

Розвиток людського потенціалу в Україні:

Державні інструменти, динаміка
впровадження і стратегічний напрям

Зміст

Короткий огляд	3
Актуальні проблеми ринку праці (2024 - III кв. 2025 р.)	4
Державні інструменти і механізми розвитку людських ресурсів	6
Оцінка результатів і ефективності	10
Обмеження чинної системи політик РЛР	11
Стратегія зайнятості населення до 2030 року	12
Стратегічні напрями і рекомендації щодо вдосконалення	14

Короткий огляд

Ключові висновки

► Актуальні виклики на ринку праці

Україна стикається з критичною нестачею робочої сили і стійкою невідповідністю між кваліфікацією кандидатів і вимогами роботодавців, особливо у технічних і висококваліфікованих сферах. Ці проблеми загострилися внаслідок війни, мобілізації і міграційного відтоку населення.

► Основні напрями державної політики

Державна політика спрямована на **збільшення загальної участі населення в ринку праці**, з особливим акцентом на неактивні групи — домогосподарок, молодь і студентів. Важливим є також покращення **відповідності між структурою** пропозиції робочої сили і потребами роботодавців за спеціалізаціями. Серед ключових інструментів — програми професійної підготовки та перепідготовки, стимули для роботодавців щодо працевлаштування представників недостатньо представлених груп, розвиток цифрових платформ для пошуку роботи, а також державно-приватні партнерства для підвищення якості навчання.

► Недоліки існуючих механізмів

Ефективність державного замовлення на освіту і навчання обмежується фрагментарністю інформації про ринок праці і недостатньою спроможністю до прогнозування. Існує також значна конкуренція за молодих працівників з боку військової сфери й іноземних ринків праці. Цифрова інфраструктура, що забезпечує функціонування ринку праці, залишається недостатньо розвиненою, що призводить до фрагментації управління даними та обмеженої інтеграції. Крім того, чинне трудове законодавство є застарілим і не повністю відповідає вимогам сучасної ринкової економіки і стандартам ЄС. Ці виклики накопичувалися роками, і уряд активно працює над їх подоланням шляхом реформування трудового законодавства, вдосконалення прогнозування й інвестування у цифрову інфраструктуру служб зайнятості.

► Стратегічні напрями

Стратегія зайнятості до 2030 року, яка наразі перебуває на етапі розробки, має на меті підвищення економічної активності і рівня офіційної зайнятості, усунення дисбалансів між попитом і пропозицією на робочу силу через вдосконалення системи навчання, розвиток державно-приватного партнерства, модернізацію служб зайнятості та цифрових платформ, інтеграцію міжнародних стандартів, а також сприяння інклюзії вразливих груп населення.

Актуальні проблеми ринку праці (2024 - III кв. 2025 р.) [1]

► Гостра нестача кадрів:

Ринок праці України перебуває під значним тиском через стійку нестачу **кваліфікованого персоналу**. Станом на липень 2025 року за кордоном перебуває 5,6 мільйонів українців, а чистий міграційний відтік упродовж року оцінюється у 200 000 осіб. 60% роботодавців повідомляють про кадрову кризу. Найгостріший дефіцит спостерігається у сфері кваліфікованих професій (63%) і середнього керівного складу (35%), особливо в будівельному секторі.

► Тиск міграції і мобілізації:

Тривалі негативні міграційні тенденції і мобілізація призвели до **суттєвого скорочення доступної робочої сили**. Рівень безробіття (За методологією МОП) у 2025 році прогнозується на рівні 10,9%, порівняно з 11,5% у 2024 році.

► Дисбаланс між попитом і пропозицією:

На ринку праці України спостерігається чіткий дисбаланс з боку пропозиції. У II кварталі 2025 року кількість нових резюме зросла на 27,4% у річному вимірі порівняно з аналогічним періодом 2024 року, тоді як кількість нових вакансій — лише на 5,4%, що свідчить про стабільне перевищення попиту над пропозицією. Більшість кандидатів орієнтуються на посади бухгалтерів, економістів і менеджерів, тоді як роботодавці здебільшого шукають водіїв, допоміжних працівників, молодший медичний персонал і кваліфікованих робітників. Частка вакансій для кваліфікованих робітників становить 17,7%, тоді як найбільше резюме надходить на посади середнього керівного складу (18,4%). Зберігаються регіональні диспропорції — кандидати концентруються у переважно безпечніших районах.

