

## КОРПОРАТИВНА ОСВІТА В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*I. А. Алексеєнко, старший викладач, Український державний університет науки і технологій, e-mail: [alekseenko.inna25@gmail.com](mailto:alekseenko.inna25@gmail.com), [orcid.org/0009-0000-7184-417X](https://orcid.org/0009-0000-7184-417X)*

**Методологія дослідження.** Методологічною основою дослідження є комплексний міждисциплінарний підхід, що поєднує положення теорії людського капіталу, концепції безперервної освіти, теорії управління персоналом та стратегічного менеджменту. Було використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, а саме, аналіз і синтез наукової літератури для узагальнення наукових підходів до трактування поняття «корпоративна освіта» та визначення її ключових ознак; структурно-функціональний метод – для виокремлення основних моделей корпоративної освіти та з'ясування їх функціонального призначення в системі управління персоналом; порівняльний аналіз – для зіставлення різних форматів корпоративних освітніх просторів; контент-аналіз офіційних джерел – для дослідження діяльності провідних закладів корпоративної освіти України; системний підхід – для розгляду корпоративної освіти як цілісного соціально-економічного явища, що функціонує у взаємодії «бізнес – працівник – держава».

**Результати.** Встановлено, що корпоративна освіта в Україні трансформувалася з інструменту внутрішньофірмової підготовки кадрів у стратегічний механізм формування людського капіталу та забезпечення кадрової безпеки бізнесу. Виявлено, що сучасні корпоративні освітні моделі орієнтовані не лише на підвищення кваліфікації працівників, а й на формування управлінських, цифрових і лідерських компетентностей, необхідних в умовах нестабільного ринку праці та воєнних викликів. Дослідження дозволило виокремити чотири основні моделі корпоративної освіти в Україні: корпоративні університети, академії професійних навичок, внутрішні тренінгові центри та партнерські програми з закладами вищої освіти. Корпоративна освіта забезпечує низку стратегічних результатів для бізнесу: скорочення витрат на адаптацію персоналу, підвищення продуктивності праці, швидке впровадження інновацій, формування корпоративної культури та лояльності працівників. Для працівників вона створює можливості професійного зростання, перепідготовки та отримання нових спеціальностей. Виявлено ризик надмірної вузькопрофільної спеціалізації корпоративної освіти, що може зменшувати фундаментальну складову підготовки. Це актуалізує потребу у розвитку партнерств між бізнесом і класичними університетами задля забезпечення балансу.

**Новизна** полягає в комплексному осмисленні корпоративної освіти як стратегічного інструменту формування людського капіталу України в умовах воєнних та соціально-економічних трансформацій.

**Практична значущість.** Результати дослідження можна використати для вдосконалення системи корпоративної освіти в Україні з урахуванням сучасних соціально-економічних і воєнних викликів. Практичні рекомендації, сформульовані в роботі, сприяють підвищенню ефективності підготовки та перепідготовки кадрів, зменшенню витрат бізнесу на адаптацію персоналу, розвитку партнерства «освіта – бізнес – держава» та зміцненню конкурентоспроможності українських підприємств на національному й міжнародному ринках. Отримані результати можуть бути впроваджені в діяльність корпоративних освітніх структур різних галузей (промисловість, ІТ, енергетика, логістика, будівництво) та використані при розробленні стратегій розвитку людського капіталу підприємств.

**Ключові слова:** корпоративна освіта, безперервне професійне навчання, перепідготовка кадрів, цифрові компетентності, модернізація освіти.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах змін, викликаних глобалізацією, технологічною трансформацією та соціально-економічними потрясіннями, український ринок праці переживає серйозний дефіцит кваліфікованих кадрів. Традиційна система освіти – державні університети та ПТУ – не завжди можуть оперативно реагувати на потреби бізнесу, особливо в галузях, де потрібна специфічна технічна або виробнича підготовка. У цьому контексті корпоративна освіта – як інструмент, що поєднує бізнес, виробництво та навчання – набуває дедалі більшого значення.

