

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА

Менеджмент персоналу

ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

07 – Управління та адміністрування

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

073 – Менеджмент

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді в Україні»

здобувача Глущенко Анастасії Вікторівни

(ПІБ, підпис)

Науковий керівник: д. е. н., проф. Махсма Марія Борисівна

(науковий ступінь, вчене звання, ПІБ, підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри:

доктор економічних наук,

професор Лопушняк Г.С.

(підпис)

Київ 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА
ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

Менеджмент персоналу
073 – Менеджмент
07 – Управління та адміністрування

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

_____ **О.І. Кравчук**
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20 ____ р

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ **Г.С. Лопушняк**
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20 ____ р

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти **Глущенко Анастасії Вікторівни**

(прізвище, ім'я, по батькові)

Форми навчання заочної

очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи **на тему**

Управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді в Україні

Тему затверджено наказом ректора Університету від «_____» _____ 20__ р. № _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1. Теоретичні аспекти професійного самовираження та планування кар'єри молоді.

Розділ 2. Аналіз програм та проведення діагностики професійного самовираження молоді.

Розділ 3. Рекомендації щодо профілактики та розвитку професійного самовираження молоді.

Об'єкт дослідження:

Процес професійного самовираження та планування кар'єри молоді в Україні.

Предмет дослідження:

Методи та ефективність програм управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:

Метою даного дослідження є аналіз процесів діагностики та профілактики професійного самовираження та планування кар'єри молоді з метою виявлення ефективних підходів і рекомендацій для розвитку професійного самовираження та планування кар'єри.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:**У Розділі 1**

Розглянути сутність, основні характеристики та фактори впливу на професійне самовираження та планування кар'єри молоді.

Визначити особливості професійного самовираження та планування кар'єри молоді в Україні.

Проаналізувати вплив професійного самовираження на якість праці молоді.

У Розділі 2

Проаналізувати, як впливає професійне самовираження на планування кар'єри молоді в Україні.

Здійснити діагностику професійного самовираження молоді на основі інтерв'ю.

Дослідити ефективність програм діагностики та профілактики професійного самовираження молоді.

У Розділі 3

Визначити рекомендації щодо профілактики та розвитку професійного самовираження молоді.

Запропонувати заходи для сприяння розвитку кар'єри між державою, бізнесом та освітніми інституціями.

Проаналізувати вплив впроваджених заходів на якість професійного самовираження та планування кар'єри молоді.

Завдання підготував науковий керівник:

- (дата) - _____ / _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Завдання одержав здобувач:

- (дата) - _____ / _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Реферат

Управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді в Україні

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається з 3 розділів, в кожному по 2 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти професійного самовираження та планування кар'єри молоді, другий розділ є аналітичним, третій - рекомендаційним. Обсяг дипломної роботи - 78 аркушів, включаючи список використаних джерел та додатки. У дипломній роботі є 7 таблиць, 25 рисунків. Під час написання використано 54 джерела. Робота містить 1 додатків.

Об'єктом дослідження є професійне самовираження та планування кар'єри студентів. **Предметом дослідження** є сукупність теоретичних та прикладних аспектів управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри студентської молоді в Україні.

Мета дослідження - проаналізувати особливості професійного самовираження молоді та розробити заходи щодо сприяння розвитку кар'єри студентської молоді в Україні.

Для досягнення поставленої мети, були поставлені наступні **завдання**:

1. Розглянути сутність професійного самовираження та планування кар'єри молоді та фактори впливу.
2. Вивчити методичні підходи до дослідження професійного самовираження молоді.
3. Проаналізувати сучасні ринку праці в Україні.
4. Провести аналітичну оцінку стану професійного самовираження молоді.
5. Навести стратегію управління професійним самовираженням молоді.
6. Запропонувати заходи у сприянні розвитку кар'єри між державою, бізнесом та освітніми інституціями.

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**: методи емпіричного дослідження — спостереження, порівняння, вимірювання, аналіз та синтез інформації (для виявлення проблематики дослідження, її обґрунтування та теоретичної об'єктивізації); анкетування (з метою виявлення використовуваних цифрові технології та стан автоматизації процесів менеджменту

працівників); графічні методи (з метою обробки статистичних даних фінансового стану підприємства).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в узагальненні теоретичних та прикладних аспектів управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри студентської молоді в Україні, яке може бути використано в майбутньому.

Практичне значення дослідження полягає у впровадженні запропонованих заходів у сприянні розвитку кар'єри між державою, бізнесом та освітніми інституціями.

Ключові слова: самовираження молоді, планування кар'єри, молодь України, економіка, бізнес, освіта, праця, ринок праці.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету управління персоналом, соціології та психології освітньо-
професійної програми «Менеджмент персоналу»

Глущенко Анастасії Вікторівни

на тему: Управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді в Україні

1. Актуальність теми: Успішність працевлаштування та професійна самореалізація залежать від умінь майбутніх спеціалістів планувати свою кар'єру під час навчання в університеті, а також від розуміння ними власних можливостей щодо реалізації кар'єрного плану. Для сприяння професійному самовираженню майбутніх фахівців важливо аналізувати його ефективність та обґрунтовувати заходи щодо її удосконалення. Важливість проблеми самовираження та планування кар'єри для значної частини студентської молоді, що і зумовлює актуальність дослідження зазначеної теми.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи В 1-му розділі висвітлені теоретико-методичні аспекти професійного самовираження та планування кар'єри молоді в Україні. Опрацьовано значний масив сучасних літературних джерел за темою дослідження. Наведено основні визначення, «кар'єрне самовизначення», «професійна кар'єра» та інші. Висвітлено сучасні підходи щодо планування кар'єри. Дотримано адресності наведеної в 1-му розділі КБР інформації: на твердження є посилання з зазначенням автора та номера джерела в списку літературних джерел.

У другому розділі КБР здійснено аналіз ринку праці. Наведено тенденції розвитку ринку праці на глобальному та національному рівні. У п.2.2. наведено результати власного соціологічного дослідження, (опитано 64 здобувача на предмет задоволення професійним самовираженням. У кінці розділу узагальнено проблеми професійної орієнтації та професійного самовираження студентської молоді. Аналіз самовираження студентської молоді здійснено за 3 роки, представлений текстом, таблицями, рисунками та відповідними тлумаченнями і висновками.

У 3-му розділі наведено основні положення Національної молодіжної стратегії. В п. 3.2 запропоновано напрями удосконалення співпраці підприємств з ЗВО, наведені приклади успішної співпраці. Автором окреслено методи заохочення співпраці українських університетів з підприємницьким сектором, серед яких податкові пільги та ін.

3. Наявність самостійних розробок автора Автором здійснено аналітичну оцінку стану ринку праці, проаналізовано глобальні та національні тренди його розвитку. Здійснено соціологічне дослідження здобувачів вищої освіти на предмет професійного самовираження, запропоновано напрями удосконалення співпраці підприємств з ЗВО в контексті сприяння професійному самовираженню студентської молоді.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. Запропоновані заходи мають практичну цінність для сприяння професійному самовираженню студентської молоді в сучасних умовах невизначеності.

5. Наявність недоліків. У п. 1.1. думка автора висловлюється зрідка. Не здійснено критичного аналізу наведених визначень. В п. 1.2 наведені критерії визначення ступеня готовності молоді до професійної самореалізації, водночас, показники оцінювання

успішності професійного самовираження і планування кар'єри не наведені. У 2-му розділі, п. 2.1. наведені тренди розвитку ринку праці, не всі показники наведені за 3 роки. У 3 – му розділі (п. 3.1) запропоновано актуальні заходи щодо удосконалення співпраці ЗВО з підприємницьким сектором, разом з тим, не визначено виконавців, терміни, відповідальність, бюджети, тобто обґрунтування не достатнє. Оформлення списку літературних джерел не повною мірою відповідає вимогам методичних рекомендацій. Щодо оформлення подекуди зустрічаються стилістичні, друкарські помилки та інші огріхи у оформленні.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК

Робота відповідає вимогам до бакалаврських робіт та допускається до захисту (50 балів).

Науковий
керівник

*професор кафедри соціоекономіки та управління
персоналом, д.е.н.*

Махсма М.Б.

“ ____ ” _____ 20__р.

Рецензія
на кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувача вищої освіти

Глущенко А. В.
(прізвище та ініціали)

на тему «Управління професійним самовираженням та плануванням
кар'єри молоді в Україні»
(назва теми)

Актуальність теми кваліфікаційної роботи і доцільність її розроблення: тема кваліфікаційної бакалаврської роботи «Управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді в Україні» є надзвичайно актуальною в сучасних умовах. Проблема професійного самовираження молоді є важливою, оскільки впливає на якість їхнього професійного розвитку та можливість реалізації на ринку праці. Вивчення методів діагностики та підтримки цього процесу має важливе значення для покращення професійної орієнтації та підвищення продуктивності молодих спеціалістів.

Якість проведеного дослідження: автор роботи продемонструвала глибоке розуміння теми дослідження. Робота ґрунтується на аналізі наукової літератури, а також на результатах опитування, розробленого автором.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи:

- Логічна структура та чітка послідовність викладу матеріалу.
- Глибоке та всебічне висвітлення теми дослідження.
- Використання сучасних методів дослідження.
- Обґрунтованість висновків та рекомендацій.
- Практична значущість роботи.

Зауваження: деякі рекомендації щодо підтримки та розвитку кар'єрного самовираження молоді могли б бути більш детальними.

Практична значущість висновків і рекомендацій: результати дослідження, представлені в роботі, можуть бути використані для розроблення програм діагностики та підтримки професійного самовираження молодих спеціалістів у різних організаціях. Рекомендації автора можуть допомогти керівникам організацій створити сприятливий психологічний клімат для своїх працівників та підвищити їхню продуктивність.

(підпис, ПІБ)

Підпис засвідчую: _____
(посада, підпис)

Місце печатки організації, де працює рецензент

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.	6
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИРАЖЕННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МОЛОДІ	6
1.1 Сутність професійного самовираження та планування кар'єри молоді та факторів впливу.....	6
1.2. Методичні підходи до дослідження професійного самовираження молоді ...	16
РОЗДІЛ 2.	22
АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ-ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИРАЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ МОЛОДІ.....	22
2.1 Аналіз сучасного ринку праці в Україні	22
2.2. Аналітичне оцінюванням стану професійного самовираження молоді	35
РОЗДІЛ 3.	45
НАПРЯМИ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИРАЖЕННЮ ТА КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ МОЛОДІ	45
3.1 Стратегії управління професійним самовираженням молоді	45
3.2 Держава, бізнес та освітні інституції у сприянні розвитку кар'єри	54
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	76

ВСТУП

Актуальність роботи. Економічні перетворення, що відбуваються в країні, впливають як на професійну підготовку майбутніх працівників, так і на їхню здатність усвідомлювати себе у професійній діяльності, приймати рішення щодо свого подальшого професійного розвитку та володіти соціальними навичками на ринку праці. Недостатня підготовка, у тому числі психологічна, впливає на здатність молодих людей приймати точні рішення щодо свого особистісного зростання, вибору професії та планування професійної кар'єри, що є вирішальним для її успішної адаптації до мінливих умов динамічного ринку. Ці фактори загалом негативно впливають на якість людських ресурсів країни.

Складна політична та економічна ситуація в контексті військового правління в Україні очевидна, це стосується вибору молоддю професії, працевлаштування та формування її кар'єрних цілей під час вивчення навчальних дисциплін. Тому актуальними стають питання вибору професійної кар'єри та шляхів розвитку, адже від цього залежить самосвідомість молодої людини, її професійне зростання та творчий потенціал.

Найважливішим життєвим етапом, який впливає на подальшу професійну кар'єру людини, є завершення навчання в освітньому закладі, визначення цілей кар'єри та планування на майбутнє. Кар'єрні орієнтації впливають із розширення знань про себе, свої здібності, цілі та професійні схильності. Подальша успішність працевлаштування та професійна самореалізація залежать від уміння майбутніх спеціалістів планувати свою кар'єру під час навчання в університеті, а також від розуміння ними власних можливостей щодо реалізації кар'єрного плану.

На мою думку, на сьогоднішній день перед освітньою системою постає завдання виховати компетентного фахівця, професійного та мотиваційного характеру, що включає як високий рівень фахових знань, так і особисту зацікавленість студента у майбутньому. У зв'язку з цим особливе занепокоєння викликає розвиток кар'єрних переваг і здатність студентів встановлювати цілі,

пов'язані з їх кар'єрою, а потім досягати їх, що і зумовлює актуальність обраної теми.

Серед зарубіжних дослідників проблемою професійної кар'єри займалися Дж. Гордон, Л. Джуелл, С. Драйвер, Д. М. Каммероу, Х. Д. Кауфман, Р. Кеттелл, К. Е. Крам, Л. Г. Почебут, Д. С'юпер, Д. Т. Халл, В. А. Чикер, Е. Шейн. Значний внесок в дослідження проблематики зробили українські вчені: Г.С. Лопушняк, О. І. Бондарчук, Н.І. Т.В. Вонберг, Демченко, Л. Карамушка, А.М. Колот, М. С. Лукашевич, С. Онуфрив, Н.М. Проскурка, В. А. Семиченко, Х.С. Столярчук, О. П. Щотка.

Значна кількість досліджень зосереджена на зв'язку між професійними орієнтаціями та особистісно-психологічними рисами, мотивацією, схильністю до участі в певній діяльності, але є дефіцит наукових досліджень на тему того, як кар'єрні орієнтації зумовлені особливостями ціннісної орієнтації. Ось чому наше дослідження є значущим і актуальним.

Мета дослідження - проаналізувати особливості професійного самовираження молоді та розробити заходи щодо сприяння розвитку кар'єри студентської молоді в Україні.

Для досягнення поставленої мети, були поставлені наступні **завдання**:

1. Розглянути сутність професійного самовираження та планування кар'єри молоді та фактори впливу.
2. Вивчити методичні підходи до дослідження професійного самовираження молоді.
3. Проаналізувати сучасні ринку праці в Україні.
4. Провести аналітичну оцінку стану професійного самовираження молоді.
5. Навести стратегію управління професійним самовираженням молоді.
6. Запропонувати заходи у сприянні розвитку кар'єри між державою, бізнесом та освітніми інституціями.

Об'єкт дослідження: професійне самовираження та планування кар'єри студентів.

Предмет дослідження: сукупність теоретичних та прикладних аспектів управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри студентської молоді в Україні.

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження:** методи емпіричного дослідження — спостереження, порівняння, вимірювання, аналіз та синтез інформації (для виявлення проблематики дослідження, її обґрунтування та теоретичної об'єктивізації); анкетування (з метою виявлення використовуваних цифрові технології та стан автоматизації процесів менеджменту працівників); графічні методи (з метою обробки статистичних даних фінансового стану підприємства).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в узагальненні теоретичних та прикладних аспектів управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри студентської молоді в Україні, яке може бути використано в майбутньому.

Практичне значення дослідження полягає у впровадженні запропонованих заходів у сприянні розвитку кар'єри між державою, бізнесом та освітніми інституціями.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти, статистичні та аналітичні матеріали, відповідні монографії, наукові статті та монографічні видання вітчизняних та зарубіжних вчених, інтернет джерела.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Основний обсяг роботи – 78 сторінок, який містить 7 таблиць, 25 рисунків та 1 додаток. Список використаних джерел складається з 54 найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИРАЖЕННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ МОЛОДІ

1.1 Сутність професійного самовираження та планування кар'єри молоді та факторів впливу

В умовах розвитку сучасного ринку кар'єрний розвиток значною мірою відрізняються від зусиль і кваліфікації самих фахівців. На кар'єрі працівника спостерігається багато важливих факторів, таких як цінності, потреби, мотивація, самооцінка, прагнення до успіху та уникнення невдач, готовність ризикувати, організаційні здібності, комунікативні навички, інтелектуальні здібності тощо.

Підготовка до свідомого вибору професії – це складна структура морально-вольових якостей, поведінки, професійних знань, практичних навичок і вмінь особистості, сформована відповідно до вимог суспільства та можливостей процесу навчання, вони пов'язані і поєднані один з одним через вірування [1, с.128-135].

Індивідуальна професійна автономія – це тривалий суб'єктивно-об'єктивний процес, який характеризується поступовим розвитком індивідуальних професійно-психологічних здібностей, що відповідають професійному змісту та вимогам ринку праці, що відображає процес соціального розвитку [2, с.9-12].

Кар'єрне самовизначення – це багатовимірний процес, який можна розглядати з різних точок зору. По-перше, як ряд завдань, які суспільство ставить перед індивідами і які індивіди повинні вирішити протягом певного періоду часу. По-друге, як поетапний процес прийняття рішень, у якому індивіди встановлюють баланс між власними бажаннями та нахилами та потребами суспільства. Зрештою, професійною автономією вважається процес формування способу життя людини, одним із компонентів якого є професійна діяльність. І навпаки, кар'єрне самовизначення передбачає усвідомлення власних можливостей і обмежень, а також об'єктивну оцінку своїх особистісних характеристик, порівняння цих

якостей і здібностей з професійними вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. Ця процедура, за допомогою якої хтось приймає рішення щодо свого майбутнього працевлаштування (вибір професії, навчального закладу, місця роботи).

Отже, професійне самовизначення полягає в усвідомленні особою себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає:

- самооцінка індивідом своїх особистих психологічних якостей і порівняння своїх здібностей з психологічними вимогами професії спеціаліста;
- усвідомлювати свою роль у системі суспільних відносин і відповідальність за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей;
- саморегуляція поведінки, спрямована на досягнення поставлених цілей.

Тому темою особистісного кар'єрного самовизначення є: усвідомлення прихованих властивостей особистості та перетворення їх у актуальні особистісні форми, сприяючи тим самим самоорганізації, самореалізації та самооцінці.

Готовність до свідомого вибору професії включає в себе (табл.1.1):

Таблиця 1.1 – Критерії готовності до свідомого вибору професії

Критерій	Сутність критерію
Моральна готовність	Усвідомлення соціальної та особистої цінності зайнятості, бажання максимально проявити свої можливості та сили в роботі, позитивне ставлення до різних видів зайнятості
Психологічна готовність	Усвідомлений вибір професії, яка буде відповідати Вашим наявним здібностям і потенціалу. Стан психологічної готовності включає усвідомлення своїх потреб, запитів суспільства, колективу, поставлених цілей; прогнозує протікання інтелектуальних, емоційних, фінансових і психологічних процесів людини, оцінює співвідношення її можливостей, ступінь небезпеки і необхідність досягнення того чи іншого результату.
Практична готовність	Загальними вважаються всі знання, які не властиві конкретному предмету.

Джерело: складено автором на основі [4]

Важливою передумовою успішного кар'єрного самовизначення є також розвиток кар'єрно-важливих якостей - особистих психічних, психологічних і фізичних характеристик, які відповідають вимогам певної кар'єри і сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії передбачає

активне формування таких психологічних якостей, як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, плани кар'єри, ідеали, переконання [4].

Актуальність питання кар'єрної автономії студентської молоді зумовлена необхідністю запобігання негативним наслідкам власного вибору професії (рис. 1.1):

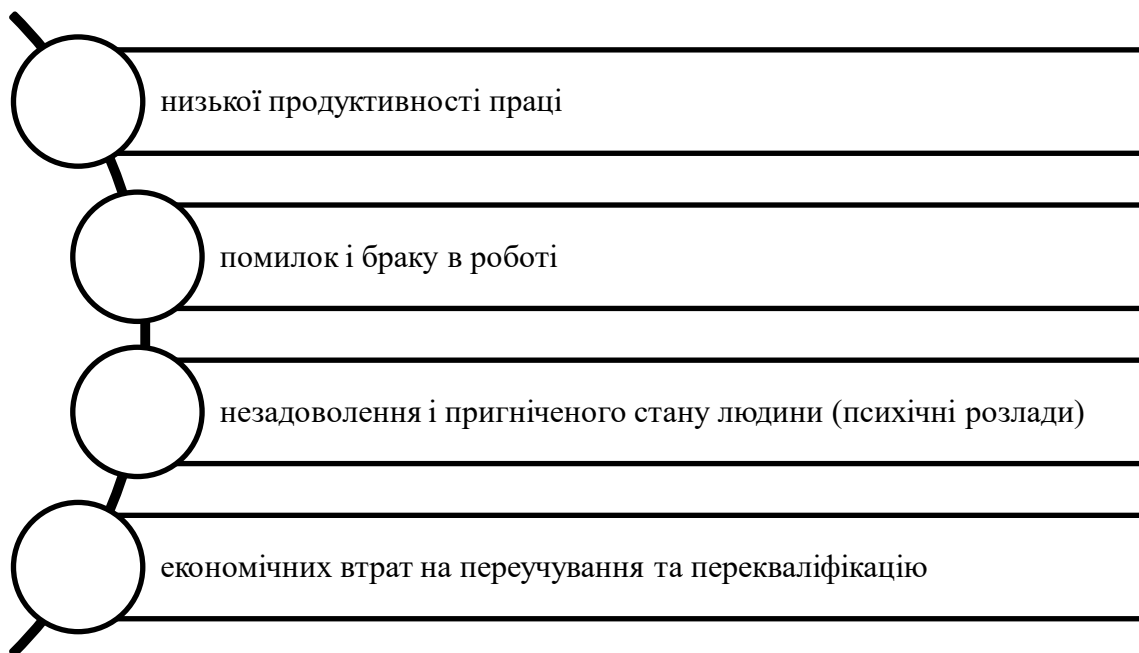


Рисунок 1.1. – Негативні наслідки невдалого вибору професії

Джерело: складено автором на основі [5, с.20]

Вибір кар'єри є одним із найважливіших рішень, які люди приймають у своєму житті, і це також складне та заплутане питання. Це комплексна процедура самовизначення - свідоме рішення суб'єкта щодо конкретної життєвої позиції, яке стає суттєвою частиною процесу прийняття рішення щодо вирішення конкретних життєвих питань. Спосіб вирішення та зміст можуть включати фінансову допомогу, медичну допомогу чи психологічну допомогу, усі вони призначені для професійного розвитку молодих людей. Залежно від сфери впливу проблема може бути соціальною і результатом соціальної проблеми.

