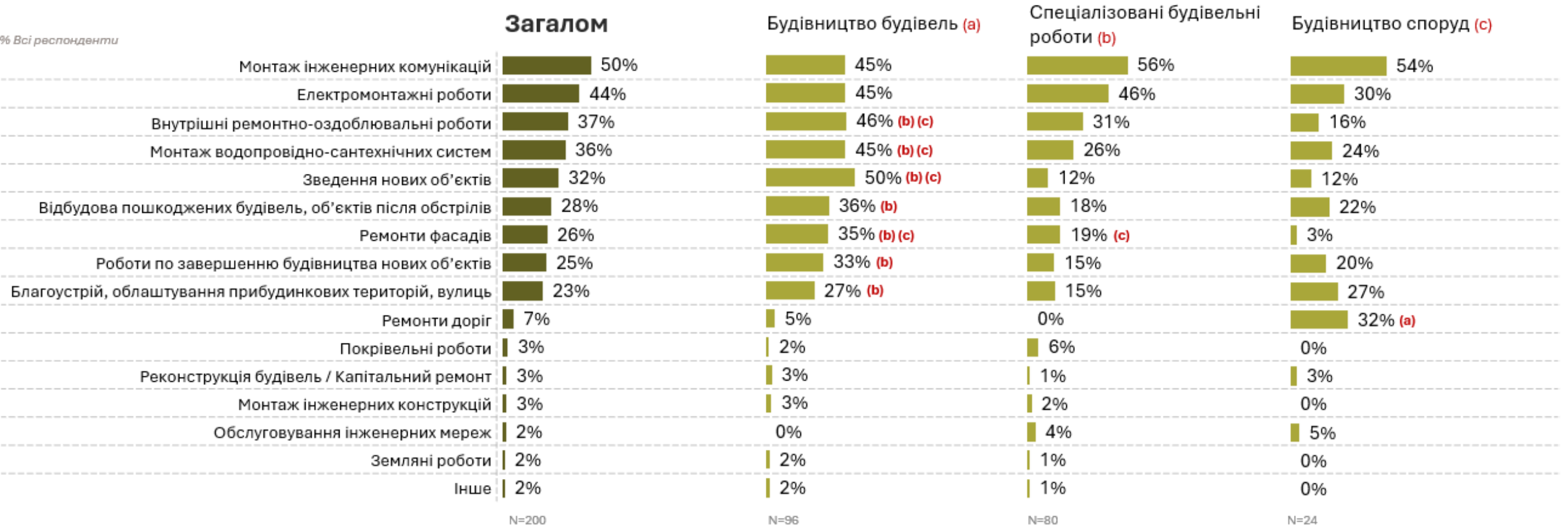
S3. Економічний сектор. S8. Регіон.

Види виконаних будівельних робіт

У 2025 році найбільш поширеними видами робіт, що їх виконували будівельні підприємства, є монтаж інженерних комунікацій, електромонтажні роботи і внутрішні оздоблювальні роботи. Далі йдуть зведення нових об'єктів та відбудова пошкоджених будівель



Види виконаних будівельних робіт у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

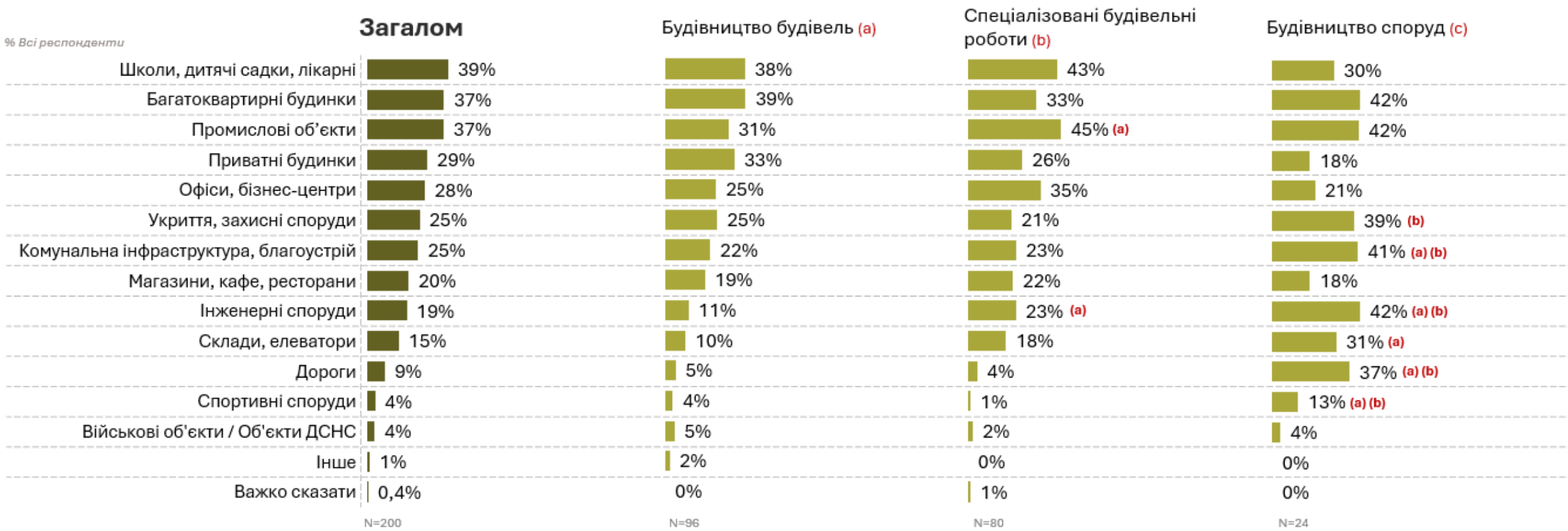
A7. Замовлення на які види будівельних робіт отримувала Ваша компанія у 2025 році?

Об'єкти виконання будівельних робіт

Найчастіше будівельні компанії працювали на таких об'єктах: соціальна інфраструктура, багатоквартирні будинки, промислові об'єкти. Чверть опитаних відповіли, що виконували будівництво укриттів і захисних споруд



Об'єкти, на яких виконували роботи у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

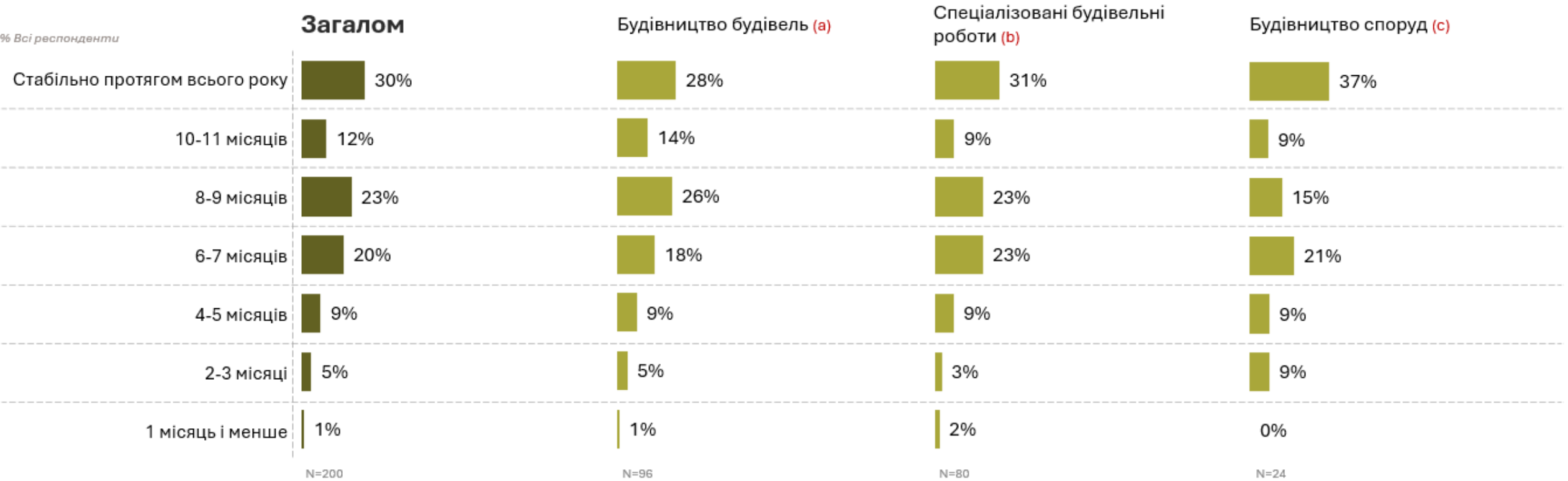
A8. Роботи на яких об'єктах виконувала Ваша компанія у 2025 році?

Завантаженість роботою

Завантаженість роботою протягом 10-12 місяців мали 42% будівельних компаній, 43% були завантажені роботою протягом 6-9 місяців. Низьку завантаженість – роботи вистачали менше ніж на півроку – мали 15% компаній



Завантаженість підприємства у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A4. У 2025 році скільки було місяців, коли Ваше підприємство мало повну завантаженість роботою?