Корпоративна освіта в Україні – це не лише додаткова опція, а реальна стратегія багатьох компаній, які прагнуть забезпечити сталий розвиток, підвищити конкурентоспроможність і закріпити кадри.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам корпоративної освіти присвячені праці таких науковців: О. Баніт [1], О. Волярської, С. Заскалети, Л. Лук'янової, О. Пастушок та ін.

Дослідженням сучасних підходів до організації корпоративної системи освіти займалися Кир'янова О. В. та Волковська А. І. [2]. Праці Литовченко І. М. присвячені аналізу сучасного стану корпоративної освіти в Україні, визначенню місця корпоративної освіти на українському ринку освітніх послуг [3]. Збрицька Т. П. вивчала переваги створення і умови функціонування корпоративних університетів на прикладі українських компаній [4]. Незважаючи на дослідження даної тематики різними вченими, існують невирішені питання, які має сенс розглянути докладніше.

**Формулювання мети статті.** Метою статті є визначення особливостей, моделей та ролі корпоративної освіти в Україні в умовах воєнних і соціально-економічних трансформацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Корпоративна освіта – це система організованого навчання та розвитку персоналу, створена й керується компанією для забезпечення стратегічних потреб бізнесу, а саме:

- забезпечення компанії фахівцями потрібного рівня;
- підвищення продуктивності праці;

- впровадження нових технологій;
- формування корпоративних цінностей;
- зменшення витрат на пошук і адаптацію нових кадрів;
- забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Корпоративна освіта охоплює програми підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, лідерські тренінги, розвиток управлінських компетенцій, інноваційні лабораторії, а також формування корпоративної культури [5]. Виділимо ключові ознаки корпоративної освіти, які представлені в таблиці 1.

Таблиця 1  
Ключові ознаки корпоративної освіти

№	Ознака	Сутність ознаки
1	Орієнтація на потреби компанії	Освітні програми створюються під конкретні завдання виробництва, технологій, сервісу, менеджменту.
2	Гнучкість та адаптивність	Освітні програми швидко оновлюються відповідно до змін ринку та технологічних вимог.
3	Практична спрямованість	Більша частина навчання проходить на робочому місці: стажування, дуальна освіта, практичні кейси.
4	Використання сучасних освітніх технологій	LMS-системи, відеотренінги, менторські платформи, симулятори, VR/AR-тренажери.
5	Формування кадрового резерву	Корпоративна освіта допомагає виховувати майбутніх фахівців «всередині» компанії.
6	Інтеграція з університетами	Існування партнерських програм, стажування, спільних освітніх просторів між підприємствами та університетами.

*Джерело: складено автором*

Особливої актуальності корпоративна освіта набуває в умовах:

- воєнних викликів і відтоку кадрів;
- дефіциту інженерних, технічних і цифрових спеціалістів;
- необхідності швидкої модернізації виробництва;
- інтеграції в європейський економічний простір.

До процесу корпоративної освіти залучені як бізнес, так і працівники. Розглянемо переваги корпоративної освіти для кожної сторони (таблиця 2).

Таблиця 2  
Переваги корпоративної освіти

Переваги для бізнесу	Переваги для працівників
1) забезпечення кадрових потреб;	1) сучасні, актуальні професійні компетенції;
2) підвищення якості продукції та послуг;	2) можливість кар'єрного зростання;
3) зниження плинності кадрів;	3) доступ до менторства й експертних знань;
4) розвиток інновацій;	4) підвищення мотивації та задоволеності роботою.
5) зміцнення бренду роботодавця.	