► Динаміка заробітної плати й інфляції:

У I кварталі 2025 року середня номінальна заробітна плата зросла на 19,0% у річному вимірі порівняно з аналогічним періодом минулого року, однак реальне зростання уповільнилося до 5,2%. Зростання витрат на оплату праці є ключовим чинником базової інфляції, яка у червні 2025 року становила 12,1% у річному вимірі.

Джерела: [NBU - Inflation Report 2025-Q3](#); [Helvetas - Зареєстроване безробіття в Україні 2025](#); [OLX Робота](#); [Європейська Бізнес Асоціація - Дослідження ринку праці 2025](#)

Актуальні проблеми ринку праці (2024 - III кв. 2025 р.) [2]

► Перебої в роботі:

Інтенсифікація атак і руйнування критичної інфраструктури обмежують економічну активність. У II кварталі 2025 року кількість повітряних атак, а також атак із застосуванням дронів, зросла на 152% порівняно з аналогічним періодом минулого року, що суттєво ускладнює планування і найм персоналу.

► Труднощі з наймом персоналу:

Українські роботодавці стикаються зі значними труднощами у процесі найму. Понад третина з них має проблеми із заповненням вакансій, а серед великих підприємств цей показник сягає 58%. Основними причинами є дефіцит кваліфікованих кадрів, спричинений міграцією і мобілізацією, а також завищені очікування кандидатів щодо рівня заробітної плати. Щоб подолати ці виклики, роботодавці почали активніше залучати студентів, людей з інвалідністю і ветеранів, а також пропонувати додаткові пільги — надбавки на оздоровлення, безкоштовний транспорт тощо. Попри ці зусилля, розрив між попитом і пропозицією на ринку праці залишається суттєвою перешкодою.

► Гендерні аспекти:

Війна суттєво змінила **гендерний баланс** у робочій силі. У 2023 році жінки становили 47% новоприйнятих працівників, зокрема на посадах, які раніше вважалися переважно чоловічими — зварювальники, водії тощо. Водночас гендерний розрив в оплаті праці зберігається: жінки отримують у середньому лише 69% від зарплати чоловіків, а в державному секторі — лише 50%. Найвищий рівень зайнятості жінок спостерігається у сферах охорони здоров'я (70%), фінансів (70%) і гостинності (66%).

► Вразливі групи:

Вразливі категорії населення, такі як внутрішньо переміщені особи (ВПО), люди з інвалідністю і ветерани, демонструють **певний прогрес у працевлаштуванні**. ВПО становлять 5% нових працівників, люди з інвалідністю — 4%, а ветерани — менше 1%. Роботодавці виявляють готовність наймати представників цих груп: 46% — ВПО, 42% — осіб з інвалідністю, 36% — ветеранів. Водночас багато з них не шукають роботу активно. Частина роботодавців звертається за фінансовою підтримкою і просить про адаптацію робочих місць для забезпечення інклюзії. У регіонах, де підприємства були релоковані, зокрема в Луганську, частка ВПО серед працівників може сягати 46%.

Джерела: [Helvetas - Labor Market Report 2024](#); [Helvetas - Зареєстроване безробіття в Україні 2025](#)

Державні інструменти і механізми розвитку людських ресурсів [1]

Системне управління

► Стратегічна основа

План для Ukraine Facility на 2024-2027 роки є головною системою для відновлення і модернізації країни. Він містить окремий розділ, присвячений розвитку людського капіталу, а також міжгалузевим пріоритетам — цифровізації і наближенню до стандартів ЄС. Фінансування в межах плану прив'язане до квартальних етапів реформ, а його координацію здійснюють Міністерство економіки і Кабінет Міністрів.

► Архітектура відновлення

План відновлення України окреслює ключові напрями розвитку соціальної інфраструктури і людського капіталу — освіти, охорони здоров'я та соціальної політики — у межах десятирічного бачення.