Процедура самовизначення починається з досягнення постійного статусу в певній сфері соціальної діяльності та розвитку пов'язаних з цим переконань, принципів, цінностей і цілей.

Професійне самовизначення в освіті передбачає усвідомлення власних особистісних особливостей і об'єктивне зіставлення їх з професійними вимогами, необхідними для конкретної професії. Це процедура, яка передбачає обдумування можливостей майбутнього працевлаштування (вибір професії, навчального закладу, місця роботи) [6, с.13-18].

Самовизначення в кар'єрі - складний процес, який можна розглядати з різних точок зору:

- як сукупність завдань, які суспільство ставить перед людиною, що формується, і які вона повинна вирішити протягом певного часу;
- як поетапний процес прийняття рішень, у якому індивіди встановлюють баланс між власними бажаннями та нахилами та потребами суспільства;
- частиною процесу формування стилю життя є професійна діяльність.

Як зазначає Вакуленко О.В., процес професійної автономії є динамічним і відіграє важливу роль у життєвому шляху людини, що сприяє розвитку особистості протягом усього процесу [8, с.235].

Люди постійно стикаються з проблемами, які вимагають з'ясування свого ставлення до кар'єри, оцінки результатів кар'єри, вибору між професією або зміною професії.

Звернемося до зарубіжних досліджень соціально-психологічних аспектів особистої кар'єри.

Поняття успішної кар'єри в першу чергу пов'язане з успішним кар'єрним самовизначенням. Однією з популярних теорій у психології є теорія кар'єрного самовизначення Д. Супера. Він виділив чотири типи кар'єри в залежності від особливостей особистості людини, способу життя, відносин і цінностей [9, с.212-217]. Основою цієї класифікації є показник стабільності кар'єри. Стабільна кар'єра,

що характеризується просуванням по службі, навчанню, навчанню однієї постійної професійної діяльності. Звичайні заняття — найбільші заняття — збігаються зі звичайними етапами життєвого шляху людини, включаючи кризу. Нестабільна кар'єра — зміна професійної діяльності, що характеризується двома або більшими спробами стабільної роботи в попередній професійній сфері протягом певного періоду часу.

ар'єра потребує багато — спроби зміни в кар'єрному напрямку відбуваються протягом усього життя.

д. МакКлелланд виділив три основні мотиви вибору менеджерами особистої кар'єри [9, с.212-217]. Боротьба за владу - Ті, хто прагне до влади, енергійні, відверто висловлюють свої думки і почуття, не бояться конфронтації, відстоюють свою позицію, вимагають уваги і прагнуть до лідерства. Люди, які досягли вищих рівнів управління, як правило, мають таку орієнтацію.

Наполегливо працюйте, щоб досягти успіху. лише ця мотивація задовольняється процесом ведення роботи до успішного, чіткого результату, а не декларуванню успіху. Ці люди помірковано ризикують, будуючи свою кар'єру.

Мотивація приналежності. Вона формується під впливом прагнення інтегруватися в певне соціальне та професійне середовище, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, публічній роботі [9, с.212-217].

Враховуючи те, що професійна автономія є багатовимірним і багатоетапним процесом, існує багато факторів, які впливають на її розвиток. Зовнішні чинники виділяються на: макросоціальні та мікросоціальні: особистісні мотивації, індивідуально-типові характеристики, характеристики сфери цінності, характеристики індивідуальної «Я-концепції» (І.С. Конції, Ф. Райс, Г., Крейг, М.І. Шевандрін) [9, с.212-217].

Дослідники зосереджують увагу на двох групах факторів, що починаються з формування кар'єри. Фактори, які мають безпосереднє відношення до людей - їх здатності та інтереси, мотивація, рішення щодо рольових і статусних змін, характеристики спеціалізації тощо. Фактори, пов'язані зі взаємодією особистості,

оточуючих людей з організацією - вплив інших людей на кар'єру людини (такі як фінансова здатність сім'ї батьків під час навчання, планування власної сім'ї та об'єднання інтересів сім'ї) сім'я та організація, досягнення кар'єрних організаційних «плато», організаційні потреби в таких експертах тощо.

А. Маслоу запропонував концепцію розвитку кар'єри і вказав, що самоактуалізація є центральним поняттям прагнення людини вдосконалюватись у важливих для неї речах, висловлювати свої думки, ідеї, реалізувати свій потенціал [9, с.212-217]. У його концепції поняття «самовизначення» дуже близьке поняття «самоактуалізація».

Кар'єрне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості і є потребою особистості в самореалізації та самоактуалізації.

На різних етапах дослідження особистості на характерний аспект кар'єрного самовизначення впливають різноманітні чинники, серед яких вибіркоче ставлення до кар'єри, особистісні характеристики, вимоги до кар'єри, поточна самоідентифікація, процеси, що здійснюються за рахунок інших факторів, подій (випуск, переїзд тощо), самовизначення як спосіб особистісної самоактуалізації та соціальної зрілості.

Процес професійного самовизначення складається з двох рівнів: гностичного – перебудова свідомості та самосвідомості та практичного – актуальна зміна свого соціального статусу [9, с.212-217].

У рамках всеосяжної структури самовизначення формування професійної ідентичності відбувається модально і включає відчуття приналежності до певної професійної спільноти; розуміння та оцінку своєї відповідності професійним стандартам і знаходження місця в суспільстві відповідно до соціальних ролей; розуміння себе соціальних груп, розуміння власних сильних і слабких сторін і визначення способів самовдосконалення, бачення свого майбутнього [9, с.212].

У цьому питанні кар'єрна ідентичність також може виступати як позиція індивіда у внутрішньоособистісних конфліктах, що виникають не тільки при

освоєнні кар'єри, але і при збереженні обраного напрямку. Самовизначення життєво важливе, оскільки воно є основою всього самоствердження і особистого визнання в суспільстві.

Особистий професійний план (або образ бажаного майбутнього) має таку структуру (табл.1.2):

Таблиця 1.2 – Структура особистісного професійного плану

План	Сутність плану
Головна мета	Якою особистістю він хоче стати, якою людиною хоче стати, які його ідеали життя і діяльності, чого він хоче досягти?
Життєва перспектива	Поняття послідовності найближчих і далеких цілей, їх об'єднання
Уявлення про шляхи та засоби досягнення найближчих життєвих цілей	Спочатку вона створюється в результаті професійної освіти та професійного консультування.
Уявлення про зовнішні умови досягнення намічених цілей	Передбачення труднощів і перешкод, які можуть перешкодити досягненню мети.
Уявлення про внутрішні умови досягнення намічених цілей	Усвідомлення своїх можливостей, здібностей, особистісних якостей і фізіологічних властивостей.
Наявність запасних варіантів цілей та шляхів їх досягнення	Якщо основна професійна мета досягнута неможливо.

Джерело: складено автором на основі [10, с.102]

Тому кар'єрне самовизначення є однією з форм самоствердження особистості та важливим проявом психологічного розвитку, детермінованого соціально-психологічними факторами.

Перший фактор включає соціально-економічний статус (соціальний попит на тих чи інших спеціалістів, соціальні цінності, професійний престиж) і різні характеристики сім'ї, які визначаються професією людини та її сукупністю.

Психологічні чинники – це особистісні характеристики (цінності, інтереси, схильності, здібності, можливості) суб'єктів професійного самовизначення, що визначають їхній професійний вибір. Необхідною умовою формування професійної автономності є розуміння і співвіднесення особистістю соціально-психологічних факторів [10, с.102].

Кар'єрне самовизначення – це динамічний процес, який охоплює все життя людини і, зокрема, її кар'єрний шлях. Цей процес проходить кілька етапів розвитку, кожен етап має свій певний зміст [10, с.102].

Як показує задокументована практика, співробітники часто не знають, яке майбутнє чекає в тому чи іншому колективі, що говорить про негативне ставлення до виконаної роботи, відсутність планування кар'єрного розвитку та контролю над організацією. Планування та спостереження за діловою кар'єрою включає наступні етапи: з моменту офіційного прийняття в організацію його слід підвищити на наступний рівень відповідно до його посади чи роботи. Працівник має знати як про свій короткостроковий, так і про довгостроковий потенціал, а також про те, яких показників він повинен досягти, щоб отримати підвищення.

Соціальні та інституційні кордони, які розділяють дітей, підлітків і дорослих, істотно змінилися за останні десятиліття. Діти швидше розвиваються завдяки Інтернету та соцмережам, вони раніше знайомляться із зовнішнім світом. Молоді особи виховуються в більш різноманітному, неоднозначному та складному середовищі. Таким чином, ця процедура стає все більш заплутаною, а прийняття важливих життєвих рішень затягується.

Цю складність передусім ілюструє перехід від освітньої до трудової терапії. Традиційно молоді люди переходили від вищої освіти, яка була більш професійною (технічною) чи неформальною, до своєї першої роботи. Факторами, що сприяли цьому, були уявлення молоді про гендерну роль та матеріальний стан сім'ї. У зрілому віці поширеним стає напрямок професійної діяльності та навчання впродовж життя.

На відміну від попередніх поколінь, молоді люди мають більше можливостей вибору та свободи, вони також більш критичні та вимогливі до організацій, які є ієрархічними. Прагнення до особистої свободи виражається також у сфері моралі, етики та суспільної поведінки.

Найбільш активними, амбітними, ініціативними та успішними є підлітки 14-18 років. У цей період було визначено коло професійних інтересів і зроблено перші спроби взаємодії з системами управління та громадськими інституціями.

Молодь 18-24 років вже має певні матеріальні ресурси. Це період пошуку шляхів самореалізації та прояву діяльності, можливість інтегруватися в суспільство за межі близьких друзів і сім'ї, знайти перше постійне місце роботи, проявити підприємницьку ініціативу, період, повний ризикованої поведінки та уразливості, коли молоді люди долають початкові серйозні невдачі та навчаються адаптивній поведінці. Це також час для зміцнення лідерських якостей [11, с.107].

Найризикованішою є поведінка молоді у віці від 24 до 29 років, після одруження, народження першої дитини та завершення переходу на ринок праці.

У 29 років молоді люди повністю вступають у доросле життя, беруть на себе відповідальність, з'ясовують власні інтереси та вподобання.

Станом на 1 січня 2020 року в Україні проживало приблизно 10,6 млн осіб віком від 14 до 35 років, третина з яких проживала в обласних центрах, третина – у малих містах, решта – у сільській місцевості. Близько 50% молоді проживає з батьками [11, с.107].

Демографічні зміни, що відбуваються в Україні, поглибили дисбаланс між молодшими та старшими групами. Різке зниження народжуваності наприкінці 1980-х – у 1990-х роках відобразилося на майбутніх поколіннях. У результаті, за різними оцінками, кількість молодих людей у суспільстві скоротиться більш ніж удвічі з приблизно 11 мільйонів у 2018 році до понад 5 мільйонів до 2030 року. Подібні структурні зміни зачіпають дитяче населення. Водночас кількість людей похилого віку дещо збільшиться. Зменшення частки молоді можна компенсувати підвищенням здібностей [11, с.107].

Одним із важливих факторів зниження народжуваності в Україні є виклик у сфері національної безпеки, дефіцит особистої безпеки, здатності індивіда захищати власне життя та інтереси природних, інституційних, економічних і соціальне середовище.

Крім того, в умовах соціально-економічної кризи в Україні, спричиненої збройною агресією Російської Федерації, значно зросла міграція населення. На тимчасово окупованих територіях Донецької та Луганської областей, Автономної Республіки Крим та міста Севастополь проживає близько мільйона дітей та підлітків [11, с.107].

Соціальна компетентність відіграє важливу роль у формуванні уявлень молоді про соціальне середовище та соціальну взаємодію і належить старшому поколінню. Незагоєні рани радянського періоду (посттоталітаризм, колоніалізм) накопичувалися в політичній культурі, так що старші покоління разом із освітою передали молоді недовіру до державної влади та слабкі уявлення про управління.

Політичні уподобання молоді відрізняються від політичних уподобань людей старшого віку (домінує європейський вектор). Водночас певні цінності, соціальні практики та установки залишаються поширеними: нижча довіра до держави та соціальних інститутів характерна як для молоді, так і для людей старшого віку.

Українське суспільство дозріває, а нинішня модель функціонування державного управління є недостатньо ефективною. Водночас бажання громадян, особливо молоді, брати участь у суспільному житті залишається на низькому рівні. Молоді люди повинні виробити такі цінності, які дозволять їм не тільки реалізувати себе на ринку праці та досягти успіху в обраній професії, незважаючи на складні економічні обставини, але й забезпечать здатність виживати перед лицем особистих проблем - самовираження, особисте та сімейне здоров'я, житлові проблеми, взаємостерпимість, а також труднощі захисту своїх інтересів перед часто недружнім суспільством, корупцією та в суді [11, с.107].

Молоді люди повинні покладатися на себе, на власні здібності, спосіб мислення, цінності, в тому числі на розвинений емоційний інтелект, а також на зовнішні ресурси (соціально-економічні, соціально-політичні, національно-організаційні та правові умови життя тощо).

Кар'єрні цілі не можна розглядати як одну сферу діяльності чи одну посаду, оскільки вони змінюються зі стажем і віком. Тому важливо провести ретельну самооцінку своїх знань, умінь і ділових якостей.

Щоб керувати кар'єрою, потрібен більш повний опис того, що відбувається з людьми на різних етапах кар'єри. Кожна людина планує своє майбутнє виходячи з власних потреб і враховуючи поточні соціально-економічні умови. Не дивно, що вона хотіла отримати детальну інформацію про свої кар'єрні перспективи та можливості розвитку кар'єри в організації, а також про умови, які вона мала б виконати для цього.

В іншому випадку мотивація поведінки буде слабкою, і люди не будуть працювати на повну силу і прагнути підвищити свою кваліфікацію, а будуть сприймати організацію як місце, де можна деякий час почекати, перш ніж перейти на іншу роботу з більшими перспективами. Коли людина вступає на роботу, вона ставить перед собою певні цілі, але оскільки організація, яка приймає її на роботу, також ставить певні цілі, людина, яка приймається на роботу, повинна вміти реально оцінити свої ділові якості. Він повинен вміти порівнювати свої ділові якості з вимогами, що пред'являються організацією і роботою.

Отже, на мою думку, професійне самовираження у молоді – це життєвий показник професійних, а також соціальних досягнень особистості в організаційній структурі. А саме розвиток професійної кар'єри – це вже процес, який дає можливість молоді реалізовувати свої знання, здібності та потреби.

1.2. Методичні підходи до дослідження професійного самовираження молоді

Глобальні умови нестабільності стимулюють значні порушення в життєвих обставинах людей, впливаючи на можливості та ефективність їх особистісної та професійної самореалізації.

Вважаємо, що вивчення особливостей розвитку кар'єри молодих спеціалістів є актуальним і своєчасним на сьогоднішній день, що дозволяє підтвердити ефективні умови, що сприяють цьому процесу, та допоможе врахувати фактори, які є визначальними для розвитку кар'єри.

Постійно діючою ланкою в системі безперервної освіти є післядипломна освіта, яка має на меті забезпечення фахового зростання, поглиблення, розширення і оновлення професійних знань, умінь і навичок. Отже розв'язання цієї проблеми слід шукати саме в площині безперервного професійного розвитку і саморозвитку впродовж життя, що, насамперед, стосується працівників в сфері менеджменту, які покликані формувати суб'єкти будь-яких видів людської діяльності.

Елемент мотивації визначає ставлення студентів до вибору майбутньої професії, основними показниками якої є наявність інтересу та наміру до відповідної професії, а також мотивація до вибору професії [10, с.102]. Компонент мотивації має складну динамічну структуру, а його компоненти є субординованими, взаємозалежними та певною мірою взаємообмежувальними. Компоненти мотивації відображають зміни в індивідуальних мотиваційних сферах, включаючи відповідні потреби, мотивації, ціннісні орієнтації, інтереси, схильності, установки тощо.

Формування мотиваційних компонентів відбувається в процесі діяльності і проявляється у змінах рівнів структури мотивації, абсолютної і відносної важливості та появі нових мотивацій.

Практична складова дозволяє студентам розробляти особисті плани кар'єри та впроваджувати заходи з їх реалізації. Практичні компоненти підготовки до обраної професії, як правило, включають професійно важливі знання, уміння та важливі особистісні якості [11, с.64-77].

Для оцінки ефективності процесу підготовки студентів до професійного самовизначення ми використали низку критеріїв визначення їх готовності до вибору професії (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Критерії, які дозволяють визначити ступінь готовності до вибору професії

Критерій	Сутність критерію
Когнітивний критерій	Здатність до рефлексії, здатність аналізувати професію, наявність професійної інформації та знань, адекватна самооцінка
Мотиваційний критерій	Формування рівня мотивації до вибору професії;
Практичний	Надати обґрунтований план особистої кар'єри та вжити практичних заходів

Джерело: складено автором на основі [11, с.64-77]

Для комплексної оцінки готовності студента до вибору майбутньої професії на основі запропонованих критеріїв виділяємо відповідні рівні підготовки, які відображають якісні та кількісні характеристики освіти особистості. У нашому дослідженні готовність до вибору професії було розділено на три рівні: високий, середній і низький. Ця відмінність робить більш чіткою динаміку переходу особистості студента від одного рівня розвитку в рамках підготовки до обраної професії до іншого.

На мою думку, істотний вплив на вибір професії здійснюють батьки. Однак вибір професії часто визначається не одним фактором, а сукупністю декількох факторів. Крім того, вплив різноманітних факторів на вибір майбутньої професії має певні динамічні характеристики, і розуміння цієї динаміки дозволяє вибрати найбільш ефективні форми і методи управління процесом професійного самовизначення відповідно до віку студентів.

М. Дяченко вважає, що найбільший вплив на професійний вибір студентів має таке поєднання факторів: батьки – однолітки – професійні представники; батьки - ровесники - ЗМІ. Бачимо, що серед домінуючих факторів, які впливають на вибір майбутньої професії студентів, немає педагогічно контрольованих факторів [12, с.147].

Так як в нашому дослідженні буде проведено опитування (соціологічне дослідження), то треба розглянути його значення детальніше.

Соціологічні дослідження містять деякі елементи, властиві будь-якій науковій діяльності. По-перше, це об'єкт дослідження. У соціології об'єктом дослідження може бути будь-який процес і явище соціальної дійсності (демографічний, екологічний, економічний, соціальний, міжнародний, сімейно-

побутовий та ін.). По-друге, це суб'єкт дослідження (дослідник-соціолог або група соціологів). По-третє, соціологічне дослідження, як і будь-яке інше, спрямоване на досягнення певних цілей і вирішення конкретних завдань. По-четверте, це засоби (технічні та організаційні), які використовуються в дослідженні. По-п'яте, це результати поточних досліджень [12, с.147].

Головним завданням соціологічного дослідження є отримання фактів про соціальну дійсність та її окремі явища та сторони. Соціальні факти — це певним чином зафіксовані й описані фрагменти соціальної реальності. Необхідно відрізняти випадкові факти досліджуваного явища від не випадкових і зосереджуватися на регулярних, масових, іншими словами, типових фактах [13, с.176]. Саме з цієї причини соціологія розробила повну систему наукових процедур. Ці процедури є результатом інтенсивних теоретичних і багаторазових досліджень і є надбанням наукової спільноти соціологів.

Вибір майбутньої професії багато в чому залежить від належності сім'ї студента до певного соціально-професійного класу [13, с.176].

Наш аналіз свідчить про те, що якщо батьки займають висококваліфіковану роботу, вища освіта для дітей у цих сім'ях є дещо обов'язковою та може розглядатися як самоціль. У сім'ях робітників ця орієнтація була менш жорсткою. Однак, як правило, батьки роблять усе можливе, щоб їхні діти отримали освіту, принаймні таку ж хорошу, як і їхня.

Розглянемо в таблиці 1.4 компоненти, які визначають перелік методів діагностики кар'єрної компетентності.