Зміна обсягів робіт

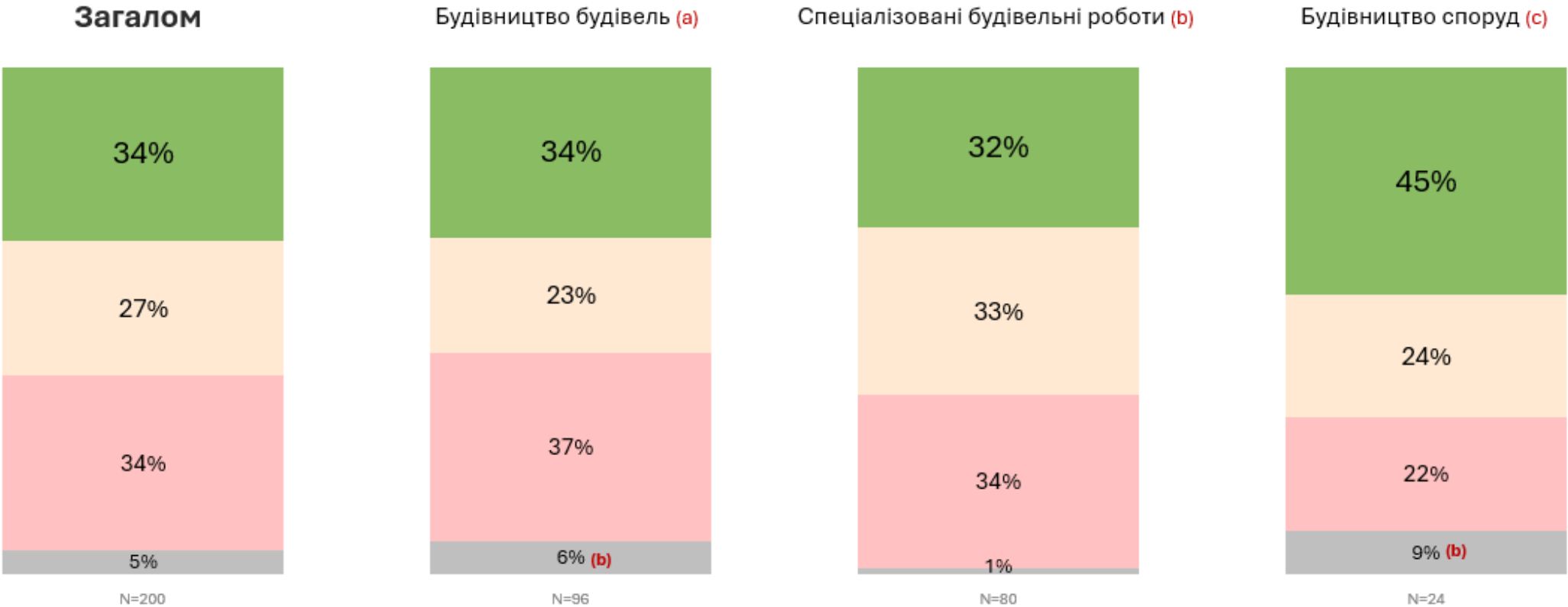
Рівні частки опитаних повідомили про зростання і про скорочення обсягів роботи у 2025 році порівняно до 2024 року. Динаміка робіт відрізняється за регіонами: скорочення частіше відзначають у Києві та області, а про зростання частіше повідомляють підприємства Заходу



Зміна обсягів робіт: 2025 рік проти 2024 року (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти

- Зростання
- Стабільно, на тому ж рівні
- Скорочення
- Важко сказати



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

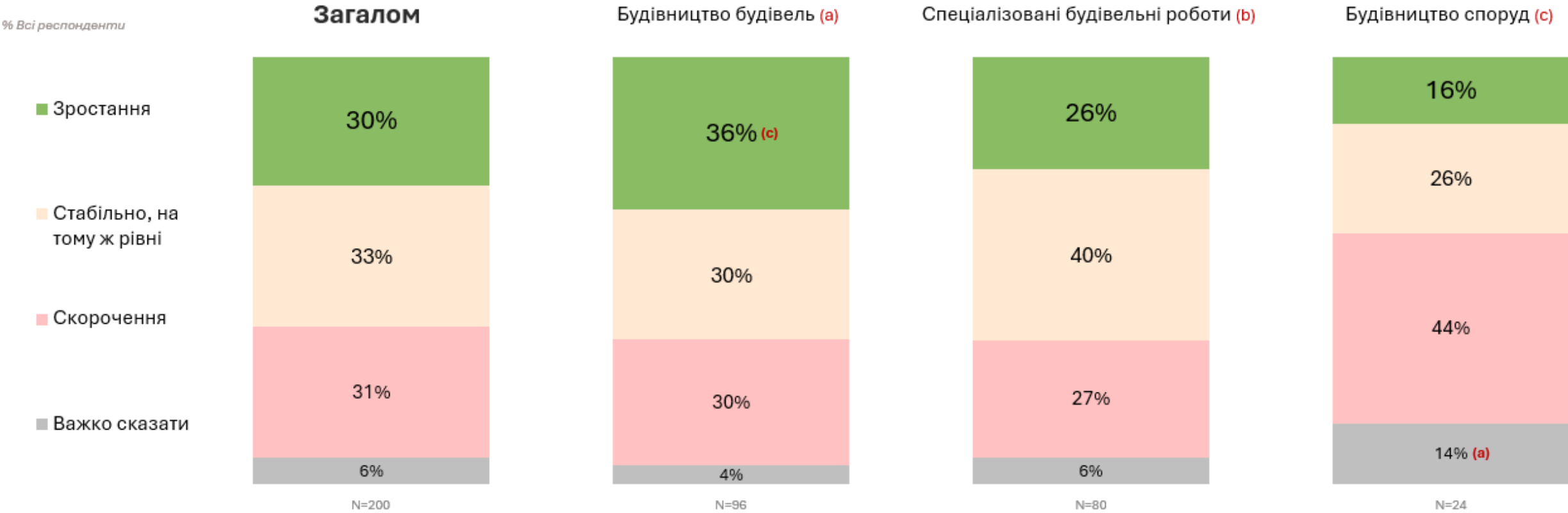
A9. У 2025 році як змінився обсяг робіт Вашого підприємства порівняно до попереднього 2024 року?

Зміна обсягів робіт

Так само рівні частки будівельних компаній очікують зростання і падіння обсягів робіт у 2026 році порівняно до 2025 року. Песимістичні настрої щодо обсягів робіт переважають серед компаній, які виконують будівництво споруд



Прогнозована зміна обсягів робіт: 2026 рік проти 2025 року (у розрізі економічного сектору)



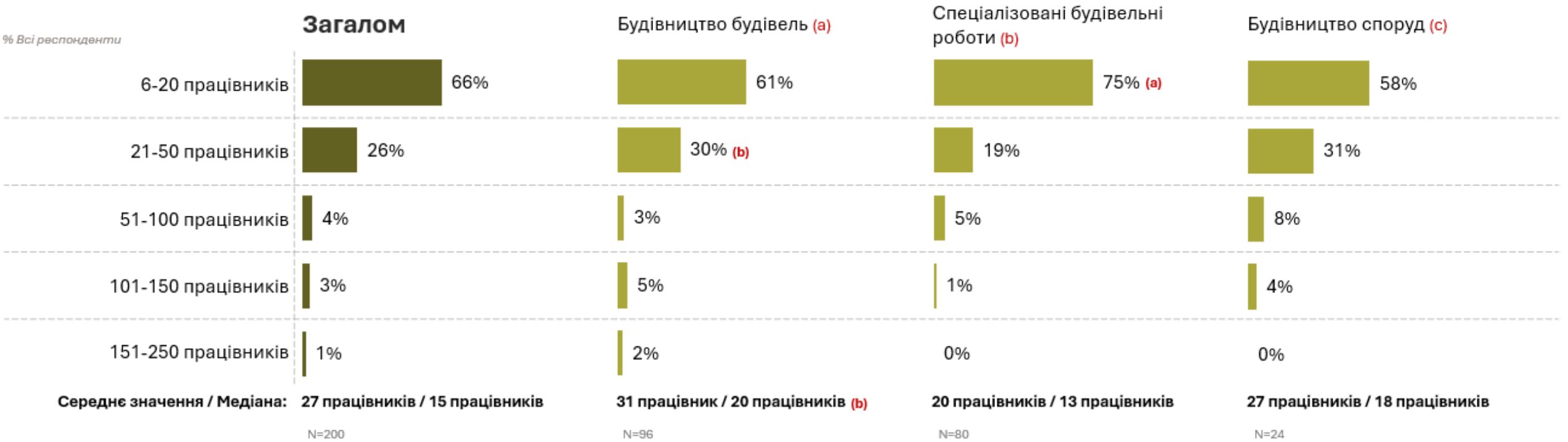
(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A12. У 2026 році порівняно до 2025 року який Ваш прогноз щодо зміни обсягу робіт вашого підприємства?

Модель зайнятості у будівництві

Медіанне значення максимальної кількості працівників опитаних компаній у 2025 році складає 15 працівників.
Лише 8% опитаних компаній залучали до роботи протягом року понад 50 працівників, 92% компаній мають зайнятість до 50 працівників, зокрема у 66% компаній працює до 20 працівників

Фактична кількість працівників у 2025 році (у розрізі економічного сектору)

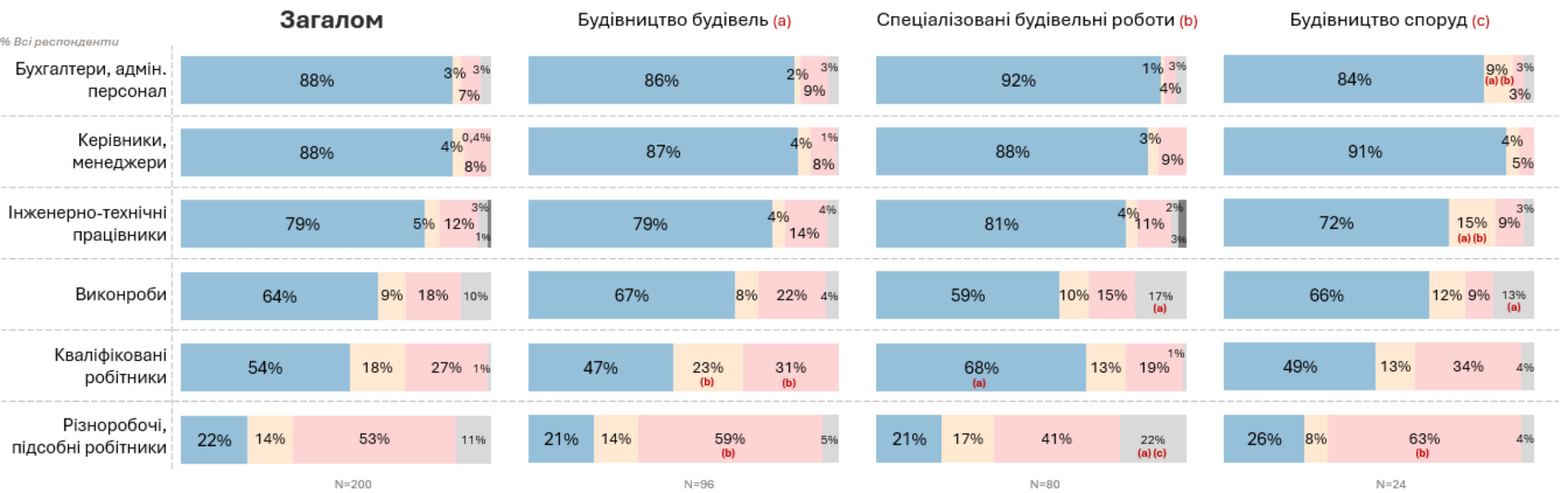


Модель зайнятості у будівництві

До постійного персоналу будівельних компаній входять керівники, адміністративні працівники та інженерно-технічні працівники. Близько 2/3 опитаних компаній забезпечують постійну зайнятість виконробів. Постійну зайнятість кваліфікованих робітників забезпечують 54% компаній. Різноробочих компанії переважно залучають на тимчасовій основі



Структура зайнятості персоналу у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A3. У 2025 році працівники яких професій працювали на Вашому підприємстві постійно, без перерв у зайнятості, а які категорії працювали тимчасово?