► Ключові інституції

Розвитком людських ресурсів (РЛР) в Україні опікуються такі установи: Міністерство освіти і науки (загальна, професійно-технічна та вища освіта, система кваліфікацій); Міністерство економіки (зайнятість і ринок праці); Міністерство соціальної політики (соціальна інклюзія); а також Національне агентство кваліфікацій, що здійснює управління системою кваліфікацій і акредитацію кваліфікаційних центрів.

Джерела: [План для Ukraine Facility](#); [План відновлення України](#)

Стратегія та моніторинг

- План для Ukraine Facility (2024-2027)
- EU Facility Scoreboard

Міністерства, що здійснюють реалізацію

- Міністерство економіки
- Міністерство освіти і науки
- Міністерство соціальної політики

Канали реалізації

- Державна служба зайнятості
- Постачальники професійно-технічної освіти (ПТО)
- Вищі навчальні заклади
- Кваліфікаційні центри

Бенефіціари

- Учні
- Кандидати
- ВПО
- Ветерани
- Жінки
- Особи з інвалідністю

Державні інструменти і механізми розвитку людських ресурсів [2]

Освіта і розвиток навичок

► Державне фінансування освіти

В Україні державне фінансування забезпечує безкоштовний або субсидований доступ до всіх рівнів освіти. Станом на січень 2025 року 34,5% студентів закладів вищої освіти (приблизно 370 442 особи) навчалися за кошти державного бюджету, тоді як 65,3% (близько 701 741) оплачували навчання самостійно. Переважна більшість студентів, які навчаються за державний кошт, — це студенти денної форми навчання у державних закладах. Щорічні бюджетні асигнування спрямовуються насамперед на спеціальності у сферах освіти, інженерії, IT та охорони здоров'я.

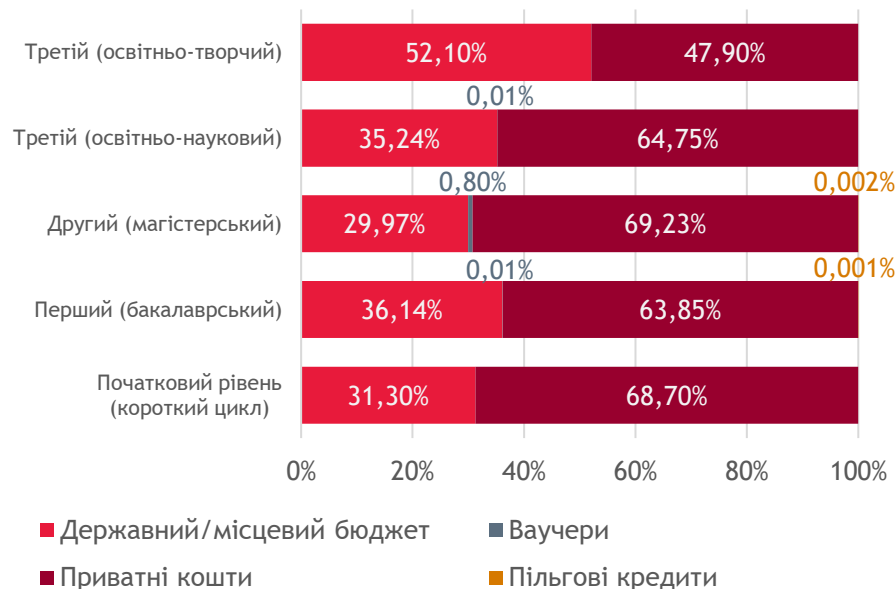
► Ваучерні механізми

Ваучерні механізми сприяють навчанню дорослих, перекваліфікації і підвищенню кваліфікації. У 2025 році ваучери на навчання отримали 2 341 особа (0,22% від загальної кількості студентів закладів вищої освіти), а 14 осіб скористалися довгостроковими пільговими кредитами. Ваучери доступні для безробітних, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, а також інших вразливих категорій населення — для проходження короткострокових курсів і програм перепідготовки в акредитованих освітніх установах.