Таблиця 1.4 - Методи діагностики кар'єрної компетентності

Метод	Перелік оцінюваних компетентностей
1	2
Доповідь на задану тему й вибір кращої доповіді	Системність, динамічність і гнучкість мислення; презентаційні навички; мотивація до досягнень і готовність до навчання
1	2

Продовження табл. 1.4

Презентація сильних сторін працівника та його планів на майбутнє	Кар'єрна інтуїція; кар'єрна гнучкість; цілеспрямованість; презентаційні навички
Мозковий штурм	Робота в команді; винахідливість; швидкість сприйняття інформації; аналітичні здібності
Стресове інтерв'ю	Стресостійкість; цілеспрямованість в кар'єрному процесі; комунікабельність; кар'єрна гнучкість
Спеціальна вправа "Організаційний тест"	Розвиток управлінського мислення; здатності до розвитку кар'єри управління
Вправа "Слалом"	Конфліктність; стресостійкість; винахідливість; швидкість реагування
Психогеометричні методики	Володіння основами кар'єрного тайм-менеджменту; кар'єрна гнучкість здатність до навчання та підвищення професійного рівня

Джерело: складено автором на основі [13, с.176]

Слід зазначити, що студенти часто розглядають навчання у вищому навчальному закладі як самоціль. Це дозволяє молодій людині утвердитися як особистість, яка досягла цілей, які можуть досягти не всі, і в кінцевому підсумку дозволяє йому увійти в більш престижну соціальну групу, яка характеризується високим матеріальним рівнем та інтелектом.

Отже, з першого розділу можна зробити наступні висновки:

1. Було досліджено сутність професійного самовираження молоді та фактори впливу. Підготовка до свідомого вибору професії – це складна структура морально-вольових якостей, поведінки, професійних знань, практичних навичок і вмінь особистості, сформована відповідно до вимог суспільства та можливостей процесу навчання, вони пов'язані і поєднані один з одним через вірування.

Кар'єрне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості і є потребою особистості в самореалізації та самоактуалізації.

2. Вивчено методичні підходи до дослідження професійного самовираження молоді.

Для комплексної оцінки готовності студента до вибору майбутньої професії на основі запропонованих критеріїв виділяємо відповідні рівні підготовки, які відображають якісні та кількісні характеристики освіти особистості. У нашому

дослідженні готовність до вибору професії було розділено на три рівні: високий, середній і низький. Ця відмінність робить більш чіткою динаміку переходу особистості студента від одного рівня розвитку в рамках підготовки до обраної професії до іншого.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ-ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИРАЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ МОЛОДІ

2.1 Аналіз сучасного ринку праці в Україні

Для того, щоб зрозуміти які професії зараз актуальні треба проаналізувати ринок праці України. Український ринок праці вже ніколи не буде колишнім. Війна в Україні змінює існуючі парадигми та принципи функціонування економіки та ринку праці.

Під час військових дій багато українців втратили роботу. Комуś буквально не було де працювати, іншим послуги були неактуальними, а багато хто просто втік від обстрілів і залишив робочі місця.

В основному проблема працевлаштування стосується жителів сходу (74%), молоді до 35 років (60%) та людей, які виїжджають з міста (66%). Така невтішна ситуація вказує не лише на проблеми на ринку праці, а й на економіку в цілому [17].

За видами економічної діяльності, протягом січня-травня 2022 року найбільше безробітних громадян було працевлаштовано (рис.2.2):

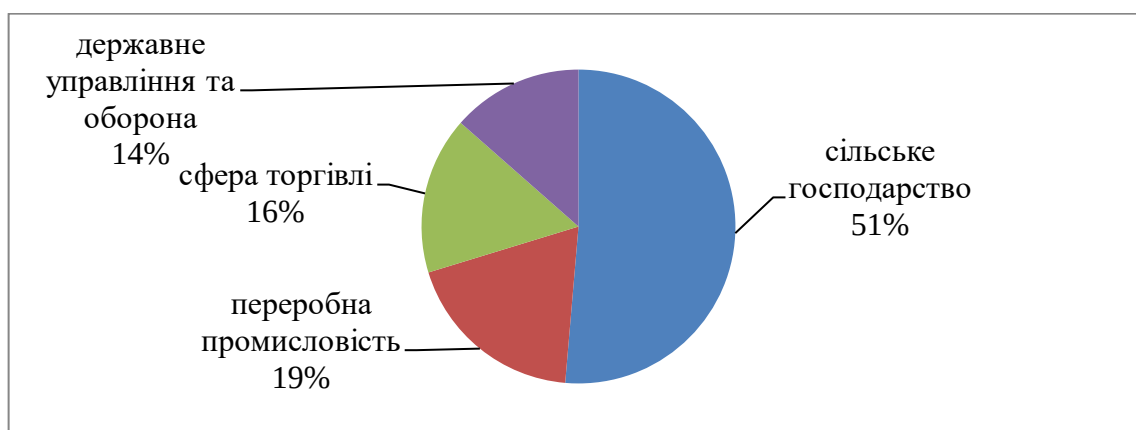


Рисунок 2.1 – Працевлаштування за видами економічної діяльності, січень-травень 2022 рік

Джерело: складено автором на основі [17]

Значним є відтік студентської молоді за кордон. Інформація про чисельність людей, які навчаються за кордоном досить обмежена. Чисельність абітурієнтів у 2022 році зменшилася на 40% порівняно з попереднім роком і сягнула 229 тис. (390 тис. у 2021 році). Із тих, хто записався на ЗНО у 2022 році, 201 089 хочуть складати ЗНО в Україні, 27 944 – у 23 країнах Європи. При цьому слід враховувати іноземні інтереси щодо залучення кваліфікованої робочої сили. Тому зростає ризик того, що студентська молодь не повернеться додому після закінчення навчання за кордоном.

Частка менеджменту в усіх досліджуваних секторах коливалася від 11% до 20%. Сфери з найбільшою часткою менеджерів – це фінанси (20%), наука (17%) і мистецтво (17%). Частка некваліфікованих працівників коливається від 3% до 25%. Найменші частки некваліфікованих працівників у сфері інформації та телекомунікацій (3%), енергетики (7%) та добувної промисловості (8%). Найбільша частка некваліфікованих працівників припадає на адміністративні та допоміжні послуги (25%), нерухомість (21%) та сільське господарство (10%) (рисунк 2.2) [21].

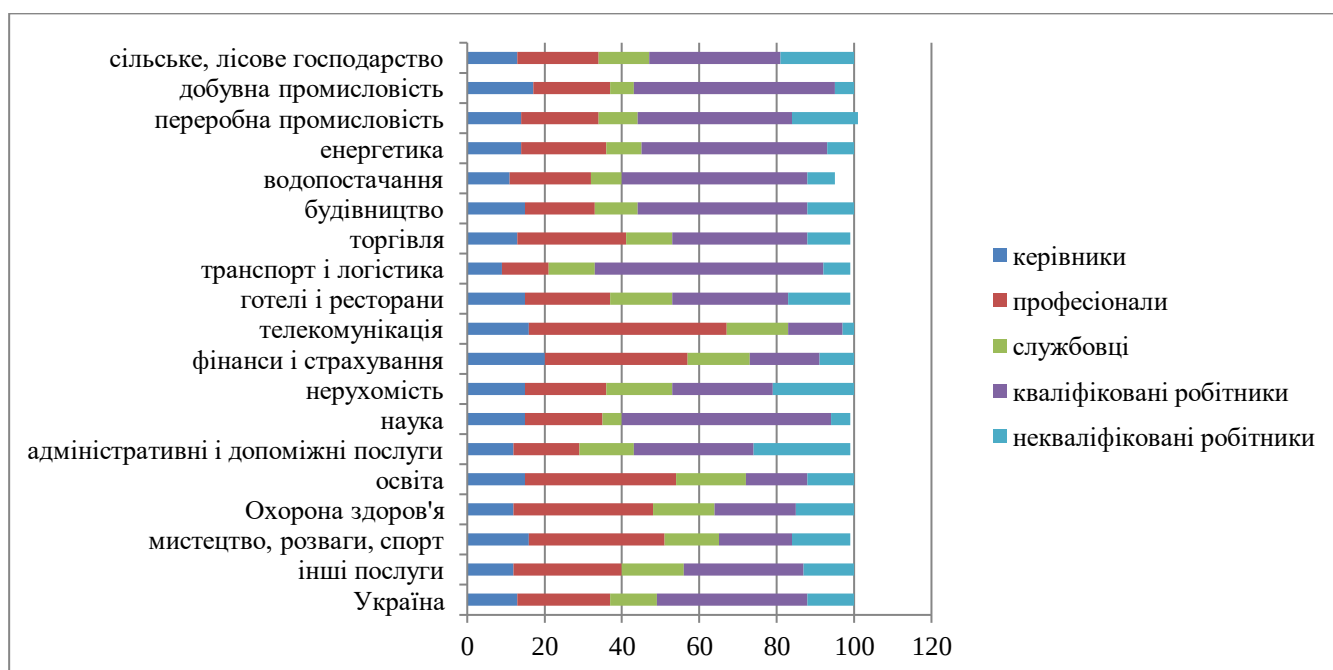


Рисунок 2.2 – Професійна структура опитуваних підприємств (за укрупненими професійними групами) за секторами економіки, %

Джерело: складено автором на основі [21]

Глобальні виклики, які приніс 2022 р., вимушено й докорінним чином змінили всі системи управління бізнесом і сфера HR-технологій зустрілася з цими змінами першою. Система управління працівниками провідних компаній світу, щоб забезпечити хоча б мінімально припустимий рівень стійкості бізнесу на ринку, досить швидкими темпами мала змінитися у бік переходу на більш комплексні та технологічні рішення, використання яких дозволило б оптимізувати витрати на управління працівником при одночасному зростанні ефективності й продуктивності його використання (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Порівняння глобальних та українських трендів розвитку ринку праці у 2022 р.

Тренд	Глобальні тенденції	Українські тенденції
Цілісний HR	HR переходить до більш цілісного підходу через: використання передових технологій; додавання вартості всім стейкхолдерам	Необхідність сфокусуватися на людині підняла до рівня першочергових питання добробуту співробітників та почуття приналежності як головних напрямів роботи з працівниками
Менше уваги до вдосконалення процесу	Рішення та програми ще досить сильно орієнтовані на покращення процесів. Проте вони досить складні і стандартизовані	Лише 4% респондентів планують суттєво збільшити інвестиції у розвиток нових навичок у працівника впродовж наступних трьох років
Бути добрим!	HR стає важливим хранителем та рушійною силою цінності доброти	Підприємства продовжують економити на зарплатах і тому використовують нематеріальну мотивацію, як основну
Більше вдячності	Розуміння того, що доцільно утримувати власних працівників або шукати на стороні залежить як від специфіки праці, так і від економічних розрахунків	Українські керівники менш схильні враховувати особливості поколінь при розробці та впровадженні програм управління працівником порівняно зі своїми колегами за кордоном
Адаптивні системи	Тісне спілкуватися зі стейкхолдерами дозволяє зробити системи комунікацій більш адаптивними, простими та зрозумілими	35% респондентів вважають, що мета діяльності їхньої організації значно розширюється, охоплюючи всіх стейкхолдерів та суспільство в цілому

Джерело: складено автором на основі [21]

Не зважаючи на позитивні тенденції, що спостерігалися в окремих сферах економічної діяльності, загальний розвиток економіки зазнав через локдаун негативних змін: рівень ВВП України скоротився на 4% порівняно з попереднім

роком, при цьому найбільших негативних змін зазнала сфера тимчасового розміщування й організації харчування, де падіння становило 28,5%, також на 4% за рік скоротилося зайняте населення, а рівень безробіття населення країни, навпаки, зріс з 8,2% у 2019 р. до 9,5% у 2020 р [21].

У 2021 році через посилення впливу COVID-19 психологічний тиск на людей посилювався, що призвело до посилення негативних психологічних станів, таких як стрес, апатія, страх і тривога, якщо це триватиме тривалий час, воно переросте в депресію і приносять руйнівні ознаки людям. Тому менеджери провідних компаній світу почали приділяти достатньо уваги стабільності психічного здоров'я працівника та інвестували в цей напрям значні кошти (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Порівняння глобальних та українських трендів розвитку ринку праці у 2022 р.

Тренд	Глобальні тенденції	Українські тенденції
Добробут і психічне здоров'я співробітників	Бізнес фокусує увагу на психічному здоров'ї працівника, на яке впливають невизначеність, тривога та депресія, пов'язані з COVID-19	В умовах пандемії та локдауну підприємства зіштовхнулися з новими викликами: стан стресу, виснаження і невизначеності, перехід життя з офлайн в онлайн, щоденні зміни в світі та інформаційна перевантаженість
Віддалена робота та навчання	Майже 50% співробітників працювали віддалено на постійній основі під час пандемії (до пандемії – 30%)	Вимушеною мірою стало переведення працівників на віддалений формат роботи
Різноманітність, справедливість та залучення	Пошук творчих способів об'єднати віддалені команди для створення інклюзивної культури, гендерної та расової рівності	Окремі підприємства впроваджують програми розвитку працівника, проте не вистачає фінансування та підтримки керівництва
Велика зміна навичок	Затребувані технологічні знання, програмування й цифрові навички.	Швидка зміна технологій привела до концентрування на розвитку вузькопрофільних навичок, управлінських талантах
Досвід роботи	Досвід працівників є пріоритетом, тому застосовуються нові підходи до навчання, спрямовані на розвиток індивідуальних навичок і можливостей працівника	На ринку праці скоротилася пропозиція щодо можливостей праці при одночасному зменшенні середнього рівня заробітної плати, що призвело до зростання числа безробітного населення

Джерело: складено автором на основі [22]

Ринок праці швидко відновлюється, чисельність вакансій перевищує довоєнні показники. Таким чином, якщо в січні 2022 року щодня публікувалося в середньому 90 000 вакансій, то в березні 2024 року щоденна чисельність вакансій становила понад 106 000. Хоча з початку повномасштабного вторгнення до середини 2023 року ринок праці переважно перебував у занепаді, сьогодні можна сміливо сказати, що галузь повернулася до довоєнного стану, а бізнеси переживають відновлення (рис.2.3).

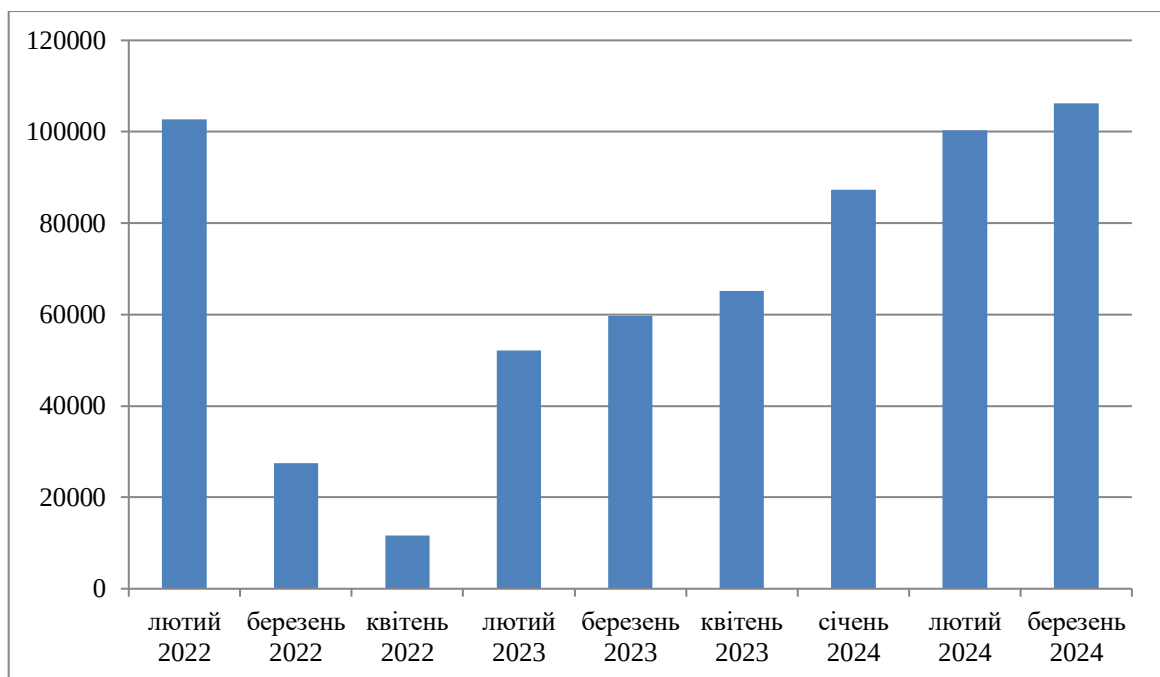


Рисунок 2.3 – Кількість вакансій на ринку праці України, 2022-2024 роки

Джерело: складено автором на основі [23]

Безсумнівно, одна з головних відмінностей довоєнного ринку праці від сучасного – це ситуація з дистанційною роботою. У підсумку по всій столиці України чисельність вакансій дистанційної роботи зросла на 39%, чому найбільше ці зміни вплинули на Київ – у березні 2024 року можливостей дистанційної роботи було на 96% більше, ніж у лютому 2022 року. В інших великих містах України вакансій у віддалених районах також значно зріс – 68% у Харкові, 35% у Львові, 34% в Одесі та 16% у Дніпрі [23].

Але на загальну картину зміни в структурі дистанційної роботи істотно не вплинули. Так, у лютому 2022 року чисельність вакансій дистанційної роботи становила 5% (5914 вакансій із 105 тис. вакансій), а до березня 2024 року – 8% (8184 вакансій із загальної кількості вакансій) (рис.2.4).

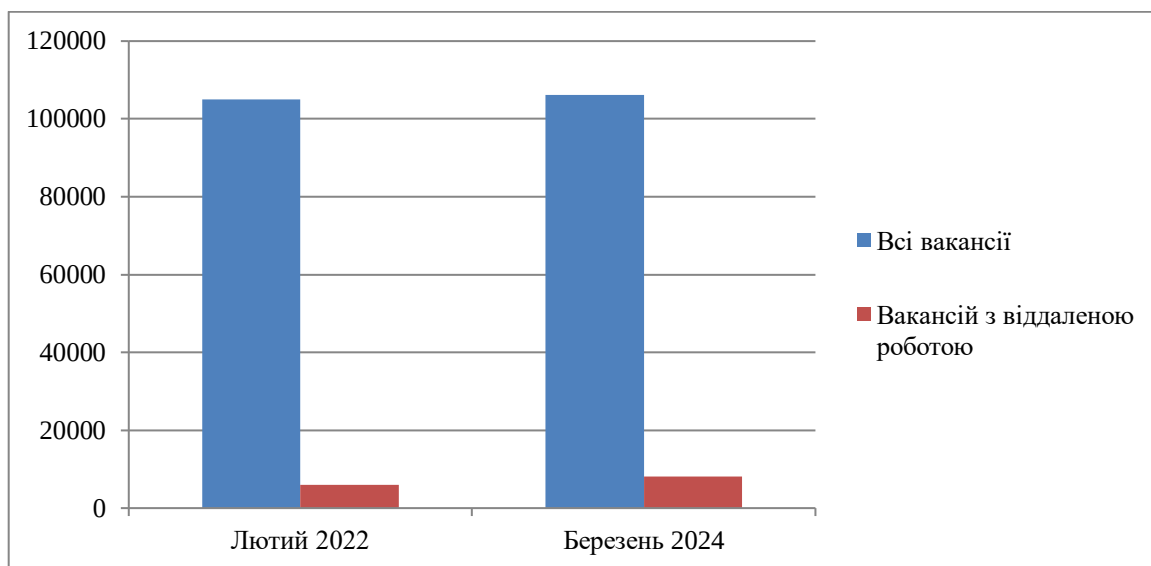


Рисунок 2.4 – Структура віддаленої роботи до війни і зараз, 2022-2024 роки

Джерело: складено автором на основі [23]

Якщо говорити про зміни в зарплатах, то як очікування шукачів роботи, так і можливості працевлаштування з боку роботодавців значно зросли. Але розрив між очікуваннями пошукачів і тим, що пропонує ринок праці, значно збільшився – якщо в січні 2022 року розрив між очікуваннями та реальною ставив 445 гривень, то сьогодні він становить 3050 гривень. Тому до початку повномасштабного вторгнення кандидати розраховували отримати в середньому 17 022 грн, а роботодавці запропонували в середньому 16 577 грн. У березні 2024 року ситуація була зовсім іншою – пошукам роботи відшкодували в середньому 22 653 гривні, роботодавцям – 19 603 гривні [23].

Окрім того, щоб визначити тенденції на ринку праці, у квітні 2024 року команда roboota.ua провела тестування 639 компаній-роботодавців. Це дозволяє проаналізувати терміни з підбором працівників та зробити висновок, що в переважній кількості компаній зросла. Якщо говорити про чисельність, то 30,5%

компаній додали 5 і більше співробітників, а 17,2% додали 1-5 співробітників. 19,9% компаній не змінили свої команди, а 32,4% компаній скоротили 1-5 співробітників (13%) або скоротили 5 і більше співробітників (19,4%) (рис.2.5).