Модель зайнятості у будівництві

На медіанному будівельному підприємстві кількість постійних працівників складає 10 осіб, під час сезону або отримання замовлень компанія додатково наймає 16 осіб. Кількість кваліфікованих робітників під час періоду повної завантаженості складає 10 осіб, кількість різноробочих і некваліфікованих робітників – також 10 осіб



Кількість працівників (у розрізі економічного сектору)

	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Кількість працівників, що постійно працюють на підприємстві	16 працівників / 10 працівників	15 працівників / 10 працівників	16 працівників / 8 працівників	19 працівників / 10 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=199	N=96	N=79	N=24
Кількість працівників, яких набираєте під час сезону або коли зростають обсяги робіт	32 працівника / 16 працівників	36 працівників / 17 працівників	26 працівників / 15 працівників	24 працівника / 17 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=171	N=92	N=59	N=20
Загальна кількість кваліфікованих робітників у 2025 році під час періоду повної завантаженості	19 працівників / 10 працівників	22 працівника / 12 працівників (b)	16 працівників / 10 працівників	16 працівників / 10 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=196	N=94	N=78	N=24
Загальна кількість залучених різноробочих, некваліфікованих робітників у 2025 році	15 працівників / 10 працівників	15 працівників / 10 працівників	14 працівників / 10 працівників	13 працівників / 9 працівників
Середнє значення / Медіана:	N=151	N=80	N=52	N=19

A1. Яка є кількість працівників, що постійно працюють на підприємстві, не включаючи сезонних, тимчасових працівників або зовнішніх підрядників?

A2. Яку кількість працівників Ви набираєте під час сезону або коли зростають обсяги робіт?

A5. У 2025 році під час періоду повної завантаженості яка була загальна кількість кваліфікованих робітників, залучених до виконання робіт / виробництва?

A6. А яка була загальна кількість залучених різноробочих, некваліфікованих робітників?

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Стратегії найму і утримання працівників

Для будівельних підприємств майже рівною мірою важливо утримувати наявних працівників робітничих професій і наймати нових, враховуючи плінність кадрів через брак постійної зайнятості. Більш поширеними стратегіями найму є найм випускників закладів професійної освіти, людей, які виїхали з окупованих і прифронтових регіонів, людей старшого віку. Найм жінок та іноземців є менш поширеними стратегіями.

Поширеною стратегією є додатково навчати найнятих працівників (41% повідомили про цю стратегію). Третина (32%) забезпечують кадри через активний рекрутинг. Автоматизацію для зменшення потреби у людях розглядають 27% опитаних, переважно у будівництві будівель



Бачення способів забезпечення підприємства робітничими кадрами (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Стратегії найму

У пошуку працівників робітничих професій компанії покладаються на рекомендації знайомих і колег. Окрім рекомендацій, використовують оголошення на сайтах вакансій та у соціальних мережах. Про найм студентів закладів професійної освіти як стратегію пошуку працівників робітничих професій відповіли 30% опитаних компаній



Способи пошуку працівників робітничих професій (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Рекомендації знайомих, колег	85%	86%	85%	81%
Оголошення на сайтах вакансій work.ua, robota.ua, інші	47%	47% (c)	55% (c)	23%
Оголошення у соціальних мережах (Facebook, Viber, Telegram)	36%	37%	37%	28%
Найм студентів закладів проф. освіти, зокрема через виробничу практику	30%	37% (b) (c)	22%	19%
Через Державний центр зайнятості	18%	17%	17%	26%
Переманювання бригад, робітників від конкурентів пропозицією кращих умов	18%	22% (b)	12%	20%
Дошки оголошень	18%	19%	18%	13%
Оголошення на сайті підприємства	16%	17%	13%	20%
OLX	1%	2%	1%	0%
Інше	4%	2%	6%	4%
Важко сказати	1%	0%	2%	5%
	N=200	N=96	N=80	N=24

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Стратегії найму

Рекомендації знайомих і колег є найбільш ефективним способом пошуку працівників робітничих професій. Лише 5% опитаних вважають ефективним способом пошуку працівників найм студентів закладів професійної освіти.



Найбільш ефективний спосіб пошуку працівників робітничих професій (у розрізі економічного сектору)

% респондентів, які користуються пошуком працівників робітничих професій	Загалом				Будівництво будівель (a)				Спеціалізовані будівельні роботи (b)				Будівництво споруд (c)			
	Загалом				Будівництво будівель (a)				Спеціалізовані будівельні роботи (b)				Будівництво споруд (c)			
Рекомендації знайомих, колег	51%				47%				51%				68%			
Оголошення на сайтах вакансій work.ua, robota.ua, інші	15%				12%				18%				18%			
Оголошення у соціальних мережах (Facebook, Viber, Telegram)	12%				15%				11%				0%			
Переманювання бригад, робітників від конкурентів пропозицією кращих умов	6%				8%				3%				6%			
Найм студентів закладів проф. освіти, зокрема через виробничу практику	5%				6%				6%				0%			
Дошки оголошень	2%				1%				1%				8%			
Через Державний центр зайнятості	2%				1%				3%				0%			
OLX	1%				1%				0%				0%			
Інше	1%				1%				0%				0%			
Важко сказати	3%				2%				4%				0%			
Жоден із цих способів не є ефективним	4%				4%				3%				0%			
	N=155				N=74				N=65				N=16			

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

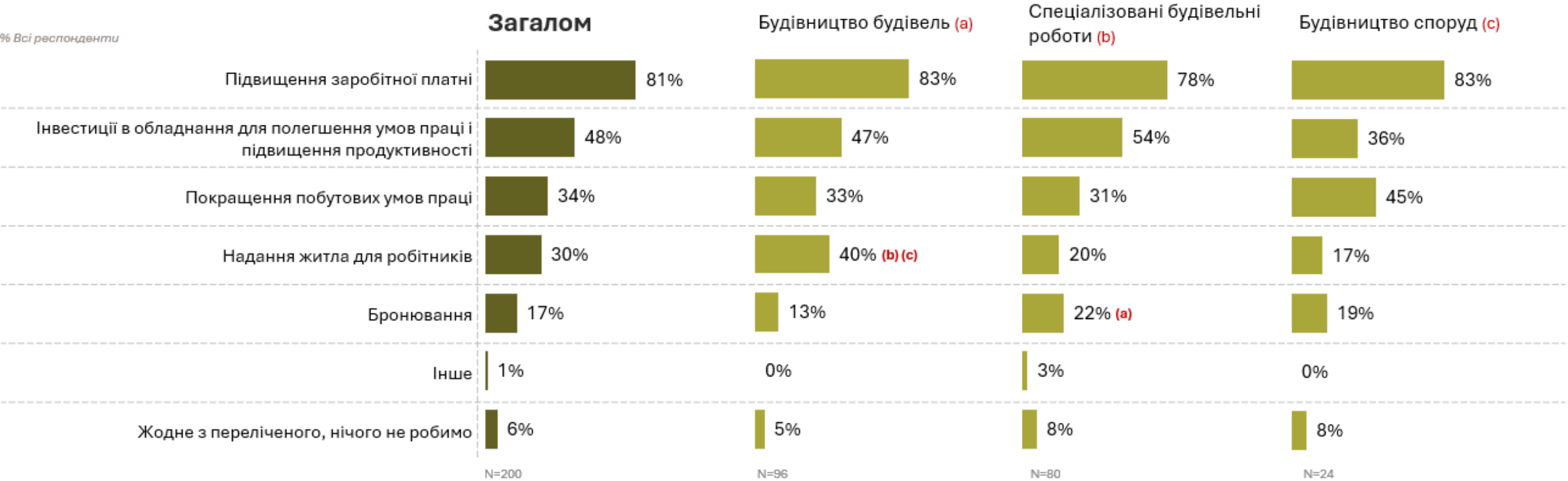
A16. Який з цих способів пошуку працівників робітничих професій показав себе як найбільш ефективний?

Стратегії найму і утримання працівників

Найбільш поширеним заходом для утримання персоналу є підвищення заробітної платні. Половина (48%) розглядають інвестиції для полегшення умов праці і підвищення продуктивності; 34% покращують побутові умови праці, 30% - надають житло для робітників



Заходи із залучення та утримання персоналу у 2025 році (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A18. Протягом 2025 року чи вживали Ви такі заходи для залучення і утримання працівників робітничих професій на підприємстві?

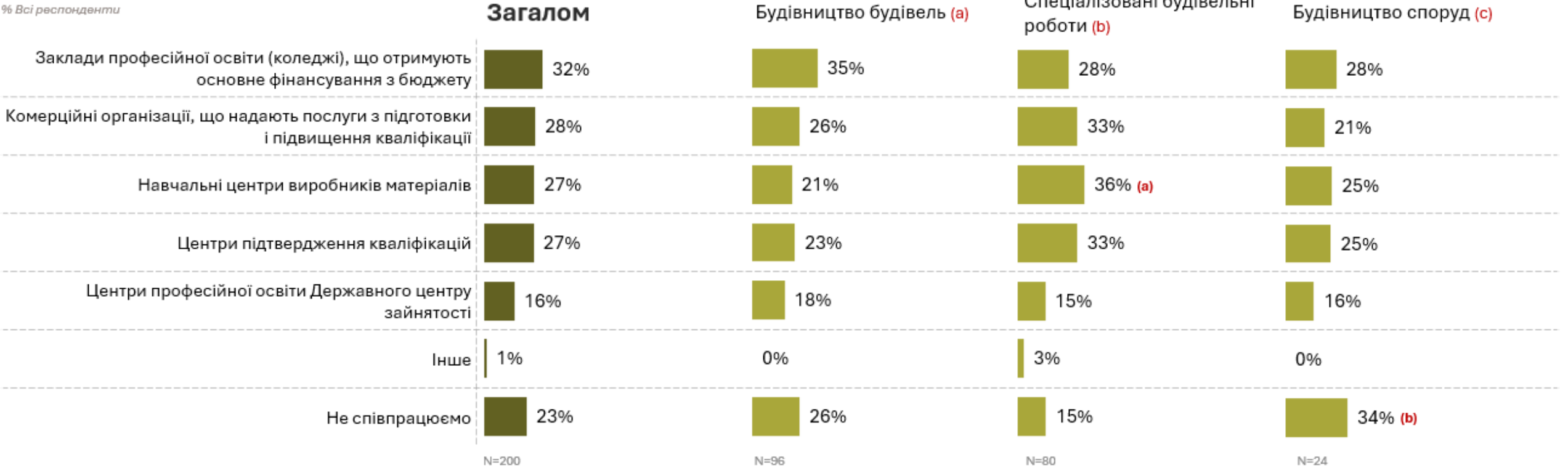


Співпраця із закладами професійної освіти

Переважна більшість – 77% - опитаних компаній співпрацюють із навчальними закладами. Будівельні компанії працюють з різними типами закладів рівною мірою. Для компаній у будівництві будівель відносно більш поширеною є співпраця із державними закладами професійної освіти. Компанії у секторі спеціалізованих будівельних робіт більше активно користуються недержавними навчальними закладами, зокрема центрами виробників матеріалів. Компанії у будівництві споруд є найменш активними у співпраці із навчальними закладами – у цьому секторі 66% компаній співпрацюють із закладами освіти.



