

ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВETERANІВ ЯК ЧИННИК ЗМІЦНЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ

ГРИЦЕНКО Ольга Миколаївна

*кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри фінансів, банківської справи, страхування та фондового ринку
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9253-7299>*

БУРБЕЛА Алла Леонідівна

*викладачка кафедри фінансів, банківської справи, страхування та фондового ринку
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-6463-0458>*

Анотація. У статті досліджено актуальність проблеми збереження та відтворення трудового потенціалу України в умовах тривалого воєнного стану та системного повоєнного відновлення. Традиційна модель соціальної підтримки, орієнтована на пасивне надання пільг, вичерпала свою ефективність, що вимагає наукового переосмислення механізмів державного фінансового забезпечення професійної реінтеграції ветеранів.

Ціллю статті є обґрунтування теоретико-методологічних та прикладних засад фінансування активної зайнятості ветеранів як стратегічного інструменту інституційної трансформації національної ветеранської політики. У цьому контексті особливу увагу приділено Державній цільовій програмі «Ветеран. Робота» на 2026–2027 роки, яка розглядається як базовий фундамент для створення механізмів професійної самореалізації захисників.

Методологічний апарат дослідження базується на системному аналізі актуальних статистичних даних щодо демографічного та соціального профілю ветеранської спільноти станом на 2026 рік. Шляхом поєднання змістовного оцінювання професійних очікувань демобілізованих осіб та компаративного аналізу досвіду Ізраїлю, США й Канади, було сформовано підхід до оцінки бар'єрів у цивільному секторі економіки.

Основні результати статті доводять, що впровадження диференційованого фінансування через механізми ваучерного забезпечення та грантової підтримки генерує потужний мультиплікативний ефект для фінансової системи. Обчислено, що системна інтеграція ветеранів у легальний сегмент зайнятості трансформує витратні зобов'язання держави у стабільне джерело доходів бюджету, забезпечуючи високу економічну ефективність та швидку окупність інвестицій у професійне навчання.

Практичне значення результатів полягає у формуванні підходу до інклюзивної реінтеграції, де головна роль відводиться підтримці соціально відповідальних роботодавців. Запропоновані підходи дозволяють органам державної влади оптимізувати управління людським капіталом та зміцнити фінансову стійкість

держави в умовах тривалої глобальної нестабільності.

Ключові слова: людський капітал, державне фінансове забезпечення, Державна цільова програма, державний бюджет, соціальний забезпечення, фінансова стійкість держави.

Постановка проблеми. У сучасних умовах триваючого воєнного стану в Україні особливої актуальності набуває питання ефективного державного фінансового забезпечення програм соціальної адаптації ветеранів війни. Станом на сьогоднішній день державна політика у цій сфері зазнає трансформації так, як фінансові ресурси дедалі частіше спрямовуються не лише на соціальні виплати, а й на збереження та відновлення людського капіталу як критично важливого ресурсу для стійкості та безперервності функціонування національної економіки. Державна цільова програма «Ветеран. Робота» на 2026-2027 роки виступає ключовим інструментом, що передбачає фінансування активних заходів подолання безробіття серед демобілізованих осіб.

На сьогоднішній день країна стикається із серйозним викликом: ветерани, які повертаються з фронту, часто не можуть знайти роботу у цивільному секторі. Це зумовлено не лише психосоціальними чинниками, а й об'єктивною втратою актуальності їхньої попередньої професійної кваліфікації або фізичним руйнуванням підприємств, де вони працювали до мобілізації. Для держави стає пріоритетним не просто формальний соціальний захист, а забезпечення реальної можливості для самореалізації ветерана. У випадках, коли попередня спеціалізація вже не дозволяє особі бути конкурентоспроможною на ринку праці, надання державної фінансової допомоги для перенавчання за новими фахами є безальтернативним шляхом зміцнення кадрового резерву для галузей, що забезпечують життєдіяльність країни.

Саме для розв'язання цих проблем було розроблено Державну цільову програму «Ветеран. Робота», ефективність фінансування якої безпосередньо залежить від дієвості конкретних бюджетних інструментів: грантів, освітніх ваучерів та компенсаційних виплат роботодавцям.