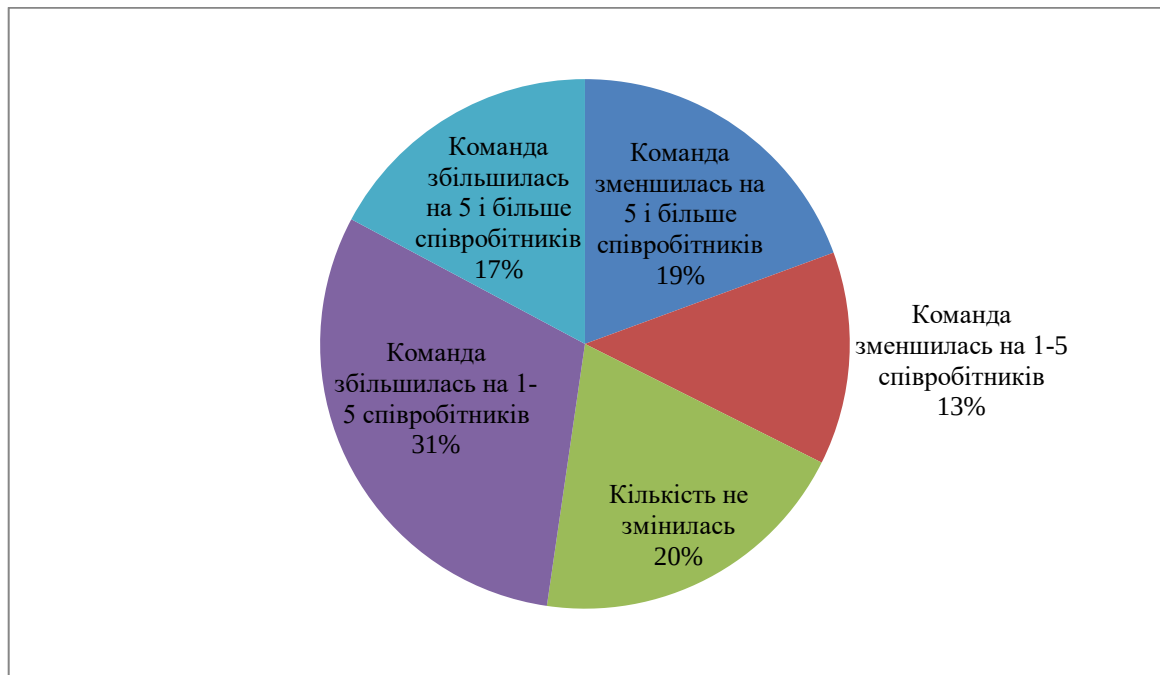


Рисунок 2.5 – Ситуація з наймом працівників у 2024 році

Джерело: складено автором на основі [23]

Якщо коротко завершити поточну роботу з талантами, то це дефіцит талантів – так вважають 75,1% випробуваних роботодавців. Серед інших тенденцій і проблем спроби компанії назвали вимоги до зарплати (16,1%); труднощі, викликані географічними характеристиками бізнесу (4,1%), небажання кандидатів працювати в менш відомих компаніях (2,3%) та інші (2,4%) (рис.2.6).

Сьогодні бізнес вимагає зосередитися на подоланні кадрового дефіциту. Для цього застосовуються різні заходи: перенавчання співробітників і перерозподіл командних обов'язків (53,5%), програми для молодих спеціалістів (32,6%), автоматизація процесів (23,9%), аутсорсинг (16%), кадрові програми для старших (8,8%), залучення експертів з інших країн (3,6%). Лише 17,8% опитаних компаній не використовували жодного використаного методу, а 8,6% компаній не мали дефіциту працівників [23].

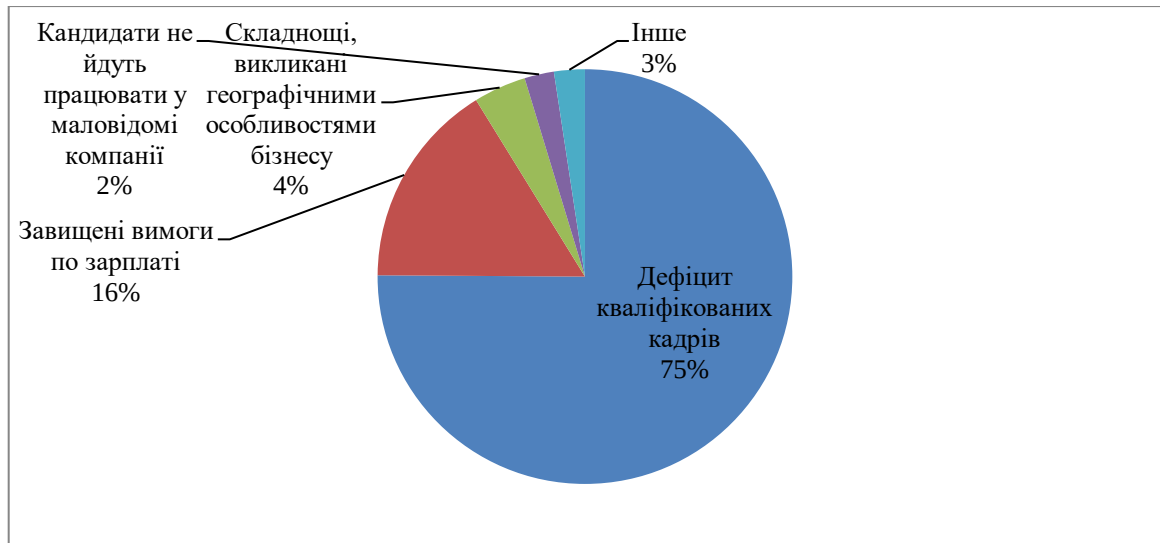


Рисунок 2.6 – Ситуація з працівниками у 2024 році

Джерело: складено автором на основі [23]

Ринок праці демонструє значну позитивну динаміку щодо підвищення зарплати працівників – 40,9% опитаних роботодавців заявили, що зарплати працівників зросли на 5-10% у 2024 році, а 25% роботодавців підвищили зарплату на 11-20% роботодавців сказали, що підвищити зарплати співробітникам більш ніж на 20% на 11-20% у 2024 році. Менше третини (27,9%) компаній не підвищували зарплати [23].

Компанію також спробували щодо основних напрямків операційних витрат та інвестицій у 2024 році. Відповіді розподілилися наступним чином: розширення штату (45,2%), випуск нових продуктів (40,2%), реклама та маркетинг (38%), навчання співробітників (35,7%), розширення продажів в інших регіонах (23,5%), обладнання /оновлення транспорту (22,7%), автоматизація процесів/закупівля програмного забезпечення (18%), розробка веб-сайтів/мобільних додатків (16,9%), розвиток експорту (10,2%) [23].

Не менш цікавим є дослідження тенденцій бронювання працівників. Таким чином, 23,9% опитаних компаній вже забронювали співробітників, а ще 7,3% планують розпочати процес бронювання у 2024 році [23]. 31,9% роботодавців

хочуть знати остаточні умови нового мобілізаційного закону перед прийняттям рішення, а 36,9% компаній не планують резервувати працівників.

Важливим фактором у бізнес-операціях є податковий тягар, а висновки не надто обнадійливі для багатьох організацій. 18,9% компаній повідомили про значне підвищення податків, яке мало б значний вплив на бюджет і стратегію компанії, а 37,7% повідомили про значне підвищення податків. 40,4% опитаних роботодавців заявили, що дані будуть приблизно такими, як у 2023 році, і лише 3% сказали, що дані зменшаться у 2024 році [23].

Водночас слід зазначити, що сучасне функціонування українського ринку праці має багато особливостей, які необхідно враховувати на всіх рівнях при прийнятті управлінських рішень щодо стабілізації економічної ситуації в різних регіонах і країнах.

По-перше, відбулися докорінні зміни у якісній та територіальній структурі бізнес-середовища. Підприємства, які опинилися в районах бойових дій, розташовані у відносно безпечних районах, проте які було пошкоджено ракетами при бомбардуванні або перебувають в умовах окупації та виробничі потужності яких в силу технологічних особливостей неможливо територіально перенести до безпечних регіонів, сьогодні є тимчасово втраченими для економіки країни через закриття та вибуття з ринку праці. Враховуючи той факт, що до перелічених підприємств здебільшого відносяться великі промислові підприємства, які мали містоутворююче значення, їх втрата для економіки України є непоправною [24].

По-друге, відбуваються вимушені процеси оптимізації оперативної діяльності підприємств. Через порушення логістичних ланцюгів функціонуючий під час війни бізнес відчуває суттєві проблеми як з поставками сировини й комплектуючих, так і зі збутом власної готової продукції, що неминуче відображається на кінцевих результатах його діяльності.

По-третє, робоча сила зазнала якісних змін. Процес виїзду населення з-за кордону та його внутрішнього переміщення призвело до того, що частина робочих місць на діючих підприємствах звільнилася, а роботодавці змушені закривати

наявні вакансії, враховуючи тенденцію до оптимізації підприємницької діяльності. При цьому чисельність таких вакансій порівняно з відповідним довоєнним періодом зменшилася, а пропозиція робочої сили на ринку праці значно зросла. Тим не менш, існує значна конкуренція на відкриті вакансії, зростає безробіття, а кваліфіковані люди бажають працювати за іншими професіями або на нижчих рівнях кваліфікації.

Водночас реалізувати всі перераховані стратегічні напрями розвитку ринку праці можливо буде лише за умови повного припинення військових дій, зняття оголошеного в країні військового стану та повернення назад тих українців, які в пошуках безпеки виїхали за межі країни.

Загальна війна в Україні призвела до того, що на ринку праці зараз відчувається дефіцит кваліфікованих менеджерів. Оскільки багато українців покинули країну, а також відродження бізнесу, конкуренція за українські таланти посилилася в рази. Проблема, яка стоїть перед компаніями зараз і постане в найближчі три роки, полягає в тому, щоб виховати талановитих і кваліфікованих менеджерів із працівників середньої ланки компанії.

У контексті змін, що відбуваються в технологічній, соціальній та економічній сферах, менеджери повинні оволодіти новими навичками, як суто з точки зору використання автоматизованих систем людських ресурсів для полегшення та автоматизації повсякденної роботи, так і в управлінських навичках, особливо комунікації та інклюзивні лідерські навички. Гібридні робочі формати ускладнюють процес спілкування між менеджерами та їх командами.

Опитування KPMG «Сприйняття українських бізнес-лідерів у 2022 році» показує, що українські бізнес-лідери продовжують уявляти роботу своїх команд у гібридній формі (88%), що втричі перевищує очікування світових лідерів (28%). Лише 5% українських керівників говорять про традиційну офісну роботу [24]. Це означає, що підходи до лідерства, які працювали три-чотири роки тому, більше не будуть ефективними чи ефективними. Таким чином, керівники мають навчитися дистанційно керувати проектами та командами, враховуючи післявоєнний

психологічний стан людей, який для кожного індивідуальний, тому універсального підходу до методу керівництва не буде. Слід також враховувати, що самі менеджери несуть подвійний тягар, оскільки самі перебувають у стресі через війну чи нові умови життя (якщо вони за кордоном) і мають ефективно керувати своїми командами.

Так як моя майбутня спеціальність це «менеджер», тому я аналізую ринок менеджерів в Україні. Менеджери — ця професія стала популярною серед абітурієнтів років десять тому, але потреба у них досі висока.

Виділяють три рівні класичних менеджерів: нижчої, середньої та високої ланки. Дані сайтів з пошуку роботи показують [25]:

- менеджери нижчої ланки заробляють від 8000 до 24000 гривень
- менеджери менеджерів заробляють трохи більше - 7000- 31000 гривень
- топи отримують від 10 000 до мільйона гривень.

Зарплата залежить від прибутку, який вони приносять компаніям. Одні з найбільш оплачуваних ІТ-менеджери. Саме на управлінцях тримається економіка. Саме тому щороку потреба в спеціалістах росте. Є й ті, хто опиняється на біржі праці. Наразі там 518 тисяч пошуковців, з яких 74 тисячі з дипломами менеджерів.

Зміни на ринку праці в листопаді та протягом усього 2023 року були пов'язані зі звичними сезонними коливаннями. Тому після періоду активного найму у вересні-жовтні, коли підприємці готуються до «пікового бізнес-сезону», чисельність вакансій, природно, зменшується [25].

Листопадовий аналіз виявив дві позитивні тенденції. По-перше, знову зросла середня зарплата, яка тепер становить 18 500 гривень. По-друге, у 2023 році на ринку праці вперше загострилась конкуренція серед шукачів роботи. Хоча говорити про подолання кадрового дефіциту поки рано, це дає підстави дивитися в майбутнє з обережним оптимізмом.

За даними Work.ua, у листопаді 2023 року роботодавці розмістили 101 467 вакансій. Порівняно з жовтнем прийом на роботу знизився на 3% [25]. Така

динаміка є природною для сезонних коливань на ринку праці: після піку активності у вересні та жовтні чисельність вакансій поступово зменшується. Тому наступне відновлення має бути вже після зимових відпусток.

Відзначимо, що чисельність вакансій в Україні четвертий місяць поспіль перевищує 100 тис., але географічний розподіл відновлення ринку праці залишається нерівномірним. Порівняно з довоєнними показниками найшвидше зростання зайнятості спостерігається на заході країни: Закарпатській (180%), Івано-Франківській (167%), Хмельницькій (147%), Чернівецькій (142%) та Львівській областях (138%) [25].

Проте в першочергових регіонах у листопаді в порівнянні з попереднім місяцем чисельність вакансій зростає: Чернігівська (+3%, 1182 вакансії), Миколаївська (+2%, 1263 вакансії), Запорізька (+1%, 1869 одиниць) [25].

За абсолютною чисельністю можливостей працевлаштування лідирують Київська (33 904), Дніпропетровська (9 633), Львівська (9 463), Одеська (6 782) та Харківська (3 715) області. У цих п'яти регіонах зосереджено 63% можливостей працевлаштування [25].

На географію відновлення ринку праці впливає переїзд українського бізнесу. Цікаво, що 27% компаній покинули Київ. Але в той же час столиця також входить до числа найкращих місць для корпоративних переїздів – на неї припадає 22% від загального числа переїздів.

Аналітики також з'ясували, що зараз найпопулярнішим маршрутом корпоративного переїзду є Київ – Одеса: цей маршрут обрали 350 компаній. Замикає трійку лідерів маршрут Київ-Харків Шина, яким користуються 289 компаній. Тому ринок праці в областях першого ешелону поступово відновлюватиметься.

Скорочення кількості вакансій на ринку в листопаді відбилося на всіх основних категоріях. Винятком є лише категорія «Медицина, фармацевтика», в якій, як і в жовтні, 6583 вакансії. Видно, що дефіцит талантів у цій галузі не зменшився.

Другий місяць поспіль найбільше робочих місць для українців забезпечила категорія «Робота професійна, виробництво» (-6% станом на жовтень, 18 879 вакансій) [26]. Раніше незмінним лідером залишається сфера послуг з 17 989 робочими місцями (-8%). Також лідирує в категоріях «продажі, закупівлі» (-2%, 13 711), «роздрібна торгівля» (-3%, 12 438), «логістика, складське господарство, зовнішня торгівля» (-5%, 10 765), «готелі» та інші категорії «Статус – громадське харчування, туризм» (-1%, 9615) [26].

Також зросла чисельність вакансій у категоріях «Телекомунікації та зв'язок» (+2%, 4 039) і «Право» (+1%, 1 257).

Незважаючи на загальне зниження чисельності вакансій, кількість можливостей працевлаштування для ветеранів (+4%, 5804 у жовтні), пенсіонерів (+2%, 3935) та людей з інвалідністю (+1%, 8541) збільшити [26].

У листопаді на сайті Work.ua оновили або склали резюме 331 491 шукач роботи. Це на 4% менше, ніж у жовтні. Та все ж у 2023 році вперше загострилася конкуренція серед пошукачів. Збільшення конкуренції на 6% не говорить про подолання кадрового дефіциту, особливо перед традиційним «міжсезонням» набору. Проте це позитивний сигнал для ринку праці [26].

Найбільше відгуків про вакансії отримали роботодавці Київської, Харківської, Вінницької, Волинської та Львівської областей. Але найменшими є Закарпатська, Херсонська, Чернівецька, Черкаська та Житомирська області.

Хоча конкуренція за вакансії зросла на 5-12% у всіх основних регіонах, роботодавці тут отримали аналогічно вп'ятеро менше відповідей, ніж ті, хто пропонує віддалені формати роботи. Українці віддають перевагу роботі онлайн, тенденція, яка навряд чи зміниться найближчим часом [26].

У листопаді середня зарплата зросла на 3% до 18,5 тис. грн. Серед регіонів-лідерів Львів (+500 грн до 18 500 грн), Одеса (+150 грн до 18 тис грн), Дніпропетровськ (+245 Зарплати зросли в Харківській області (+500 грн до 17 745 грн) та в Харківській області (+ 500 гривень до 17 500 гривень) [27].

2.2. Аналітичне оцінюванням стану професійного самовираження молоді

Протягом березня 2024 року нами було проведено дослідження, мета якого визначити стану професійного самовираження студентської молоді у сфері менеджмент. У дослідженні було використано анкетування студентів Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 1-4 курсів.

Всього в опитуванні прийняло участь 64 студентів. Дослідження проводилося через Google Forms. Опитувальник представлено в Додатку А. В опитуванні взяли участь 51 жінка та 13 чоловіків. Проаналізуємо отриманні дані та зробимо подальші висновки.

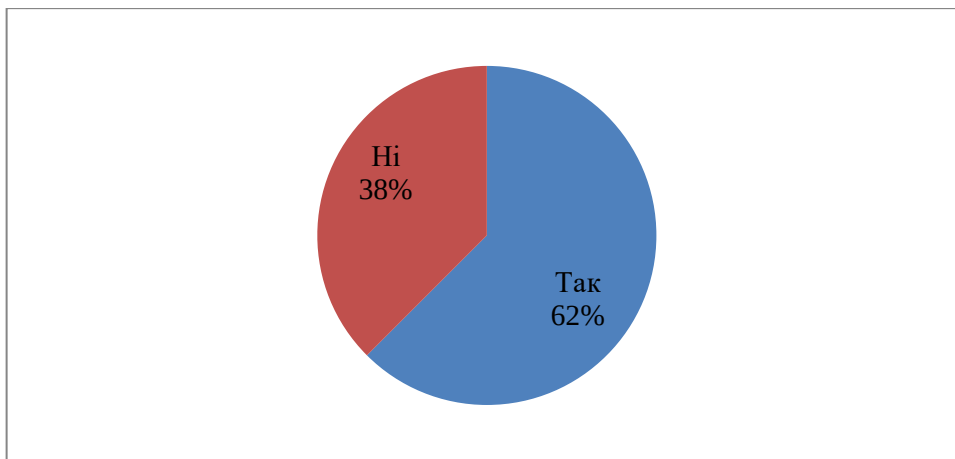


Рисунок 2.7 – Чи поєднуєте Ви навчання з роботою?

Джерело: складено автором

Як бачимо з рис. 2.7 більше половини студентів, а саме 62% поєднують навчання з роботою.

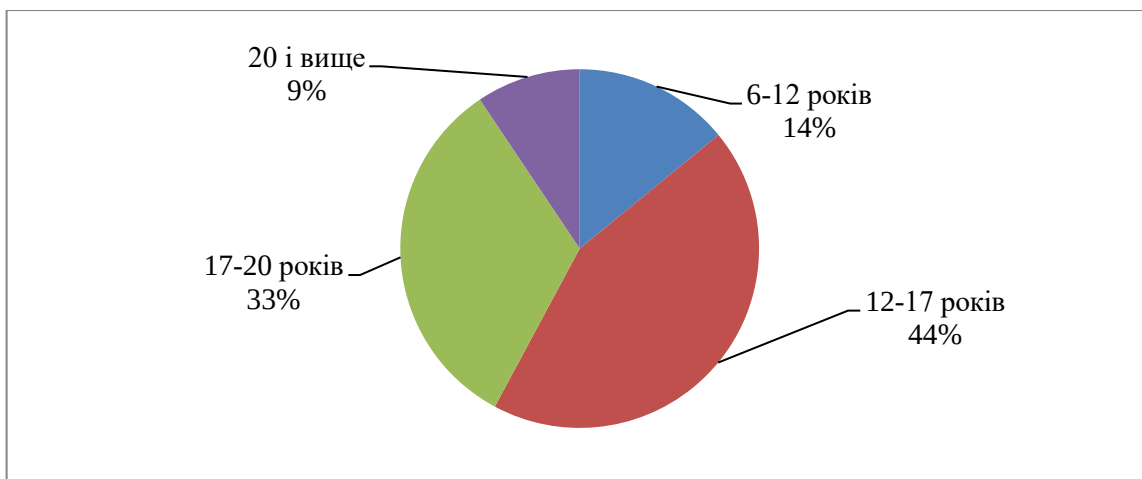


Рисунок 2.8 – В якому віці Ви почали замислюватися про можливості кар'єри?