► Реформи загальної та професійної освіти

Реформи у сфері освіти зосереджені на оновленні навчальних програм, децентралізації управління й узгодженні освітніх стандартів із потребами ринку праці. Станом на 2025 рік в Україні функціонувало 390 закладів вищої освіти, 50 закладів професійної передвищої освіти та 185 науково-дослідних інститутів.

Розподіл студентів за рівнем та джерелом фінансування



Державні інструменти і механізми розвитку людських ресурсів [3]

Заходи у сфері охорони здоров'я і соціального захисту

► Модернізація системи охорони здоров'я і доступ до медичних послуг

Система охорони здоров'я України працює в умовах надмірного навантаження, обслуговуючи мільйони внутрішньо переміщених осіб і біженців. Українські біженці за кордоном отримують медичну допомогу завдяки телемедицині, цифровим медичним записам, роботі гуманітарних медичних команд і скоординованій міжнародній підтримці. Попри атаки на медичні заклади, понад 30 мільйонів українців залишаються зареєстрованими у закладах первинної медичної допомоги, а понад 90% державних медичних установ підключені до системи eHealth, що забезпечує безперервність надання медичних послуг.

► Інвестиції в людський капітал і медичні послуги

Охорона здоров'я є центральним елементом стратегії України з людського капіталу. У 2024 році понад 580 000 осіб скористалися послугами з охорони психічного здоров'я, 2200 працівників первинної ланки пройшли відповідне навчання, а понад 1000 фахівців завершили програми з надання екстреної медичної допомоги. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я до 2030 року зосереджена на забезпеченні універсального доступу, підвищенні ефективності і підтримці старіючої робочої сили.

► Соціальний захист та інклюзія через систему охорони здоров'я

Сектор охорони здоров'я відіграє важливу роль у забезпеченні соціального захисту та інклюзії, особливо для вразливих груп – ВПО, людей з інвалідністю і жертв насильства. У 2024 році Кластер охорони здоров'я надав допомогу 3,04 мільйонам осіб, забезпечивши доступ до необхідних медичних і соціальних послуг. Реформи спрямовані на покращення адресності пільг, цифровізацію послуг і посилення ролі медичної системи у формуванні стійкого й інклюзивного суспільства.

Джерела: [World Health Organization Ukraine - Annual report 2024](#); [National Health Service of Ukraine - Report 2024](#); [Міністерство охорони здоров'я України - Стратегія розвитку системи охорони здоров'я до 2030 року](#)

24 млн

Кількість пацієнтів, які отримали медичні послуги у 2024 році

3.47 млрд ЄВРО

Загальна сума виплат постачальникам медичних послуг у 2024 році

Медичні заклади за формою власності, 2024

Форма власності	Сума виплат (млн євро)	Кількість постачальників
Державні	27.39	13
Муніципальні	3 304.95	2 163
Приватні	113.46	523
Індивідуальний підприємець	34.06	926

Державні інструменти і механізми розвитку людських ресурсів [4]

Ринок праці

► Профіль ринку праці: зареєстровані безробітні

Переважає більшість зареєстрованих безробітних – особи віком 36-54 роки (56,9%), тоді як молодь віком 18-25 років становить лише 6,4%. Освітній рівень є досить високим: 31% мають вищу освіту, ще 31,4% – професійну підготовку. Водночас більшість актуальних вакансій вимагають технічних або ручних навичок. Внутрішньо переміщені особи становлять 24% зареєстрованих безробітних, а люди з інвалідністю – 8%. Основними причинами безробіття є особисті обставини (37,7%), низький рівень заробітної плати (20,7%) і відсутність відповідних вакансій (19,6%). Більшість (78,1%) не готові до переїзду, переважно через сімейні та житлові обставини. Очікування щодо заробітної плати коливаються від 184,12 до 460,3 євро, при цьому чоловіки, як правило, очікують вищу оплату. Спостерігаються суттєві регіональні відмінності. Лише 23,1% безробітних готові змінити професію, а цифрова активність залишається низькою – лише 41,1% користуються онлайн-порталом.

