

УДК 316.344

316.346.32-053.6

JEL Classification: J 21

DOI 10.35433/ISSN2410-3748-2024-1(34)-7

Сірий Євген
доктор соціологічних наук, професор
НДЦ «Інститут соціально-правових та політичних досліджень
ім.О.Яременка» УДУ ім.Михайла Драгоманова
Інститут соціології НАН України
<https://orcid.org/0000-0003-3396-8168>

Сіра Оксана
кандидат філософських наук
НДЦ «Інститут соціально-правових та політичних досліджень
ім.О.Яременка»УДУ ім.Михайла Драгоманова
<https://orcid.org/0000-0003-1069-2381>

ПРОБЛЕМИ МОЛОДІ У ФАХОВІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЯК СИСТЕМНА ПРОБЛЕМА: АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ

Матеріал статті присвячений можливостям фахової самореалізації молоді у проблемі зайнятості, та аналізу її соціальних чинників. Було показано, що генерування проблеми забезпечення зайнятості молоді обумовлено не тільки низьким рівнем її конкурентоздатності на ринку праці, відсутністю необхідного практичного досвіду, стажу роботи з професії, але і доступом молоді до відповідних суспільних ресурсів (економічний, правовий, соціальний), рівнем її економічного, соціального та культурного капіталу, а також неадекватним оцінюванням об'єктивних умов та можливостей працевлаштування відповідно до власного фаху та преференцій.

В статті розглянуто низку соціальних чинників генерування проблеми фахової визначеності та проблем її реалізації, зокрема: сімейні чинники, суб'єктивні (завищена самооцінка, фахова негнучкість), освітні, стратифікаційні, інші ситуативні. Окремо розглянуто освітній чинник проблеми, де має місце невідповідність змісту фахової освіти сучасним ринковим викликам, невідповідність її до вимог та потреб сучасності. Окремо надано оцінку проблемному чиннику прагматичності роботодавця та його неконструктивній ролі у можливості фахової реалізації молодого працівника (крайня прагматичність, негнучкість у кадровому питанні, додаткова нефахова обтяжливість на молодого працівника). Визначено низку соціально-професійних чинників конкурентоздатності молоді на ринку зайнятості, які генеровані як зовнішніми соціальними умовами, так і мікросоціальними складовими. Як один із засобів часткового розв'язання цієї проблеми було позиційовано залучення неформальної освіти з виявленим її потенціалом.

Показано, що неформальна освіта дійсно є важливим чинником для самореалізації та інтеграції студентів у навчання. А з огляду сучасних реалій – викликів війни, ще більше зростає попит на неформальну освіту як додатковий ресурс при формальному навчанні.

Ключові слова: професійна визначеність, фахова самореалізація, соціальні чинники проблеми працевлаштування, ринок освітніх послуг, освітні проблеми, роботодавець, неформальна освіта.

THE PROBLEMS OF YOUTH IN PROFESSIONAL SELF-FULFILLMENT AS A SYSTEMIC PROBLEM: ANALYSIS OF SOCIAL FACTORS

The material of the article is devoted to the possibilities of professional self-realization of young people in the problem of employment, and the analysis of its social factors. It was shown that the generation of the problems of ensuring employment of young people is determined not only by the low level of their competitiveness in the labor market, the lack of necessary practical experience, work experience in the profession, but also by the access of young people to relevant public resources (economic, legal, social), the level of their economic, social and cultural capital. This is also the inadequate assessment of the objective conditions and opportunities of employment in accordance with their own profession and preferences. The article considers a number of social factors of generating the problem of professional certainty and its implementation, in particular: family factors, subjective (overestimated self-esteem, professional inflexibility), educational, stratification, and other situational factors. The educational factor of the problem is considered separately, where there is a mismatch of the content of professional education with modern market challenges, its inconsistency with the requirements and needs of the present. The problematic factor of the employer's pragmatism and its non-constructive role in the possibility of professional realization of a young employee is separately assessed (extreme pragmatism, inflexibility in personnel matters, additional unprofessional burden on a young employee). A number of socio-professional factors of youth competitiveness in the employment market have been determined, which are generative both by external social conditions and micro social components. Involving non-formal education with its revealed potential was positioned as one of the means of partially solving this problem. It is shown that non-formal education is indeed an important factor for self-realization and integration of students in education. And in view of modern realities - the challenges of war, the demand for non-formal education as an additional resource for formal education is growing even more.