Джерело: складено автором

Отже, як бачимо з дослідження, більшість про кар'єру замислювалися у 12-17 років (44%) – це як раз підлітковий вік. У 17-20 років замислювалися 33% опитаних, у 6-12 років – 14% та 20 років і вище – 9%. Якщо брати до уваги, що зараз молодь не працює по 20 років на одному місці, як це було раніше, то маємо те, що навіть після закінчення університету вони змінюють плани щодо своєї кар'єри (рис. 2.9).

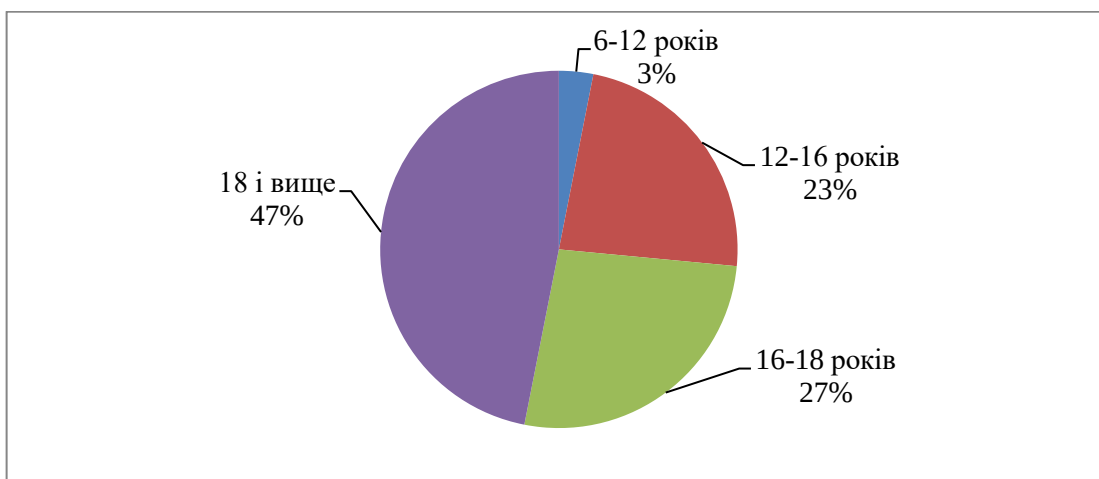


Рисунок 2.9 – В якому віці Ви остаточно вирішили ким хочете бути?

Джерело: складено автором

Отже, з рис. 2.9 бачимо, що більшість остаточно зрозуміли ким хочуть бути у 18 років та вище (47%). Взагалі, враховуючи COVID-19 та повномасштабну війну – плани, вид діяльності та робота дуже швидко змінюються, тому зараз молодь має швидко вміти адаптуватися та отримувати необхідні знання відповідно.

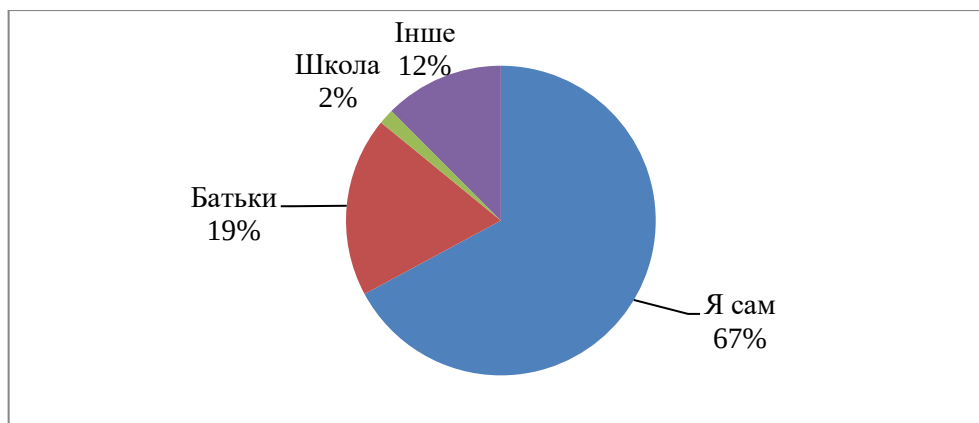


Рисунок 2.10 – Хто допомагав Вам обрати майбутню професію?

Джерело: складено автором

Отже, як бачимо, 67% обирали професію самостійно, ще 19% допомагали батьки. Це означає, що зараз вже молодь прислухається в першу чергу до своїх побажань, куди вона хоче йти вчитися та на кого. На рис.2.10 розглянемо п'яте питання.

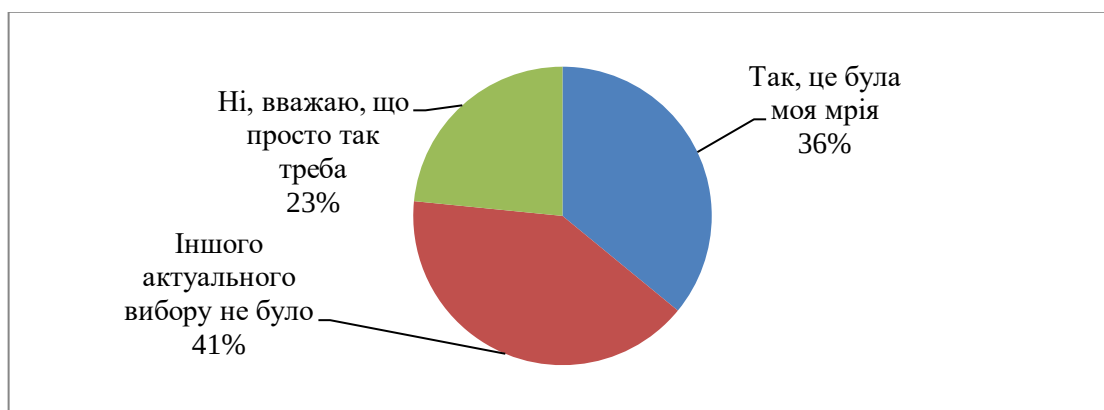


Рисунок 2.11 – Чи була у Вас мотивація йти саме на ту професію, де Ви навчаєтесь?

Джерело: складено автором

На рис. 2.11 бачимо, що відповіді дуже розійшлися. У 41% опитуваних не були іншого актуального вибору не було щодо навчання, 36% опитуваних відповіли, що це була їх мрія та 23% вважають, що це навчання просто треба і все. На жаль, більшість університетів не можуть дати актуальну інформацію в навчання через швидку зміну ринка праці або дають дуже застарілу інформацію студентам.

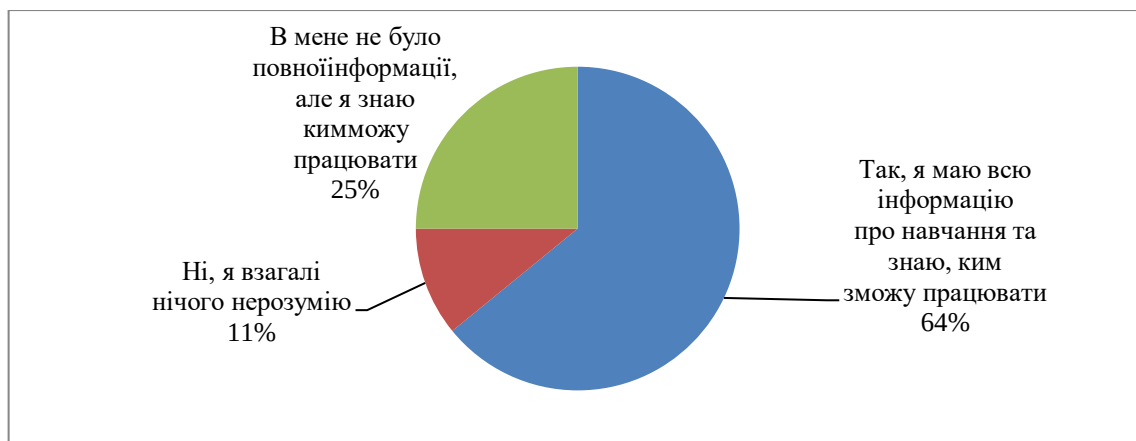


Рисунок 2.12 – Чи є у Вас вся інформація про вашу майбутню спеціальність та чи точно знаєте ким Ви зможете працювати?

Джерело: складено автором

Отже, з рис. 2.12 бачимо, що більшість мали всю інформацію про навчання та знають, ким можуть працювати (64%). Також серед опитуваних є ті, хто не мали всю інформацію, але знають ким можуть працювати (25%) та ті, хто взагалі не розуміють (11%).

Треба, щоб університети проводили більше відкритих дверей, запрошували студентів, які вже закінчили навчання та працюють, а також вести соціальні мережі для того, щоб абітурієнти мали більше інформації щодо вибору професії.

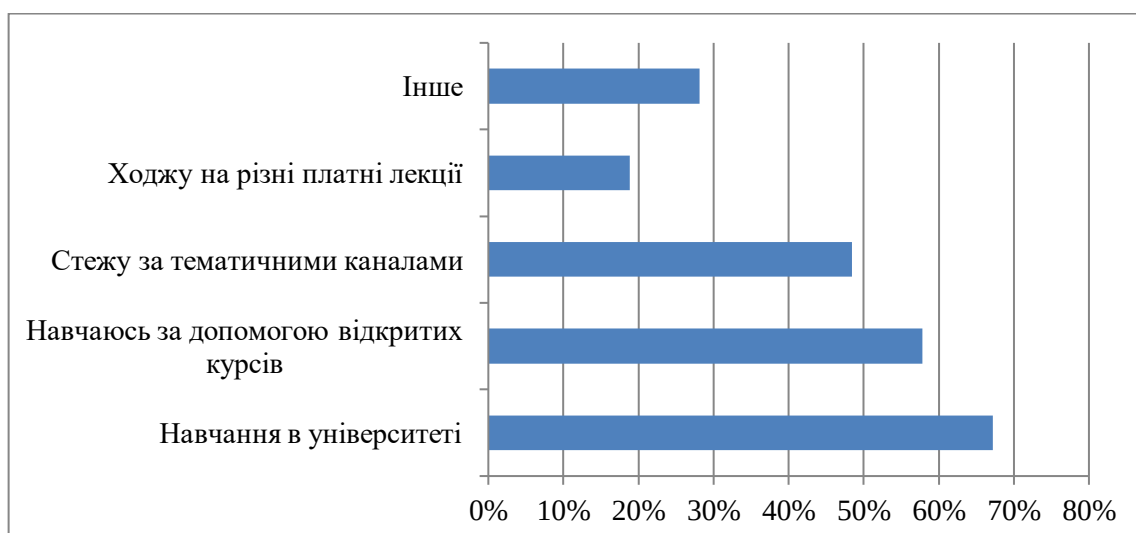


Рисунок 2.13 – Які заходи Ви робите для оволодіння майбутньою професією?

Джерело: складено автором

З рис. 2.13 можна зробити висновки, що більшість обирає навчання в університеті, на відкритих курсах та слідкувати за тематичними каналами для оволодіння майбутньої професії.

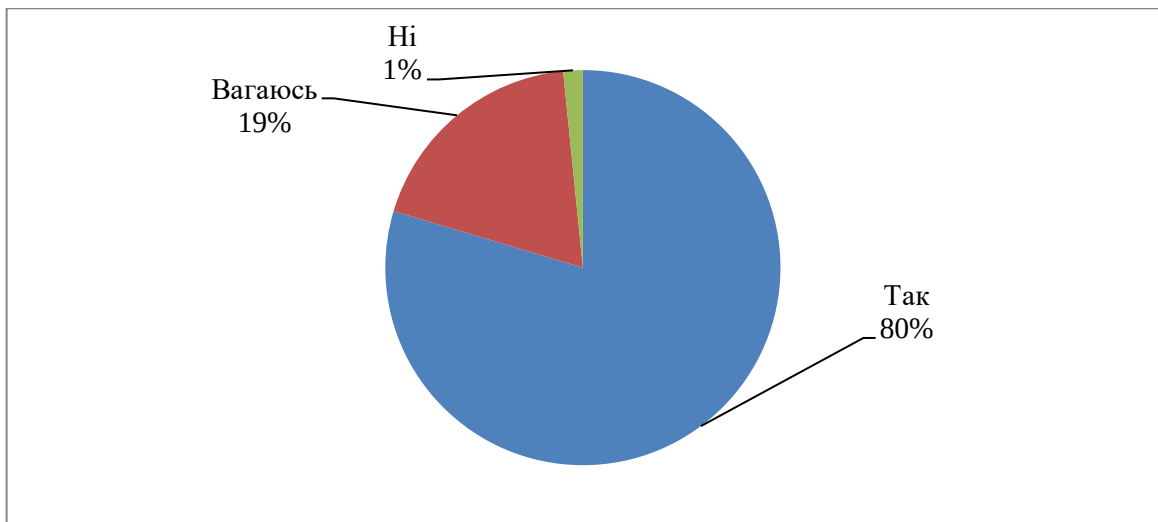


Рисунок 2.14 – Як Ви вважаєте, чи має університет співпрацювати з бізнесом?

Джерело: складено автором

Отже, можна зробити висновок, що 80% опитаних вважають, що університети мають працювати з бізнесом, ще 19% вагаються з відповіддю.



Рисунок 2.15 – Чому університет має працювати з бізнесом?

Джерело: складено автором

Отже, як бачимо, майже 80% вважають, що університет має працювати з бізнесом для можливості стажування студентів та проходження практики, в майбутньому це дасть можливість прийти на роботу в той бізнес (так вважають

71%). Ще 60% вважають, що університет має розробляти спільні з бізнесом дисципліни, навчальні програми та курси і я згодна з цим. Тому що завдяки бізнесу ця інформація буде адаптована під сучасний стан, буде доповнюватися практикою. Також бізнес може допомагати університету у вигляді грантів, стипендій, фінансування якихось проєктів, наприклад, стартапів. Так вважають 56,5% опитаних студентів.

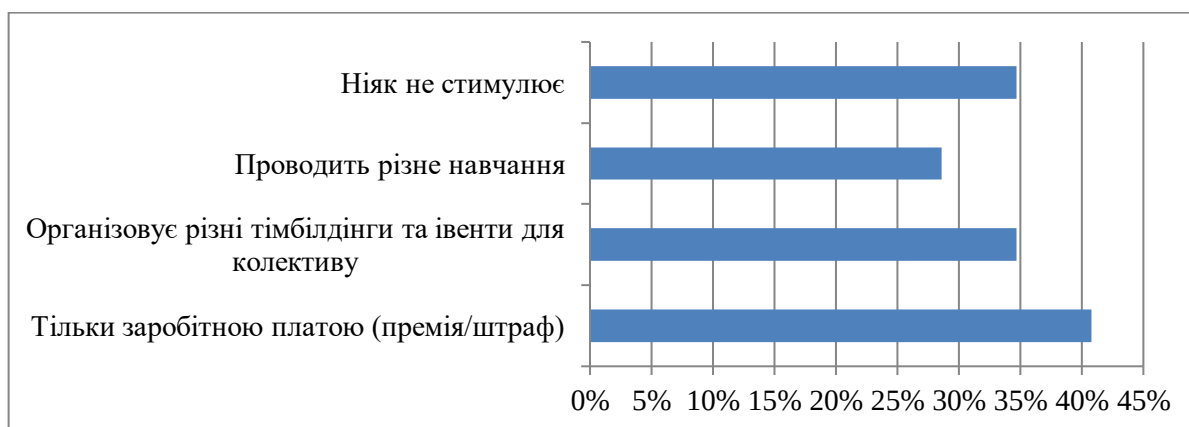


Рисунок 2.16 – Якщо Ви зараз працюєте, то як стимулює Вас керівництво краще працювати?

Джерело: складено автором

Як бачимо з аналізу більшість компаній стимулює працювати тільки заробітною платою (премія або штраф) – 40,8%. Є також ті, хто проводить різні тимбілдінги та івенти для колективу – 34,7%, а також хто проводить навчання для працівників – 28,6%. Я вважаю, що в такий важкий час людям необхідно проводити різні зустрічі в реальному житті, отримувати яскраві емоції та нові знання, тому для бізнесу необхідно проводити різні заходи для підтримки та мотивації своїх працівників.

З рис. 2.17 можна зробити висновок, що 64% компаній не робить особистий план розвитку для працівників.

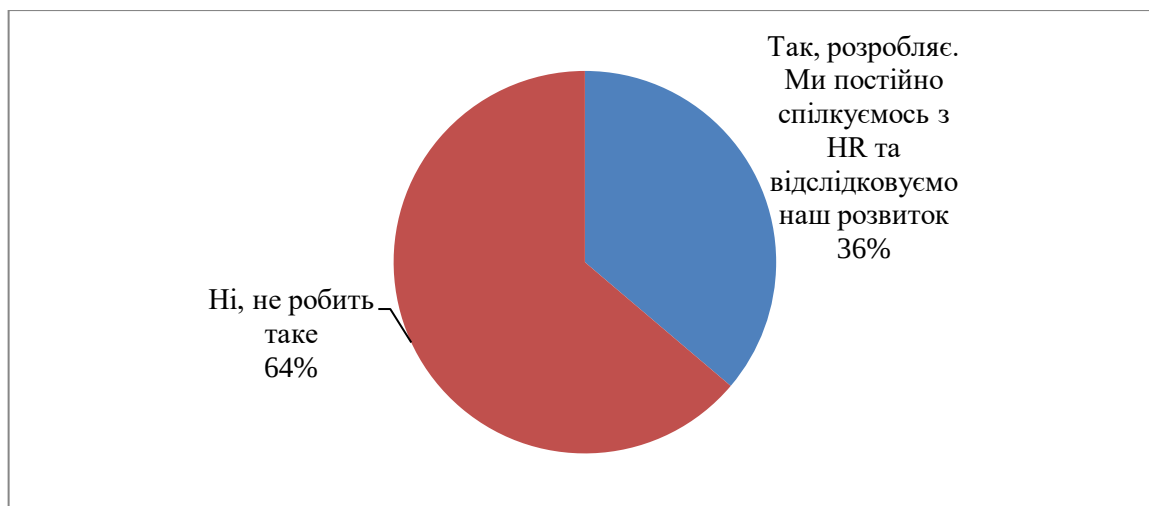


Рисунок 2.17 – Чи розробляє компанія особистий план розвитку?

Джерело: складено автором

Отже, можна зробити загальний висновок з проведеного дослідження. Незважаючи на повномасштабну війну наші студенти швидко адаптуються до нових реалій, отримують нові знання, а бізнес працює та відкривається. Зараз бачимо тенденцію, що молодь вже більше сама обирає професію і не боїться її змінювати протягом життя.

Головними проблемами самовираження молоді, що в більшості не має мотивації йти саме на ту спеціальність, куди вони йдуть. Більшість молоді обирає професію тільки тому, що не має іншого вибору. Також більшість компаній ніяк не стимулює розвиток робітників, тому в більшості не має мотивації працювати та покращувати свої навички.

Таким чином, аналіз стану самовираження студентів 1-4 курсів показав, що навіть протягом навчання в університеті та після його закінчення багато молоді професійно не визначилось, великий відсоток студентів не мають взагалі уявлення про майбутню професію. Все це є наслідком недостатньої роботи з різних напрямків професійної орієнтації (починаючи з незадовільної роботи психологів), інформації, консультації, відбору.

Завдяки всебічному дослідженню та аналізу сучасного стану профорієнтації у ВНЗ можна з впевненістю сказати, що воно є незадовільним. Це виражається в

тому, що викладачі мають низький рівень теоретичних знань про працевлаштування у ВНЗ, стихійність, неконтрольованість і формалізм у проведенні працевлаштування, сумніви в його ефективності та поетапності невідповідності між вербальними уявленнями та практикою роботи.

Основними недоліками організації профорієнтації є:

- нестача професійно-технічних спеціалістів у навчальних закладах;
- недостатня професійна підготовка вихователів;
- низький рівень належного матеріально-технічного та інформаційно-методичного забезпечення;
- відсутність чіткої взаємодії між різними учасниками процесу профорієнтації (агентства з працевлаштування, державна освіта, охорона здоров'я тощо);
- насправді профорієнтація ніколи не була невід'ємною частиною процесу навчання в коледжі.
- профорієнтаційні заходи часто розраховані на учнів загального профілю без індивідуального, диференційованого підходу до особистості;
- в основному використовує вербальний, декларативний підхід, не даючи кожному можливості спробувати себе в різних видах діяльності;
- низький рівень інформованості про потреби суспільства в людських ресурсах.

Отже, основними характеристиками та труднощами працевлаштування у ВНЗ є відсутність єдиної наукової системи орієнтації на працевлаштування у ВНЗ, відсутність сучасної науково-методичної літератури з цього питання; слабка матеріально-технічна база в коледжах та університетах; психологи та викладачі в університетах мають низький рівень розуміння основ профорієнтаційної роботи, бракує нормальних університетів, які можуть готувати профорієнтацію.

Економічне самовизначення молоді на цьому етапі має такі особливості: рівень життя молоді в цілому знизився, особливо різке погіршення економічних умов; і психологічна залежність молодих людей від суспільства та батьків зросла, і

їм важко отримати незалежний і автономний особистий статус досягнення повноліття.

