



КАР'ЄРНИЙ СТАРТ

ЗМІСТ

1. Вступ

5. Як працює конкурс «Кар'єрний старт»?

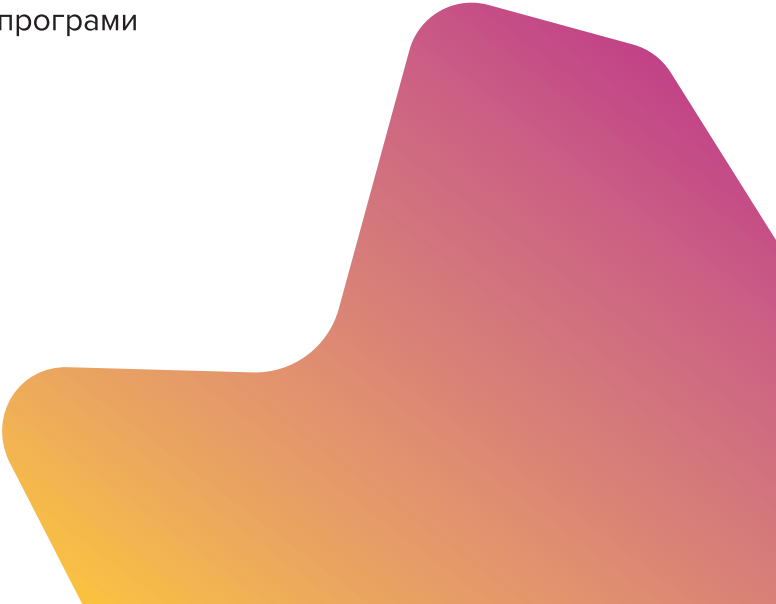
19. Заключний етап: розподіл учасників і старт роботи

26. Чому вони вирішили взяти молодь без досвіду?

47. «Молодь, яка змінює майбутнє»

69. Що змінив «Кар'єрний старт»?

Підсумки програми



The background features two large, abstract geometric shapes. One shape in the top-left corner is a rounded polygon with a gradient from pink to orange. Another shape in the bottom-right corner is a triangle with a gradient from yellow to orange to pink. The word "ВСТУП" is centered in the white space between these shapes.

ВСТУП

1. ВСТУП

Привітання від УМФ

Привіт!

Перед тобою історія про «Кар'єрний старт» - конкурс, який допоміг молодим людям знайти свою першу роботу. Ми знаємо, що почати кар'єру складно: роботодавці шукають працівників із досвідом, а у випускників професійно-технічних закладів освіти його ще немає.

Тому ми вирішили змінити ситуацію!

Ми - це платформа, де створюються можливості для розвитку конкурентоспроможності і самореалізації, комфорту і здійснення мрій української молоді.

Мета нашої програми – дати шанс молоді спробувати себе на справжній роботі, навчитися у досвідчених менторів і отримати перший запис у трудову книгу.

А щоб стажери могли спокійно працювати та вчитися, перші місяці їх заробітної плати оплачували наші партнери. «Кар'єрний старт» – це не просто конкурс, а реальна можливість отримати крутий досвід, знайти своє місце в професії та зробити перший крок у майбутнє.

Дякуємо всім, хто долучився до програми: учасникам, роботодавцям, менторам і партнерам.

Разом ми довели, що молодь готова працювати, розвиватися і досягати успіху!

Чому цей конкурс важливий?

Знайти першу роботу – справжній квест.

Багато компаній прагнуть наймати людей із досвідом, а якщо ти тільки закінчив навчання – звідки його взяти? Часто це стає проблемою, і молодь просто не знає, з чого почати.

Саме тому з'явився «Кар'єрний старт».

Це програма, яка допомагає зробити перший крок у професійному житті. Вона дає можливість спробувати свої сили у реальній роботі, отримати підтримку наставників і зрозуміти, як усе працює на практиці. Що ти отримувеш завдяки програмі?



Досвід – реальна робота, а не просто практика на папері



Дохід – оплачуване стажування завдяки підтримці партнерів



Навички – те, чого не навчать у коледжі чи училищі



Контакти – знайомства, які допоможуть у майбутньому



Молодь отримує перший крок у кар'єрі,
роботодавці – нових працівників,
а країна – більше кваліфікованих спеціалістів.

Виграють усі!

Як «Кар'єрний старт» допомагає молоді?

Ми запитали учасників програми, як змінилася їх ситуація після стажування:

- 70% до участі у конкурсі отримували відмови від роботодавців
- 65% після стажування почали впевненіше шукати роботу
- 40% залишилися працювати у компанії, де проходили стажування

Основні проблеми, які ми допомагаємо вирішити:



Конкурс дав учасникам не просто можливість знайти роботу, а й упевненість у собі та своєму майбутньому.

Що таке «Кар'єрний старт» і як це працює?

Програма створена для молоді від 16 до 21 року, яка має профтехосвіту, але ще не працювала за спеціальністю.

Як це працює?

- 1** Відбір – учасники подають заявки та проходять співбесіди
- 2** Робота – стажуються у реальних компаніях
- 3** Навчання – отримують підтримку наставників
- 4** Результат – здобувають досвід і, можливо, залишаються працювати

***У програмі взяли участь десятки молодих людей
і сім компаній, які готові дати шанс
новому поколінню спеціалістів.***

І це лише початок!

Як працює конкурс «Кар'єрний старт»?

Як працює конкурс «Кар’єрний старт»?

Шукати першу роботу без досвіду – це як намагатися потрапити на концерт без квитка.

Ти ніби готовий, але ніхто не пускає.

Саме для цього була створена програма «Кар’єрний старт», щоб допомогти молоді отримати перший офіційний досвід роботи.

Як усе відбувалося?

Які були етапи?

Хто міг подати заявку?

Де учасники стажувалися?

Зараз розповімо!



Етапи відбору учасників.

• 18 квітня – Все почалося з Меморандуму

Цей день став стартом чогось великого.

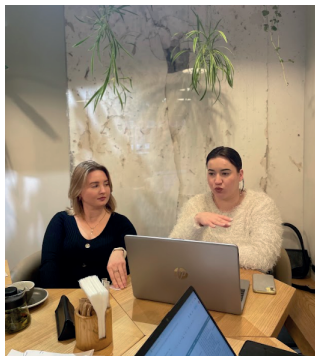
Український молодіжний фонд (УМФ) разом із ЮНІСЕФ підписали Меморандум про співпрацю.

Що це означає?

Це означає, що настав час для змін: для створення можливостей, які допоможуть молоді 16-21 року з професійно-технічною освітою отримати свою першу офіційну роботу. Для багатьох це був шанс зробити крок у доросле життя – не просто знайти підробіток, а отримати реальний старт у кар'єрі.

Перший крок – це пошук підприємств, які готові виконати таку важливу місію. Ми збирали заявки від підприємців, що вірять у молодь та небайдужі до її розвитку у такий непростий час.

Щоб стати учасником програми, потрібно було пройти два основних етапа:



1

Подання заявки.

• 9 липня – Офіційний запуск конкурсу

З цього дня кожен, хто мріяв про стабільну роботу, міг подати заявку. УМФ відкрив реєстрацію для молоді, яка хотіла отримати свій шанс. Це була не просто анкета, а заявка на зміну свого життя: на нові знання, перший досвід і фінансову незалежність.

Пошук підприємств, готових взяти молодь

• 9 липня – Офіційний запуск конкурсу для підприємств

Цього дня УМФ оголосив старт **інформаційної кампанії**, що пояснювала умови участі для бізнесу. Підприємці з різних галузей могли подати заявку на грантове фінансування, яке дозволяло їм взяти на роботу молодь та покрити її перші заробітні плати та менторство для них.

Що отримували підприємства?

-  ***Фінансування на оплату праці стажерів.***
-  ***Доступ до навчальних матеріалів для наставників.***
-  ***Підтримку у підборі молодих спеціалістів..***

Щоб більше компаній дізналися про цю можливість, з 22 до 26 липня в 12 містах України відбулися регіональні форуми.

• 22-26 липня – Регіональні форуми у 12 містах

Щоб залучити підприємців та молодь, було проведено форум у 12 областях України: Харків, Полтава, Запоріжжя, Кривий Ріг, Миколаїв, Кропивницький, Київ, Чернігів, Луцьк, Житомир, Львів, Ужгород.

Під час заходів бізнес знайомився з можливостями програми, отримував відповіді на запитання та подавав документи на грантову підтримку, а молодь брала участь у воркшопі “Як знайти перше робоче місце та досягти кар’єрного зростання”

Форум допоміг підприємцям зрозуміти:

- ✓ Чому варто брати молодь без досвіду?
- ✓ Які переваги для компаній дає грант?
- ✓ Як правильно організувати процес стажування?