З якими закладами освіти співпрацюють (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Співпраця із закладами професійної освіти

Найбільш поширені форми співпраці – брати студентів на практику і наймати випускників. Третина компаній отримують послуги від навчальних центрів на навчання і підвищення кваліфікації своїх працівників.

Загалом 19% мають контракти на дуальну освіту. Ця частка є більшою серед компаній у будівництві споруд



Форми співпраці із закладами професійної освіти (коледжами) (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Ви берете студентів на виробничу практику	23%	28% (b)	15%	24%
Ви наймаєте на роботу випускників закладів професійної освіти	22%	25%	19%	11%
Ваші працівники проходять підвищення кваліфікації у цих закладах	10%	13%	7%	8%
Ви маєте контракти на дуальну освіту із закладами професійної освіти	6%	7%	2%	13% (b)
Ви надаєте матеріали і обладнання закладам професійної освіти	3%	4%	3%	0%
Ви берете участь у розробці навчальних програм	2%	2%	3%	0%
Інше	0,4%	1%	0%	0%
Важко сказати	0,4%	0%	1%	0%
	N=200	N=96	N=80	N=24

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A33. Які форми Вашої співпраці із закладами професійної освіти (коледжами)?

Співпраця із закладами професійної освіти

Найбільш поширені форми співпраці – брати студентів на практику і наймати випускників. Третина компаній отримують послуги від навчальних центрів на навчання і підвищення кваліфікації своїх працівників.

Загалом 19% мають контракти на дуальну освіту. Ця частка є більшою серед компаній у будівництві споруд



Форми співпраці із закладами професійної освіти (коледжами) (у розрізі економічного сектору)

% респондентів, які співпрацюють з
закладами професійної освіти (коледжами)

	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Ви берете студентів на виробничу практику	72%	80% (b)	54%	88%
Ви наймаєте на роботу випускників закладів професійної освіти	68%	72%	70%	40%
Ваші працівники проходять підвищення кваліфікації у цих закладах	33%	37%	27%	27%
Ви маєте контракти на дуальну освіту із закладами професійної освіти	19%	20%	8%	48% (b)
Ви надаєте матеріали і обладнання закладам професійної освіти	11%	12%	12%	0%
Ви берете участь у розробці навчальних програм	7%	6%	12%	0%
Інше	1%	2%	0%	0%
Важко сказати	1%	0%	4%	0%
	N=63	N=33	N=23	N=7

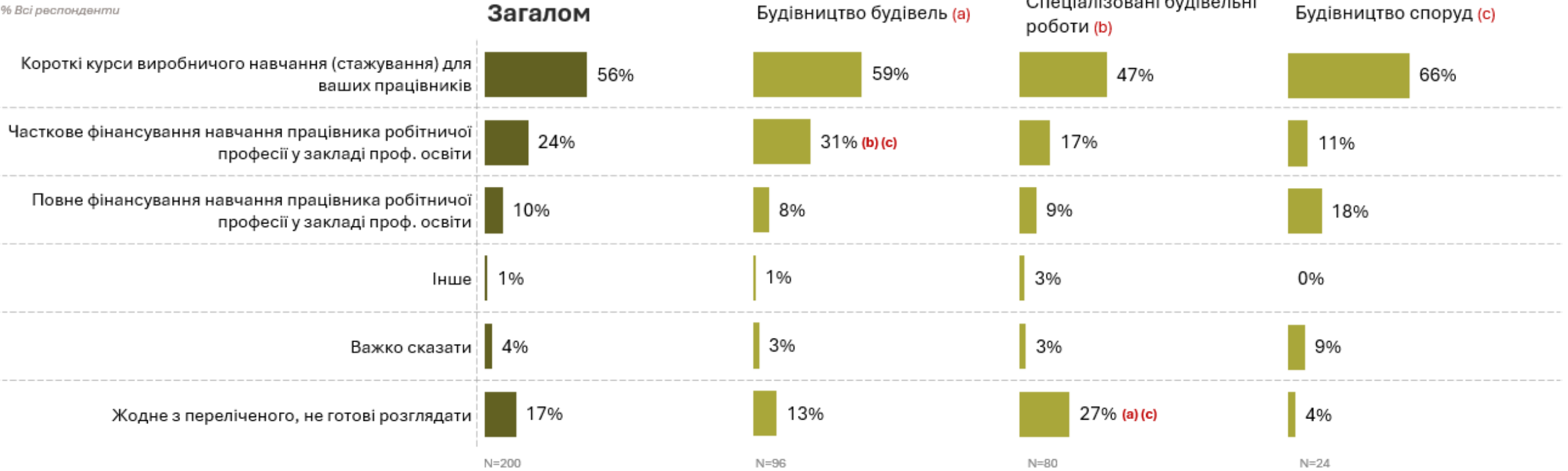
(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Формати співпраці із закладами професійної освіти

Серед запропонованих перспективних форматів співпраці із закладами професійної освіти найбільш підтримку отримала пропозиція коротких курсів виробничого навчання для працівників. Третина (34%) готові частково або повністю профінансувати навчання працівника у закладі професійної освіти



Перспективні формати співпраці із закладами професійної освіти (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A35. Які формати співпраці із закладами професійної освіти Ви готові розглядати і використовувати на практиці для Вашого бізнесу у найближчій перспективі?

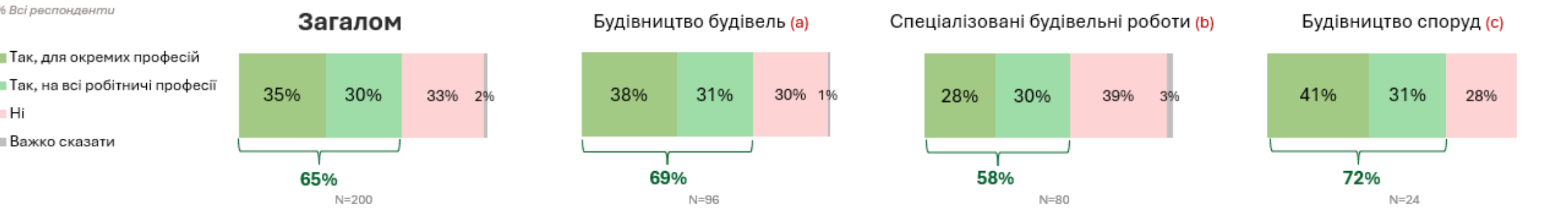
Готовність бізнесу інвестувати в освіту

Загалом дві третини (65%) опитаних готові брати на роботу і фінансувати навчання кандидатів без досвіду. Серед них 35% готові фінансувати навчання під окремі професії, а 30% готові навчати на будь-які робітничі професії.

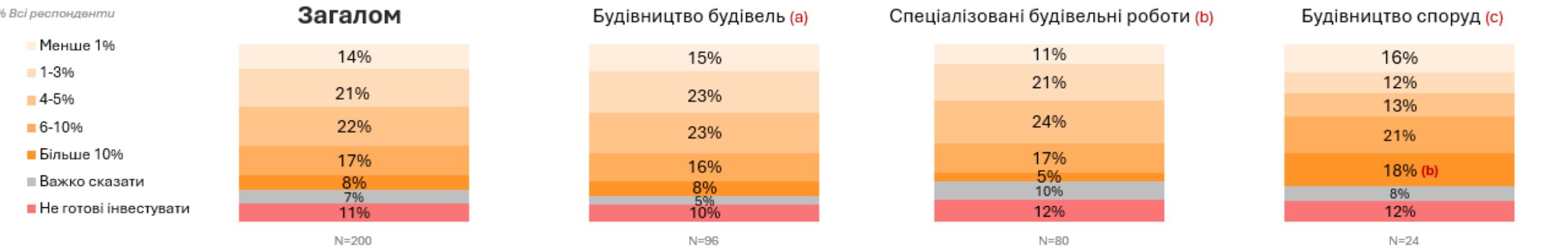
Переважно на фінансування навчання компанії готові виділити до 5% фонду оплати праці



Готовність брати на роботу та фінансувати навчання кандидатів без досвіду (у розрізі економічного сектору)



% від фонду оплати праці готові інвестувати у підготовку робітничих кадрів (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

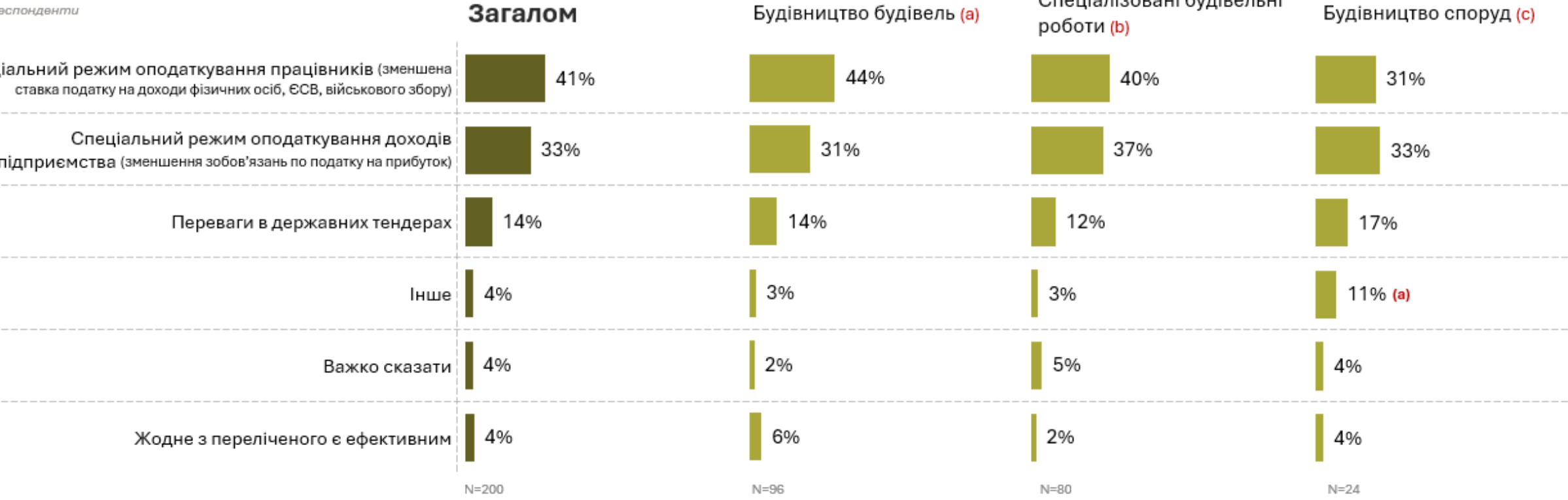
A36. Чи готові Ви брати на робітничі професії людей без досвіду та оплачувати їх навчання за короткостроковими програмами професійної підготовки (до 3 місяців) на базі спеціалізованих навчальних центрів? A37. Який відсоток від фонду оплати праці Ваша компанія готова інвестувати у підготовку робітничих кадрів?