Завданнями молодіжної політики в цій сфері є вирівнювання стартових позицій молоді, подолання дискримінації окремих груп молоді, у тому числі в приватних закладах, кредитування на пільгових умовах молоді та молодих сімей, пільги для працевлаштування випускників. Протягом двох років після закінчення навчання надавати послуги з працевлаштування, перепідготовки та працевлаштування навчальних закладів, надавати правову допомогу та консультаційні послуги юнакам і дівчатам.

Отже, з другого розділу можна зробити наступні висновки:

1. Проаналізовано сучасний ринок праці в Україні. Сфери з найбільшою часткою менеджерів – це фінанси (20%), наука (17%) і мистецтво (17%). Загальна війна в Україні призвела до того, що на ринку праці зараз відчувається дефіцит кваліфікованих менеджерів. Оскільки багато українців покинули країну, а також відродження бізнесу, конкуренція за українські таланти посилилася в рази. Проблема, яка стоїть перед компаніями зараз і постане в найближчі три роки, полягає в тому, щоб виховати талановитих і кваліфікованих менеджерів із працівників середньої ланки компанії.

2. Проведено аналітичну оцінку стану професійного самовираження молоді. З метою аналізу стану професійного самовираження студентської молоді було проведено анкетування студентів Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана 1-4 курсів. Всього в опитуванні прийняло участь 64 студентів. Дослідження проводилося через Google Forms. В опитуванні взяли участь 51 жінка та 13 чоловіків.

Незважаючи на повномасштабну війну, студенти швидко адаптуються до нових реалій, отримують нові знання, а бізнес працює та відкривається. Зараз бачимо тенденцію, що молодь вже більше сама обирає професію і не боїться її змінювати протягом життя.

Головними проблемами самовираження молоді, що в більшості не має мотивації йти саме на ту спеціальність, куди вони йдуть. Більшість молодь обирає професію тільки тому, що не має іншого вибору. Також більшість компаній ніяк не стимулює розвиток робітників, тому в більшості не має мотивації працювати та покращувати свої навички.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИРАЖЕННЮ ТА КАР'ЄРНОМУ РОЗВИТКУ МОЛОДІ

3.1 Стратегії управління професійним самовираженням молоді

З метою забезпечення створення додаткових можливостей для становлення, розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності молоді, реалізації її конституційних прав і свобод, утвердження у молодіжному середовищі здорового способу життя, сприяння ініціативі та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави було затверджено Національну молодіжну стратегію до 2030 року.

Успішна самореалізація та розвиток української молоді залежить від координації дій багатьох зацікавлених сторін: органів державної влади та місцевого самоврядування, громадянського суспільства, бізнесу, родини тощо. Зважена, відповідальна та обґрунтована молодіжна політика є наріжним каменем формування майбутнього України.

Водночас така політика має бути не наказовою та обмежувальною у виборі, а спонукати молодь до ініціативи, самостійного визначення власних цілей і цінностей, участі у визначенні пріоритетів і методів національного розвитку [28].

Проблеми професійного самовираження молоді завжди залишалися та повинні залишатися у фокусі уваги державної політики.

Активна реалізація молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях, розвиток молодіжної роботи в регіональних громадах, розширення участі молоді в процесах прийняття рішень, створення молодіжних центрів на всіх рівнях (в т.ч. Державного агентства «Всеукраїнський молодіжний центр»), молодіжні радники та дорадчі органи ініціювали заснування національного конкурсу «Молодіжна столиця України», забезпечили численні програми, конкурси та проекти для самореалізації та сталого розвитку молоді, реалізували програму

«Молодіжні працівники», фінансово підтримали проекти, надавав кошти, розвивав міжнародну молодіжну співпрацю та співпрацю з міжнародними організаціями (особливо молодіжні обміни між Україною та Республікою Польща, Україною та Литовською Республікою) [29].

Крім того, у попередні роки недостатньо уваги приділялося переходу від дитинства до дорослого життя та самостійності, визнанню молоді як теми політики, розвитку цифрових інструментів для молодіжної політики та зайнятості з молоддю, участі молоді у вирішенні проблем.

Задokumentовано найбільш ефективні міжнародні та європейські зусилля щодо вирішення цих проблем.

Існує нагальна потреба у зміцненні партнерства між державними установами, органами місцевого самоврядування та інститутами громадянського суспільства, які відіграють роль у роботі з дітьми та підлітками, а також у поширенні інструментів для участі молоді у прийнятті рішень, зокрема через створення молодіжних організацій, які консультативно-дорадчий характер, учнів та їх батьків [29].

Крім того, важливо підвищувати кваліфікацію молоді та тих, хто працює з дітьми та підлітками, зокрема молодіжних працівників та представників центрів. Важливим є створення мережі молодіжних центрів, адже найефективніші ініціативи проводять агенції, які залучають молодь.

Підлітки ростуть у середовищі більшої різноманітності, невизначеності, складності та неоднозначності. В результаті процес ускладнюється, а прийняття важливих життєвих рішень затягується.

Ця складність в основному відображається на переході від отримання освіти до пошуку роботи на ринку праці.

Традиційно молоді люди переходять із вищої, професійної (професійно-технічної) або неформальної освіти на своє перше робоче місце. Визначальними факторами є уявлення молоді про гендерні ролі та соціально-економічний статус родини.

Доступ до вищої або професійної (професійно-технічної) освіти та останні роки трудової діяльності відбуваються одночасно, а циклічні зміни напрямків професійної діяльності та навчання впродовж життя стають загальною рисою дорослого життя.

Традиційною моделлю особистого життя є перехід молодих людей від підліткового віку до самопізнання та встановлення міцних шлюбних і батьківських стосунків.

Такий підхід характерний для більшості молодих людей. Водночас на цьому етапі з'являються більш різноманітні можливості вибору в особистому житті, міжособистісних стосунках, дозвіллі, працевлаштуванні тощо.

Сім'ї переживають період змін у результаті зростання соціальної свідомості та відкритості.

На відміну від попередніх поколінь, молоді люди мають більше вибору та більше свободи, більш вибагливі та вимогливі до ієрархічних організацій. Прагнення до особистої свободи проявляється також у сфері особистої моралі, етики та суспільної поведінки.

Завдання держави – допомогти кожному молодому громадянину мати можливість свідомо обирати свій шлях.

Метою стратегії «Національна молодіжна стратегія до 2030 року» є створення можливостей для молоді, яка проживає в Україні, стати конкурентоспроможною, брати участь у суспільному житті та свідомо сприяти подальшому розвитку України [30].

Молодь має право на повагу до її вибору щодо формування та визначення свого майбутнього, і держава має сприяти розвитку потенціалу молоді, у тому числі шляхом розвитку її здібностей.

Це вимагає зміни зацікавлених сторін: національна молодіжна політика має змінитися від прямої до орієнтованої на надання послуг, а молоді люди мають бути підготовлені та здатні діяти самостійно та нести відповідальність за свої дії.

Стратегія базується на таких принципах (табл.3.1):

Таблиця 3.1 - Принципи національної молодіжної стратегії до 2030 року

Принцип	Сутність принципу
цілісність і наскрізність	Будь-які рішення щодо вирішення поточних питань молоді повинні відповідати її інтересам і враховувати конкретні вимоги. У стратегії пропонується, щоб різноманітні сторони брали участь у молодіжній політиці, зокрема державні службовці та органи місцевого самоврядування, а також приватні та громадські організації, усі з яких спільно зацікавлені в політиці, також враховуються права та свободи особистості.
субсидіарність	Дії держави вважаються доповненням до свободи дій молоді людини щодо самостійного задоволення своїх потреб, навчання чи працевлаштування.
участь	Ті, хто приймає рішення щодо молоді, беруть участь у процесі прийняття рішень. Держава створює ресурси, простір, можливості та сприяє участі молоді у важливих рішеннях, які приймає суспільство.
доказовість та науковість	Усі рішення приймаються з метою отримання точної інформації про статус молодих людей у суспільстві, їхні цінності, потреби та очікування.
інклюзивність	Рішення сприяють розвитку незалежності молоді, створенню можливостей і усуненню бар'єрів, що не виключає жодну групу з суспільства прямо чи опосередковано.
рівність можливостей	Рішення приймаються на основі концепції того, що людська гідність є нетлінною цінністю, незалежно від віку, статі, інвалідності, етнічного чи майнового стану, місця проживання, мови чи інших ознак.

Джерело: складено автором на основі [30]

Відсутність безпечних і передбачуваних умов життя впливає на всі життєві рішення молодих людей.

Особливо гостро це відчувається в період створення сім'ї та народження дітей, коли молодь вперше стикається з відповідальністю за життя інших, потребою у взаємодії з громадськістю та державними інституціями, рівень довіри, ймовірно, буде низьким. Стереотипи, пов'язані з механізмами державного управління, високим рівнем бюрократичних процесів, недостатньою якістю державних послуг та впровадженням цифрових технологій.

Викликом, який стоїть перед перехідним суспільством в Україні, є зміна ціннісних пріоритетів молодих батьків – перед створенням сім'ї у них домінує цінність самовираження, а після народження дитини так чи інакше стикаються з

непередбачуваністю та тривогою (про рівень доходів, системи охорони здоров'я, освіту, роботу, інфраструктуру тощо). Це може призвести до зосередженості на своїй вразливості, замикання в оточенні, психологічного дискомфорту та інших проявів цінностей виживання або бажання емігрувати, щоб зберегти цінності самовираження [30].

Щоб запобігти поверненню суспільства до цінностей виживання, слід зосередитися на тому, щоб молодіжне середовище було безпечнішим і передбачуванішим. Тому зміни життєвих обставин менше впливають на задоволеність життям і самопочуття, а молоді люди (переважно матері) не сприймають це середовище як перешкоду для професійної самореалізації.

Формування навичок здорового способу життя передбачає забезпечення високого рівня рухової активності, правильного харчування, профілактику захворювань, психологічного та соціального благополуччя особистості. Стратегія спрямована на посилення відповідальності молоді за збереження та зміцнення власного здоров'я та запобігання негативним факторам, особливо соціально ризикованій поведінці.

Молоді громадяни – це люди, які формують своє оточення відповідно до власної місії та на основі власного досвіду та суджень [30]. Але якщо питання соціального забезпечення не будуть вирішені, самореалізація та цінності, орієнтовані на розвиток, можуть опинитися під загрозою. Навчання, кар'єра, сім'я стають засобом виживання, а не проявом мрій і прагнень.

Проблеми всебічної, але неформальної самоактуалізації включають, серед іншого [30]:

- невпевненість у тому, що молоді люди можуть впливати на власну долю, а отже, невміння ефективно взаємодіяти з оточенням;
- лідерство, що розглядається як статус, а не готовність до відповідальності та здатність приймати рішення;

- несамотійність у виборі напрямку професійної діяльності, що породжує хибне уявлення про те, що гідне життя можливе лише завдяки вищій освіті або оволодінню спеціальною та престижною професією;
- відсутність свідомої взаємодії між усіма сторонами та відсутність рівноправної участі молоді у прийнятті важливих рішень призвели до відчуженості від громадських, соціальних, національних та інших інституцій і слабкої інтеграції в суспільне життя;
- рівень знань і навичок власного підприємництва є низьким, підприємницька культура недостатньо розвинена, а фінансування та освітні ресурси є дефіцитними, що знижує зацікавленість молоді у здійсненні підприємницької діяльності.

Суттєвими факторами є підвищення конкурентоспроможності молоді та створення умов для набуття нею управлінських, політичних і соціальних здібностей, розвитку підприємництва та незалежності від дорослих.

У результаті підвищується впевненість молоді у своїх силах, збільшується частка активної молоді, знижується ступінь патерналізму, підвищується ініціатива, підвищується продуктивність праці, розуміння і прийняття принципів демократії та відкритого суспільства, особистісний ріст молоді. відбудуться підлітки.

Реалізація Стратегії здійснюється у два етапи.

На першому етапі (2021 - 2022 роки) передбачалось (рис.3.1):

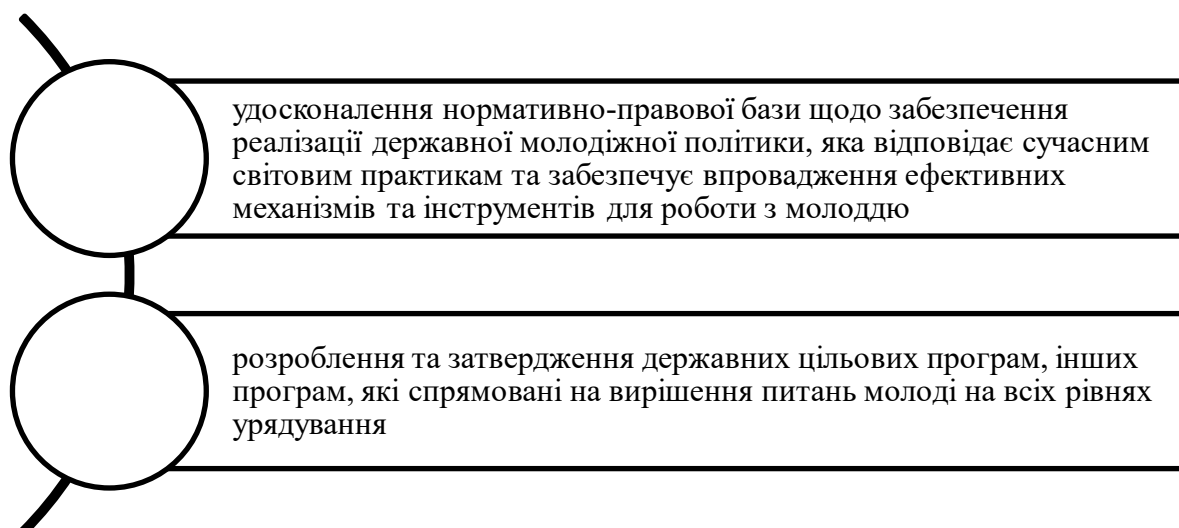


Рисунок 3.1 - Перший етап стратегії

Джерело: складено автором [30]

На другому етапі (2022 - 2030 роки) передбачається (рис.3.2):

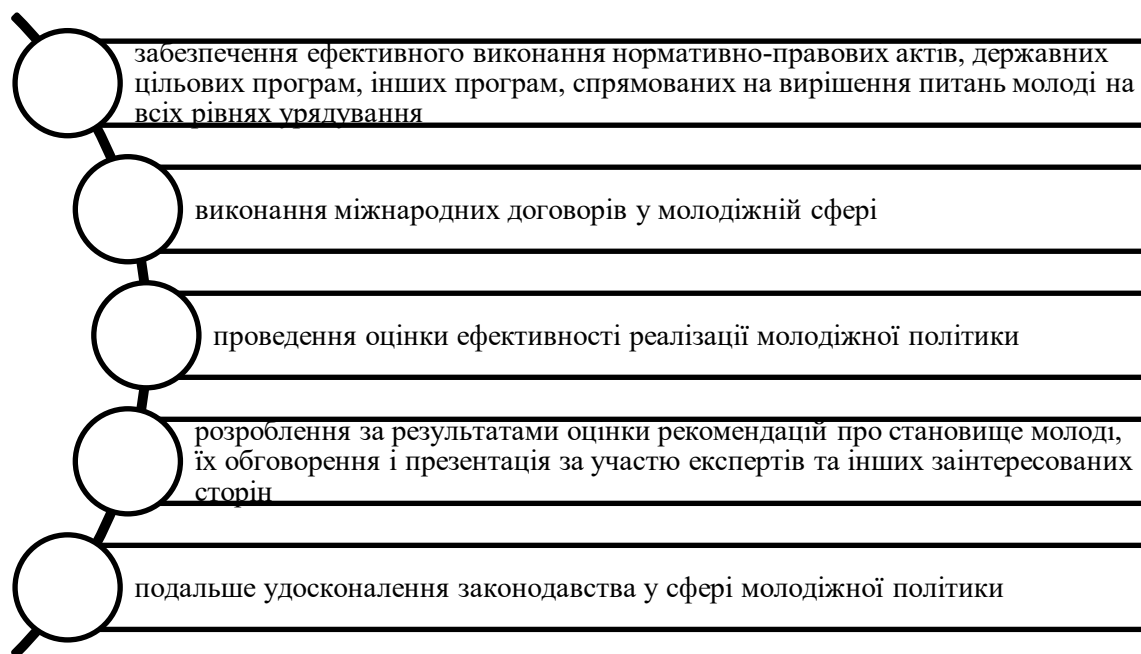


Рисунок 3.2 – Другий етап стратегії

Джерело: складено автором [30]

Стратегія передбачає, що на всіх етапах реалізації органи державної влади та органи місцевого самоврядування здійснюють спільну та скоординовану діяльність у співпраці з інститутами громадянського суспільства, установами та установами, що працюють з молоддю, молодіжними центрами, експертами з питань роботи з дітьми та молоддю, молоддю. працівників, молодіжних консультативно-дорадчих органів, студентів та органів студентського самоврядування, міжнародних організацій, представників роботодавців, бізнесу та безпосереднього залучення молоді.

Останніми десятиліттями суттєво змінилися «бар'єри», які розмежовують дитинство, молодість та доросле життя. Інтернет, соцмережі обходять сімейне коло, сприяють швидкому формуванню сучасних дітей. Як зазначають автори

Національної молодіжної стратегії, «молодь підростає у значно різноманітнішому, невизначеному, складному та неоднозначному середовищі».

Це впливає на прийняття важливих життєвих рішень, здобуття освіти та роботи тощо. У такій ситуації завдання держави — сприяти можливості кожного молодого громадянина усвідомлено обирати власний шлях, враховуючи вікові особливості.

Серед викликів для здійснення ефективної державної молодіжної політики є також демографічний дисбаланс, спричинений різким зниженням народжуваності у 1980–1990-ті роки. Зменшення частки молоді може бути компенсовано збільшенням її спроможностей.

Патерналізм — ще одна із багатьох зазначених у Стратегії проблем. Критична кількість українців, незалежно від віку, очікують, що про них насамперед мають піклуватися лише державні інституції чи окремі організації.

Проте зазначається, що українське суспільство набуває зрілості, а «молоді потрібно виховувати в собі цінності, які дадуть змогу не просто реалізувати себе на ринку праці в умовах складної економічної ситуації, досягти успіху в обраній професії, а й забезпечать їй життєстійкість перед проблемами особистого характеру, перед часто недружнім соціумом, корупцією і труднощами захисту своїх інтересів у суді». [30]

Реалізація цієї стратегії допоможе молодим людям бути самосвідомими, відповідальними, економічно активними, мати високу життєву силу, самостійність і здібності, інтегруватися в суспільне життя країни та адаптуватися до викликів сучасного світу.

На даний момент існує чотири основні моделі успіху для випускників: бізнес-кар'єра: підприємницька кар'єра: відкриття власного бізнесу; З призначенням формування спеціальних професійних навичок навчальний план підготовки майбутніх економістів має передбачати вивчення предметів загального та професійного циклів підготовки, які змістовно доповнюють вивчення проблемних

галузових питань функціонування та розвитку сфери торгівлі та сприяють розвитку кар'єри майбутніх випускників.

Саме поєднання загальних знань про економічні процеси та явища з галузевою специфікою забезпечує майбутнім фахівцям успішну кар'єру власника чи працівника торговельного підприємства.

Якість – сукупність характеристик навчального процесу, що шукає наступне та практично-ефективне формування здібностей і професійної свідомості студентів-економістів. Отже, мова йде про якість методики навчання, контроль навчально-виховного процесу, якість творчої мотивації вчителів та результативність їх педагогічної роботи, якість ставлення учнів до навчання, інтенсивність навчального процесу. Однією з цілої освіти є досягнення професіоналізації в діяльності освічених людей.

Професіоналізм - це більше, ніж просто володіння певними знаннями та навичками. Серед іншого, це мистецтво пошуку і вибір варіантів дій, організація і технічне оформлення діяльності, можливість підтвердження позицій і переконання опонентів, оволодіння і накопичення досвіду. Професіоналізм розвивається поступово і поступово. Можна багато знати, але не бути професіоналом, можна багато знати, але при цьому не бути професіоналом.

Навчання забезпечує постійне і прогнозоване формування якості особистості, що забезпечує ефективність її професійної діяльності. Це не просто знання та вміння, хоча вони прогресують дуже важливу роль у сучасному професіоналізмі. Але це також культура, потенціал, креативність для розвитку, етична позиція та високе почуття соціальної відповідальності – цілий набір особистості, який перетворює професійну діяльність на суспільне благо. Тому підготовка до кар'єри є невід'ємною частиною якості освіти для студентів менеджменту.

3.2 Держава, бізнес та освітні інституції у сприянні розвитку кар'єри

На цьому етапі активна співпраця компаній і університетів у розробці освітніх програм і профорієнтації студентів може бути найбільш вигідною: компанії зможуть виховувати фахівців з необхідними професійними здібностями, а університети – фахівців з необхідними професійні здібності. Слова, які не містять змісту, заохочуватимуть студентів вивчати курси, які мають реальну цінність для бізнесу.