Наукове обґрунтування того, як поточні державні видатки на професійну адаптацію сприятимуть майбутньому наповненню бюджету через податкові надходження та знизять навантаження на систему соціального страхування, є стратегічно важливим для забезпечення економічної стійкості держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукова думка щодо реінтеграції ветеранів в Україні базується на поєднанні економічної ефективності та соціальної відповідальності: І. Цимбалюк та А. Колосок визначають теоретичний фундамент цього процесу як комплексну трансформацію, тоді як Н. А. Азьмук обґрунтовує пріоритетність зміцнення людського капіталу через освітні ваучери. Концептуальні підходи до інклюзивності та подолання бар'єрів для ветеранів з інвалідністю ґрунтовно розробляє П. Г. Перерва, а І. С. Гращенко доповнює систему принципами тристоронньої солідарної відповідальності держави, бізнесу та суспільства. Сформовані наукові погляди підтверджують необхідність переходу від моделі пасивних виплат до активного інвестування в зайнятість, що безпосередньо корелює з цілями Державної програми «Ветеран. Робота».

Метою статті є теоретичне обґрунтування та аналіз ролі державного фінансування цільових програм соціальної адаптації ветеранів як дієвого механізму зміцнення людського капіталу в умовах кризового стану економіки.

Виклад основних результатів. Реінтеграція ветеранів/ветеранок у цивільний

сектор є критично важливим чинником з економічної точки зору, оскільки в умовах глибокої соціально-економічної кризи, зумовленої значним дефіцитом фінансових ресурсів та безпрецедентними втратами людського капіталу, повернення цієї категорії громадян до активної праці стає стратегічним пріоритетом держави. Цей підхід повністю відповідає цілям та завданням Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року, яка визначає перехід від моделі пільг до моделі можливостей.

Забезпечення доступу до освіти та сприяння працевлаштуванню ветеранів визначено ключовими цілями державної Стратегії, що має пряме економічне обґрунтування. Створення нових робочих місць для цієї категорії громадян дозволяє державі трансформувати соціальні зобов'язання у стабільне джерело податкових надходжень. Відповідно, через механізми офіційної зайнятості забезпечується системне наповнення бюджету, що перетворює процес професійної адаптації ветеранів на фундаментальний фактор фінансової стійкості країни [1].

Наявність в Україні станом на березень 2026 року понад 1,76 млн зареєстрованих ветеранів/ветеранок обумовлює стратегічну необхідність їхньої масштабної інтеграції у цивільний сектор економіки, що за умови офіційного працевлаштування навіть половини цієї чисельності із середньою заробітною платою дозволить генерувати щомісячні податкові надходження у вигляді ПДФО, ЄСВ та військового збору (5%) обсягом у десятки мільярдів гривень [2].

За результатами дослідження «Портрет ветерана - 2025», проведеного у вересні-грудні 2025 року, відчутний суттєвий дисбаланс у структурі споживання пільг та високий рівень тривожності щодо майбутньої зайнятості. Найбільш затребуваним інструментом підтримки залишаються субсидії на оплату комунальних послуг (69%), тоді як послуги з освіти та перекваліфікації посідають одне з останніх місць (лише 10%). Така низька пріоритетність освітніх програм корелює з песимістичними прогнозами ветеранів щодо власної затребуваності на ринку праці: сумарно понад 73% опитаних оцінюють ризик залишитися без роботи як високий або ймовірний (34% - «дуже ймовірно», 39% - «скоріш ймовірно»), і лише 5% респондентів вважають такий сценарій неможливим. Це підкреслює необхідність трансформації державної політики від моделі пасивних пільг до активного стимулювання професійної реалізації захисників [3].

Результати опитування, проведеного за ініціативою Українського ветеранського фонду та платформи roboota.ua, засвідчують наявність критичних бар'єрів на шляху професійної реінтеграції ветеранів, серед яких ключове місце посідають проблеми зі здоров'ям та невідповідність пропозицій ринку очікуванням кандидатів. Зокрема, 49,5% респондентів мають статус особи з інвалідністю, 36,3% вказують на суттєві обмеження через фізичний стан, а 25,5% відзначають складний психоемоційний стан як перешкоду для працевлаштування. Поряд із медичними чинниками, вагомими бар'єрами виступають економічні та соціальні аспекти, так 37,3% опитаних наголошують на невідповідності рівня пропонованої заробітної плати, тоді як 23,3% ветеранів стикаються з проявами прямої або опосередкованої дискримінації з боку роботодавців та упередженого ставлення колег до статусу учасника бойових дій (УБД), данні чинники породжують відчуття соціальної несправедливості та знецінюють у суспільній свідомості внесок ветеранів у збереження державності та забезпечення миру [4, 5].