*Джерело: складено автором*

Компанії отримують можливість виховувати спеціалістів «під себе», з потрібними навичками, стандартами роботи, корпоративною культурою, а наявність власної освітньої бази дає змогу швидко реагувати на зміни технологій, модернізувати виробництво, впроваджувати інновації, покращувати стандарти праці. Корпоративні університети часто пропонують програми, які відповідають актуальним потребам бізнесу, з поєднанням теорії, практики, сучасних технологій, що підвищує шанси випускників на працевлаштування. В той же час компанії можуть навчати не лише нових спеціалістів, а ще займатись перепідготовкою працівників, ветеранів, людей із зон, постраждалих від війни, аби вони мали шанс отримати нову професію [5].

З кожним роком в Україні спостерігається стабільне зростання числа компаній, які створюють власні освітні простори – корпоративні університети, академії, тренінгові центри. Виділяють чотири моделі корпоративної освіти:

1. Корпоративні університети (DTEK Academy, Metinvest Polytechnic, ОККО Business Academy) — це внутрішні освітні центри великих компаній, які створюють та впроваджують навчальні програми для розвитку навичок, знань та лояльності своїх співробітників, допомагаючи досягти стратегічних цілей бізнесу, забезпечуючи безперервне навчання від початкового рівня до

експертного, і слугують як інкубатори інновацій [5].

2. Академії професійних навичок (Kreisel Academy, Interpipe Tech Academy) – це освітні проекти, які спеціалізуються на розвитку конкретних практичних умінь та знань, необхідних для успішного працевлаштування або початку власної справи, навчаючи учасників технічним навичкам для реалізації їхніх здібностей у професійній сфері.

3. Внутрішні освітні центри/тренінгові відділи (модель, поширена у банках, ритейлі, логістиці).

4. Партнерські програми з університетами (EPAM, SoftServe, GlobalLogic).

Таблиця 3  
Корпоративні освітні установи

№	Компанія	Освітня установа	Напрямки навчання
1	Metinvest	Metinvest Polytechnic	Інженерія, металургія, IT, екологія, гірництво, охорона праці
2	DTEK	DTEK Academy	Менеджмент, енергетика, лідерство, цифрові навички
3	SoftServe	SoftServe IT Academy	Програмування, QA, DevOps, BA, PM
4	Нова пошта	Школа бізнесу «Нова пошта»	Підприємництво, логістика, менеджмент
5	Kreisel	KREISEL Академія	Будівельні матеріали, технології нанесення, фахова підготовка

*Джерело: складено автором*

В таблиці 3 наведені найбільш відомі заклади корпоративної освіти України. Приватний вищий навчальний заклад «Metinvest Polytechnic», був заснований компанією Metinvest для підготовки фахівців під потреби металургійної, гірничої, інженерної галузей. Зараз університет пропонує широкий спектр спеціальностей – від металургії, гірництва, матеріалознавства до автоматизації, комп'ютерних наук, охорони праці, екології, зварювання, бізнес-аналітики тощо. Навчання побудоване з урахуванням реальних потреб виробництва: студенти проходять практику на підприємствах Metinvest, працюють у сучасних лабораторіях, а освіт-

ні програми поєднують теоретичні знання з практичними навичками [6].

З самого початку корпоративні університети були зосереджені на підготовці власних кадрів. Однак дедалі більше організацій відкривають ці освітні ініціативи для зовнішніх слухачів, партнерів, представників інших компаній. Наприклад, Academy DTEK – корпоративний університет енергетичної компанії DTEK. Він започаткований у 2010 році. Академія має в своєму портфелі понад 2000 освітніх програм і навчила сотні тисяч фахівців – як співробітників DTEK, так і представників інших компаній, організацій і навіть державних установ, тим самим вона трансформується у відкриту освітню бізнес-платформу [7]. DTEK Academy демонструє, як енергопромисловий холдинг адаптує концепцію університету під потреби галузі.