Keywords: professional determination, professional self-realization, social factors of the employment problem, market of educational services, educational problems, employer, non-formal education.

Вступ, постановка проблеми. Проблема вибору професії та працевлаштування молоді в Україні є одними з найбільш актуальних питань. Функціонування ринку праці визначається не тільки рівнем соціально – економічного розвитку країни, економічною пропозицією, але й особливостями соціальної пропозиції. І як показує практика, ця проблема молоді полягає сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, але і у нездатності держави, роботодавців та самих молодих спеціалістів знайти спільні дієві важелі розв'язання системної проблеми. Виклики на ринку праці та освітніх послуг потребують вивчення та вибудови оновлених підходів до розв'язання цієї проблеми. Це передбачає не тільки орієнтацію лише на отримання формальної освіти, але і вміння вчитися надалі, набувати нових компетентностей та фахово адаптовуватися.

Дослідження проблем забезпечення зайнятості молоді обумовлено не тільки низьким рівнем її конкурентоздатності на ринку праці, відсутністю необхідного практичного досвіду, стажу роботи з професії, але і доступу до відповідних суспільних ресурсів (економічний, правовий, соціальний), рівнем її економічного, соціального та культурного капіталу. Вивчення проблем зайнятості та професійного вибору молоді, її самозайнятості та підприємництва є перманентним, і актуалізує, у свою чергу, також виявлення проблем освітніх ресурсів, використання додаткових освітніх ресурсів (зокрема – неформальна освіта), розв'язання (принаймні – зменшення) діалектичних протиріч з роботодавцем, реалізацію професійних уподобань, можливості кар'єрного зростання молоді та інші виклики, що виникають на молодіжному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку молодіжного ринку праці України, його регулювання та реформування, аспекти зайнятості (самозайнятості) молоді, безробіття, є об'єктом наукових досліджень вітчизняних науковців, фахівців, зокрема: В.Близнюк, О.Грішнова, В.Петюха, Е.Лібанової, Б.Данилишин, А.Колота, Д.Богині, І.Петрової, М.Ведернікової, О.Піщуліної, Т.Заєць, Л.Ільча, І.Курило, В.Онікієнко, С.Пирожкова, Л.Ткаченко. Здебільшого це соціально-статистичний напрямок дослідження цієї проблематики.

Розвиваються й інші суміжні напрямки, зокрема: професійна орієнтація школярів (С.Загребельний, Л. Куліненко, А. Ходорчук, Є. Клімов, Н.Пряжніков, В.Сидоренко, Л.Божович, О.Леонт'єв, Б.Федоришин, О.Мельник, І.Щербакова, І.Хомюк та інші вчені, дослідники); соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу сучасної молоді (О.Браславська, Р.Ляшенко, О.Морін, О.Середа, А.Василик, О.Вандоляк, О.Литвиненко, М.Ляховченко Н.В., В.Петрук та інші) [1; 2; 3; 4; 5; 6]; освітні траєкторії у реалізації власного інтелектуального потенціалу індивіда (А.Хуторський, Н.Суртаєва, С.Вдовина, Г.Климова) [7]; соціальні аспекти працевлаштування випускників (Е.Лібанова, Л.Лісогор, Л.Семів, М.Семикіна, М.Кримова) [8; 9; 10], соціальні аспекти зайнятості та самозайнятості молоді (Є.Сірий) та інші.