*«Для нас це була унікальна можливість отримати фінансування, навчити молодих спеціалістів і знайти нових працівників. Ми подали заявку без вагань!»,
— коментар підприємця.*

• 9 серпня – Відбір грантоотримувачів

9 серпня розпочався технічний відбір підприємств, які подали заявки на отримання гранту в межах програми «Кар'єрний старт». Цей етап передбачав перевірку відповідності заявників базовим критеріям участі.

Етапи відбору підприємств:

• 12 серпня – Технічний відбір заявок підприємств

Після завершення прийому заявок настав один із найвідповідальніших етапів – перевірка документів підприємств, які подали заявки на отримання гранту для участі в програмі «Кар'єрний старт».

Що саме перевіряли?

- ✓ *Чи відповідає підприємство критеріям конкурсу.*
- ✓ *Чи має воно можливість створити робочі місця для молоді.*
- ✓ *Чи правильно заповнена заявка та чи містить вона всю необхідну інформацію.*
- ✓ *Чи подані всі документи, що підтверджують відповідність вимогам.*

Як проходив відбір?

- ✓ *Перевірка документів вручну – команда модераторів аналізувала заявки на повноту та відповідність умовам.*
- ✓ *Використання автоматизованих фільтрів – для швидкого виявлення неточностей чи невідповідностей.*
- ✓ *Запити на уточнення – у разі помилок організатори зверталися до підприємств, щоб дати можливість виправити неточності.*

*«Було трохи хвилювання – ми розуміли, що конкуренція висока. Але коли отримали підтвердження, що наша заявка пройшла, це був момент радості!»,
– представник підприємства-переможця.*

Після цього етапу УМФ розпочав фінальний відбір підприємств, які отримають гранти для створення робочих місць для молоді.

Експертний відбір:

Після технічного відбору, під час якого перевіряли відповідність заявників базовим критеріям, підприємства проходили експертну оцінку. Цей етап був ключовим, адже саме він визначав, які компанії отримають гранти та візьмуть молодь на оплачуване стажування.

Хто проводив оцінку?

Експертний відбір здійснювала **Експертна рада з 7 незалежних фахівців**, серед яких були представники бізнесу, громадського сектору та міжнародних організацій. Склад експертної ради можна переглянути на офіційному сайті **Українського молодіжного фонду (УМФ)**.

Які критерії оцінювали?



Наявність робочих місць та готовність навчати стажерів.



Сфера діяльності підприємства (перевага надавалася галузям, де є високий попит на молодих спеціалістів).



Досвід у роботі з молоддю (чи приймало підприємство стажерів раніше, чи має менторську програму).



Стійкість бізнесу та його спроможність виконати зобов'язання.



Соціальна відповідальність підприємства – пріоритет надавався тим, хто готовий підтримати молодь у складний період.

Як проходив процес?

- 1 Кожне підприємство подавало детальний план реалізації стажування.
- 2 Експерти аналізували заявки та виставляли оцінки за визначеними критеріями.
- 3 Підприємства з найвищими балами отримували грантове фінансування.

«Ми хотіли відібрати не просто компанії, які дадуть роботу, а ті, що готові вкладати у молодь, навчати та підтримувати їх на старті кар'єри»,
— коментар одного з експертів.

Що стало результатом експертного відбору?

-  Було обрано **7 підприємств-переможців**, які отримали гранти та взяли на себе відповідальність за створення робочих місць для молоді.
-  Усі компанії зобов'язалися не лише надати стажування, а й забезпечити якісне наставництво для учасників програми.



• 17 вересня – визначення адміністратора грантів
(Фонд Родини Богдана Гаврилишина)

*Щоб забезпечити прозорість розподілу коштів,
потрібно було знайти надійного
адміністратора фінансової частини.*



Обов'язки адміністратора:



Контроль виплат зарплат стажерам.



Звітність перед донорами та партнерами.



Моніторинг ефективності використання коштів.

Фонд Родини Богдана Гаврилишина взяв на себе цю відповідальність, що означало гарантію фінансової стабільності проекту.

*«Фінансова прозорість – це ключ до успіху
будь-якої соціальної ініціативи»,
— представник Фонду.*

Після завершення цього етапу офіційно опублікували список грантоотримувачів, і програма перейшла до наступного кроку – відбору молоді для стажування.

Пошук учасників конкурсу

• **14 листопада** – Інформаційна кампанія для молоді
Коли підприємства вже були визначені, настав час знайти молодих людей, які отримають можливість працевлаштування.

Для цього УМФ запустив нову інформаційну кампанію, спрямовану на випускників профтехучилищ віком 16-21 років.



Де молодь дізнавалася про конкурс?



53% – через соцмережі (Telegram, Facebook).



32% – через навчальні заклади.



15% – від друзів або знайомих.



*«Я випадково побачив пост у Telegram-каналі,
зацікавився і подав заявку.
Думав, що це чергова безкоштовна
практика, але коли дізнався,
що стажування оплачуване – сумніви зникли!»,
– Олександр, учасник.*



Як можна було зареєструватися?



Через Google-форму, доступ до якої розміщували у соцмережах, на сайті УМФ та через партнерські організації.



На інформаційних зустрічах та заходах у профтехучилищах.

*«Я побачив інформацію у Telegram-каналі. Спочатку подумав, що це звичайна практика без оплати, але коли дізнався, що це реальна оплачувана робота – одразу подав заявку!»,
– Артем, учасник програми.*



Усього за кілька тижнів надійшли десятки заявок, і настав час передати їх підприємствам.

Передача даних підприємствам

Після завершення реєстрації УМФ збирав та аналізував усі подані анкети.



Що входило до пакету даних?



Анкета кандидата з основною інформацією.



Інформація про освіту та спеціальність.



Вказані побажання щодо майбутньої роботи.

Ці дані передавалися підприємствам-грантоотримувачам, які отримали можливість самостійно обирати собі стажерів.

Фінальний відбір учасників

Відбір стажерів підприємствами

Кожне підприємство мало свій підхід до вибору кандидатів, адже їм потрібні були не просто стажери, а майбутні працівники.



Як проходили співбесіди?



Офлайн – у компаніях-партнерах, де учасники знайомилися з роботодавцями.



Онлайн – через Zoom, Google Meet або Telegram, якщо молодь була з інших регіонів.

*«Я хвилювалася перед співбесідою,
бо ніколи не спілкувалася з роботодавцем
у такому форматі. Але мене підтримали,
і зрештою все пройшло добре»,
– Олена, учасниця програми.*



- ✓ Оцінка мотивації – деякі підприємства звертали більше уваги не на знання, а на бажання молоді навчатися та працювати.

*«Я не мав великого досвіду, але на співбесіді мені сказали:
головне – бажання працювати.
Це дало мені впевненість!»,
– Олексій, стажер.*

Що отримували підприємства?

- ✓ *Молодих, мотивованих стажерів, готових працювати.*
- ✓ *Фінансування на перші місяці стажування.*
- ✓ *Можливість підготувати майбутніх працівників під власні потреби.*

Що отримувала молодь?

- ✓ *Офіційне працевлаштування на стажування.*
- ✓ *Перше реальне робоче місце у своїй спеціальності.*
- ✓ *Менторську підтримку та наставників на підприємстві.*

*«Я завжди боялася, що без досвіду мене нікуди не візьмуть.
Але тут мене не просто взяли – мені допомогли освоїти
професію та навчили працювати!»,
– Марина, учасниця програми.*

Таким чином, процес відбору стажерів був максимально прозорим і гнучким:

- **УМФ забезпечив збір та передачу анкет.**
- **Підприємства самостійно обирали кандидатів.**
- **Учасники програми отримали можливість пройти співбесіду та довести свою мотивацію.**

Після цього почався фінальний етап – стажування та перший досвід роботи для молодих спеціалістів!

***Заключний етап:
розподіл учасників
і старт роботи***

Заключний етап: розподіл учасників і старт роботи

Після успішного запуску першого етапу та визначення перших підприємств-партнерів «Кар'єрний старт» перейшов на новий рівень. Якщо на початку проєкт був експериментальним і залучав обмежену кількість учасників, то тепер головним завданням стало масштабування.

Другий етап мав дві ключові цілі:

-  ***Залучити ще більше молоді, яка прагне отримати свою першу роботу.***
-  ***Збільшити кількість компаній, готових прийняти стажерів***

Цей період став справжнім переходом від локального проєкту до повноцінної системної ініціативи, яка змінює підхід до працевлаштування молоді.

• **14 листопада** – стратегічна зустріч із партнерами
Цього ж дня відбулася онлайн-зустріч із грантоотримувачами, Міністерством освіти і науки, профтехзакладами, центрами зайнятості та ЮНІСЕФ.