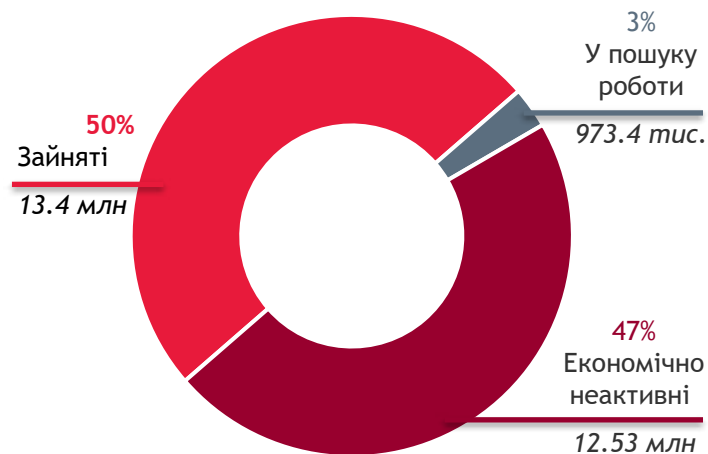
► Економічно неактивне населення і резерв робочої сили

Майже половина населення України віком від 15 років – близько 12,5 мільйона осіб – є економічно неактивними. До цієї групи належать домогосподарки, молодь, особи, які хочуть працювати, але не мають можливостей, люди, які пережили психологічний стрес через війну, а також ті, хто має сімейні або особисті причини. Міністерство економіки розглядає цю категорію як стратегічний резерв робочої сили і надає пріоритет заходам, спрямованим на їхню активізацію і залучення до ринку праці.

► Програми активного ринку праці (навчання та перепідготовка)

Міністерство економіки у співпраці з партнерами реалізує безкоштовні програми навчання для жінок, ветеранів та внутрішньо переміщених осіб. У 2025 році 700 жінок і 100 ветеранів пройдуть навчання за технічними спеціальностями. Крім того, онлайн-курси з IT та консалтингу доступні через платформу ReSkill UA.

Населення віком від 15 років в Україні, 2024



Оцінка результатів та ефективності чинних систем

Системи оцінювання і показники

Політика України у сфері розвитку людського капіталу дедалі більше базується на структурованих системах оцінювання, які поєднують кількісні та якісні показники. Серед основних індикаторів:

- ▶ рівень зайнятості та безробіття
- ▶ участь населення у складі робочої сили
- ▶ показники невідповідності між навичками та потребами ринку
- ▶ рівень задоволеності роботодавців якістю робочої сили
- ▶ інтеграція вразливих груп (зокрема ВПО, ветеранів, жінок)
- ▶ регіональні диспропорції у результатах зайнятості

Оцінка потреб ринку праці та кваліфікацій

Державна служба зайнятості України у співпраці з Helvetas і Федерацією роботодавців провела оцінку потреб ринку праці і кваліфікацій. Основні висновки:

- ▶ високий попит на цифрові та технічні навички
- ▶ стійкі труднощі з наймом кваліфікованих працівників, особливо у виробництві, будівництві та ІТ
- ▶ зростаюча потреба в корпоративному навчанні та програмах перепідготовки
- ▶ необхідність посилення співпраці між роботодавцями і закладами професійної освіти

Роль професійно-технічної освіти й інституційної взаємодії

Заклади професійної та технічної освіти (ПТО) відіграють ключову роль у реалізації політики розвитку людського капіталу. Основні акценти:

- ▶ 83% підприємств у деяких регіонах співпрацюють із закладами ПТО
- ▶ корпоративне навчання дедалі частіше використовується для оперативного подолання дефіциту навичок
- ▶ майбутні стратегії розвитку людського капіталу передбачають розширення дуальних моделей освіти та державно-приватного партнерства для узгодження навчання з потребами ринку праці

Джерела: [Helvetas - Labor Market Report 2024](#)

Обмеження чинної системи політики РЛР

► Застаріле трудове законодавство

Трудове законодавство України досі базується на Кодексі законів про працю радянської епохи, ухваленому у 1971 році, який не відповідає умовам сучасної ринкової економіки. Така застаріла нормативна база **стримує розвиток гнучких моделей зайнятості** й ускладнює гармонізацію із стандартами Європейського Союзу. Попри понад два десятиліття обговорень, комплексну реформу досі не реалізовано. Поточний проєкт нового Трудового кодексу, розроблений у співпраці з профспілками, роботодавцями та міжнародними партнерами, є складним, але збалансованим компромісом, що потребує підтримки з боку парламенту.