Вже понад 15 років працює освітня IT-платформа – SoftServe IT Academy. Вона має свою навчальну структуру, яку можна розглядати як корпоративну / галузеву освітню платформу. Щороку академія охоплює тисячі слухачів – як серед співробітників компанії, так і серед молодих фахівців, студентів та всіх охочих. SoftServe активно співпрацює із багатьма університетами по всій Україні, а також за кордоном – створює спільні освітні програми, дуальні курси, технічні і soft-skills трейнінги, хакатони, стажування. Компанія використовує сучасні формати навчання – онлайн-курси, доступ до міжнародних платформ e-learning, менторство, проєктну роботу, що дає змогу адаптуватися до змін на ринку праці [8]. SoftServe Academy – яскравий приклад того, як IT-бізнес може формувати освітній простір, здатний підготувати конкурентоспроможних фахівців безпосередньо під потреби IT-індустрії.

Школа бізнесу «Нова пошта» – це освітня платформа для підприємців і менеджерів, створена на основі практичного досвіду компанії «Нова пошта». Вона зосереджується на реальних бізнес-кейсах, розвитку управлінських навичок і масштабуванні бізнесу в українських реаліях. Навчання орієнтоване на практику, сучасні інструменти та мислення зростання.

Школа бізнесу «Нова пошта» пропонує різноманітні можливості для розвитку

підприємців і менеджерів малого та середнього бізнесу:

– Практичні курси та програми – наприклад, курс «Ефективність бізнесу», де слухачі вивчають фінанси, продажі, маркетинг, бізнес-процеси, логістику й управління персоналом, а також складають реальний план розвитку своєї компанії [9].

– Спеціалізовані програми для CEO та керівників, які поглиблюють управлінські навички, допомагають оптимізувати процеси й покращити взаємодію в команді.

– Онлайн-освіта – доступ до курсів з експорту, франчайзингу, стратегії, сервісу та управління талантами, які можна проходити у зручний час.

– Вебінари та відеолекції для підприємців – регулярні онлайн-зустрічі й записані лекції на бізнес-тематику.

– Ком'юніті підприємців – можливість спілкуватися з іншими учасниками, обмінюватися досвідом і отримувати натхнення для розвитку бізнесу.

Всі програми орієнтовані на практичні знання, реальні кейси та прикладні інструменти, які допомагають розвивати власну справу в українських умовах.

Академія KREISEL – це освітня платформа, створена для підвищення професійного рівня спеціалістів у сфері будівництва та оздоблення. Вона орієнтована на майстрів, проєктувальників, архітекторів і торгових партнерів. В Академії проводяться теоретичні та практичні навчання з використання будівельних матеріалів торгової марки KREISEL.

Учасники мають змогу ознайомитися з сучасними технологіями, стандартами якості та правильними методами виконання робіт. Значна увага приділяється практичним демонстраціям і роботі з реальними матеріалами. Навчання допомагає зменшити помилки на будівельних об'єктах і підвищити ефективність роботи [10]. Викладачами виступають досвідчені технічні фахівці компанії.

Академія KREISEL також сприяє обміну досвідом між учасниками ринку. Завдяки навчанню слухачі отримують актуальні знання та сертифікати. У цілому Академія є важливою складовою професійного розвитку в будівельній галузі.

На сьогоднішній день корпоративна освіта в Україні стикається з низкою викликів, пов'язаних зі швидкими змінами ринку праці та технологічною трансформацією бізнесу. З початком повномасштабної війни на території України багато компаній були змушені адаптувати навчальні програми до умов воєнного часу, дистанційної роботи та релокації команд. Додатковою проблемою є дефіцит кваліфікованих кадрів, що ускладнює довгострокове планування розвитку персоналу. Водночас компаніям доводиться інвестувати в цифрові навички, лідерство та психологічну стійкість працівників, щоб залишатися конкурентоспроможними як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку.

З розвитком корпоративної освіти існує ризик її поступової відірваності від системи академічної освіти, яка історично формувалася в межах класичних університетів. Якщо традиційна вища школа орієнтується на поєднання фундаментальної підготовки, наукових досліджень і розвитку критичного мислення, то корпоративні освітні заклади часто фокусуються передусім на прикладних навичках, необхідних для вирішення конкретних бізнес-завдань.