Поки що українські вищі навчальні заклади не в змозі дати відповідні та вкрай необхідні навички, але представники бізнесу все одно не полишають надії та намагаються налагодити професійні контакти зі студентами та випускниками. Програми стажування серед соціально відповідальних роботодавців в Україні є найпоширенішим способом підготовки студентів до темпів реальної роботи (рис.3.3).



Рисунок 3.3 - Напрями співпраці підприємств з українськими ЗВО

Джерело: складено автором на основі [31]

Проте, щоб спонукати амбітну та талановиту молодь розширювати можливості до розвитку та професійного зростання, компанії розширюють спектр послуг у контексті розвитку: на базі навчальних закладів створюють освітні ініціативи, створюють лабораторії, організовують конкурси та ділові ігри, надають стипендії. Так, «Самсунг Електронікс Україна» ініціювала декілька ініціатив для просування освіти молоді в Україні: «Знання Samsung» для учнів та вчителів середніх навчальних закладів країни; «Академія розробників Samsung» – конкурс на комп'ютерну тематику, який проходив у 2013-14 рр. [31]; «Samsung Recruitment» — це програма, яка в рамках працевлаштування працевлаштовує випускників вищих навчальних закладів. У 2012 році загальні витрати компанії на освіту та кар'єрний розвиток студентів після закінчення навчання оцінювалися в 110 000 доларів США [31].

Проекти співпраці Samsung Electronics Україна з українськими університетами охоплюють такі сфери, як інформатика, телекомунікації, математика та фізика. Вони зосереджені на комплексній підтримці навичок і компетенцій (рис.3.4):

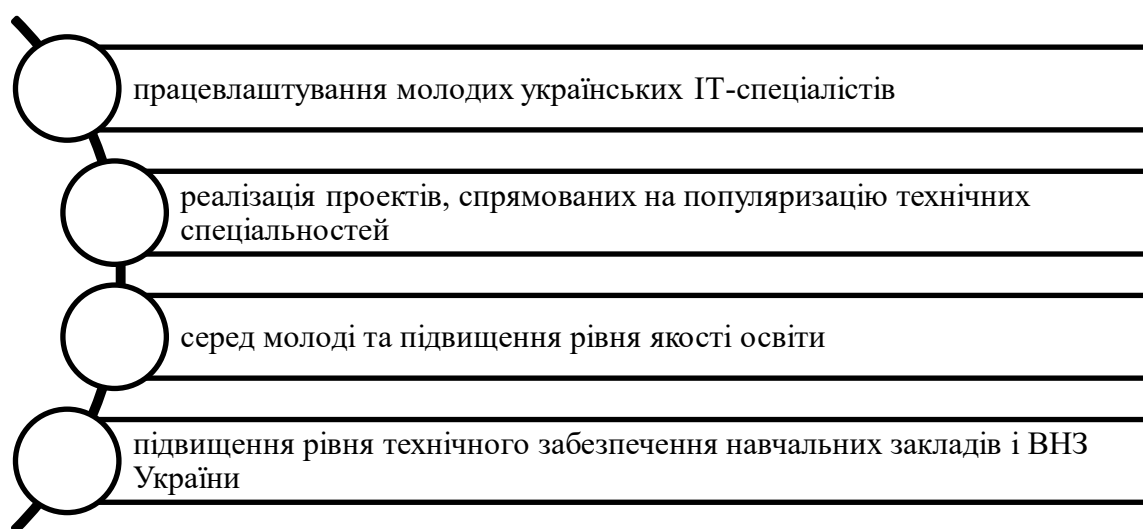


Рисунок 3.4 - Проекти співпраці Samsung Electronics Україна

Джерело: складено автором на основі [31]

Дослідження Центру корпоративної соціальної відповідальності в розвитку: «Брендинг роботодавця очима студентів: як залучити покоління Y» висвітлює роботодавців, які найактивніше працюють зі студентами в галузях і професіях, де можна визначити явних лідерів. Колл-центри, заклади громадського харчування, роздрібні мережі харчування, виробники косметики та банки плідно співпрацюють зі студентами у визначених компаніях [32].

Дослідження Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності «Брендинг роботодавця очима студентів: як залучити покоління Y» також показує, що рівень привабливості роботодавця безпосередньо залежить від співпраці зі студентською аудиторією.

Загалом рівень корпоративного партнерства між ключовими галузями промисловості України та вищою освітою щодо підготовки кадрів залишається недостатнім (рис. 3.5), що, у свою чергу, негативно впливає на ефективність ініціатив компанії.

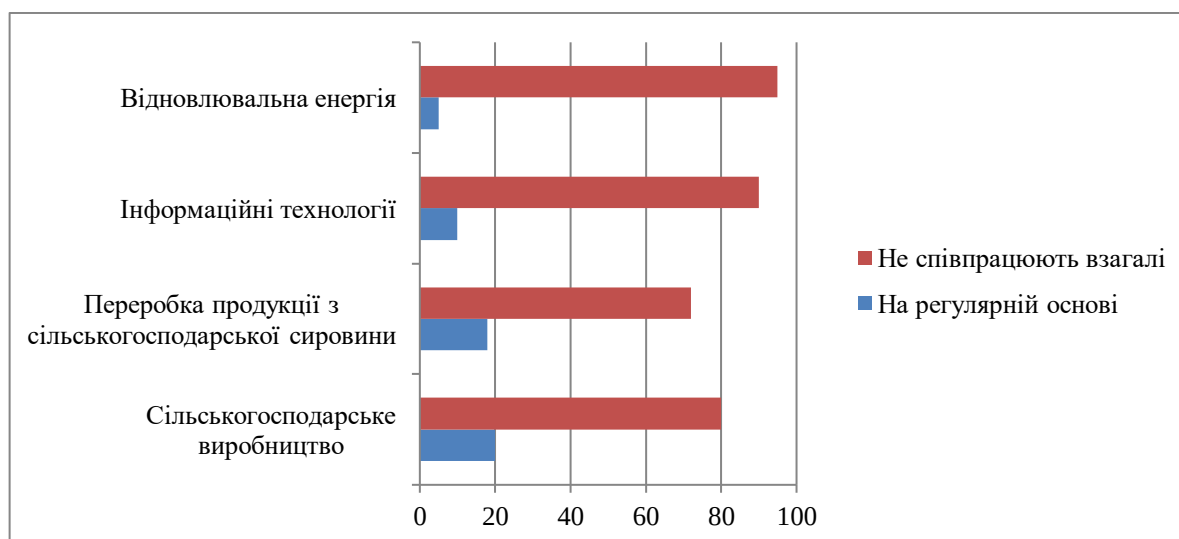


Рисунок 3.5 - Частка фірм чотирьох ключових індустрій, які співпрацюють з освітніми навчальними закладами у сфері підготовки працівників, %

Джерело: складено автором на основі [32]

Як правило, хоча деякі компанії намагаються культивувати діалог з університетами, щоб налагодити шляхи спілкування між фахівцями, необхідні для

їх діяльності, участь цього індивідуального типу становить лише 30% від загальної кількості. Багато студентів-учасників є провідними університетами. Решта університетів не мають системного зв'язку з бізнесом, надають послуги низької якості та перевантажують ринок праці незатребуваними особами. Крім того, практика співпраці в першу чергу стосується більш поширеної концепції студентських подорожей, яка надає студентам можливість брати участь у короткостроковій роботі в компаніях. Інші спільні зусилля, такі як просування наукових знань, їх комерціалізація, розробка навчальних програм і підприємництво, не є поширеними, що, у свою чергу, не точно описує комерційні вимоги бізнес-середовища [32].

Проекти співпраці університетів і підприємств в Україні Відома бельгійська компанія «Мелексіс-Україна» працює у сфері високих технологій і спеціалізується на розробці та виробництві напівпровідникових інтегральних схем, переважно для автомобільної промисловості.

Зіткнувшись з проблемою недостатнього рівня підготовки студентів до випускних курсів, «Мелексіс-Україна» готує студентів. Так, п'ять років компанія підтримує безпосередній зв'язок з кафедрою радіоелектроніки авіаційного університету. Представники «Мелексіс-Україна» організовували спільні семінари та навчальні курси, брали участь у наукових конференціях [32]. Студенти напряму «Мікро-нано електроніка» направляються на стажування та, можливо, на подальше працевлаштування.

«Сингента», провідна компанія в аграрному бізнесі, щорічно укладає контракти зі студентами та недавніми випускниками вищих навчальних закладів сільськогосподарської та комерційної галузей в Україні. У 2016 році програма «Syngenta Student» була реалізована в Києві, Харкові, Бельцеркові, Дніпропетровську, Одесі, Вінниці, Херсоні та Хмельницькому [32]. Найбільшими партнерами компанії у сфері вищої освіти є Полтавський державний сільськогосподарський інститут та Дніпропетровський державний аграрний університет.

Акціонерне товариство «Джей Ті Інтернешнл Компані Україна» є європейським відділенням Japan Tobacco, однієї з найбільших тютюнових компаній України.

АТ «Джей Ті Інтернешнл Компані Україна» співпрацює з Одеським державним економічним університетом та Національним університетом «Києво-Могилянська академія» [32]. У рамках співпраці представники компанії шукають найталановитішу молодь серед студентів: беруть участь в якості експертів і суддів у виставках кар'єри, професійних конкурсах, амбасадорах, студентських конкурсах, проводять майстер-класи для студентів, поширюють інформацію про проекти стажування та надають доступна інформація.

Стажери отримують офіційне працевлаштування та конкурентоспроможну зарплату, а також мають хороші шанси на продовження роботи в компанії.

Холдинг «Миронівський хлібопродукт» давно підтримує контакти зі студентами та молодими спеціалістами. Компанія впроваджує екскурсії на виробництво в галузі ветеринарних препаратів, технології виробництва та переробки продукції тваринництва, агрономії, механізації сільського господарства, автоматизації систем управління виробництвом. Студенти також отримують підтримку через стажування, стажування та стипендії. Спільно з Одеським державним інститутом харчових технологій холдинг сприяє розвитку вузькоспеціалізованих освітніх програм за напрямком «Птахівництво» [32].

Проект ICo-op створено спільно з НТУ «ХПІ» за підтримки проекту Tempus. Ця програма спрямована на забезпечення якісної інженерної освіти за допомогою лабораторій віддаленого доступу. Особливістю інженерної освіти в країнах ЄС є велика лабораторна практика, під час якої студенти працюють з дорогими та унікальними ризиків та пристроями. В Україні студенти не мають доступу до таких пристроїв [32]. Тому створення лабораторій віддаленого доступу є вирішенням проблеми підготовки висококваліфікованих інженерних фахівців. Крім того, їх можна використовувати не тільки в освітніх цілях, а й для наукових досліджень. Прогресивним досвідом проекту стало запровадження навчального

модуля, концепція якого базувалася на опитуванні представників бізнесу та узагальненні ключових компетенцій, яких бракує студентам інженерних спеціальностей.

Деякі модулі розроблені не для студентів, а спеціально для підвищення кваліфікації співробітників компанії (промислового партнера проекту).

Компанія «Бош Термотехніка Україна» створила Навчальний центр Bosch. Створення центру передбачало забезпечення та встановлення обладнання, навчання викладачів, передачу спеціально розроблених навчальних посібників (з грифом МОН України) та відеокурсів. Такі навчальні центри вже створені в НТУУ «Київський політехнічний інститут» (лабораторія енергозбереження), НУ «Львівська політехніка», Одеському державному політехнічному університеті, Харківському державному автомобільно-дорожньому університеті (експериментальна лабораторія автомобільних деталей та обладнання приміщення зданий в експлуатацію) [32].

З 2010 року компанія «Артеріум» реалізує програму стажування для залучення студентів-відмінників та збільшення кадрового потенціалу. Процес відбору стажерів є суворим і складається з кількох етапів, тому заявники отримують зворотній зв'язок щодо того, які компетенції їм потрібно розвивати. Розробіть працівницький план навчання та призначте наставника для кожного стажера.

Крім того, фахівці компанії також активно читають лекції в університетах, щоб створити атмосферу активного спілкування, обмінятися досвідом і пропозиціями, відповісти на питання, які виникають у студентів під час навчального процесу.

Сьогодні освітні програми фонду «Український розвиток» спрямовані на підтримку проектів розвитку цифрової журналістики. Серед них проект «Цифрова журналістика майбутнього», який реалізується спільно з Києво-Могилянською академією з 2007 року. У рамках проекту було створено сучасний мультимедійний курс та розроблено сучасну навчальну програму у сфері мультимедійної

журналістики, яка складається з восьми навчальних модулів, які охоплюють усі сфери знань, які потрібні сучасним журналістам (написання текстів для різних платформ, робота з аудіо, відео, фотоматеріали, синдикація редакційної роботи, складання власного бізнес-плану продукту онлайн) [32]. Щороку за результатами конкурсу відбирається 25 журналістів та редакторів українських ЗМІ, які пройдуть навчання в рамках проекту. З 2011 року проект набув розвитку: на базі Медіа-центру Могилянської Школи журналістики НаУКМА створено перші в Україні навчальні курси, які викладаються на iPad. За програмою «Університетські цифрові медіа» щороку відбирають десять викладачів для навчання з п'яти українських вишів, де є школи чи факультети журналістики. В Україні також створено першу докторську програму, засновану на концепції післядипломної освіти, яка є характерною для країн з європейськими системами освіти [32].

Як правило, у більшості університетів є центри кар'єри, які допомагають студентам знайти роботу та надають консультації щодо умов і вимог до наявних вакансій. Через незацікавленість багатьох університетів у подальшому працевлаштуванні своїх випускників багато університетських центрів кар'єри (як і деякі інші підрозділи) працюють неефективно і здебільшого існують формально «для пташок». Дослідження SCM20 показує, що лише 10% студентів користуються послугами центру кар'єри. Однак сьогодні це єдина ланка

Корпоративна філія з найширшою аудиторією потенційних співробітників, з якою мають постійний прямий контакт представники Центру кар'єри університету. Щоб створити ефективну платформу для роботи зі студентами на базі університету, бізнесу необхідно взаємодіяти з центрами кар'єри та надихати на активне партнерство з ними. Сфера відповідальності центрів кар'єри (рис. 3.6):

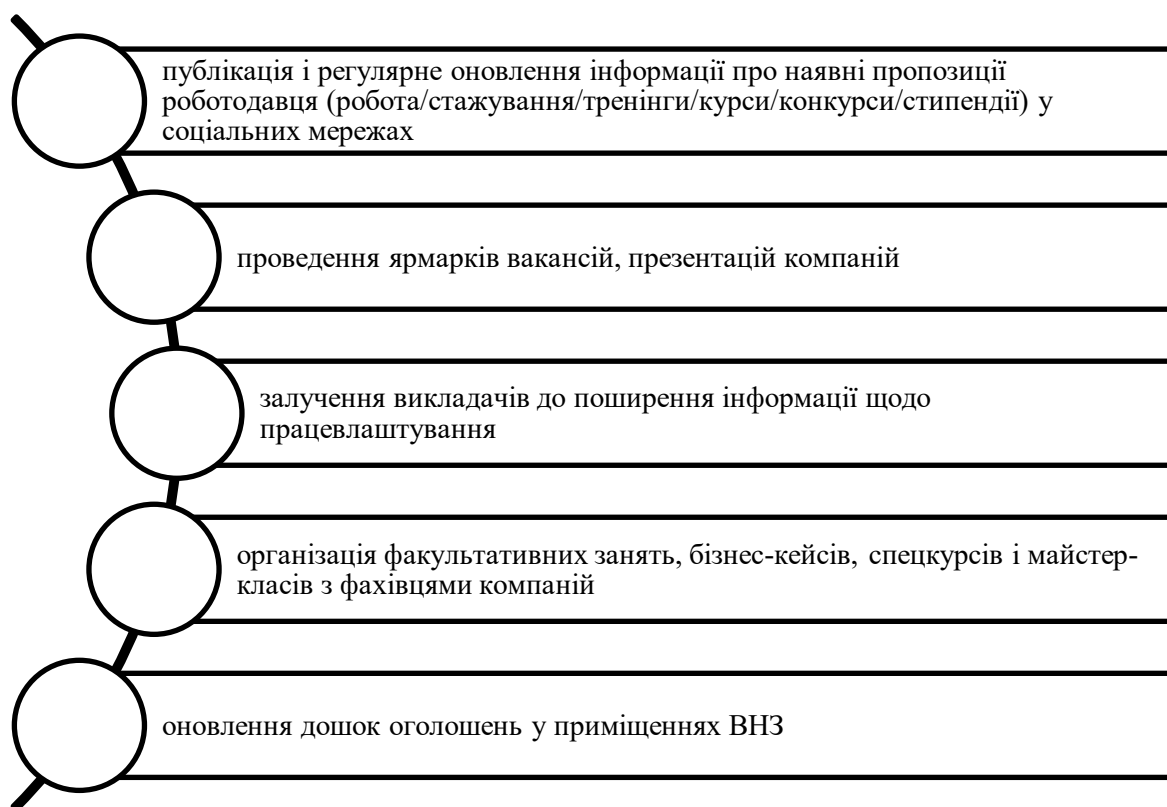


Рисунок 3.6 - Сфера відповідальності центрів кар'єри

Джерело: складено автором на основі [32]

Створення найкращої моделі співпраці між підприємствами та університетами відповідно до реальної ситуації в Україні має ґрунтуватися на принципах, відмінних від тих, що існують у зарубіжних країнах [32].

Автономія західних вищих навчальних закладів означає меншу залежність від державного впливу на фінансування та керівництво освітніми програмами. Щоб підтримувати та підтримувати добру репутацію на ринку освітніх послуг, керівництво Західного університету постійно підтримує діалог із представниками бізнесу, реагує на їхні потреби та надає потрібних спеціалістів.

Навчальні заклади, успішні в цих сферах, є більш привабливими як для абітурієнтів, так і для роботодавців, що в свою чергу гарантує фінансову стабільність. Тому західні університети є ключовими ініціаторами плідної співпраці з бізнесом.

Українська система вищої освіти досі страждає від залишків радянського стилю управління: університети є заручниками національного порядку, який

ізолює їх від економічної реальності та все більше віддаляє від необхідності зв'язку з бізнесом та активного реагування на економічні зміни. Економіка [32].

Суть у тому, що наша вища освіта не бажає змінюватися, через що випускники абсолютно не готові до роботи (як практично, так і психологічно).

Крім того, вища освіта залишається основною вимогою для працевлаштування, особливо для юристів, лікарів, викладачів, менеджерів, спеціалістів видобувної промисловості (інженерів, керівників компаній). Щоб уникнути додаткових витрат, спричинених відсутністю у співробітників необхідних навичок, компанії повинні розірвати «мертве море» вищої освіти та енергійно просувати концепцію навчання талантів.

Модель співпраці українських університетів і підприємств має включати такі напрями (рис.3.7):

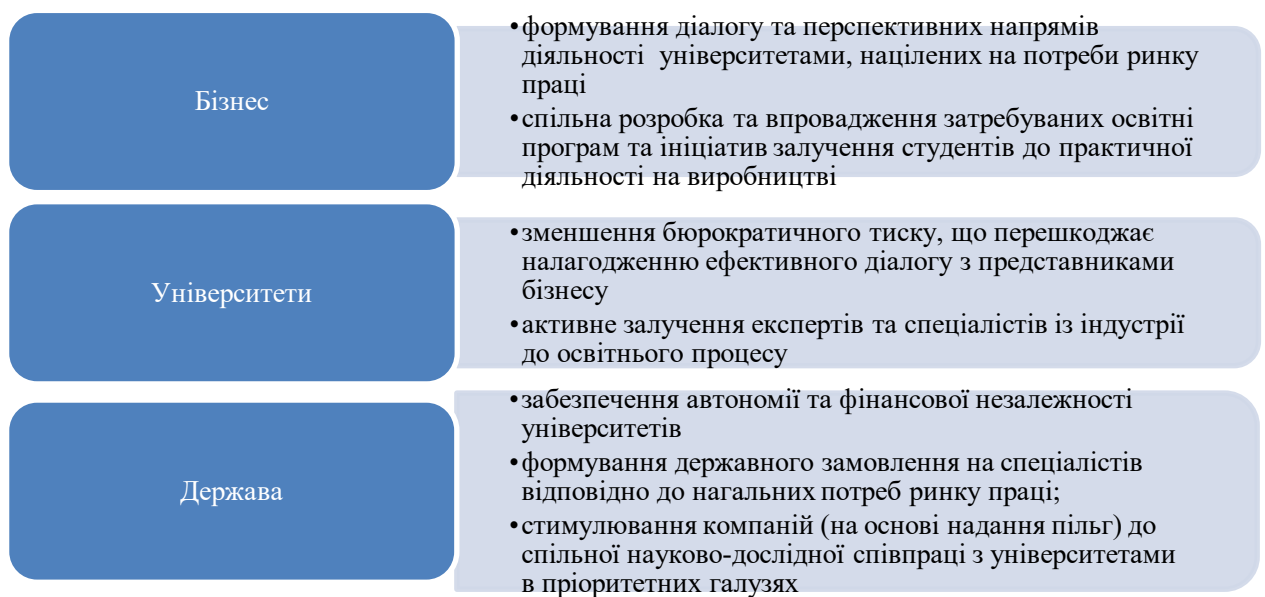


Рисунок 3.7. Модель співпраці українських університетів і підприємств

Джерело: складено автором

Розрив між світовою реальною економікою та освітнім сектором, невідповідність якості талантів потребам сучасного ринку праці, недостатній розвиток інноваційної діяльності в університетах у свою чергу призвели до економічної стагнації національної економіки та послаблення позицій України в різних міжнародних рейтингах.