Згідно з результатами аналітичного дослідження, 63,3 % ветеранів та ветеранок не повернулися до попередньої професійної діяльності, що свідчить про глибоку структурну трансформацію їхніх кар'єрних траєкторій після завершення служби.

Одним із вагомих чинників такої тенденції є професійна дезадаптація, оскільки для 14,3 % респондентів критичним бар'єром стала невідповідність наявних навичок і компетенцій сучасним динамічним вимогам цивільного сектору економіки, що підкреслює гостру потребу в актуалізації програм перекваліфікації та професійного навчання.

Дослідження професійних очікувань ветеранів після демобілізації дозволяє визначити пріоритетні вектори спрямування бюджетних коштів у межах Державної цільової програми. Станом на сьогодні значна частина респондентів пов'язує своє майбутнє із публічним сектором: 35,4 % опитаних бачать себе у ролі державних службовців, а 27,6 % виявляють інтерес до роботи в органах місцевого самоврядування. Окрім цього, вагомими напрямками потенційного працевлаштування залишаються сфера оборони та безпеки (25,5 %), охоронна діяльність (24,2 %) та сектор логістики (22,7 %).

Така структура професійних пріоритетів свідчить про необхідність цільового фінансування програм перепідготовки саме за напрямками публічного управління, адміністрування та логістичного менеджменту. Оскільки понад третина ветеранів прагне долучитися до державного управління, бюджетна підтримка їхнього навчання за цими профілями забезпечить подвійний ефект: професійну самореалізацію колишніх військовослужбовців та якісне оновлення кадрового потенціалу державних інституцій. Це підтверджує, що державне фінансування адаптаційних заходів має бути диференційованим, відповідно до реальних запитів ветеранської спільноти, що сприятиме раціональному використанню бюджетних ресурсів та зміцненню стійкості держави.

Результати опитування свідчать, що станом на сьогодні половина респондентів вказала на необхідність повної перекваліфікації, а трохи менше половини опитаних потребують додаткової освіти для підвищення наявного професійного рівня. Такий високий запит на освітні послуги підтверджує, що державне фінансування у формі навчальних ваучерів, стипендій та грантів на перепідготовку є найбільш затребуваним інструментом підтримки. Це створює умови для переходу від пасивного очікування робочих місць до активного формування оновленого людського капіталу, здатного ефективно працювати в умовах сучасної економіки.

Ефективність державного фінансування програм адаптації значною мірою залежить від об'єктивних критеріїв відбору персоналу, якими керуються роботодавці станом на сьогоднішній день. Результати моніторингу висвітлюють реальний стан готовності бізнесу до інтеграції демобілізованих осіб: при виборі між претендентами на вакантну посаду 51,6 % роботодавців нададуть перевагу кандидату без військового досвіду, але з кращим рівнем професійної підготовки, тоді як лише 22,6 % готові обрати ветерана за відсутності у нього відповідних фахових навичок. Такий суттєвий розрив між запитом на кваліфікацію та соціальною прихильністю підтверджує, що статус ветерана як такий не забезпечує автоматичної конкурентоспроможності на ринку праці [4].

Ефективність практичної реалізації державної ветеранської стратегії безпосередньо залежить від дієвості інституційної інфраструктури, де ключова роль у забезпеченні економічної реінтеграції належить Державній службі зайнятості (ДСЗ). Дослідження динаміки надання послуг ветеранам у 2025 році виявило значний розрив між первинним зверненням та кінцевим результатом.