► Обмежена цифрова інтеграція:

Інфраструктура ринку праці України **не має єдиної цифрової системи**, що призводить до фрагментованого управління даними і неефективної координації між учасниками процесу. Паперові процедури залишаються домінуючими, що уповільнює процес підбору персоналу і реалізацію політики. Відсутність інтеграції з національними реєстрами ускладнює точне прогнозування попиту і пропозиції на робочу силу. Створення централізованої цифрової платформи є критично важливим для оптимізації операцій, покращення прийняття рішень на основі даних і оперативного реагування на потреби ринку.

► Відсутність єдиної стратегії зайнятості:

Наразі в Україні бракує комплексної та скоординованої стратегії зайнятості, яка б об'єднувала зусилля державних інституцій, освітніх закладів і представників приватного сектору. Це призводить до фрагментації політики і неефективного розподілу ресурсів. Розробка національної стратегії зайнятості є необхідною для узгодження політики на ринку праці, покращення планування робочої сили і підтримки розвитку людського капіталу. Очікується, що стратегія стане ключовим індикатором у межах системи Ukraine Facility і незабаром буде винесена на громадське обговорення.

Стратегія зайнятості населення до 2030 року [1]

Стратегія зайнятості України до 2030 року має на меті перетворити виклики ринку праці на рушійні сили економічного розвитку. Вона зосереджена на підвищенні економічної активності, скороченні безробіття і посиленні гнучкості ринку праці. Серед ключових пріоритетів — узгодження політики зайнятості зі стандартами ЄС, сприяння цифровізації і зміцнення інституційної спроможності. Стратегія формується через інклюзивний діалог за участі понад 300 зацікавлених сторін і реалізується за підтримки міжнародних партнерів, зокрема Німеччини, у межах проєкту REYOIN.

Фундаментальне дослідження ринку праці

Початковий етап передбачає всебічний аналіз ринку праці України. Він охоплює виявлення актуальних тенденцій, викликів і можливостей у різних секторах з метою збору доказової бази для подальшого формування політики.

Відкриті консультації із зацікавленими сторонами

Паралельно з дослідженням проводяться відкриті консультації з усіма ключовими учасниками — державними органами, роботодавцями, профспілками, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Це забезпечує інклюзивність і прозорість процесу розробки стратегії.

Формування концепції та розробка проєкту

На основі отриманих даних і результатів консультацій формуються стратегічні концепції. Цей етап включає написання основного тексту стратегії, визначення її цілей, завдань і механізмів реалізації відповідно до національних та європейських стандартів.

Завершення розробки стратегічного документа

Фінальний етап передбачає доопрацювання та затвердження тексту стратегії з урахуванням зворотного зв'язку від зацікавлених сторін. Це забезпечує готовність документа до впровадження і закладає основу для реалізації Стратегії зайнятості України до 2030 року.

Термін: квітень - червень 2025 р.

Термін: квітень - червень 2025 р.

Термін: червень 2025 р.

Термін: жовтень - листопад 2025 р.

Джерела: [Office of Effective Regulation - Development of a project for a Strategy for Employment in Ukraine](#)

Стратегія зайнятості населення до 2030 року [2]