Корпоративні університети та навчальні центри зазвичай створюються для задоволення актуальних потреб компанії або галузі. Вони можуть бути орієнтовані на вузьку спеціалізацію, швидке опанування інструментів і технологій, стандартизацію підходів до роботи. Такий формат забезпечує оперативність і практичну ефективність, однак водночас може зменшувати широту гуманітарних, соціальних і фундаментальних компетенцій, які традиційно формує класична вища школа.

Відсутність ґрунтовної теоретичної бази, філософського осмислення професії, міждисциплінарного підходу та академічної свободи здатна обмежувати світогляд майбутніх фахівців. Академічна освіта зазвичай формує здатність до системного мислення, проведення досліджень, критичного аналізу інформації та самостійного створення нових знань. Натомість корпоративна освіта частіше спрямована на відтворення вже апробованих практик і корпоративних стандартів.

Окрім того, існує ризик надмірної залежності змісту навчання від стратегічних інтересів конкретної компанії. Це може звужувати спектр професійної мобільності випускників, оскільки їхні компетентності формуються під специфічні внутрішні процеси, інструменти чи корпоративну культуру. У довгостроковій перспективі така модель може ускладнювати адаптацію до змін на ринку праці або переходу між різними галузями.

Водночас корпоративна та академічна освіта не повинні розглядатися як взаємовиключні моделі. Оптимальним підходом є їхня інтеграція: поєднання фундаментальної університетської підготовки з практикоорієнтованими програмами бізнесу, спільними дослідницькими проектами та стажуваннями. Такий синтез дозволяє зберегти глибину та широту академічної освіти, водночас забезпечуючи її актуальність і прикладну цінність в умовах сучасної економіки.

Загалом, розвиток корпоративної освіти в Україні має стратегічне значення. В умовах дефіциту якісних фахівців у багатьох галузях (промисловість, ІТ, енергетика, виробництво) – це ключовий механізм формування компетентного людського капіталу, який відповідає реальним потребам ринку. Така освіта сприяє реінтеграції та перепідготовці, що важливо під час війни, переорієнтації бізнесів, змін на ринку праці.

Корпоративна освіта є частиною модернізації системи освіти: бізнес бере на себе частину відповідальності за підготовку кадрів, що може доповнювати державні і академічні ініціативи. Також вона зменшує рівень молодіжного безробіття, стимулює економічне зростання, розвиток технологій, інновацій.

У зв'язку з цим необхідно відзначити, що в 2025 році в Києві відбувся PolyTECH SUMMIT 2025 – масштабний міжсекторальний захід, спрямований на розвиток партнерств між бізнесом, освітніми інституціями та державою. Саміт став платформою для консолідації зусиль університетів, представників корпоративного сектору, стартап-спільноти та студентської молоді навколо ідеї модернізації технічної освіти. Його концепція ґрунтувалася на формуванні інноваційної екосистеми, у якій освіта розгляда-

ється як динамічний елемент економічного розвитку.

У межах заходу обговорювалися механізми інтеграції академічних програм із потребами ринку праці, розвитку дуальної освіти та впровадження сучасних технологій у навчальний процес. Особлива увага приділялася питанням трансферу знань, комерціалізації наукових розробок і підтримки студентського підприємництва. Таким чином, саміт продемонстрував нову модель взаємодії, у якій університет виступає не лише освітнім, а й інноваційним хабом.

PolyTECH SUMMIT 2025 засвідчив готовність українських університетів розвивати нові формати освіти – від дуальних програм до стартап-шкіл і лабораторій, створених спільно з бізнесом:

– для студентів це можливість набути практичний досвід, сформувати професійні навички й реалізувати власні ідеї;

– для університетів – шанс розширити партнерства з провідними технологічними компаніями та впроваджувати сучасні інструменти прискорення інновацій;

– для бізнесу – можливість залучати талановитих молодих фахівців і долучатися до формування нової системи підготовки кадрів [11].