Головні питання зустрічі:

-  ***Як максимально ефективно поєднати молодь із роботодавцями?***
-  ***Як адаптувати випускників профтехзакладів до реалій ринку праці?***
-  ***Як забезпечити стабільну фінансову підтримку програми?***

Ця зустріч була важливою, адже саме Міністерство освіти та Центри зайнятості допомагали залучити нових учасників, а грантоотримувачі визначали шляхи покращення програми.

Співпраця бізнесу, держави й освіти — ключ до підготовки молоді до ринку праці; програма «Кар'єрний старт» дає їм реальний досвід і мотивацію.

• **24 листопада** — новий рівень підтримки: договір із ЮНІСЕФ

Ще один значний крок — підписання договору з ЮНІСЕФ про розширення економічних можливостей молоді.



Що змінилося після цього договору?



Залучено додаткове фінансування – більше грошей на зарплати стажерам.



Збільшено кількість робочих місць – нові компанії долучилися до програми.



Розширено географію проєкту – до конкурсу приєдналися учасники з нових регіонів.



Це дало змогу зробити другий етап масштабнішим і доступнішим.

«Підтримка ЮНІСЕФ стала для нас гарантією того, що програма буде стабільною і ми зможемо допомогти ще більшій кількості молодих людей»,
– представник Українського молодіжного фонду.

• **26 листопада** – співпраця з Фондом Родини Богдана Гаврилишина

Щоб допомогти учасникам не лише знайти роботу, а й адаптуватися до неї, було підписано Меморандум про співпрацю з Фондом Родини Богдана Гаврилишина.



Що отримали учасники завдяки цій співпраці?



Доступ до навчальних програм – тренінги з кар'єрного розвитку.



Менторську підтримку – кожен стажер міг отримати поради від досвідчених фахівців.



Кар'єрні консультації – як залишитися в компанії після стажування, як планувати подальший розвиток.

Це означало, що «Кар'єрний старт» більше не був просто програмою працевлаштування – тепер це був повноцінний кар'єрний проект.

«Ми хочемо, щоб учасники не просто отримали першу роботу, а розуміли, як будувати своє майбутнє»,
– представник Фонду Родини Богдана Гаврилишина.

Що дав другий етап учасникам?

- *Додаткове фінансування від ЮНІСЕФ – гарантія, що всі учасники отримають свою першу зарплату.*
- *Навчальні програми – корисні тренінги для розвитку кар'єри.*
- *Розширена підтримка від державних структур*

Центри зайнятості активно допомагали залучати учасників.

Другий етап став ключовим у масштабуванні конкурсу. Він показав, що «Кар'єрний старт» – це не просто разова програма, а системна ініціатива, яка змінює підхід до працевлаштування молоді в Україні!

Чому вони вирішили взяти молодь без досвіду?

Програма «Кар’єрний старт» стала можливою завдяки компаніям, які погодилися надати молодим людям їхній перший досвід роботи. Бізнес отримав шанс знайти мотивованих працівників, а учасники – можливість показати себе та навчитися працювати в реальному середовищі.

Цей розділ присвячений саме роботодавцям, які відкрили двері для молоді та допомогли їм розпочати кар’єру. Ми розповімо, чому вони вирішили стати партнерами проєкту, що отримали від цієї співпраці та як оцінили її результати.

Першою компанією, про яку ми поговоримо, є **ТОВ «ЦЕДЕПЕ»** – львівське підприємство, яке зробило все можливе, щоб молоді бухгалтери отримали реальний практичний досвід. Бухгалтерія – це не лише про дебет і кредит, а про аналітику, бізнес-логіку та стратегічне мислення. Саме такий підхід до професії допомогло сформувати стажування у львівській компанії ТОВ «ЦЕДЕПЕ» в рамках проєкту «**Кар’єрний старт**».

Компанія отримала грантове фінансування у розмірі **292 800 грн** (третій за величиною грант), що дозволило їм залучити **7 молодих спеціалістів** до навчання та практичної роботи у сфері бухгалтерського обліку.



Чому компанія долучилася до програми?

Як і багато інших роботодавців, «ЦЕДЕПЕ» бачить проблему: в Україні багато випускників профтехучилищ мають базові знання, але не отримують достатньо практики.

Тож, коли компанія дізналася про «Кар'єрний старт», **вона побачила у цьому шанс виховати майбутніх фахівців у своїй сфері.**

«Зануритися в реальні бізнес-процеси – це те, що дійсно діє як квантовий стрибок для молодих фахівців. Теоретичних знань недостатньо для успішної кар'єри. Саме тому ми раді грантовій підтримці, яка дозволила нам створити таку можливість для молоді»,
– Світлана Лозова, керівниця молодіжного проєкту у ТОВ «ЦЕДЕПЕ».



Суть програми стажування у «ЦЕДЕПЕ»

У рамках проєкту молодь працювала над реальними бізнес-завданнями, що значно відрізнялося від теорії, яку вони вивчали в навчальних закладах.



Робота з бухгалтерськими програмами.



Аналіз фінансових показників компаній.



Підготовка звітності та документації.



Робота в команді під керівництвом досвідчених менторів.



Що це дало учасникам?



Практичні навички, які неможливо отримати лише під час навчання.



Вміння працювати в реальному бізнес-середовищі.



Розуміння бухгалтерії не лише як набору цифр, а як частини стратегії компанії.

«Забезпечити умови, де молоді спеціалісти можуть ставити запитання та отримувати відповіді, працюючи над реальними завданнями – це найкращий варіант для кар'єрного старту. Передача знань молодому поколінню є надзвичайно важливою»,
– зазначає ментор проекту Дмитро Вадимович Тесля, досвідчений бухгалтер із багаторічним стажем

Чи є робота для молодих бухгалтерів?

Так! Бухгалтерія – це одна з **найзатребуваніших** професій в Україні.



Бухгалтерія – це одна з найзатребуваніших професій в Україні.



3 211 вакансій для бухгалтерів по всій Україні (Work.ua, лютий 2025). Середня зарплата бухгалтера – 23 000 грн (на 25% більше, ніж минулого року).



13 405 резюме подано за останні три місяці – це свідчить про високий рівень конкуренції.



Для молодих спеціалістів це означає, що без досвіду пробитися складно, але програма «Кар’єрний старт» дала їм важливу перевагу – реальний практичний досвід у відомій компанії.

ФОП Ціва: коли стажування – це не просто робота, а віра в себе!

Програма «Кар’єрний старт» допомагає молоді не лише знайти першу роботу, а й побачити власні можливості. Підприємства, які стали її частиною, не просто пропонують робочі місця – вони створюють середовище, де молоді люди можуть навчатися, рости і набувати впевненості.

Одним із таких роботодавців став ФОП Ціва із Закарпаття. Якщо у попередньому кейсі з ТОВ «ЦЕДЕПЕ» молоді бухгалтери опановували фінансові процеси, то тут історія про перемогу над сумнівами та страхами.



Чому «Кар’єрний старт» особливо важливий для Закарпаття?

Цей регіон має унікальні виклики у питанні працевлаштування молоді:

-  **Мала кількість великих підприємств – обмежений вибір стабільної роботи.**
-  **Десятиліття трудової міграції – молодь звикла шукати перспективи за кордоном.**
-  **Війна змінила ситуацію – регіон став прихистком для великої кількості ВПО, що ще більше ускладнило конкуренцію на ринку праці.**

Саме тому для місцевої молоді отримати роботу за спеціальністю – це не просто крок вперед, а можливість закріпитися в рідному місті.

«Перед нами стояло завдання не просто дати молоді робоче місце, а створити середовище, де вони зможуть навчитись, набратися досвіду і впевнено рухатися далі у своїй професії»,
– розповідає Еліна Ціва, підприємця та грантоотримувачка програми.



Що дала програма молоді?

ФОП Ціва отримав грант у розмірі 76 880 грн, що дозволило двом випускникам профтехучилища отримати своє перше офіційне працевлаштування.

- ✓ *Молоді спеціалісти не лише працювали, а й навчалися у процесі.*
- ✓ *Вони отримали наставників, які допомагали освоювати професію.*
- ✓ *Вчилися не боятися помилок і працювати в реальному середовищі.*

Головний результат? Віра у власні сили.



*«Коли давали цим молодим людям
можливість, ми розуміли:
це не просто працевлаштування – це їхній старт
у професійному житті.
Вони вже зараз проявляють ініціативу, шукають рішення
і вчаться швидко адаптуватися до викликів»,
— підсумовує Еліна Ціва.*

ФОП Ціва – чудовий приклад того, як навіть невелике підприємство може зробити велику справу для молоді.

Історія ФОП Ціва довела, що програма «Кар'єрний старт» допомагає малому бізнесу не лише знайти працівників, а й підтримувати молодь, яка хоче працювати, але не має досвіду. Але це не єдиний приклад успіху в Закарпатській області!