Формулювання цілей статті та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Увазі проблем зайнятості присвячено чимало досліджень. Всі вони, так чи так, охоплюють різні аспекти цієї проблематики. Однак, на відміну від інституціональних та ринково-кон'юктурних чинників, що є предметом уваги економістів, статистів, управлінців, коло соціальних проблем інтегрується вищим рівнем різноманітності та ентропії соціальних чинників та соціальних перемінних (особистісні, окремо-інституціональні, інші соціальні та суспільні чинники), що робить погляд на цю проблему, як системну та перманентну. Тому, є постійна потреба в обґрунтуванні та уточненні проблем та чинників щодо вибору молоді у професійній сфері та форм самозайнятості в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблеми молоді у пошуках роботи починаються з того, що можна назвати опікунством з боку батьків, яке часто-густо приймає нав'язливу форму та визначальний фактор якого часто нівелює освітньо-професійні преференції підлітка. Часто батьківська турбота мало приділяє уваги тому, що молодому поколінню подобається, до чого у нього проявляється хист. Вся увага зводиться до отримання вищої освіти, як такої. Звісно, всі вони бажають, щоб у дітей була престижна (за їхніми мірками), або, принаймні будь-яка вища освіта, не важливо за яким фаховим напрямком. Це на їх думку ознака престижності, що обов'язково позитивно вплине на їхнє життя. Однак, такі уподобання батьків не завжди збігаються з уподобаннями самих підлітків. Як показує практика, у багатьох випадках такі протиріччя наявності різних уподобань зводяться до усвідомлення втраченого часу, можливостей, коштів, сподівань молоді та батьків. У самих молодих людей також виникає незадоволеність від нереалізованості очікувань та сподівань на самостійність, як на економічному, так і на інших життєвих рівнях. Розпочинаючи свою трудову діяльність, вони відразу хочуть відчутти максималізм комфорту із пристойною зарплатою, прийнятними умовами роботи. Ця ідеалізація, як свого роду міражі негативно впливає на розуміння молоді того, як насправді «заробляються гроші», і що для цього потрібно. У

багатьох складається враження, що цей світ створений для них – як своєрідний прояв «зірковості» та юнацького романтизму. Однак реальність така, що вона викликає розчарування і проблеми незадоволеності, напруженості. І це цілком поширена для багатьох ситуація, яку не беруть до відома дослідники (окрім психологів, соціологів).

Інша проблема генерується і з системи вищої освіти. Цілком справедливими є нарікання про невідповідність змісту фахової освіти сучасним ринковим викликам, що освітній процес у ВНЗ не цілком належним чином відповідає до вимог та потреб сучасності. Це багато чого стосується різних технологічних спеціальностей. Базові знання у випускника/молодого спеціаліста формально існують, однак фахові практичні навички знаходяться на низькому рівні. У навчальних закладах, матеріально-технічна база для практичних занять, яка у них є, багато в чому є морально застарілою, так, як не так інтенсивно оновлюється, і не завжди відповідає сучасним виробничим аналогам, що викликає критичне ставлення з боку роботодавців. Це зобов'язує робити інновації, навчатися по-новому з новим обладнанням, новим технологіям, Це стосується не тільки виробничих спеціальностей, а й окремих технологічних, зокрема – бухгалтерії. Тому, у багатьох випадках молодь, приходячи на місце роботи – губиться і не може себе реалізувати. Це один з аспектів того, що існує певна невідповідність між рівнем технологічних засобів підготовки спеціаліста у ВНЗ, вимогами роботодавця та сучасних викликів ринку.

Однак, не можна однозначно сказати, що проблема цих протиріч криється тільки від непродуманої життєвої стратегії молодої людини. Існують суттєві проблеми і зі сторони роботодавця (як суб'єкта дії). Роботодавець, як правило, хоче «зараз і вже», а тому, процедура перенавчання – це додаткове навантаження для нього, неприйнятність, незручність тощо. Якщо раніше ця проблема у державних підприємствах, які та той час переважали, суттєво не сприймалася, то зараз такої можливості «не перейматися» цими проблемами – немає. На одну людину зараз залучено безліч допоміжних функцій –

нагромадження тими функціями, які не зовсім, м'яко кажучи, переплітаються з фахом спеціаліста.

Можна сказати, що роботодавець часто виходить за рівень законодавчо-фахового поля. І з самого початку молодого спеціаліста ставлять в умови відносної правової нелегітимності окремих аспектів його трудової діяльності, за яких він зневірюється у правильності ведення трудового процесу. З цим, зникає і впевненість у завтрашній день. Тобто зараз, дедалі більше роботодавець орієнтується на «універсальну» людину з цілком раціональною установкою зменшити витрати на робочу силу. А навчальні заклади є далеко не широко профілюючими.