Аналіз статистичних даних свідчить про недостатній рівень залучення ветеранів до активних програм зайнятості. Зокрема, із 18 тисяч осіб, які звернулися до центрів

зайнятості, лише 55% скористалися інструментами професійної інтеграції. Це охоплює 4000 працевлаштованих осіб та 5890 тих, хто пройшов різні форми професійної трансформації, що вказує на значний невикористаний потенціал наявних державних механізмів

Факт того, що значна частина претендентів (майже 45%) припиняє взаємодію з органами зайнятості без досягнення цільового результату, свідчить про наявність суттєвих бар'єрів таких, як невідповідність пропонованих вакансій очікуванням ветеранів до складності бюрократичних процедур у межах державної цільової програми. Водночас висока питома вага експериментальних проєктів (4 тисячі осіб) та ваучерної підтримки (890 осіб) вказує на те, що дієвим інструментом утримання залишається саме персоналізований підхід, тоді як стандартні механізми фінансування соціальної адаптації потребують перегляду в напрямі підвищення їхньої привабливості та ефективності для отримувача послуг [6].

Для розв'язання проблеми професійної реінтеграції ветеранів розглядаються три стратегічні сценарії, кожен з яких має різний ступінь впливу на економічну стабільність та соціальну згуртованість. Перший варіант, орієнтований на збереження поточного стану, забезпечує короткострокову економію бюджетних коштів, проте супроводжується критичними ризиками: соціальною ізоляцією захисників, деградацією людського капіталу та неминучим зростанням державних видатків у майбутньому для подолання негативних наслідків професійної дезадаптації. Другий варіант пропонує системне реформування законодавства через впровадження економічних преференцій для роботодавців та ліквідацію бюрократичних бар'єрів. Попри довгострокову ефективність та прискорення темпів працевлаштування, цей шлях потребує значного часового ресурсу на ухвалення рішень та може зумовити додаткові витрати приватного сектору на адаптацію внутрішніх процесів, що дещо уповільнює отримання негайних результатів у відповідь на актуальні виклики сьогодення [7].

Третій, оптимальний варіант базується на реалізації Державної цільової програми «Ветеран. Робота» на 2026–2027 роки, яка пропонує модель комплексної взаємодії між державою, бізнесом та ветеранською спільнотою.

Схвалення Кабінетом Міністрів України Державної цільової програми «Ветеран. Робота» на 2026–2027 роки, розробленої Мінветеранів, знаменує перехід до якісно нової парадигми державної політики. Програма виступає стратегічним інструментом формування системи зайнятості та професійної адаптації, де ветерани й ветеранки розглядаються не як реципієнти соціальної допомоги, а як потужний людський капітал - рушійна сила економічного відновлення України.

Фундаментальні засади Програми охоплюють такі напрями:

По-перше, передбачено розбудову комплексної системи професійної адаптації та неперервної освіти, що дозволяє актуалізувати навички ветеранів відповідно до динамічних запитів цивільного ринку праці. Важливим елементом є впровадження сучасних цифрових рішень, які оптимізують процес пошуку роботи та роблять його максимально доступними

По-друге, Програма запроваджує механізм системної взаємодії держави з роботодавцями. Це передбачає розробку методичних стандартів для інтеграції ветеранів у трудові колективи та стимулювання створення адаптованих робочих місць, зокрема для осіб з інвалідністю внаслідок війни. Особливий акцент зроблено на посиленні ролі публічного сектору, що відкриває широкі можливості для реалізації професійного потенціалу ветеранів на державній службі.

По-третє, стратегія орієнтована на результат: Державна служба зайнятості забезпечує фаховий супровід ветеранів протягом 6-12 місяців після навчання, що гарантує сталу зайнятість. Ефективність цих заходів контролюється через єдину систему моніторингу та показників результативності [8,9].