Ще одна компанія, яка приєдналася до програми та стала стартовим майданчиком для молодих спеціалістів, – це ФОП Муріч Світлана Сергіївна.

ФОП Муріч Світлана Сергіївна: бізнес, який допомагає будувати комунікацію

Фізична особа-підприємець Муріч Світлана Сергіївна працює у сфері зв'язків із громадськістю та комунікацій. Її діяльність спрямована на допомогу компаніям, організаціям та громадським ініціативам у налагодженні ефективної взаємодії з партнерами, клієнтами та суспільством.

 Що робить компанія?

-  ***Консультації у сфері PR – допомагає бізнесу будувати репутацію та формувати правильний імідж.***
-  ***Стратегічне планування комунікацій – розробка ефективних інформаційних кампаній.***
-  ***Лобіювання інтересів компаній та організацій – допомога у взаємодії з державними структурами, партнерами та громадськістю.***
-  ***Оперативна підтримка – управлінські та консультаційні послуги, які сприяють розвитку підприємств.***

«У сучасному світі комунікації відіграють величезну роль. Тому важливо не просто працювати у сфері зв'язків із громадськістю, а робити це професійно та якісно»,
– зазначає Світлана Муріч.



Як компанія долучилася до «Кар'єрного старту»?

Бізнес у сфері комунікацій постійно змінюється, тому підприємству було цікаво залучити молодь, яка має свіжі ідеї, швидко адаптується до нових трендів та активно використовує сучасні технології.

Програма «Кар'єрний старт» дозволила ФОП Муріч взяти молодих спеціалістів на оплачуване стажування, щоб вони могли:

-  Навчитися працювати у сфері зв'язків із громадськістю.
-  Отримати практичний досвід у комунікаціях, управлінні проєктами та PR.
-  Взяти участь у реальних комунікаційних кампаніях.

*«Ми побачили в молодих стажерах величезний потенціал. Вони швидко навчаються, добре орієнтуються у соціальних мережах і вміють нестандартно мислити. Це саме ті якості, які потрібні у нашій сфері!»,
— розповідають у компанії.*

Що отримали учасники стажування?

-  **Практичний досвід у PR – робота з клієнтами, створення контенту, взаємодія зі ЗМІ.**
-  **Розуміння, як працюють комунікаційні кампанії – від ідеї до реалізації.**
-  **Робота у сучасній сфері, яка розвивається навіть під час кризи.**
-  **Шанс залишитися працювати в компанії після стажування або знайти іншу роботу у сфері комунікацій.**



***«Я навіть не уявляла, що можу працювати у PR!
Але після стажування зрозуміла,
що це справді цікаво і я хочу
розвиватися у цьому напрямку»,
— ділиться враженнями одна з учасниць програми.***

Ця історія показує, що «Кар'єрний старт» – це не лише про робітничі професії, а й про сучасні сфери, які змінюють світ. Завдяки ініціативі молоді люди в Запоріжжі отримали реальний шанс увійти в професію, яка є затребуваною в усьому світі.

Програма «Кар’єрний старт» допомагає молоді реалізуватись не лише в офісі, а й у виробничій сфері.

Яскравий приклад — проєкт компанії **«Стрий Авто»**, яка модернізувала шкільні автобуси та залучила молодь до реальної роботи.



•«Стрий Авто» — підприємство на Львівщині, що спеціалізується на виробництві та обслуговуванні транспорту.

Грант: 350 520 грн

Робочих місць створено: 6

Проєкт мав дві важливі місії:

- ✓ **Оновлення сидінь у шкільних автобусах, щоб зробити їх безпечнішими та комфортнішими для дітей.**
- ✓ **Залучення молоді до виробничої сфери, щоб вони отримали реальний досвід роботи.**

*«Цей проєкт – не просто про сидіння,
а про якість перевезення дітей.
Автобус має бути безпечним, а поїздка – комфортною.
Ми розуміли, що працюємо
над чимось справді важливим»,
– розповідає Анна Шевців, керівниця підприємства*

Яка була роль молоді у проєкті?

Молоді спеціалісти не просто спостерігали за процесом – вони були повноцінними учасниками виробництва.

Що вони робили?

-  Виготовляли та встановлювали нові сидіння для автобусів.
-  Освоювали роботу з технічним обладнанням.
-  Долучалися до процесів контролю якості.

Що це дало учасникам?

-  **Практичні технічні навички, які можна використовувати в майбутній роботі.**
-  **Розуміння виробничих процесів – від креслень до монтажу.**
-  **Перше офіційне працевлаштування в інженерно-технічній сфері.**

*«Для мене це була перша серйозна робота.
Я працював з обладнанням, виготовляв деталі,
навчився технічним нюансам виробництва.
Раніше не вистачало впевненості у своїх силах,
а тепер я знаю, що можу працювати в цій сфері»*
— Андрій, випускник профтехучилища.

Чому це важливо для регіону?



Війна лише загострила проблему – багато компаній скорочують витрати, і першими під скорочення потрапляють саме молоді спеціалісти без досвіду.



Програма «Кар’єрний старт» дала можливість залишитися працювати вдома, а не шукати можливості в інших країнах.

*«У нас у регіоні завжди було нелегко з роботою,
особливо у виробничій сфері.
Після 24 лютого ситуація стала ще складнішою.
Тому для нас було важливо не тільки оновити автобуси,
а й навчити молодь, дати їм перший досвід у цій сфері»,*
— Анна Шевців, керівниця «Стрий Авто».

Що далі?



Оновлені сидіння вже встановлені у шкільних автобусах – і тепер щодня сотні дітей їздять у безпечних та комфортних умовах.



Молоді спеціалісти, які працювали над проєктом, отримали реальний досвід роботи на виробництві.



Дехто з них залишився працювати у «Стрий Авто», що доводить ефективність програми

*«Це не просто стажування – це справжній шанс для молоді отримати професійні навички та стати частиною реальної економіки країни»,
– підсумовує Анна Шевців.*

«Стрий Авто» та «Кар'єрний старт»: що змінилося?



- ✓ **6 молодих спеціалістів отримали офіційну роботу.**
- ✓ **Підприємство виконало модернізацію транспорту, залучаючи молодь.**
- ✓ **Регіон отримав більше кваліфікованих працівників у виробничій сфері.**

«Кар'єрний старт» показує, що молоді люди можуть знайти роботу **не лише у великих містах, а й у своїх рідних громадах**. І компанія **«Стрий Авто»** стала чудовим прикладом того, як це можливо.

Якщо у випадку **«Стрий Авто»** молоді спеціалісти працювали в інженерно-технічній галузі, то інші учасники програми знайшли своє місце у сфері послуг.

Так сталося в салоні-перукарні «Юджин», який довів, що талант та наполегливість — головні інструменти успіху.

«Коли ми дізналися про «Кар’єрний старт», то зрозуміли – це ідеальна можливість взяти до себе молодих спеціалістів та передати їм свій досвід», – розповідає керівниця салону.



Чому це важливо для регіону?

Чернігівська область – це не просто один із регіонів України.

Це прикордонна територія, яка зазнала значних випробувань через війну.

Бойові дії, руйнування, економічні труднощі – усе це серйозно вплинуло на ринок праці.

Скорочення робочих місць

Це особливо вдарило по сфері послуг, адже зменшився потік клієнтів, а бізнеси зосередилися на виживанні.

Відтік населення

Чернігівщина була змушена евакуювати тисячі людей, і частина з них так і не повернулася.

Безробіття серед молоді

Молоді спеціалісти в регіоні мають мало варіантів для працевлаштування, особливо ті, хто тільки-но закінчив навчання.

Що дав «Кар'єрний старт» салону?

Програма «Кар'єрний старт» стала справжнім рятівним колом для молоді Чернігівської області, яка опинилася перед вибором: шукати роботу в іншому місті чи залишитися вдома без перспектив.

Робота замість пошуків та сумнівів

Молоді люди, які після випуску з училищ не знали, куди йти, змогли відразу отримати реальне стажування із зарплатою.

Фінансова підтримка для місцевого бізнесу

Салон «Юджин», як і багато інших компаній, зміг узяти до себе молодих спеціалістів без фінансових ризиків. Це дало можливість не просто навчати стажерів, а й реально розширювати команду.

Професійне зростання для молоді

Учасники не просто «підглядали» за роботою майстрів – вони відразу занурювалися в процес. Хтось стриг, хтось робив зачіски, а хтось навіть почав експериментувати з фарбуванням.

Молодь залишилася працювати в рідному місті

Завдяки програмі випускники не мусили їхати на заробітки до Києва чи за кордон – вони змогли знайти своє місце у професії прямо вдома.