PolyTECH SUMMIT 2025 підкреслив, що корпоративна освіта може відігравати роль каталізатора структурних змін у системі підготовки кадрів. Її інтеграція з академічним середовищем сприяє оновленню змісту навчання, підвищенню його практичної релевантності та розвитку компетентностей, затребуваних у високотехнологічних галузях. Такий формат партнерства формує передумови для сталого розвитку людського капіталу та посилення конкурентоспроможності національної економіки.

**Висновки.** Освітні простори на базі бізнесу і виробництва в Україні – реальна й ефективна альтернатива або доповнення до класичної академічної системи. Приклади таких ініціатив як Metinvest Polytechnic, DTEK Academy, SoftServe Academy демонструють, що бізнес може відігравати ключову роль у підготовці фахівців, адаптованих до реальних потреб галузей, сприяти зростанню компетенцій, інновацій та кадрової безпеки.

Водночас важливо зберігати баланс – поєднувати практичну спрямованість з академічною якістю, доступність з професійними стандартами, комерційні інтереси з соціальною відповідальністю. Для стабільного розвитку країни такі моделі можуть бути частиною системної стратегії: освіта – бізнес – держава.

В Україні вже почали проходити заходи, які є показовим прикладом ефективної взаємодії бізнесу, освітніх інституцій та держави у формуванні сучасної моделі технічної освіти. Отже, PolyTECH SUMMIT 2025, що відбувся у Києві, продемонстрував потенціал партнерського підходу як інструменту оновлення змісту підготовки фахівців відповідно до потреб інноваційної економіки. У стратегічній перспективі такі ініціативи можуть стати основою для системної модернізації національної освітньої екосистеми.

### Література

1. Баніт О.В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. № 1. С. 94-98.
2. Кир'янова О.В., Волковська А.І. Сучасні підходи до організації корпоративного навчання в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 174-181.
3. Литовченко І.М. Корпоративна освіта в Україні як невідкладна вимога часу. *Педагогічні науки*. 2017. № 76 (1). С. 49-53.
4. Збрицька Т.П. Переваги створення корпоративного університету як інструмент розвитку персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 1 (48). С. 354-358.
5. Серняк І. Корпоративні університети як соціальний інструмент системи управління персоналом підприємства в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2019. Т. 58. № 3. С. 98-104.  
[https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2019.03.098](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2019.03.098)
6. Метінвест Політехніка. Офіційний сайт. URL: <https://metinvest.university/>
7. Академія ДТЕК. Офіційний сайт. URL: <https://academydtek.com/uk-ua>
8. SoftServe Academy. Офіційний сайт. URL: <https://career.softserveinc.com/uk-ua/softserve-academy>
9. Бізнес-школа Nova Poshta. Офіційний сайт. URL: <https://novaposhta.ua/for-business/business-school/>
10. Akademie Kreisel. Офіційний сайт. URL: <https://www.kreisel.ua/pro-nas/akademija-kreisel>
11. У Києві відбувся PolyTECH SUMMIT: освіта, бізнес і держава формують інноваційну екосистему в технічній освіті України. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/news/u-kyievi-vidbuvsia-polytech>

## References

1. Banit, O.V. (2014). Korporatyvne navchannia ak innovatsiina tekhnolohiia u systemi vnutrishno-firmovoi pidhotovky personal. Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy, (1), 94-98.
2. Kyrianova, O.V., & Volkovska A.I. (2017). Suchasni pidkhody do orhanizatsii korporatyvnoho navchannia v Ukraini. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. (1), 174-181.
3. Lytovchenko, I.M. (2017). Korporatyvna osvita v Ukraini yak nevidkladna vymoha chasu. Pedahohichni nauky, 76 (1), 49-53.
4. Zbrytska, T.P. (2013). Perevahy stvorennia korporatyvnoho universytetu yak instrumentu rozvytku personal. Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen, Issue 1(48), 354-358.
5. Serniak, I. (2019). Korporatyvni universytety yak sotsialnyi instrument systemy upravlinnia personalom pidpriemstva v Ukraini. Halytskyi ekonomichnyi visnyk, T. 58, (3), 98-104.