Цілі та завдання

Стратегічні цілі	Завдання
1. Збільшення економічної активності населення	▶ Зменшення бар'єрів для працевлаштування вразливих груп, зокрема ветеранів, жінок, молоді, внутрішньо переміщених осіб, репатріантів та осіб з інвалідністю. ▶ Підтримка підприємництва та розвитку бізнесу через податкові стимули та зниження адміністративних бар'єрів. ▶ Скорочення неформальної зайнятості та сприяння легалізації нестандартних форм праці. ▶ Модернізація систем освіти та професійної підготовки відповідно до потреб ринку праці, включаючи гнучкі програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також посилення співпраці між освітніми закладами та роботодавцями. ▶ Сприяння поверненню українських громадян з-за кордону та залучення висококваліфікованих іноземних фахівців. ▶ Цифровізація та вдосконалення державних служб зайнятості для підвищення доступності та ефективності. ▶ Гармонізація національного трудового законодавства та стандартів із нормами Європейського Союзу, особливо в сферах безпеки, рівності та соціального захисту.
2. Подолання дисбалансів між пропозицією та попитом на ринку праці	▶ Узгодження освітніх програм з потребами ринку праці. ▶ Розробка систем навчання, перепідготовки та мікрокваліфікацій для молоді та людей старшого віку. ▶ Розширення партнерства між освітніми закладами та бізнесом.
3. Посилення інституційної спроможності та цифровізації	▶ Модернізація Державної служби зайнятості: цифровізація послуг, створення онлайн-платформ, формування єдиного інформаційного простору зайнятості, забезпечення взаємодії з іншими державними реєстрами. ▶ Покращення координації між центральними органами виконавчої влади. ▶ Забезпечення прозорості у сфері державних служб зайнятості.
4. Інтеграція стандартів у політику зайнятості	▶ Адаптація трудового законодавства до міжнародних стандартів безпеки та гігієни праці (конвенції МОП). ▶ Впровадження європейських стандартів (система EURES) у національне законодавство щодо соціального захисту від безробіття ▶ Розробка механізмів запобігання дискримінації за ознакою статі або віку під час працевлаштування.

Джерела: [Office of Effective Regulation - Development of a project for a Strategy for Employment in Ukraine](#)

Стратегічні напрями і рекомендації щодо вдосконалення

Стратегічний пріоритет	Рекомендація
Забезпечення узгодженості й інтеграції політики	Сприяння узгодженню політики у сфері РЛР між секторами та на різних рівнях управління для забезпечення послідовного впровадження і зменшення фрагментації.
Гарантування сталого фінансування й оптимізація ресурсів	Посилення довгострокового фінансового планування і підвищення ефективності розподілу ресурсів для підтримки масштабованих, інклюзивних ініціатив у сфері РЛР.
Просування цифрової трансформації й управління на основі даних	Зміцнення цифрової інфраструктури і впровадження аналітики даних для підвищення прозорості, якості надання послуг і прийняття рішень на основі доказів у системах РЛР.
Розбудова інституційної спроможності і зміцнення управління	Інвестування у професійний розвиток установ і персоналу, залучених до розвитку людського ресурсу, з метою підвищення ефективності адміністрування і реалізації політики.
Інтеграція принципів рівності й інклюзивності	Впровадження інклюзивних підходів у всі програми РЛР для забезпечення рівного доступу жінок, молоді, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих груп.
Сприяння залученню зацікавлених сторін і соціальному діалогу	Заохочення активної участі роботодавців, бізнес-об'єднань і громадянського суспільства у формуванні та реалізації політики, з особливим акцентом на задоволення потреб приватного сектору в кадрах і підвищення адаптивності ринку праці.

КОНТАКТИ



Андрій Боренков
Партнер, керівник Advisory



aborenkov@bdo.ua



Ілона Яновська
Аналітикиня



iyanovska@bdo.ua

✉ info@bdo.ua



www.bdo.ua



Ця публікація містить загальну інформацію і не є професійною консультацією чи послугою.

Перш ніж прийняти будь-яке рішення або вжити заходів, які можуть вплинути на ваші фінанси або бізнес, вам слід проконсультуватися з кваліфікованим професійним консультантом. Будь ласка, зв'яжіться з BDO в Україні, щоб отримати консультацію.

ТОВ «БДО», українське товариство з обмеженою відповідальністю, є членом BDO International Limited, британського товариства з відповідальністю, обмеженою гарантіями його членів, а також входить до складу міжнародної мережі незалежних фірм-членів BDO.

BDO — це бренд мережі BDO та кожної фірми-члена BDO. BDO утворено від перших літер прізвищ засновників компанії: Binder, Dijkster та Otte.

2025 © ТОВ «БДО». Усі права захищено.