Найголовніше – цей досвід відкрив для них двері в майбутнє. Дехто залишився працювати в салоні, а хтось уже планує відкривати власну справу.

«Мені завжди подобалося створювати зачіски, але я думала, що без досвіду мене ніхто не візьме. Завдяки «Кар'єрному старту» я не просто отримала роботу, а й зрозуміла, що хочу розвиватися у цій сфері!», –
ділиться враженнями Дарія, учасниця програми.

Що далі?

Салон «Юджин» планує й надалі розвиватися та залучати молодих спеціалістів.

- ✓ **Нові навчальні програми для майстрів.**
- ✓ **Розширення спектру послуг.**
- ✓ **Створення команди, яка працює в єдиному стилі та стандарті якості.**

Ця історія – ще один доказ, що «Кар’єрний старт» відкриває двері для молоді навіть у таких творчих сферах, як індустрія краси.

«У нас завжди відкриті двері для тих, хто хоче навчатися, працювати і розвиватися у цій сфері. Красу створюють люди – і ми раді, що можемо допомогти молодим фахівцям знайти своє місце!», –
– підсумовують у салоні «Юджин».

Салон «Юджин» у Чернігові став чудовим прикладом, як малий бізнес у сфері послуг може розширювати команду, підтримуючи молодь.

Але не менш важливим є розвиток кар’єри у сфері права, де кожен фахівець має можливість змінювати життя людей.

Саме таку можливість дала молоді компанія «Лекс енд бізнес солюшн» у Київській області – юридична фірма, яка розширила свою команду завдяки «Кар’єрному старту».

ТОВ «Лекс енд бізнес солюшн»: коли юридичні послуги стають доступними

Компанія «Лекс енд бізнес солюшн» розпочала свою діяльність ще у 2017 році. Спочатку засновник та директор працював самостійно, залучаючи фахівців на умовах аутсорсингу або партнерства.

Проте 2024 рік став роком змін і масштабування – юридична фірма вирішила розширити команду та побудувати повноцінний штат фахівців.

Станом на 1 серпня компанія складається з трьох основних спеціалістів: юриста, менеджера з управління та менеджера з проєктів.

Що робить компанія?

- ✓ Юридичне консультування та представництво у судах – цивільні, адміністративні та господарські справи.**
- ✓ Спеціалізація на трудових суперечках – допомога у розв’язанні конфліктів між працівниками та роботодавцями.**
- ✓ Юридична підтримка бізнесу – складання установчих документів, договорів, листів, запитів та іншої документації.**
- ✓ Супровід клієнта на всіх етапах справи – від першої консультації до досягнення результату.**



Як компанія долучилася до «Кар'єрного старту»?

Юридична сфера – це не лише робота з паперами, а й постійна комунікація, вміння аргументувати та знаходити рішення в нестандартних ситуаціях.

Завдяки програмі «Кар'єрний старт» вони взяли на стажування молодих спеціалістів, які змогли:



Ознайомитися з основами юриспруденції та практичними аспектами роботи в юридичній фірмі.



Навчитися правильно працювати з клієнтами – як будувати комунікацію, консультувати та пояснювати складні речі простою мовою.



Отримати реальний досвід у складанні юридичних документів – від договорів до запитів та установчих документів.



Розібратися, як сучасні технології та соцмережі допомагають у розвитку юридичного бізнесу.

«Стажування у «Лекс енд бізнес солюшн» стало для мене справжнім відкриттям.

Раніше я думав, що юристи тільки сидять над паперами, але тепер бачу, що це дуже динамічна та цікава робота!»,

– ділиться враженнями Олександра, одна із учасниць програми.

Що отримала компанія завдяки «Кар'єрному старту»?



Мотивованих стажерів, які готові навчатися та працювати.



Нові ідеї та свіжий погляд на юридичну сферу від молоді.

- ✓ **Допомогу у виконанні рутинних юридичних завдань – створенні документів, аналітиці, комунікації з клієнтами.**
- ✓ **Розширення команди – можливість навчити молодих спеціалістів і, можливо, залишити їх у штаті.**

**«Юридична сфера змінюється.
Ми бачимо, що молодь не боїться технологій,
креативно підходить до роботи,
і це великий плюс. Ми раді, що можемо
стати для них першою сходинкою в кар'єрі»,
– зазначає Дмитро, директор підприємства.**

Чому це важливо для
Київської області?

Київська область – це регіон,
де юридичні послуги надзви-
чайно затребувані, адже тут
працює велика кількість
компаній, підприємців і гро-
мадських організацій.

Але молодим спеціалістам
часто важко знайти своє місце
у цій сфері, оскільки багато
фірм вимагають досвід.



**«Зараз у юридичній сфері мало молоді.
Ми хочемо це змінити, і «Кар'єрний старт»
допоміг нам зробити перший крок»,
– підсумовують у «Лекс енд бізнес солюшн».**

Ця історія ще раз доводить: юридична кар'єра може початися навіть без вищої освіти, головне – бажання навчатися і працювати!

Не лише в офісах потрібні професіонали! Комунікація, якість роботи та індивідуальний підхід важливі у будь-якій сфері – навіть у тій, де починається ранок мільйонів людей – кавовій індустрії.

Саме тому наступна історія про кав'ярню SV Caffè у Кривому Розі, де молодь отримала змогу не лише варити каву, а й навчитися створювати атмосферу, яка змушує людей повертатися знову і знову.

SV Caffè – це кав'ярня третьої хвилі, що працює за франшизою. Це означає, що тут не просто готують каву, а створюють цілу культуру споживання напою – від правильного обсмажування до подачі кожної чашки.

Що робить кав'ярню особливою?

Працює з місцевими крафтовими обсмажчиками кави – це гарантує свіжість і якість зерен.

Співпрацює з локальною кондитерською, яка створює ексклюзивні десерти для кав'ярень мережі.

Головний акцент – на якості, сервісі та атмосфері, щоб кожен гість почувався як удома.

***«Ми хочемо, щоб кожен відвідувач не просто випив каву, а отримав маленьку паузу задоволення у своєму дні»,
– розповідають у SV Caffè.***

Чому це важливо для Кривого Рогу?

Кривий Ріг – це індустріальне місто, де більшість робочих місць пов'язані з виробництвом та промисловістю.

Але молодь хоче працювати у сфері послуг, гостинності та креативних індустрій.

Я ніколи не думала, що можна будувати кар'єру у сфері кави.

Тепер я бачу, що це реально – і це те, що приносить мені задоволення!»,
– розповідає Аліна, учасниця програми.

Що отримала компанія завдяки «Кар'єрному старту»?

- ✓ **Мотивованих стажерів, які люблять каву та хочуть розвиватися в цій сфері.**
- ✓ **Допомогу в роботі – учасники не просто спостерігали, а реально допомагали у щоденних процесах.**
- ✓ **Можливість навчити майбутніх співробітників – якщо людина стає частиною команди, вона вже знає всі стандарти кав'ярні.**

«Ми завжди шукаємо людей, які люблять каву так само, як ми. І якщо вони хочуть навчатися – ми тільки «за»! «Кар'єрний старт» допоміг нам знайти таких людей»,
– кажуть у SV Caffè.

Різні компанії – спільна мета

Кожна компанія, яка взяла участь у «Кар'єрному старті», унікальна. Виробництво, юридичний бізнес, PR, кав'ярня чи салон краси – всі ці сфери здаються зовсім різними.

Але їх об'єднує одне: вони повірили в молодь і дали їй шанс зробити перший крок у кар'єрі.

Програма «Кар'єрний старт» стала містком між бізнесом та молодими спеціалістами, показавши, що успішний старт у професії можливий для кожного, якщо створити для цього правильні умови.



Молодь, яка змінює майбутнє

«Молодь, яка змінює майбутнє»

Цей розділ розповість про тих, заради кого створювався «Кар'єрний старт» – молодих людей, які отримали шанс на першу офіційну роботу. Хто вони? Як проходило їхнє стажування? Чого вони навчилися і які мають плани далі?

Як семеро молодих бухгалтерів знайшли свій шлях у ЦеДеПе

Фінанси та бухгалтерія — це не просто цифри та документи, а ціла система, яка допомагає бізнесу працювати стабільно. Саме тому компанія ЦеДеПе, яка спеціалізується на бухгалтерському обліку та фінансових консультаціях, з радістю прийняла у свою команду сімох учасників програми «Кар'єрний старт».

Чим займалися стажери?

Стажування у ЦеДеПе не було просто знайомством із бухгалтерською справою — це була повноцінна робота з реальними фінансовими процесами компанії.

- Робота з банківськими операціями: стажери розносили банківські виписки та здійснювали платежі через клієнт-банк.
- Фінансовий контроль: вели розрахунки з постачальниками, клієнтами та підзвітними особами.
- Документообіг: працювали з авансовими звітами, шляховими листами, обліком матеріальних цінностей.
- Автоматизація бухгалтерії: опановували BAS Бухгалтерію, 1С УТП 8.3, М.Е.Doc та електронний кабінет платника податків.