Стимули для бізнесів інвестувати у освіту

Для стимулювання інвестувати у співпрацю із закладами професійної освіти найбільш ефективні методи на думку бізнесу – це спеціальні режими оподаткування працівників або доходів підприємства



Найбільш ефективний захід стимулювання бізнесу для інвестування у співпрацю із закладами професійної освіти (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A39. Який з перелічених заходів стимулювання бізнесу є найбільш ефективним, щоб спонукати бізнес інвестувати у співпрацю із закладами професійної освіти?

Побажання бізнесу щодо професійної освіти

Головне побажання, що їх представники бізнесів висловлюють щодо покращення професійної освіти, - це збільшення обсягу практичного навчання.

Інші поширені побажання – це посилення мотивації студентів, більш кваліфіковане навчання з використанням сучасних технологій і матеріальної бази, залучення бізнесу до навчального процесу і підвищення кваліфікації викладачів



Зміни у професійній освіті, що покращать ситуацію з робітничими кадрами у будівництві (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти	Загалом	Будівництво будівель			
		(a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)	
Збільшення та якість практики / Навчання на реальних об'єктах	41%	42%	40%	37%	
Мотивація, залучення та зацікавленість студентів	23%	24%	25%	12%	
Більш кваліфіковане навчання / Підвищити рівень освіти	21%	18%	26%	22%	
Сучасні технології та матеріальна база	18%	20% (c)	20% (c)	4%	
Співпраця з підприємствами / залучення бізнесу	15%	13%	19%	16%	
Модернізація викладацького складу / майстрів	15%	16%	16%	3%	
Державна підтримка (інвестиції, фінансування безкоштовне навчання) / Бронь	14%	11%	18%	13%	
Розширення мережі закладів та спеціальностей	8%	10%	8%	3%	
Працевлаштування та гідна зарплата	7%	5%	8%	13%	
Зовнішні фактори (війна, міграція молоді)	5%	5%	4%	9%	
Відсутність корупції та хабарництва	2%	1%	3%	0%	
Важко сказати	11%	11%	8%	16%	
	N=200	N=96	N=80	N=24	

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Підтримка запропонованих ініціатив

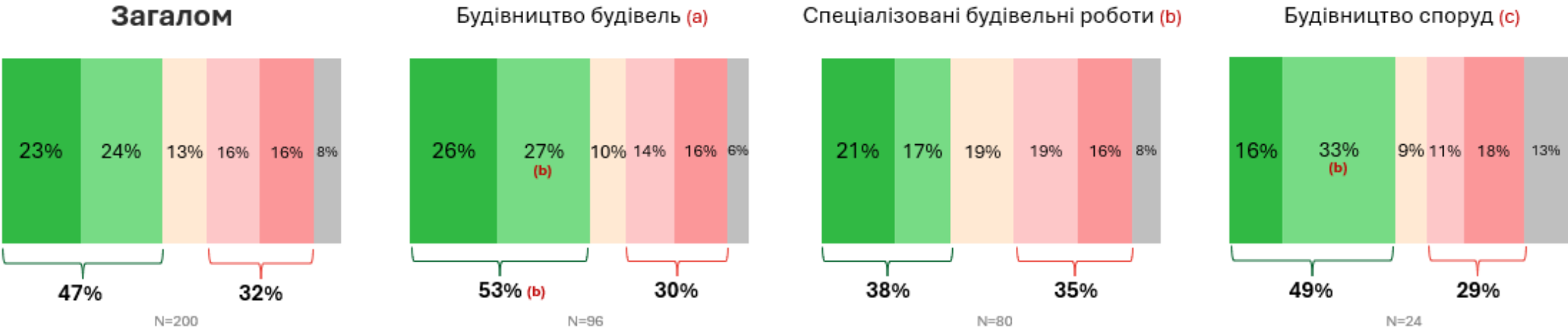
Пропозицію єдиної ID-картки будівельника підтримує 47% опитаних, 32% - не підтримує



Підтримка єдиної ID-картки будівельника (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти

- Повністю підтримує
- Скоріше підтримує
- І так, і ні рівною мірою
- Скоріше не підтримує
- Точно не підтримує
- Важко сказати



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

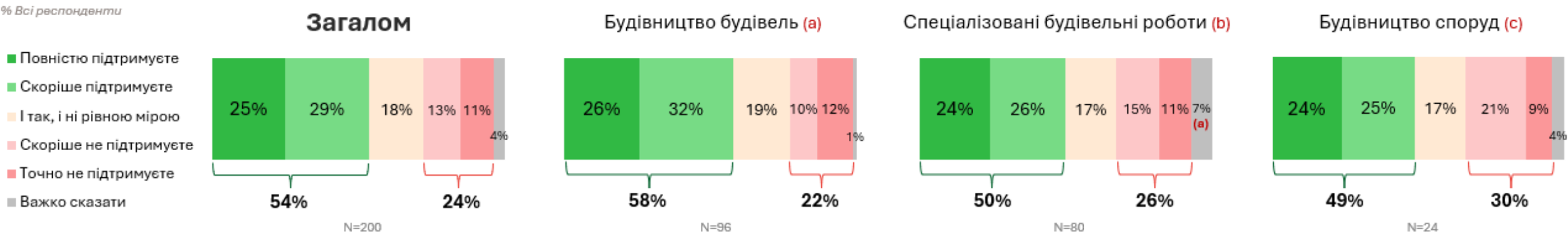
A40. Чи підтримуєте Ви впровадження єдиної ID-карти будівельника для обліку кваліфікації, досвіду, навчання та допусків працівників робітничих професій?

Підтримка запропонованих ініціатив

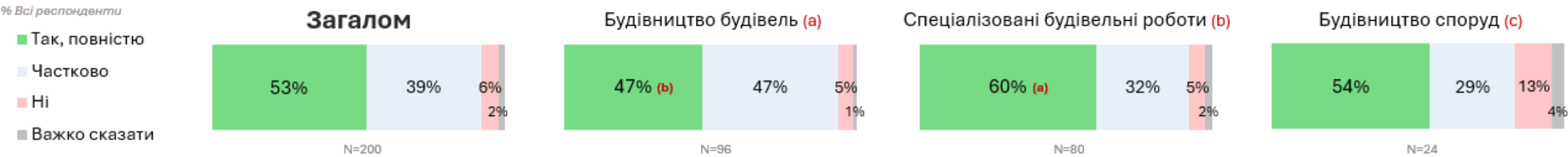
Пропозицію саморегулювання у професійній освіті із залученням бізнесу підтримує 54% опитаних, 24% - не підтримує.
Половина (53%) опитаних вважають, що державне замовлення підготовки робітничих кадрів має повністю ґрунтуватись на попиті бізнесу, 39% вважають, що частково



Підтримка саморегулювання у сфері професійної освіти (у розрізі економічного сектору)



Державне замовлення обсягів підготовки робітничих кадрів на основі попиту бізнесу (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

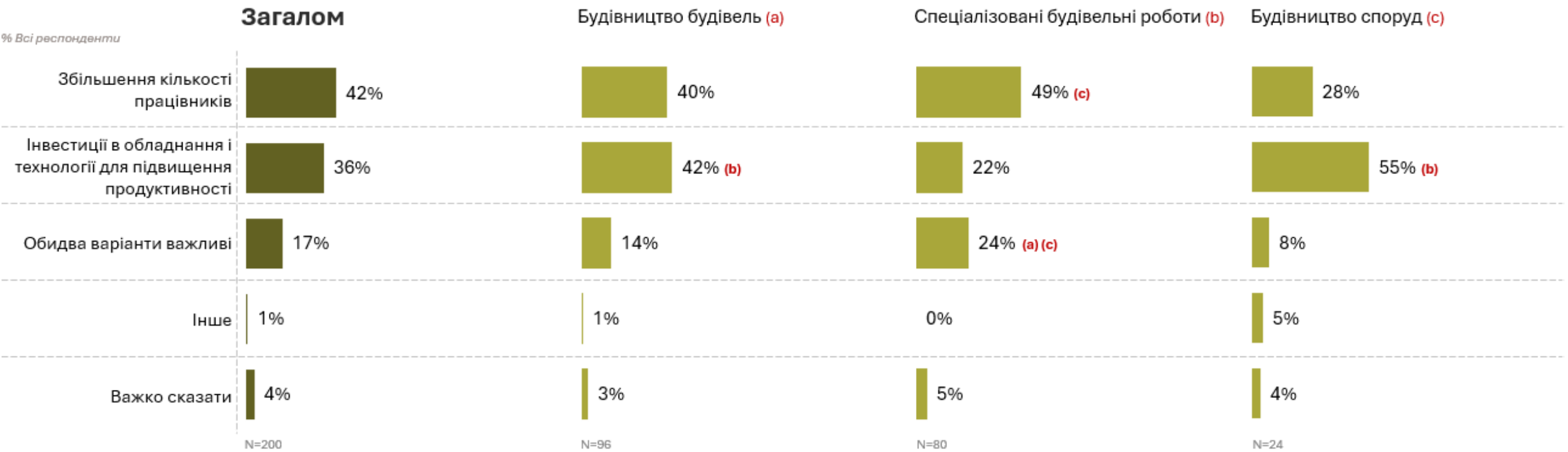
A41. Чи підтримує Ви саморегулювання у сфері професійної освіти, коли держава частково передає бізнесу функції встановлення вимог до підготовки робітничих кадрів і керування освітнім процесом, наприклад через участь бізнесу у розробці стандартів і навчальних програм, залучення до наглядових рад закладів професійної освіти?
A42. Чи повинно державне замовлення обсягів підготовки робітничих кадрів відбуватися на основі попиту бізнесу?