Співпраця вигідна всім залученим сторонам.

Ділова співпраця, яка приносить університетам фінансову винагороду, сприяє бажаній незалежності останніх від держави та державного бюджету, а також підвищує популярність останніх серед потенційних студентів. Крім того, бізнесмени кажуть нам, що університети шукають і покладаються на них за допомогою в розробці програм або наданні відгуків про існуючі програми. У результаті, співпрацюючи з бізнесом, університети можуть покращити свої освітні програми.

Студенти можуть отримати важливий досвід, покращити навчальний план, отримати стипендії, працевлаштуватися тощо. Факультет може використовувати свої знання та дослідницькі здібності як консультанти, отримувати фінансування для своїх досліджень і отримувати важливу інформацію про те, як змінити або вдосконалити навчальний план. Як правило, вчені в Україні водночас і викладають, і досліджують. Підприємства можуть підтримувати фінансування своїх досліджень через гранти. Це сприяє інноваціям і зменшує фінансовий тягар, пов'язаний з науковцями в Україні через недостатню оплату з боку держави (оскільки більшість університетів є державними, а зарплати визначаються законом, а не ринком).

Компанії розвиваються та вдосконалюють свої процеси, використовуючи найефективніші практики університетів, підвищуючи обізнаність студентів щодо їхніх потенційних можливостей працевлаштування, залучаючи найрозумніших працівників та покращуючи їхню соціальну репутацію шляхом фінансування розвитку людського капіталу.

Українська економіка загалом також виграє від співпраці університетів і промисловості, оскільки такий тип співпраці сприяє розвитку людського капіталу, що, у свою чергу, призводить до підвищення продуктивності, збільшення податків та швидшого економічного зростання.

Є кілька методів сприяння співпраці між університетами та бізнесом [32]:

Податкові пільги. Надання податкових пільг для інвестицій як у дослідження, так і в людський капітал може сприяти співпраці між підприємствами. Наприклад,

ПДВ на університетські дослідницькі комісії можна було б скасувати, а підприємствам було б надано податкові пільги за пожертви університетам або, загалом, за спонсорські внески, які дозволять їм підвищити зарплату викладачам. Однак ці стимули можуть бути досягнуті шляхом нагляду за результатами досліджень або проектів, у яких беруть участь компанії, з метою запобігання ухилянню від сплати податків.

Фінансова незалежність. Раніше зазначалося, що університетам не вистачає фінансової автономії, як наслідок, вони не заохочуються збирати кошти від приватних корпорацій, навіть якщо вони хочуть це робити, часто не можуть це зробити через обмеження категорій витрат. фінансова автономія усуне ці перешкоди та сприятиме співпраці.

Дерегуляція та зменшення бюрократії. Співпраця, особливо між державними університетами, часто характеризується великою бюрократичною тяганиною, що зменшує привабливість співпраці для бізнесу порівняно, наприклад, із замовленням дослідження приватній корпорації.

Стимулювання співпраці за рахунок похвали вчителів. Оскільки заробітна плата викладачів визначається тарифною сіткою, часто немає можливості матеріально стимулювати їх за викладацьку роботу, наукові дослідження чи співпрацю з бізнесом. У результаті дозволити університетам виплачувати викладачам грошові виплати може бути корисним. Це можливо, якщо університетам буде надано фінансову незалежність.

Правопорядок і захист права власності. Через низький рівень законодавчого регулювання та відсутність захисту прав власності компанії не наважуються співпрацювати з університетами у сфері досліджень. Вони не впевнені, чи зможуть придбати товар у власність. Як наслідок, підвищення поширеності верховенства права та захисту прав власності може сприяти розширенню дослідницької співпраці.

Фінансування обладнання та теоретичних досліджень. Уряд може брати участь у сприянні дослідницькій співпраці між університетами та бізнесом. Він

може виділяти кошти на закупівлю обладнання в університетах і фінансування теоретичних досліджень, без цього було б неможливо проводити прикладні дослідження, які залучають бізнес як головну турботу. Важливим застереженням є те, що державне фінансування має здійснюватися прозоро. Однак, як зазначають деякі експерти, дослідження проводяться переважно в рамках Національної академії наук України (формальної установи). Проте, враховуючи тривалий період бездіяльності та брак фінансування, ми виступаємо за те, щоб дослідження були децентралізовані та ініційовані бізнесом у співпраці з університетами.

Створення форумів, присвячених університетам і бізнесу. Як зазначалося раніше, особиста взаємодія має вирішальне значення для початку співпраці. Форуми, до яких залучаються студенти та підприємці як з університетів, так і з бізнесу, можуть слугувати форумом для розвитку цих відносин, які призведуть до співпраці в майбутньому. Крім того, це дасть університетам можливість рекламувати себе, а обидві сторони — університети та бізнес — матимуть можливість познайомитися з культурою одна одної, щоб уникнути плутанини в майбутньому.

Ефективна система управління якістю. Цей тип системи може сприяти співпраці між університетами та бізнесом. Університети будуть більш схильні до партнерства, оскільки вони прагнуть досягти високого рівня якості, якого можна досягти лише через партнерство з бізнесом. Завдяки цьому підприємствам було б легше розрізнити низькоякісні та високоякісні університети, як наслідок, ті, які можна вважати високоякісними, мають більше шансів на співпрацю.

Отже, з третього розділу можна зробити наступні висновки:

1. Було досліджено стратегію управління професійним самовираженням молоді. Метою стратегії «Національна молодіжна стратегія до 2030 року» є створення можливостей для молоді, яка проживає в Україні, стати конкурентоспроможною, брати участь у суспільному житті та свідомо сприяти подальшому розвитку України.

Молодь має право на повагу до її вибору щодо формування та визначення свого майбутнього, і держава має сприяти розвитку потенціалу молоді, у тому числі шляхом розвитку її здібностей. Це вимагає зміни зацікавлених сторін: національна молодіжна політика має змінитися від прямої до орієнтованої на надання послуг, а молоді люди мають бути підготовлені та здатні діяти самостійно та нести відповідальність за свої дії.

2. Запропоновано заходи сприяння розвитку кар'єри держави, бізнесу та освітніх інституцій. Існує декілька методів заохочення співпраці між університетами та бізнесом: податкові пільги (які надають податкові пільги як для інвестицій у дослідження, так і для людських ресурсів), фінансова автономія (яка усуває перешкоди та сприяє співпраці), дерегуляція та зменшення бюрократії, заохочення викладачів через бонуси (оскільки уряд регулює зарплату вчителів, часто неможливо забезпечити їх грошовими стимулами для викладання), верховенство права та захист прав власності (що може допомогти розширити дослідження), інвестиції в обладнання та теоретичні дослідження (що може використовувати для проведення прикладних досліджень, якими цікавиться в першу чергу бізнес).

ВИСНОВКИ

Отже, в кваліфікаційній роботі було розглянуто тему «Управління професійним самовираженням та плануванням кар'єри молоді в Україні» та зроблено наступні висновки:

1. Було досліджено сутність професійного самовираження молоді та фактори впливу. Підготовка до свідомого вибору професії – це складна структура морально-вольових якостей, поведінки, професійних знань, практичних навичок і вмінь особистості, сформована відповідно до вимог суспільства та можливостей процесу навчання, вони пов'язані і поєднані один з одним через вірування.

Кар'єрне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості і є потребою особистості в самореалізації та самоактуалізації.

2. Вивчено методичні підходи до дослідження професійного самовираження молоді.

Для комплексної оцінки готовності студента до вибору майбутньої професії на основі запропонованих критеріїв виділяємо відповідні рівні підготовки, які відображають якісні та кількісні характеристики освіти особистості. У нашому дослідженні готовність до вибору професії було розділено на три рівні: високий, середній і низький. Ця відмінність робить більш чіткою динаміку переходу особистості студента від одного рівня розвитку в рамках підготовки до обраної професії до іншого.

3. Проаналізовано сучасний ринок праці в Україні. Сфери з найбільшою часткою менеджерів – це фінанси (20%), наука (17%) і мистецтво (17%). Повномасштабна війна в Україні привела до того, що зараз ринок праці відчуває нестачу кваліфікованих менеджерів. Через те, що багато українців виїхали за кордон та завдяки відновленню бізнесу конкуренція в Україні за таланти зростає в рази. Перед компаніями вже зараз стоїть і буде стояти у наступні три роки питання

– виростити талановитих та кваліфікованих керівників із працівників у середині компанії.

4. Проведено аналітичну оцінку стану професійного самовираження молоді. З метою аналізу стану професійного самовираження студентської молоді було проведено дослідження серед 64 студентів через Google Forms. В опитуванні взяли участь 51 жінка та 13 чоловіків.

Незважаючи на повномасштабну війну, студенти швидко адаптуються до нових реалій, отримують нові знання, а бізнес працює та відкривається. Зараз бачимо тенденцію, що молодь вже більше сама обирає професію і не боїться її змінювати протягом життя.

Головними проблемами самовираження молоді, що в більшості не має мотивації йти саме на ту спеціальність, куди вони йдуть. Більшість молоді обирає професію тільки тому, що не має іншого вибору. Також більшість компаній ніяк не стимулює розвиток робітників, тому в більшості не має мотивації працювати та покращувати свої навички.

5. Було досліджено стратегію управління професійним самовираженням молоді. Метою стратегії «Національна молодіжна стратегія до 2030 року» є створення можливостей для молоді, яка проживає в Україні, стати конкурентоспроможною, брати участь у суспільному житті та свідомо сприяти подальшому розвитку України.

Молодь має право на повагу до її вибору щодо формування та визначення свого майбутнього, і держава має сприяти розвитку потенціалу молоді, у тому числі шляхом розвитку її здібностей. Це вимагає зміни зацікавлених сторін: національна молодіжна політика має змінитися від прямої до орієнтованої на надання послуг, а молоді люди мають бути підготовлені та здатні діяти самостійно та нести відповідальність за свої дії.

6. Запропоновано сприяння розвитку кар'єри держави, бізнесу та освітніх інституцій. Існує кілька способів стимулювати до співпраці як університети, так і бізнес: податкові знижки (надання податкових знижок для інвестицій як у наукові

дослідження, так і в людській), фінансова автономія (зніме бар'єри та стимулюватиме співпрацю), дерегуляція та скорочення бюрократії, стимулювання співпраці за рахунок преміювання викладачів (оскільки зарплата викладачів регулюється тарифною сіткою, то часто неможливо забезпечити їх грошовими стимулами для якісного викладання), верховенство права та захист права власності (поглиблення в це може допомогти розширити співпрацю в галузі досліджень), інвестиції в обладнання та теоретичні дослідження (Уряд може інвестувати в обладнання в університетах та фінансувати теоретичні дослідження, без яких неможливо проводити прикладні дослідження, в котрих насамперед зацікавлений бізнес).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрухів О. Модель стратегії професійного самовизначення учнівської молоді. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2018, № 1. С. 128 – 135.
2. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Філософські науки. 2019. № 11. С. 9–12.
3. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ. Наукові записки. 2019. №59. С. 49–55.
4. Алексєєва С. В. Інформаційні можливості та перспективи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : зб. матеріалів XII звіт-ної Всеукр. науково-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.). Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ПІТО НАПН України, 2019. С. 43–45.
5. Алексєєва С. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2019. Вип. 17. С. 22–26.
6. Базиль Л. О. Консультування із професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2020. VI (75), Issue: 181. P. 7–10.
7. Базиль Л. О. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи. за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; уклад.: Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. Київ: Знання України, 2020. С. 330–337.
8. Вакуленко О.В. Суперечності в консультуванні з професійної кар'єри майбутніх кваліфікованих робітників. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2019. Вип. 16. С. 14–19.

9. Березовська Л.І. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць*. Київ : НУОУ, 2015. №1(44). С.212 –217.

10. Професійно-технічна освіта: інформаційно-аналітичні матеріали за результатами констатувального етапу досліджень / [За наук. ред. В. О. Радкевич, М. В. Артюшиної]. Київ : ІПТО НАПН України, 2019. 147 с.

11. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. *Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. 2019. Вип. 17. С. 109.

12. Молодь на ринку праці: навички ХХІ століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2021. 107 с.

13. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх. Ринок праці та зайнятість населення. 2019. № 2. С. 31.

14. Державна служба статистики України. URL: [http:// www. ukrstat.gov.ua/](http://www.ukrstat.gov.ua/) (дата звернення: 10.02.2024)

15. Статистичне дослідження заробітної плати в Україні. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/> (дата звернення: 10.02.2024)

16. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21> (дата звернення: 10.02.2024)

17. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція». URL: <http://tsn.ua/ukrayina/> (дата звернення: 10.02.2024)

18. ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovitih-lyudey-pislya-vidkrittakordoniv-ekonomist-518017.html (дата звернення: 10.02.2024)

19. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 10.02.2024)

20. Які спеціальності обирають студенти? URL: <https://voxukraine.org/yaki-spetsialnosti-obyayut-studenty> (дата звернення: 10.02.2024)
21. Future of work 2030. URL: <https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf> (дата звернення: 10.02.2024)
22. Ukraine Refugee Situation UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 10.02.2024)
23. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика від robota.ua. URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua> (дата звернення: 10.02.2024)
24. Profiles, Needs & Intentions of Refugees from Ukraine. Regional protection profiling & monitoring factsheet. UNHCR. December 2022. URL: <https://www.ecoi.net/en/file/local/2084454/Regional+Ukraine+Protection+Profiling+Factsheet+2022.pdf> (дата звернення: 10.02.2024)
25. Дослідження ринку праці під час воєнного стану. URL: <https://news.dtki.ua/society/community/82232-doslidzennia-rinku-praci-pid-cas-vojenного-stanu> (дата звернення: 10.02.2024)
26. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях?. URL: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-pid-chas-vijny-yak-organizuvaty-hr-protsezy-u-kompaniyah/> (дата звернення: 10.02.2024)
27. Актуальні потреби ринку праці. Результати дослідження. URL: <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/aktualni-potrebi-rinku-pratsi-rezultati-doslidzhennya> (дата звернення: 10.02.2024)
28. Ринок праці: яких спеціалістів шукають і де пропонують найбільші зарплати. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2024/01/9/708528/> (дата звернення: 10.02.2024)
29. КОНКУРС МОЛОДІЖНА СТОЛИЦЯ УКРАЇНИ. URL: <http://youthcapital.org.ua/> (дата звернення: 10.02.2024)

30. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 10.02.2024)
31. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. URL: <https://cost.ua/421-college-business-cooperation/> (дата звернення: 10.02.2024)
32. Діяльність центру професійного розвитку кар'єри та бізнесу: формування підприємницької компетентності учнів. URL: <https://mehovschic.ptu.org.ua/wp-content/uploads> (дата звернення: 10.02.2024)
33. Ринок праці в Україні стрімко відновлюється: роботи стало в 5 разів більше – дослідження. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/rinok-praci-v-ukrajini-2023-yak-situaciya-zminilasya-za-ostanniy-rik-12244077.html> (дата звернення: 10.02.2024)
34. Менеджер з продажу: середня зарплата в Україні. URL: <https://www.work.ua/salary-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%80+%D0%B7+%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B6%D1%83/> (дата звернення: 10.02.2024)
35. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. URL: <https://cost.ua/421-college-business-cooperation/> (дата звернення: 10.02.2024)
36. Ковальчук, В., & Костюченко, В. Розробка стратегії розвитку закладу професійно-технічної освіти в умовах ринку праці. Молодий вчений, 2020, 6 (58), 154-157. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4355> (дата звернення: 10.02.2024)
37. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 11-12 лист. 2020 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана"; [редкол.: А. М. Колот, Г. С. Лопушняк, С. О. Цимбалюк та ін.]. Київ : КНЕУ, 2021. 364 с.

38. Гриценко І. А. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ. Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. Освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2020. Вип. 13. С. 43–50.

39. Єршова Л. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів ПТНЗ. Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна освіта: зб. наук. пр. Павлоград, 2019. Вип. 13. С. 22–19.

40. Єршова Л. Науково-експериментальні дослідження як мотиватор розвитку професійної кар'єри. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. С. 38–41.

41. Паржницький В.В. Кар'єрне зростання: види та характеристика. Житомирщина педагогічна № 3 (23), 2021

42. Закатнов Д. О. Взаємозв'язок професійного самовизначення та професійної кар'єри. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи / за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; укл. Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. Київ: Знання України, 2018. С. 337–342.

43. Закатнов Д. О. Технології консультування з кар'єрного розвитку майбутніх фахівців : програма з підвищення кваліфікації пед. і наук.-пед. працівників / автор-уклад.: Д. О. Закатнов. Київ: ІПТО НАПН, 2017. 10 с.

44. Закатнов Д. О. Кар'єрні траєкторії професійного самовизначення учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2019. Вип. 16. С. 20–26.

45. Закатнов Д. О. Теоретичні та практичні аспекти проблеми планування та розвитку професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII звітної Всеукр. науково-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.)

/ Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2019. С. 41–43.

46. Орлов В.Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи. Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2019. Вип. 13. С. 15–21.

47. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навч. посіб. / [С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов; за ред О. Закатнова]. Житомир: Полісся, 2019. 186 с.

48. Байдулін В. Б. Організаційно-педагогічне забезпечення консультування з професійної кар'єри. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. Матеріалів XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез. – 13 квіт. 2017 р.) / Ін-т проф.-техн. Освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2020. С. 78–80.

49. Столярук С.Х. Вибір компетенцій HR-менеджера відповідно до загальної стратегії організації. К. 2010. С. 362-368

50. Колот А. М. Мотивація працівників: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / [А. М. Колот, С. О. Цимбалюк]; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". К.: КНЕУ, 2009. 336 с.

51. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 504 с

52. Колот А. М., Герасименко О.О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2021. 488 с.

53. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.

54. Лопушняк Г.С. Вирішення проблем зайнятості молоді: порівняльний аналіз досвіду України і Польщі. Prosopon. 2017. №20(3) С. 87-104. URL: http://humanum.org.pl/images/Prosopon/prosopon_3_2017.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

1. Вкажіть Вашу стать

Жінка

Чоловік

2. Чи поєднуєте Ви навчання з роботою?

Так

Ні

3. В якому віці Ви почали замислюватися про можливості кар'єри?

6-12 років

12-17 років

17-20 років

20 і вище

4. В якому віці Ви остаточно вирішили ким хочете бути?

6-12 років

12-16 років

16-18 років

18 і вище

5. Хто допомагав Вам обрати майбутню професію?

Я сам

Батьки

Школа

Інше

6. Чи була у Вас мотивація йти саме на ту професію, де Ви навчаєтесь?

Так, це була моя мрія

Іншого актуального вибору не було

Ні, вважаю, що просто так треба

7. Чи є у Вас вся інформація про вашу майбутню спеціальність та чи точно знаєте ким Ви зможете працювати?

Так, я маю всю інформацію про навчання та знаю, ким зможу працювати

Ні, я взагалі нічого не розумію

В мене не було повної інформації, але я знаю ким можу працювати

8. Чи буде твоя спеціальність актуальна в майбутньому?

Так

Складно відповісти

Ні

9. Які заходи Ви робите для оволодіння майбутньою професією?

Навчання в університеті

Навчаюсь за допомогою відкритих курсів

Стежу за тематичними каналами

Ходжу на різні платні лекції

Інше

10. Як Ви вважаєте, чи має університет співпрацювати з бізнесом?

Так

Вагаюсь

Ні

11. Чому університет має працювати з бізнесом?

допомога у працевлаштуванні

стажування під час навчання та можливість проходити навчальну практику в партнерських компаніях

розробка спільних із бізнесом дисциплін, практичних навчальних програм, курсів лекцій тощо

фінансування у вигляді грантових програм, стипендій та інвестицій в інфраструктурні проєкти, наприклад, відкриття технологічних хабів, наукових центрів тощо

12. Якщо Ви зараз працюєте, то як стимулює Вас керівництво краще працювати?

Тільки заробітною платою (премія/штраф)

Організовує різні тимбілдінги та івенти для колективу

Проводить різне навчання

Ніяк не стимулює

13. Чи розробляє компанія особистий план розвитку (якщо Ви зараз працюєте)?

Так, розробляє. Ми постійно спілкуємось з HR та відслідковуємо наш розвиток

Ні, не робить таке

КОРОТКИЙ ЗВІТ ПОДІБНОСТІ



Дата звіту 5/30/2024
Дата редагування ---



Звіт не був оцінений.

метадані

Заголовок
Управління професійним самовираженням та планування кар'єри молоді в Україні

Автор Науковий керівник / Експерт
Глущенко Махсма

підрозділ
кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		1
Інтервали		0
Мікропробіли		4
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		213

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