Коли ти тільки починаєш працювати, важливо, щоб поруч була людина, яка підкаже, пояснить і підтримує. Таким наставником для стажерів став Дмитро — досвідчений бухгалтер, який допомагав молоді розібратися в тонкощах професії.

**«Я бачив, як вони хвилювалися в перший робочий день. Але вже за тиждень вони впевнено працювали з платіжками та звітами. Це найкращий показник того, що у них є потенціал!»,
— розповідає Дмитро.**

- Індивідуальний підхід – кожному стажеру він допомагав освоїти програмне забезпечення та зрозуміти логіку бухгалтерських процесів.
- Практичне навчання – замість сухої теорії одразу показував реальні кейси та ситуації.
- Мотивація – підтримував кожного та допомагав повірити у свої сили.

**«Я ніколи не думала, що бухгалтерія може бути такою цікавою. Відчувати відповідальність за фінансові операції компанії – це круто!»,
— ділиться враженнями Юля.**

А ЦеДеПе – чудовий приклад того, як бізнес і молоді спеціалісти можуть взаємодіяти та разом розвиватися!

Якщо учасники програми «Кар’єрний старт» у ЦеДеПе глибоко занурилися у світ бухгалтерії та фінансового обліку, то наступна історія – про тих, хто опановував роботу з клієнтами, ведення угод та цифрові бізнес-інструменти.

Малий бізнес – це не лише продаж товарів, а й налагоджені бізнес-процеси, правильне ведення документації та ефективна комунікація з клієнтами. Саме ці аспекти стали ключовими у стажуванні Лілі та Світлани, двох учасниць програми «Кар’єрний старт», які приєдналися до команди ФОП Ціва – компанії, що спеціалізується на роздрібній торгівлі побутовими електротоварами.

Чим займалися Ліля та Світлана?

- Ліля – оператор з обробки інформації та програмного забезпечення



-  **Вела базу клієнтів: укладала угоди, стежила за виконанням договорів та підтримувала комунікацію.**
-  **Опрацьовувала вхідні заявки, допомагаючи клієнтам отримати консультацію або оформити покупку.**
-  **Вчилася працювати в CRM, контролюючи процес від першого звернення до закриття угоди.**
-  **Допомагала розширювати клієнтську базу, аналізуючи запити потенційних покупців.**

***«Мені завжди подобалося працювати з інформацією, але я не знала, що CRM – це настільки важливий інструмент. Тепер я розумію, як він допомагає бізнесу зростати!»,
– розповідає Ліля.***

- Світлана – офісний службовець у бухгалтерії

Світлана працювала з фінансами та документами, вивчаючи всі тонкощі бухгалтерського обліку.



-  Приймала та перевіряла бухгалтерські документи, слідувала за правильністю оформлення угод.
-  Вела бухгалтерський облік, навчалася складати фінансові звіти та реєструвати бухгалтерські проводки.
-  Розбиралася в нарахуванні заробітної плати, відпускних і лікарняних.
-  Працювала з CRM-системою, вивчаючи, як автоматизувати фінансові процеси.

*«Я зрозуміла, що бухгалтерія – це не просто цифри,
а справжня стратегія управління фінансами.
Це те, що мені дійсно цікаво!»,
– ділиться Світлана.*

Що дала програма стажисткам?

- ✓ *Реальний досвід роботи у сфері продажів та бухгалтерії.*
- ✓ *Знання про CRM-системи та бізнес-процеси в малому бізнесі.*
- ✓ *Можливість залишитися в компанії або продовжити кар'єру в цій сфері.*
- ✓ *Впевненість у своїх професійних навичках та розуміння, як працює бізнес із середини.*

*«Я ніколи не думала, що працювати в бізнесі може бути так цікаво!
Тут все дуже динамічно, і кожен день не схожий на попередній»,
— підсумовує Ліля.*

Стажування у ФОП Ціва показало, що **торгівля – це не просто продажі, а складний процес, де важливі грамотна комунікація, точний облік і професійний підхід до клієнтів.** Ліля та Світлана отримали не лише перший кар'єрний досвід, а й впевненість у своїх силах, що є найкращим результатом програми **«Кар'єрний старт»!**

Сфера зв'язків із громадськістю – це не лише про написання прес-релізів чи ведення соціальних мереж. Це про **вміння будувати комунікацію між бізнесом, державою та суспільством, знаходити спільну мову з клієнтами та партнерами, стратегічно вибудовувати імідж компанії.**

Для **Миколи та Єви**, Дарії трьох учасників програми «Кар'єрний старт», стажування у **ФОП Муріч** стало чудовою можливістю спробувати себе у сфері PR та комунікацій. Вони не просто спостерігали за роботою, а **брали участь у реальних проєктах, допомагаючи розвивати бізнес компанії.**

Чим займалися стажери?

- Микола – спеціаліст із комунікацій та аналітики
Його завдання були пов'язані з аналітикою, стратегічним плануванням та інформаційним супроводом компанії.

 **Вивчав конкурентне середовище, аналізуючи, як працюють комунікаційні кампанії у схожих компаній.**

 **Допомагав готувати аналітичні звіти для клієнтів, формував презентації та інформаційні матеріали.**

 **Розробляв інформаційні кампанії, щоб бізнес ФОП Муріч був більш впізнаваним та привабливим для клієнтів.**

 **Брав участь у зустрічах та переговорах, де навчався діловій комунікації.**

*«Я завжди любив аналітику, але не знав, як це можна застосувати в реальній роботі. Тут я побачив, що кожне дослідження, кожен звіт реально впливає на розвиток компанії!»,
— розповідає Микола.*

- Єва та Дарія - PR-спеціалістки

Вони займалися більш творчими та комунікаційними завданнями, допомагаючи будувати публічний імідж компанії.

 **Вели соціальні мережі компанії, готуючи контент для Facebook та Instagram.**

 **Писали тексти для сайту та рекламних матеріалів – статті, новини, інформаційні довідки.**



Організовували комунікацію з клієнтами та партнерами, допомагаючи відповідати на запити та коментарі.



Допомагали з організацією заходів – готувала презентації, оформлювала документи, працювала з запрошеними гостями.

«Я завжди любив аналітику, але не знав, як це можна застосувати в реальній роботі. Тут я побачив, що кожне дослідження, кожен звіт реально впливає на розвиток компанії!»,
— розповідає Микола.

Що дало стажування?



Всі стажери навчились працювати у команді, спілкуватися з клієнтами, готувати документи та вести переговори.



Робота у ФОП Муріч допомогла їм зрозуміти, як працює сфера PR та чи хочуть вони розвиватися у цій галузі далі.

«Ми навіть не підозрювали, що PR – це настільки динамічна сфера, де важливо вміти не лише писати чи аналізувати, а й швидко приймати рішення та знаходити спільну мову з людьми»,
— підсумовує стажерка, учасниця програми

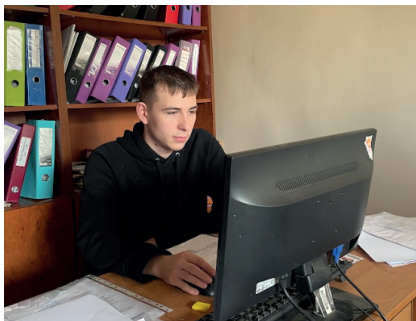
Сфера зв'язків із громадськістю, навчила молодь працювати з інформацією, будувати комунікації та аналізувати ринок. Але не менш важливою є практична робота на підприємствах, де створюються реальні продукти та забезпечується виробництво транспортних засобів.

Саме таким місцем стало підприємство «Стрий Авто», де шестеро хлопців – Олександр, Дмитро, Владислав, Валентин, Андрій та Адріан отримали можливість зануритися у процес створення транспорту – від бухгалтерського обліку до механічного складання та роботи з лазерними станками. Тут молодь не просто навчалася, а реально працювала, створюючи продукцію, яка буде використовуватися на дорогах

Що дало стажування?

- Олександр – бухгалтер

Фінанси – це серце будь-якої компанії. Олександр працював із документами та фінансовими операціями підприємства.



Перевіряв та вносив накладні, акти та рахунки у бухгалтерську систему.



Оформлював рахунки та товарно-транспортні накладні (ТТН).



Робив звітність по списанню матеріалів наприкінці кожного місяця.

*«Раніше я думав, що бухгалтерія – це просто цифри,
а тут я побачив, як важливо бути
уважним до кожної деталі.
Один невірний документ –
і виробництво може зупинитися!»,
– розповідає Микола.*

- Дмитро – слюсар з ремонту колісних транспортних засобів

Від справності автомобіля залежить безпека людей.