Стратегії розвитку компанії

У перспективі наступних 5 років бізнеси розділились порівну на тих, хто буде збільшувати кількість працівників і робити інвестиції в підвищення продуктивності



Пріоритетна стратегія розвитку у перспективі наступних п'яти років (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A43. У перспективі наступних п'яти років у разі позитивного сценарію розвитку подій та стабільного збільшення обсягів робіт для Вашого бізнесу, яка буде Ваша пріоритетна стратегія?

Затребувані професії

Найбільш затребувані професії – зварювальник, муляр, електромонтажник, бетоняр, електрик, сантехнік. Загалом по усій вибірці більше 10% опитаних віднесли ці професії до найбільш затребуваних



Найважливіші робітничі професії для підприємства ТОП 20 (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Зварювальник (електро-, газозварник)	25%	25%	26%	24%
Муляр (каменяр)	21%	30% (b) (c)	11%	12%
Електромонтажник	19%	13%	32% (a) (c)	9%
Бетоняр	17%	28% (b)	3%	16% (b)
Електрик з обслуговування будівель	16%	15%	18%	13%
Сантехнік	16%	20%	12%	8%
Інженер / Проектувальник / Геодезист	10%	5%	17% (a)	12%
Покрівельник	10%	13%	8%	3%
Маляр	10%	11%	10%	3%
Плиточник-облицювальник	9%	11%	9%	0%
Штукатур	8%	11%	7%	4%
Виконроб	8%	9%	7%	12%
Монтажник металоконструкцій	8%	11%	6%	0%
Фасадник / монтажник вентиляованих фасадів	7%	9%	5%	0%
Монтажник вентиляції і кондиціонування	6%	2%	15% (a)	0%
Слюсар	6%	5%	7%	5%
Монтажник сантехнічних систем	5%	2%	9% (a)	8%
Машиніст екскаватора	5%	5%	3%	13% (b)
Монтажник кабельних мереж	5%	2%	7%	12% (a)
Підсобний робітник будівельний, різноробочий	4%	4%	5%	3%
	N=200	N=96	N=80	N=24

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A19. Назвіть не більше трьох найважливіших робітничих професій для Вашого підприємства, від яких залежить здатність Вашого підприємства виконувати замовлення і договірні зобов'язання.

Затребувані професії

Інші найбільш важливі професії (4% і менше згадувань)



Найважливіші робітничі професії для підприємства інше (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти	Загалом	Будівництво будівель (a)	Спеціалізовані будівельні роботи (b)	Будівництво споруд (c)
Оператор спец. техніки	4%	0%	10%	0%
Монтажник залізобетонних конструкцій	4%	5%	3%	0%
Арматурник	3%	7%	0%	0%
Машиніст будівельної техніки (екскаватора, навантажувача, бульдозера)	3%	3%	2%	4%
Монтажник гіпсокартонних конструкцій	3%	6%	0%	0%
Монтажник (інше)	3%	4%	2%	0%
Дорожник / Монтер / Дорожні професії	3%	1%	0%	22% (a)
Машиніст автокрана / баштового крана	3%	3%	2%	0%
Столяр будівельний	3%	3%	3%	0%
Налагоджувальник	2%	0%	5%	4%
Верстатник / Токар / Токар-фрезерувальник	2%	2%	3%	0%
Машиніст катка (дорожні роботи)	2%	0%	0%	17%
Монтажник трубопроводів	2%	1%	2%	5%
Працівник з благоустрою	2%	1%	0%	8% (a)
Водій автотранспортних засобів	1%	0%	2%	4%
Автомеханік / Механік / Механізатор	1%	0%	2%	4%
Монтажник вікон та дверей	1%	2%	0%	0%
Монтажник підлогових покриттів	1%	0%	2%	0%
Машиніст бульдозера	1%	0%	0%	5%
Оператор навантажувача	1%	1%	0%	0%
Монтажник систем опалення, теплих підлог	1%	0%	0%	5%
Оператор підйомника (люльки)	0,4%	0%	0%	3%
	N=200	N=96	N=80	N=24

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

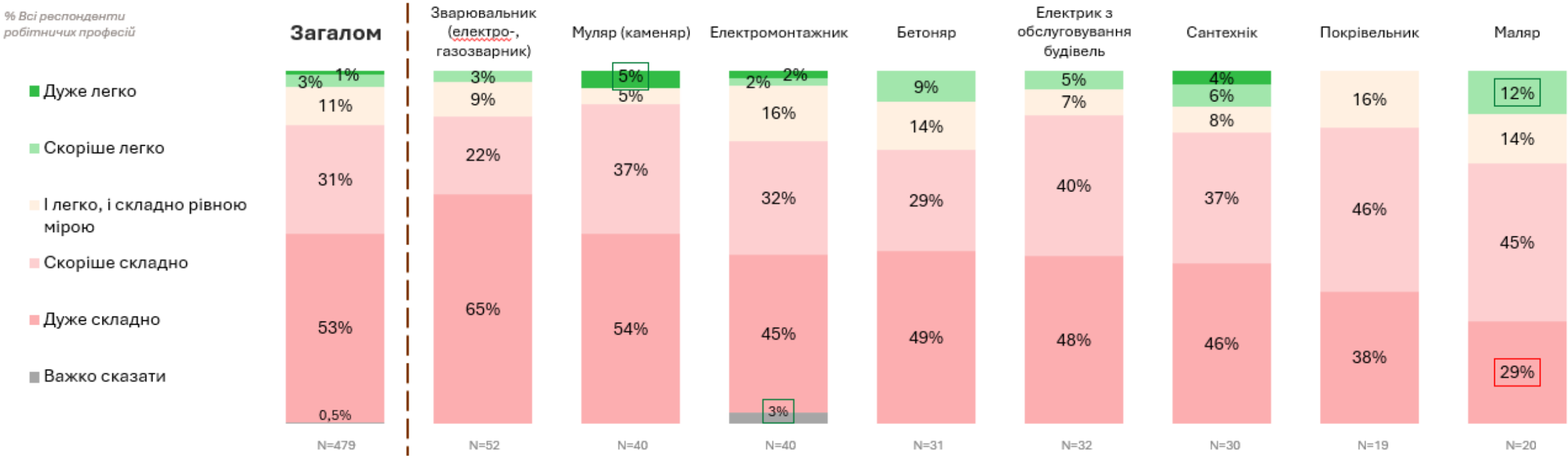
A19. Назвіть не більше трьох найважливіших робітничих професій для Вашого підприємства, від яких залежить здатність Вашого підприємства виконувати замовлення і договірні зобов'язання.

Складність пошуку робітників

Затребуваність професій пов'язана із складністю пошуку робітників за цими професіями. Найбільш складно знайти зварювальників



Оцінка складності пошуку робітників (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A20. У разі потреби, наскільки легко Вам знайти робітників цих професій?

Основні складнощі у пошуку робітників

Головні складнощі у пошуку кандидатів на затребувані професії – це повна відсутність кандидатів, мало кандидатів із потрібними навичками, високі вимоги кандидатів до зарплати



Складнощі у пошуку робітників (у розрізі економічного сектору)

% респондентів робітничих професій, які відмітили, що знайти робітників «Скоріше складно» та «Дуже складно»									
	Загалом	Зварювальник (електро-, газозварник)	Муляр (каменярь)	Електромонтажник	Бетоняр	Електрик з обслуговування будівель	Сантехнік	Покрівельник	Маляр
Повна відсутність кандидатів	35%	27%	43%	33%	34%	30%	39%	25%	22%
Унікальність навичок, мало кандидатів, які вміють виконувати ці роботи	33%	36%	24%	50%	25%	21%	26%	32%	39%
Кандидати є, але не мають потрібної кваліфікації	29%	35%	33%	39%	33%	24%	38%	26%	27%
Кандидати мають високі вимоги до зарплати, які складно задовольнити	26%	30%	22%	12%	32%	29%	49%	20%	33%
Довгий час і багато зусиль на пошук кандидатів і заповнення вакансій	11%	9%	11%	9%	9%	14%	7%	11%	12%
Конкуренти переманюють, перекуповують кандидатів	9%	14%	16%	11%	18%	3%	11%	0%	6%
Відсутність бронювання	5%	5%	3%	3%	4%	6%	6%	7%	0%
Інше	3%	2%	3%	7%	0%	3%	0%	0%	0%
Важко сказати	0,5%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Немає особливих складнощів	1%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%
	N=405	N=45	N=36	N=31	N=24	N=28	N=25	N=16	N=15

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Затребувані професії

У кількісному вимірі потреба є більшою по кількості мулярів і бетонярів.
Вимоги щодо досвіду роботи і кваліфікації є найбільш критичними для зварювальників



Необхідна кількість робітників за нормальної завантаженості підприємства (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти робітничих професій (виключаючи відповіді «Важко сказати»)

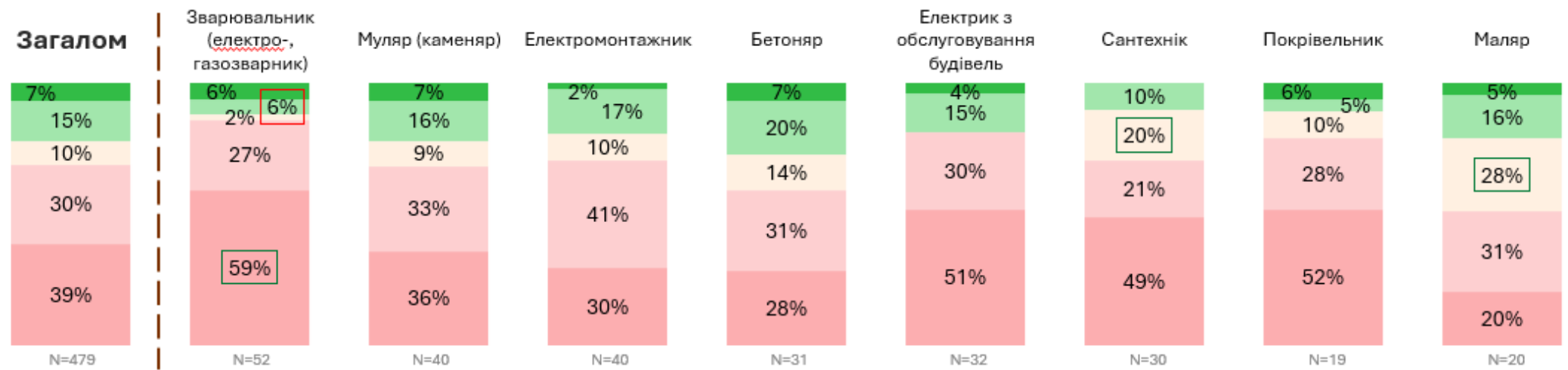
Середнє значення / Медіана:



Критичність вимоги до кандидата мати досвід роботи і належні технічні навички (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти робітничих професій

- Зовсім не критично, беремо людей без досвіду і навичок
- Скоріше не критично
- І так, і ні рівною мірою
- Скоріше критично
- Надзвичайно критично, не візьмемо працівника без досвіду і навичок



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

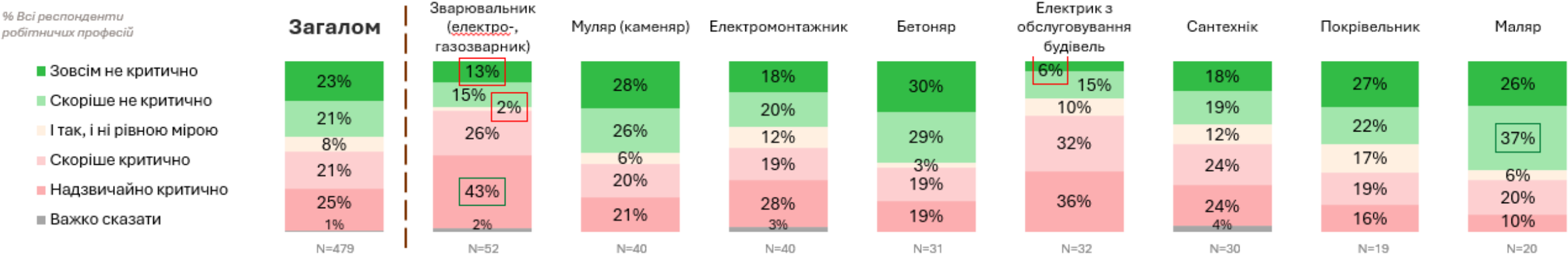
A22. Подумайте про типову нормальну завантаженість роботою для Вашого підприємства, яка кількість робітників цих професій потрібна для вчасного виконання робіт?
A23. При прийомі на роботу робітників цих професій наскільки критичною є вимога до кандидата мати досвід роботи і належні технічні навички?

Вимоги роботодавців до кандидатів

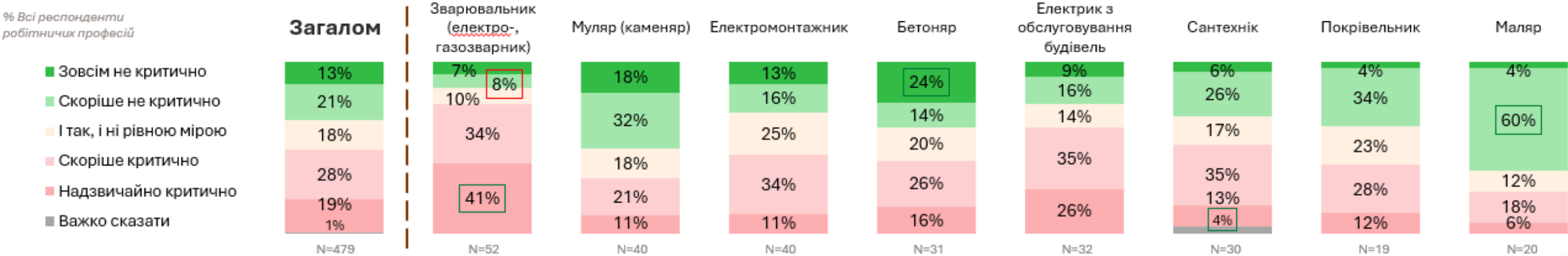
Для зварювальників критично, щоб кандидат мав формальне підтвердження кваліфікації та досвід роботи із специфічним обладнанням. Вимоги до мулярів, бетонярів, покрівельників та малярів є відносно більш м'якими



Критичність наявності формального підтвердження кваліфікації працівниками (у розрізі економічного сектору)



Критичність наявності навичок роботи із специфічним обладнанням або технологіями (у розрізі економічного сектору)



(а) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A24. Наскільки критично для Вашого підприємства, що працівники за цими професіями мають формальне підтвердження кваліфікації, наприклад для вигравшу тендеру замовника, допуску на об'єкт? A25. Наскільки критично для Вашого підприємства, що працівники за цими професіями мають навички роботи із специфічним обладнанням або технологіями?

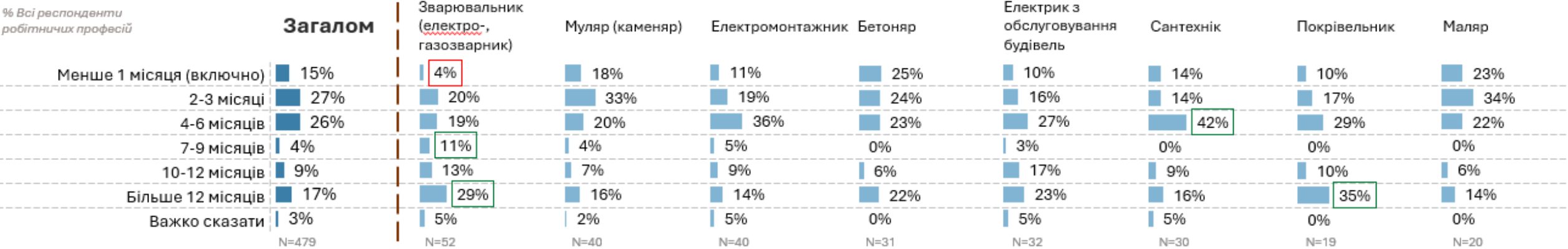
Професійна підготовка кандидатів

На думку опитаних, тривалого навчання потребують зварювальники і покрівельники. По решті затребуваних професій достатньо до 6 місяців практичної підготовки.

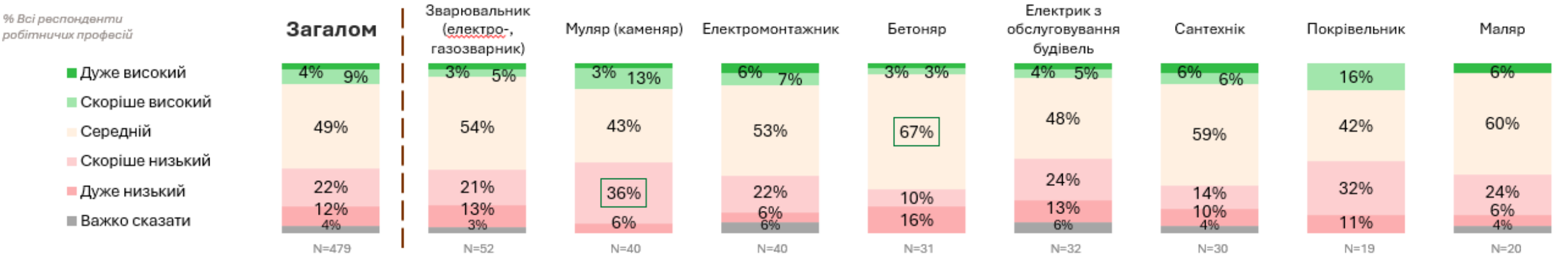
Рівень поточної професійної підготовки кандидатів на ринку за цими професіями бізнеси переважно оцінюють як середній або низький



Тривалість практичного навчання і підготовки для робітників без попереднього досвіду (у розрізі економічного сектору)



Рівень професійної підготовки і навичок кандидатів на ринку (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

A26. Скільки часу потрібно на практичне навчання і підготовку за цими професіями, щоб робітник без попереднього досвіду зміг засвоїти необхідні технічні навички і відповідати Вашим базовим вимогам? A27. Виходячи з Вашого досвіду, який є рівень професійної підготовки і навичок кандидатів на ринку за цими професіями?

Формати підготовки і навчання робітничого персоналу

На думку опитаних, формальної освіти у закладах професійної освіти потребують зварювальники та електрики. По решті професій важливіше навчання на робочому місці і набуття навичок у практичній роботі



Найбільш відповідний формат підготовки і навчання робітників (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти робітничих професій									
	Загалом	Зварювальник (електро-, газозварник)	Муляр (каменярь)	Електромонтажник	Бетоняр	Електрик з обслуговування будівель	Сантехнік	Покрівельник	Маляр
Навчання на робочому місці разом з менторами	45%	35%	46%	28%	57%	51%	45%	27%	51%
Набуття практичного досвіду безпосередньо в роботі	37%	27%	33%	47%	36%	30%	34%	32%	45%
Навчання у закладах професійної освіти (коледжах) протягом півтора-двох років	26%	51%	23%	24%	23%	38%	18%	16%	18%
Курси практичного навчання до 3 місяців	13%	12%	13%	12%	16%	6%	17%	11%	10%
Курси практичного навчання протягом 6-12 місяців	12%	16%	8%	18%	13%	5%	13%	33%	14%
Курси практичного навчання протягом 3-5 місяців	12%	12%	21%	12%	3%	10%	15%	14%	10%
Вища освіта / Навчання у ВНЗ	0,4%	2%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%
Інше	1%	2%	3%	2%	3%	0%	0%	6%	0%
Важко сказати	1%	0%	0%	6%	0%	4%	4%	0%	0%
	N=479	N=52	N=40	N=40	N=31	N=32	N=30	N=19	N=20