Таблиця 1

Прогнозний податковий ефект від працевлаштування 8400 ветеранів (за рік)

Показник	Нарахування на 1 особу / міс	Усього за рік (8 400 осіб)	Призначення платежу
ПДФО (18%)	4 500 грн	453,6 млн грн	Місцеві та державний бюджети
Військовий збір (5%)	1 250 грн	126,0 млн грн	Сектор безпеки та оборони
ЄСВ (22%)	5 500 грн	554,4 млн грн	Пенсійний фонд та соцстрахування
Усього	11 250 грн	1 134,0 млн грн	Чистий дохід держави

Джерело: сформовано авторами

**(за умови сприяння Державної служби зайнятості та середньої зарплати 25 000 грн)*

Економічна доцільність реалізації зазначених ініціатив підтверджується високими показниками прямої окупності витрат: загальний дворічний бюджет Програми (276,47 млн грн) повністю компенсується надходженнями від військового збору та ПДФО вже за перші шість місяців роботи працевлаштованих ветеранів. Особливе значення має акумуляція військового збору за ставкою 5%, що забезпечує близько 126 млн грн щорічних надходжень для безпосереднього фінансування Збройних Сил, формуючи замкнений цикл оборонно-економічної підтримки. Завдяки активному посередництву Державної служби зайнятості відбувається фундаментальна зміна статусу ветерана з реципієнта соціальних виплат на активного донора бюджету. Це створює сумарний позитивний фіскальний розрив у розмірі понад 1,3 млрд грн, який складається з економії близько 180 млн грн видатків на допомогу по безробіттю та залучення 1,134 млрд грн нових податкових надходжень, що перетворює професійну адаптацію захисників на один із найбільш ефективних інструментів зміцнення фінансової стійкості держави.

Побудова оптимальної національної моделі адаптації потребує системного врахування успішного світового досвіду. Систематизація кращих міжнародних практик (табл. 2) дала змогу виокремити релевантні фінансові та організаційні інструменти, що підлягають імплементації в межах Державної цільової програми «Ветеран. Робота». Необхідність вивчення кейсів таких країн, як Ізраїль, США та Канада, зумовлена передусім потребою мінімізації інституційних ризиків та запобігання неефективному використанню бюджетних коштів.

Аналіз зарубіжних моделей дозволив ідентифікувати апробовані механізми, що продемонстрували високу фіскальну ефективність. Зокрема, досвід Ізраїлю свідчить про результативність надання стартового капіталу для розвитку підприємницьких ініціатив ветеранів. У США через програму SkillBridge успішно реалізовано концепцію ранньої профорієнтації та стажування ще до моменту офіційної демобілізації, тоді як у Канаді за допомогою системи Job Bank впроваджено технологічні рішення для точного співвідношення навичок кандидатів із запитами ринку. Використання цих алгоритмів дозволяє сформувати гнучку національну систему, яка поєднує специфіку вітчизняного ринку праці з перевіреними методами трансформації соціальних видатків у розвиток адаптивних спроможностей робочої сили.

**Порівняльна характеристика міжнародного досвіду підтримки ветеранів
на ринку праці**

Країна	Законодавче та інституційне забезпечення	Фінансові інструменти та пільги	Програми професійної адаптації та навчання	Роль бізнесу та НУО
Ізраїль	Employment Equal Opportunity Law (захист від дискримінації)	Одноразова виплата на навчання, бізнес або житло; пільгові кредити для розвитку регіонів.	Надання навчальних матеріалів (інвестування в майбутнє); воркшопи та семінари з інтеграції.	Неприбуткові організації (НУО) тримають соціальні центри: психологічний супровід та групи підтримки.
США	Програми на базі Міністерства оборони та Veteran Readiness & Employment.	Компенсація до 50% зарплати ветеранів з інвалідністю; збереження виплат під час стажування.	TAP: обов'язкова підготовка до цивільного життя; SkillBridge: стажування в компаніях під час служби; спеціалізовані IT-курси.	Великі корпорації створюють «військово-дружні» вакансії та навчають HR-менеджерів працювати з військовим досвідом.
Канада	Державна платформа Career Transition Services та My VAC Account.	Грантові навчальні програми для здобуття нових кваліфікацій.	Veterans Job Bank: адаптовані фільтри та конвертація військових навичок; менторський супровід.	Сертифікація veteran-ready роботодавців (Boeing, Scotiabank); внутрішні програми наставництва в корпораціях.

Джерело: сформовано авторами на основі [10,11,12]

Фундаментальною спільністю розглянутих моделей є залучення приватного сектору не через адміністративний примус, а за допомогою інструментів добровільної сертифікації та методичної підтримки роботодавців. Саме такий підхід є критично важливим для успішної реалізації Державної цільової програми «Ветеран. Робота» в українських реаліях, оскільки він забезпечує реальну зацікавленість бізнесу та сталий розвиток ветеранської спільноти.