Дмитро відповідав за перевірку та діагностику автомобільних систем.



Проводив базову діагностику електронних систем.



Перевіряв функціонування всіх механізмів відповідно до рекомендацій виробника.

*«Я завжди хотів працювати з автомобілями.
Тут я не просто вчився – мені довірили реальні завдання,
від яких залежала робота транспорту»,
– ділиться враженнями Дмитро.*

- Владислав – менеджер з економічної діяльності

Без логістики та аналізу ринку жодне виробництво не зможе ефективно працювати. **Владислав займався експортом та постачаннями.**



Перевіряв документи на експорт продукції до Польщі.



Аналізував конкурентів та допомагав розширювати зв'язки з постачальниками.



Оформлював документи на поставки з Китаю.

*«Цікаво бачити, як автомобільна промисловість
працює не лише на внутрішній ринок,
а й виходить на міжнародний рівень.
Кожен контракт – це стратегія,
де важливі всі деталі», – каже Владислав.*

- Валентин – закрійник

Щоб пасажери почувалися комфортно, їхні сидіння повинні бути якісними. Валентин займався розкроєм матеріалів для сидінь.



Працював на розкрійній машині Kuris TexCut.



Розкрюював тканину для крісел для Укрзалізниці.



Сортував та готував матеріали для подальшого пошиву.

*«Робота на виробництві – це справжня відповідальність.
Я знаю, що завдяки мені тисячі людей будуть
сидіти в комфортних кріслах»,
– розповідає Валентин.*

- Андрій – слюсар з механоскладальних робіт

Від точності складання деталей залежить якість транспорту.
Андрій займався збиранням пасажирських сидінь.



Забезпечував точність та надійність з'єднання деталей.



Встановлював механізми регулювання сидінь (салазки).

*«Завжди цікаво працювати руками. Тут я побачив,
як важливо бути уважним до деталей,
адже від цього залежить
безпека та комфорт пасажирів»,
– ділиться Андрій.*

- Адріан – оператор лазерного станка

Сучасне виробництво неможливе без високотехнологічного обладнання. Адріан керував комп'ютеризованим лазерним станком.



Програмував та запускав лазерний станок Bistronic.



Виконував точні виробничі завдання за допомогою комп'ютеризованого обладнання.

*«Я завжди цікавився технологіями, але не думав, що зможу працювати з такими сучасними станками. Тут кожен міліметр має значення!»,
– розповідає Адріан.*

Що дало стажування хлопцям?



Практичний досвід роботи у виробництві, фінансах, логістиці та технічному обслуговуванні транспорту.



Роботу в реальних умовах із професійним обладнанням.



Знання про всі етапи виробництва – від фінансів до складання деталей.



Можливість залишитися працювати у компанії та розвиватися далі.

*«Я ніколи не працював на реальному виробництві, і для мене це був абсолютно новий досвід. Але вже за кілька тижнів я відчув, що став частиною великої справи»,
– підсумовує Владислав.*

Стажування на «Стрий Авто» довело, що виробництво – це не просто робота з металом чи деталями, а складна система, де кожен працівник виконує важливу функцію. Для цих хлопців це був не просто перший кар’єрний досвід, а можливість відчувати себе частиною великого виробничого процесу, що змінює галузь транспорту в Україні.

Якщо на «Стрий Авто» хлопці працювали з металом, деталями та механізмами, то наступні учасниці «Кар’єрного старту» освоювали зовсім іншу майстерність – створення краси та стилю.

Робота в салоні – це теж точність, уважність і професійний підхід, але тут інструменти зовсім інші: замість гайкових ключів – ножиці, замість деталей – волосся клієнтів, а замість креслень – уява та креативність.

Саме тому наступна історія – про Дарію та Валерію, які відкрили для себе світ перукарського мистецтва у салоні

Чим займалися Дарія та Валерія?

- Дарія – майстриня зачісок та укладок

Дарія працювала з клієнтами, створюючи стильні укладки, вечірні зачіски та доглядові процедури для волосся



Вчилася працювати з різними типами волосся – від кучерявого до прямого, підбираючи правильні засоби догляду.



Освоювала техніку створення зачісок – плетіння, голлівудські локони, вечірні укладки.



Робила доглядові процедури – ламінування, живильні маски, кератинове вирівнювання.



Працювала з клієнтами, допомагаючи їм обирати зачіски відповідно до їхнього стилю та бажань.

«Найкраще у цій роботі – це момент, коли клієнтка дивиться на себе в дзеркало після зачіски і щиро усміхається. Я зрозуміла, що хочу розвиватися в цій професії!»,
– розповідає Дарія.



- Валерія – майстриня стрижок
Робота Валерії була більш технічною – вона освоювала мистецтво стрижки та моделювання волосся.

 Вивчала різні техніки жіночих і чоловічих стрижок.

 Освоювала роботу з машинкою, ножицями, філіруванням.

 Вчилася коригувати форму стрижки відповідно до типу обличчя клієнта.

 Набиралася досвіду у спілкуванні з клієнтами, розуміючи їхні побажання та пропонуючи професійні поради.

«Раніше я стригла тільки подруг, а тут зрозуміла, що це справжнє мистецтво. У кожного клієнта свої особливості, і важливо знайти до нього підхід»,
– каже Валерія.

Що дало стажування Дарії та Валерії?

- ✓ *Практичний досвід у роботі з клієнтами та волоссям.*
- ✓ *Опанування базових технік стрижок та зачісок.*
- ✓ *Роботу у реальних умовах салону, спілкування з клієнтами та командою.*
- ✓ *Можливість залишитися працювати в салоні та розвиватися у сфері краси.*

*«Ми навчилися не лише технічним навичкам,
а й тому, як правильно будувати
довірливі відносини з клієнтами.
Це дуже важливо у сфері краси»,
— підсумовують дівчата.*

Стажування у салоні «Юджин» дало Дарії та Валерії перший серйозний досвід у професії. Вони відчули, що їхня робота не лише приносить дохід, а й робить людей щасливішими. І це – найкраща мотивація для розвитку!

У салоні «Юджин» Дарія та Валерія працювали з волоссям, образами та клієнтами, допомагаючи людям виглядати впевнено та стильно. Але якщо у сфері краси головне – естетика та креативність, то наступний напрям стажування вимагає чіткої логіки, уважності та розуміння законодавства.

Саме тому наступна історія про Дар'ю, Єлизавету, Олександру, Дарину, Вікторію, Інну, Марію, Вероніку та Ану, які занурилися у світ документів, договорів та юридичних консультацій у компанії «Лекс енд Бізнес Солюшн».

Хто чим займався?

- Дар'я, Єлизавета, Олександра, Дарина, Вікторія, Інна та Марія – діловоди

Дівчата займалися підготовкою юридичних документів, без яких неможлива жодна правова угода чи офіційний процес.

 **Розробляли акти, довіреності, посадові інструкції, допомагаючи клієнтам із веденням кадрової документації.**

 **Готували юридичні документи для ведення бізнесу – договори, листи, запити.**

 **Створювали презентацію про лізинг, аналізуючи цей вид договорів та його особливості.**

*«До цього я навіть не уявляла, що стільки нюансів потрібно враховувати в кожному документі.
Тепер я знаю, як правильно оформлювати юридичні папери!»,
– розповідає Дар'я.*

- Олександра – адміністратор вхідної та вихідної кореспонденції

Щоб компанія працювала ефективно, потрібно контролювати всі вхідні та вихідні документи.

 **Приймала, сортувала та відправляла кореспонденцію клієнтам і партнерам.**

 **Слідкувала за термінами виконання документів, щоб усі юридичні процеси йшли за графіком.**

*«Це відповідальна робота, бо від мого контролю залежить,
чи отримає клієнт свої документи вчасно»,
— каже Олександра.*

- Вероніка — спеціалістка з оформлення документів



Заповнювала юридичні форми та заяви, допомагаючи клієнтам у правильному оформленні паперів.



**Готувала стандартні шаблони документів,
які використовуються у різних правових ситуаціях.**

*«Раніше я думала, що заповнення документів
— це щось просте,
але тепер розумію, наскільки важливо
зробити все правильно»,
— каже Олександра.*

- Анна — консультантка з юридичних послуг
Робота Анни була пов'язана з клієнтами, які зверталися за юридичною допомогою.



**Консультувала клієнтів щодо оформлення договорів
та правових питань.**



**Допомагала клієнтам розібратися в юридичних
процедурах, пояснюючи їм складні терміни
простими словами.**

*«Юридична сфера — це не лише папери,
а й спілкування з людьми,
яким потрібно пояснити їхні права та можливості»,
— каже Олександра.*

Що дало стажування учасникам?