- [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2019.03.098](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2019.03.098)
6. Metinvest Politehnika. Ofitsiyni sait. Retrieved from <https://metinvest.university/>
  7. Akademiia DTEK. Ofitsiyni sait. Retrieved from <https://academydtek.com/uk-ua>.
  8. SoftServe Academy. Ofitsiyni sait. Retrieved from <https://career.softserveinc.com/uk-ua/softserve-academy>
  9. Biznes-shkola Nova Poshta. Ofitsiyni sait. Retrieved from <https://novaposhta.ua/for-business/business-school/>
  10. Akademie Kreisel. Ofitsiyni sait. Retrieved from <https://www.kreisel.ua/pro-nas/akademija-kreisel>
  11. U Kyievi vidbuvsia PolyTECH SUMMIT: osvita, biznes i derzhava formuiut innovatsiinu ekosystemu v tekhnichnii osviti Ukrainy. Retrieved from <https://mon.gov.ua/news/u-kyievi-vidbuvsia-polytech-summit-osvita-biznes-i-derzhava-formuiut-innovatsiinu-ekosystemu-v-tekhnichnii-osviti-ukrainy>

## CORPORATE EDUCATION IN UKRAINE: TRENDS, CHALLENGES AND PROSPECTS

*I. A. Aliksieienko, Senior Lecturer, Ukrainian State University of Science and Technology*

**Methods.** The methodological basis of the research is a comprehensive interdisciplinary approach that combines the provisions of the theory of human capital, the concept of continuing education, the theory of personnel management and strategic management. A combination of general scientific and special research methods was used, namely, analysis and synthesis of scientific literature to generalize scientific approaches to interpreting the concept of «corporate education» and determining its key features; structural-functional method – to identify the main models of corporate education and clarify their functional purpose in the personnel management system; comparative analysis – to compare different formats of corporate educational spaces; content analysis of official sources – to study the activities of leading corporate education institutions in Ukraine; a systemic approach – to consider corporate education as a holistic socio-economic phenomenon that functions in the interaction of «business – employee – state».

**Results.** It has been established that corporate education in Ukraine has transformed from a tool for in-house training into a strategic mechanism for forming human capital and ensuring business personnel security. It was found that modern corporate educational models are focused not only on improving the skills of employees, but also on developing managerial, digital, and leadership competencies necessary in an unstable labor market and military challenges.

The study allowed us to identify four main models of corporate education in Ukraine: corporate universities, professional skills academies, internal training centers, and partnership programs with higher education institutions.

Corporate education provides a number of strategic results for business: reducing costs for personnel adaptation, increasing labor productivity, rapid implementation of innovations, and forming corporate culture and employee loyalty. For employees, it creates opportunities for professional growth, retraining, and obtaining new specialties.

The risk of excessive narrow specialization of corporate education, which may reduce the fundamental component of training, has been identified. This highlights the need to develop partnerships between business and classical universities to ensure a balance between practical orientation and academic quality.

**Novelty** lies in the comprehensive understanding of corporate education as a strategic tool for the formation of human capital in Ukraine in the context of military and socio-economic transformations.

**Practical value.** The results of the study can be used to improve the corporate education system in Ukraine, taking into account modern socio-economic and military challenges. The practical recommendations formulated in the work contribute to increasing the efficiency of personnel training and retraining, reducing business costs for personnel adaptation, developing the “education - business – state” partnership, and strengthening the competitiveness of Ukrainian enterprises in the national and international markets.

The results obtained can be implemented in the activities of corporate educational structures in various industries (industry, IT, energy, logistics, construction) and used in the development of human capital development strategies for enterprises.

**Keywords:** corporate education, continuing professional training, retraining, digital competencies, modernization of education.

*Стаття надійшла до редакції 19.02.26 р.*

*Прийнята до публікації 03.03.26 р.*

*Дата публікації 24.03.26 р.*