Висновки. Результати проведеного дослідження дозволяють констатувати, що професійна реінтеграція ветеранів є не лише соціальним обов'язком держави, а й фундаментальним економічним фактором фінансової стабільності. Встановлено, що існуючий дисбаланс у споживанні пільг та тривожність ветеранів щодо працевлаштування зумовлені бюрократичними бар'єрами та невідповідністю кваліфікацій запитам ринку. Оптимальним шляхом подолання цих викликів є реалізація Державної цільової програми «Ветеран. Робота», яка забезпечує перехід від статусу реципієнта бюджетних коштів до статусу активного донора. Розрахунки

підтверджують високу економічну ефективність цього підходу: за умови офіційної зайнятості лише частини ветеранів, держава отримує мільярдні надходження у вигляді ПДФО, ЄСВ та військового збору, що значно перевищує витрати на навчання та адаптацію.

Підсумовуючи, ключовими факторами успіху ветеранської політики в Україні мають стати персоналізація послуг через цифрові інструменти, стимулювання роботодавців до інклюзивності та системна взаємодія з приватним сектором за прикладом провідних країн світу. Використання механізмів професійної трансформації (ваучерів, грантів, перепідготовки для публічного сектору) дозволить не лише зміцнити кадровий резерв країни, а й забезпечити замкнений цикл оборонно-економічної підтримки. У кінцевому підсумку, державне інвестування у професійну реалізацію захисників стає стратегічним капіталовкладенням, що забезпечує довгострокову стійкість національної економіки та соціальну згуртованість суспільства у поствоєнний період.

Список використаної літератури

1. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 листоп. 2024 р. № 1209-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-%D1%80#Text>
2. Міністерство у справах ветеранів України : вебсайт. URL: <https://mva.gov.ua>
3. Портрет ветерана – 2025 : аналітичний звіт. Український ветеранський фонд. 2025. 112 с. URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/12/Portret-veterana-2025.pdf>
4. Селінова А., Чебаненко Д., Кузьбіда В. Працевлаштування ветеранів та ветеранок: бар'єри та адаптаційні виклики 2025 : аналіт. звіт. Міністерство у справах ветеранів України, Robota.ua. Київ, 2025. 27 с. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/Pratsevlashtuvannia_veteraniv_ta_veteranok_bariery_ta_adaptatsiyni.pdf
5. Азьмук Н. А. Соціально-економічна та освітня реінтеграція ветеранів до ринку праці: український контекст. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 2 (45). С. 117–122. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).C.117-122](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).C.117-122)
6. Державний центр зайнятості : інфографіка : вебсайт. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/infograph>
7. Правовий статус та потреби ветеранів війни в Україні : моніторинг інформ. поля. № 2 (1–15 лют. 2026 р.) / Нац. б-ка України ім. В. І. Вернадського, Центр дослідж. соц. комунікацій, Нац. юрид. б-ка ; уклад. О. Карашук ; відп. за вип. С. Закірова. Київ, 2026. 28 с. URL: <http://nbuv.gov.ua/node/6542>
8. Про затвердження Державної цільової програми «Ветеран. Робота» на 2026–2027 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 лют. 2026 р. № 154-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nras/pro-zatverdzhennia-derzhavnoi-tsilovi-154-110226>
9. Очікувані результати виконання Державної цільової програми «Ветеран. Робота» на 2026–2027 роки : додаток 3 до Програми : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 лют. 2026 р. № 154-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/154-2026-%D1%80#n9>
10. Career Transition Services: Veterans Affairs Canada: official website. Retrieved from: <https://www.veterans.gc.ca/eng/education-and-jobs/finding-a-job/career-transition-services>

11. Veteran Readiness and Employment (VR&E): U.S. Department of Veterans Affairs: official website. Retrieved from: <https://www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation>

12. Israel Defense Forces. Retrieved from: <https://ngointention.org.ua/en/our-analytics/israel-experience>

Дата надходження статті: 06.05.2026

Дата прийняття статті: 17.05.2026

Дата публікації статті: 31.05.2026