- ✓ *Практичний досвід у підготовці юридичних документів.*
- ✓ *Розуміння, як працює правовий бізнес і які процеси в ньому ключові.*
- ✓ *Вміння правильно оформлювати кореспонденцію та працювати з документами.*
- ✓ *Перший досвід консультування клієнтів у юридичних питаннях.*

*«Це був для нас справжній виклик – робота з реальними документами та клієнтами, але саме такий досвід допоміг нам зрозуміти, як працює юридична сфера на практиці»,
– підсумовують дівчата.*

Юридична кар'єра починається з досвіду роботи з документами, аналізу правових норм та комунікації з клієнтами. Дівчата зробили перші важливі кроки у своїй професії, і тепер у них є реальні навички, які допоможуть їм у подальшій кар'єрі.

Кар'єрний шлях може бути дуже різним! Дехто прагне юридичної точності, а хтось хоче створювати ідеальну каву та дарувати клієнтам позитивні емоції. Саме тому наступна історія – про Іру, Настю та Аліну, які зробили свої перші кроки у сфері гостинності, навчаючись у S/V Caffè.

Кав'ярня прийняла їх як повноцінних членів команди, навчивши працювати з якісною кавою, обслуговувати клієнтів і розуміти, що означає бути частиною бізнесу.

Чим займалися стажерки?

- Іра та Настя – баристи

Бариста – це не просто людина, яка варить каву, а справжній майстер смаку та настрою.

 **Освоювали всі етапи приготування кави – від перемелювання зерен до наливу ідеального еспресо.**

 **Вчилися працювати з альтернативними методами заварювання – кемекс, пурвер, аеропрес.**

 **Створювали лате-арт, розвиваючи навички роботи з молоком і парою.**

 **Спілкувалися з гостями, допомагаючи обрати напій та розповідаючи про особливості сортів кави.**

*«Раніше я просто любила пити каву,
а тепер знаю, як правильно її готувати,
які зерна краще підходять для еспресо,
а які – для фільтр-кави»,
– розповідає Іра.*



*«Найскладніше – навчитися малювати лате-арт!
Але коли вперше виходить гарне сердечко
чи листочок – це справжня магія»,
– додає Настя.*

- Аліна – касир та адміністратор залу
Без організованої роботи касира навіть найкраща кава не принесе успіху бізнесу.

-  **Займалася розрахунком клієнтів, працюючи з касою.**
-  **Контролювала залишки товару, допомагала слідкувати за поставаннями.**
-  **Забезпечувала якісний сервіс, спілкуючись із гостями та приймаючи замовлення.**
-  **Допомагала з організацією робочих процесів, щоб все в кав'ярні працювало злагоджено.**

*«Я завжди думала, що бути касиром
– це просто натискати кнопки на терміналі,
але насправді тут дуже важливо все:
швидкість, ввічливість, увага до клієнтів»,
– ділиться Аліна.*

Що дало стажування?

-  **Практичний досвід роботи у сфері гостинності та сервісу.**
-  **Навички приготування якісної кави та роботи з професійним обладнанням.**
-  **Розуміння, як працює бізнес кав'ярні зсередини – від обслуговування до фінансів.**
-  **Можливість залишитися працювати в кав'ярні або розвиватися далі у сфері HoReCa (Hotel, Restaurant, Catering/Café)**

*«Тепер я не просто п'ю каву – я розумію,
як вона має бути приготовлена і
чому важлива кожна деталь,
навіть вода та температура молока»,
– підсумовує Настя.*

Для Іри, Насті та Аліни це стажування стало не лише першим робочим досвідом, а й можливістю побачити, як поєднуються бізнес, сервіс і мистецтво створення ідеальної кави. А S/V Caffè вкотре довело, що правильний підхід до навчання молоді допомагає знайти справжніх професіоналів своєї справи.

Історії цих молодих людей показали, що перша робота – це не просто можливість заробити гроші, а справжній досвід, який формує майбутнє. Хтось із них знайшов себе у фінансах і бухгалтерії, хтось став майстром своєї справи у виробництві, а хтось почав будувати кар'єру у сфері гостинності чи права.

Але є те, що об'єднує всіх учасників програми «Кар'єрний старт»:

-  ***Вони подолали страх першого робочого дня та довели, що молодь може бути професійною та відповідальною.***
-  ***Вони зрозуміли, як працює бізнес із середини, і навчилися реальним навичкам, які не дає жодна теоретична освіта.***
-  ***Вони отримали підтримку від наставників, які допомогли їм зробити перші кроки у професійному житті.***
-  ***І головне – вони зробили вибір на користь розвитку, а не пасивного очікування можливостей.***

*«Я не знала, чи впораюсь, але коли отримала
перші робочі завдання,
зрозуміла: головне – бажання вчитися.
Тепер у мене є не просто досвід, а розуміння,
що я можу досягти більшого!»,
– ділиться Єлизавета, учасниця програми.*

Програма «Кар’єрний старт» відкрила перед молоддю двері до професійного майбутнього. Хтось із них залишиться працювати у своїй першій компанії, хтось використає цей досвід, щоб рухатися далі. Але для кожного з них цей проєкт став точкою відліку, що довела: перші кар’єрні кроки – це не так страшно, як здається. А можливості є завжди – варто лише ними скористатися.



***Що змінив
«Кар’єрний старт»?
Підсумки програми***

Усім страшно починати. Особливо коли кажуть: «Немає досвіду — немає роботи». Але «Кар’єрний старт» це трохи перевернув.



Уяви: ти щойно закінчив(ла) коледж або ще навчаєшся, а тобі вже пропонують справжню роботу з оплатою, наставником і шансом залишитися після стажування.

Це не фантастика — це програма, яка вже допомогла десяткам підлітків із різних куточків України.

- **Перший досвід — done.**

33 людини з 62 заявників реально попрацювали в компаніях — від офісу до салонів краси та СТО. Всі — без «зв’язків» чи блату. Просто подали заявку, пройшли відбір — і в бій.

- **Зміна в голові.**

Багато хто вперше зрозумів, **що робота — це не страшно**. Навпаки, коли поруч нормальний наставник, а не тільки «чекавка з коледжу» — стає зрозуміло, що ти можеш більше, ніж думав(ла).

- **Бізнесу це теж вигідно**

Підприємства отримали мотивованих стажерів. Хтось із учасників настільки влився в команду, що залишився працювати. Декому запропонували постійну роботу вже після двох місяців.

Що ще можна прокачати?

Ну, без фідбеку ніяк — і він у нас є. І учасники, і роботодавці чесно поділилися, що б хотіли покращити:



- **Стажування має бути довшим.**

2–3 місяці — це, типу, тільки встиг звикнути до нових людей, а програма вже закінчилась. Оптимально — хоча б 4–6 місяців.



Більше підготовки до старту.

Було б круто мати міні-курси перед тим, як виходиш на роботу: як спілкуватись, як ставити питання, як планувати час.



Наставники — топ.

Там, де за кожним учасником був ментор, — все йшло набагато краще. Це треба зробити обов'язковим у майбутніх етапах.



Менше бюрократії.

Роботодавці хочуть простішого процесу старту — щоб усе чітко, швидко, без тисяч документів.

Що далі?

Це була не «разова акція». Програма буде продовжуватись і масштабуватись!

Більше міст, більше компаній.

Від Львова до Запоріжжя — ми вже охопили 6 регіонів. І це тільки початок.

Партнери, які реально вірять у молодь.

Працюємо з державними установами, бізнесом і донорами, щоб створити стабільну систему підтримки.

Підтримка після.

Ті, хто вже пройшов програму, не залишаються самі: далі — менторство, нетворкінг, нові можливості.

Як сказали організатори:

***«Ми не просто допомагаємо знайти роботу.
Ми допомагаємо знайти себе».***

І ще трішки цифр (бо чому б і ні? ;))):



Наймолодшому учаснику — 16, найстаршому — 21.



Найбільше учасників — зі Львівщини.



78% дівчат, але хлопці теж у темі!



Найпопулярніші напрямки — офіс, б'юті, технічка.

Кінець, який насправді — початок

Це не просто фінал — це старт нових можливостей.
«Кар'єрний старт» довів: перша робота — це впевненість,
свобода бути собою та рух до мрії.
Ми вдячні кожному, хто став частиною цього шляху.
Молодь показала сміливість, силу й бажання
змінювати світ — і це надихає нас на більше.

Від команди

Ми — це не просто організатори, а люди, яким небайдуже.

Ми щиро радіємо за кожную історію успіху.

Ми поруч, коли складно.

Ми тут, щоб допомагати.

І якщо зараз ти тримаєш у руках цю книгу — значить,
ти вже на шляху до чогось важливого. Не зупиняйся ❤

З вірою в тебе,
команда «Кар'єрного старту» та Український молодіжний фонд