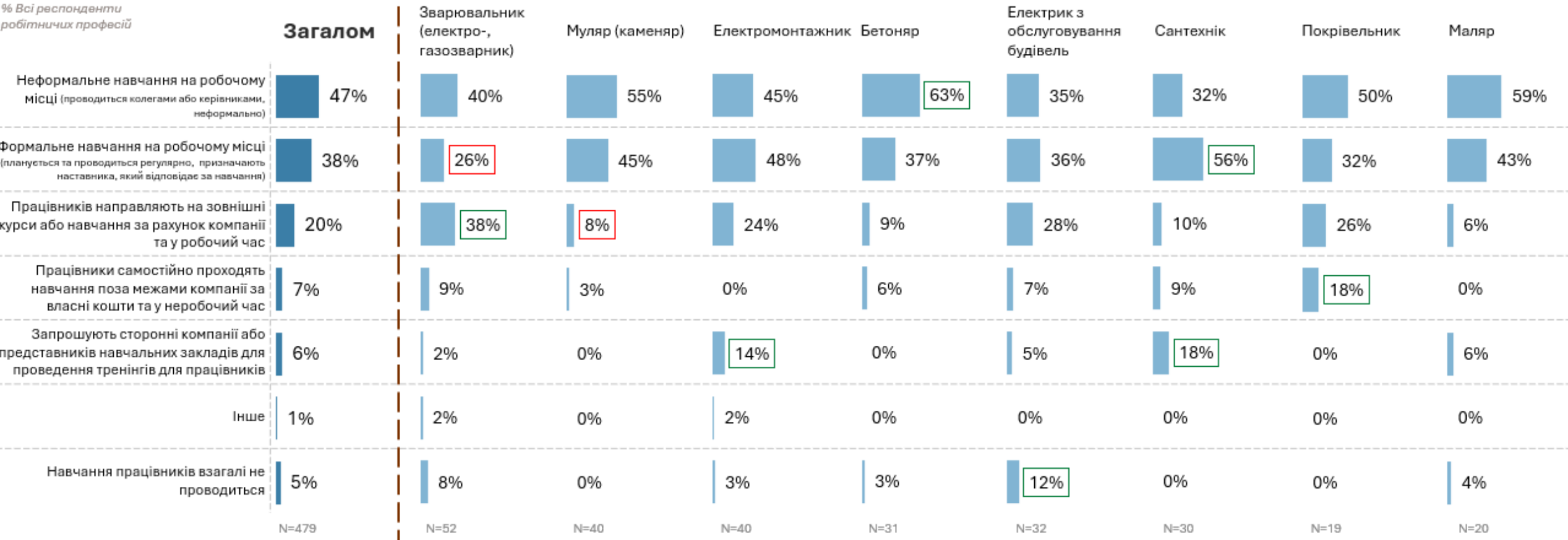
(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Види навчання працівників

Зварювальників найчастіше відправляють на зовнішні курси підготовки. Для решти професій забезпечують неформальне або формальне навчання на робочому місці. Залучення сторонніх компаній також практикують для навчання електромонтажників і сантехніків



Види навчання робітників після прийому на роботу або для підвищення кваліфікації (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

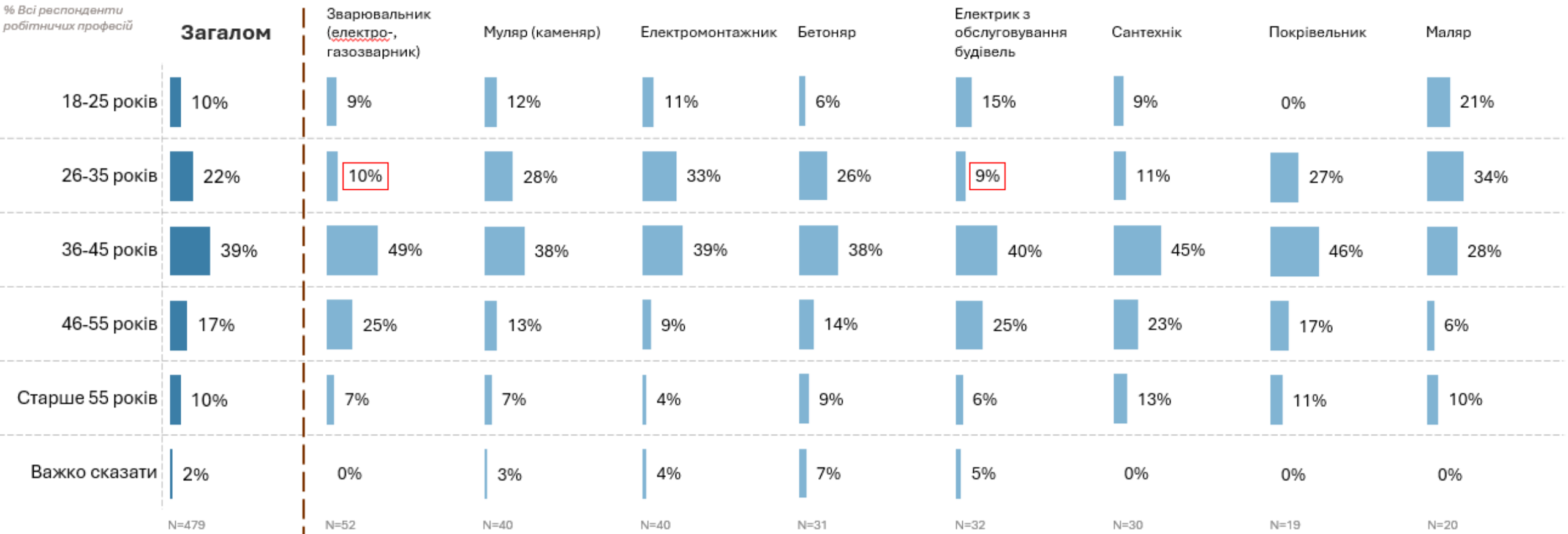
A29. Які види навчання проходять робітники цих професій у Вашій компанії після прийому на роботу або для підвищення кваліфікації?

Затребувані професії

Середній вік кандидатів за затребуваними професіями складає 36-45 років. Притік молоді до 35 років є найбільшим за професією маляра. Працівників старше 45 років відносно більше серед зварювальників, електриків і сантехніків



Середній вік нових кандидатів (у розрізі економічного сектору)



(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Затребувані професії

Бачення нових вимог до цих професій переважно стосується навичок роботи із сучасними технологіями (обладнанням, матеріалами), а також готовністю навчатись і підвищувати кваліфікацію



Актуальні професійні вимоги до кандидатів (у розрізі економічного сектору)

% Всі респонденти робітничих професій									
	Загалом	Зварювальник (електро-, газоварник)	Муляр (каменяр)	Електромонтажник	Бетоняр	Електрик з обслуговування будівель	Сантехнік	Покрівельник	Маляр
Знання, володіння та використання нових (новітніх) технологій	21%	23%	27%	23%	6%	20%	31%	26%	26%
Вміти використовувати нове (новітнє) обладнання / інструменти / техніку	13%	24%	5%	15%	10%	10%	14%	4%	23%
Вміння якісно виконувати свою роботу / Кваліфікація / Самоосвіта	13%	13%	8%	8%	22%	21%	7%	12%	0%
Автоматизація робіт і процесів	6%	3%	8%	0%	3%	16%	10%	0%	6%
Вміти користуватися обладнанням / інструментами	4%	5%	4%	7%	0%	5%	0%	11%	6%
Вміти використовувати нові (новітні) матеріали	4%	0%	7%	0%	3%	4%	6%	20%	4%
Вміти користуватися комп'ютером / гаджетами	3%	5%	0%	10%	0%	3%	8%	0%	0%
Вміти користуватися, читати креслення / проект / схеми	3%	0%	2%	8%	0%	3%	0%	11%	0%
Вміти користуватися технікою	3%	2%	5%	0%	3%	4%	0%	5%	6%
Вміти користуватися ШІ	1%	0%	0%	4%	0%	4%	0%	0%	0%
Інше	4%	0%	5%	7%	3%	6%	0%	0%	4%
Важко сказати	29%	33%	42%	25%	39%	26%	29%	32%	26%
Нічого не зміниться	10%	5%	0%	9%	13%	4%	4%	6%	4%
	N=479	N=52	N=40	N=40	N=31	N=32	N=30	N=19	N=20

(a) (b) (c) (d) - Значимо вище між групами на рівні 90%

Висновки

Опис поточної ситуації

- Для будівництва характерною є **непостійна зайнятість робітників** через коливання обсягів роботи і періоди низької завантаженості. Робітники не мають лояльності до роботодавця, а роботодавцям складно утримувати робітників та інвестувати у їх навчання. Внаслідок нестабільної моделі зайнятості на ринку сформувались бригади самозайнятих кваліфікованих працівників, яких залучають як субпідрядників і які самостійно дбають про підвищення кваліфікації.
- **Програми підготовки у системі освіти відстають від розвитку технологій.** За оцінками бізнесів, відставання складає 20-30 років. Знання новітніх технологій є головною вимогою до кандидатів на найбільш затребувані професії.
- У пошуку працівників робітничих професій бізнеси покладаються більше на неформальні канали – рекомендації знайомих і колег, оголошення на сайтах вакансій і у соціальних мережах.
- **Рівень співпраці із навчальними закладами є високим** – 77% співпрацюють з різними закладами освіти, як державними, так і комерційними.
- **Проте форми співпраці недостатньо розвинені** і зводяться переважно до формату виробничої практики і найму випускників закладів. Зокрема бракує коротких курсів виробничого навчання (стажування) для підвищення кваліфікації працівників. Контракти дуальної освіти є малопоширеними.
- Головне побажання бізнесів до системи підготовки кадрів – це **зробити його більш практичним.**

Висновки

Можливості залучення бізнесу до підготовки кадрів

- **Серед бізнесів є усвідомлення того, що бізнес має активніше залучатися до вирішення проблеми дефіциту кадрів.** Про це зокрема свідчать результати опитування, що **54% бізнесів підтримують пропозицію саморегулювання у професійній освіті із залученням бізнесу.**
- **Дві третини (65%) опитаних готові брати на роботу і фінансувати навчання кандидатів без досвіду.** Переважно на фінансування навчання компанії готові виділити до 5% фонду оплати праці. Чинниками, що стримують від таких інвестицій, є невизначеність, нестабільність замовлень, побоювання щодо низької ефективності. Стимулом для бізнесів, щоб компенсувати дію цих стримувальних факторів, може стати спеціальний режим оподаткування працівників або доходів підприємства.
- Пропозицію **впровадження єдиної ID-картки будівельника** підтримує 47% опитаних.
- Прикладом системного підходу до розв'язання проблеми невідповідності навчальних програм сучасним технологіям є **розробка і впровадження нових професійних стандартів.** Цей підхід передбачає консолідацію бізнесу на рівні асоціацій / галузевих рад для погодження професійних стандартів, які потрібно вводити або оновлювати. Наступним кроком є впровадження стандартів у навчальні програми, що потребує тісної співпраці бізнесів та навчальних закладів на децентралізованому рівні.
- Потенційним напрямком для розвитку співпраці бізнесів і закладів професійної освіти є **дуальне навчання.** На сьогодні ця форма співпраці із закладами професійної освіти у будівництві є малопоширеною. Бізнеси ототожнюють дуальну освіту із виробничою практикою, яку переважно вважають недостатньо ефективною для залучення кадрів. Бар'єрами до використання моделі дуального навчання є (1) брак розуміння дуальної моделі як системи, у якій визначені роль і зобов'язання роботодавців, здобувачів освіти і держави, (2) невизначеність і нестабільність, що обмежує довгострокове планування та інвестиції, зокрема у систему наставництва