Така реальність не зовсім до вподоби молодому спеціалісту, і є джерелом напруженості. В освіті постійно впроваджується багато інновацій, комунікаційних технологій. Однак, на думку фахівців, на неналежному рівні здійснюється так званий фаховий супровід, і відсутня відповідальність ВНЗ перед державою за рівень підготовки спеціаліста (на замовлення цієї держави), який, як виявляється не завжди потрібний на ринку праці. Крім того, на думку фахівців, вся система не працює узгоджено, через те, що ВНЗ не встигають видозмінювати зміст і структуру навчально-професійної системи. Як показує досвід, раніше існував тристоронній договір між навчальним закладом, студентом і підприємством, яке зацікавлене взяти спеціаліста-випускника. З цим, по-перше, випускник знав, що його чекають; він загалом ознайомлений зі специфікою виробничого закладу, колективу тощо. Зараз, як відмічають фахівці – такого супроводу немає.

Всі основні гравці цієї соціальної взаємодії виходять виключно зі спеціальних потреб, і залучені у полі неформальних інституцій. Але все-таки, інституція державного замовлення повинна функціонувати, через те, що вже нею втрачено свій соціальний вплив. Крім того, зараз державне замовлення дуже часто підмінюється і пільгами – як можливість просто здобути освіту. Звісно, ця система також є необхідною, як прояв гуманності у соціальній

політиці. Однак, така ситуація також виступає своєрідним чинником у формуванні подібних протиріч.

Щодо освіти за контрактом, то це вже інша ситуація. Держава тут мало що втрачає і не вмішується у регулювання ринку праці, залишаючи йому більші можливості самореалізації. Проблеми щодо працевлаштування існують незалежно від рівня освіти. Хоча певна різниця у ситуації щодо проблем працевлаштування молодих спеціалістів середньо-професійної та вищої освіти є. Тут існують свої особливості з врахуванням як зовнішніх, так і внутрішніх (особистісних) чинників. Як показує досвід, молода людина з професійною освітою має менше сподівань та «романтичності» стосовно власної професії, її змісту та робочого місця. Вона приходить з розумінням до свого змісту праці, з розумінням до умов, місця своєї роботи, які загалом не зовсім відповідають особливостям тієї спеціальності, яку фони набували під час навчання. Відповідно, вона може цілком застосувати власні навички, знання, які вона отримала.

Однак, практика показує, що «молодь після інституту», як правило характеризується завищеною самооцінкою впевненістю. І як правило, це і створює їй певний психологічний дискомфорт. Її сподівання і очікування стосовно змісту праці, специфіки роботи – не справджуються. А тому, підвищена самооцінка і фахова негнучкість стає джерелом напруженості.

Потрібно враховувати і регіональну та спеціалізаційну специфіку: рівень поширеності потреб на ту чи іншу професію чи діяльність, економічні, територіальні та інфраструктурні характеристики і специфіки регіону. Аграрні дотаційні регіони не зовсім є привабливими для молоді, яка не має змоги професійно реалізувати себе, свої професійні знання, вміння. Навіть застосувати свій розумово-організаційний потенціал на рівні бізнесу вони можуть, на жаль, лише на рівні торгівлі, перепродажу. Фахівці відмічають підвищення пасивності серед молоді, щоб щось шукати. Більшість її представників готові виїжджати за кордон, щоб реалізувати себе вже нараз. А на перспективу, особливо після невдалої спроби самореалізуватися після

навчання, бажання щось шукати у себе – цього немає. Мотиваційність виїхати за кордон у молоді збільшилася у рази. Чисельність тих, хто виїхав чи побував за кордоном з метою підробітків сильно збільшилася. Навіть та молодь, яка є вихідцем із того чи іншого регіону, після навчального закладу мало повертаються додому влаштовуватися. Особливо це вихідці із аграрних регіонів, сіл і т.і. Модерністські цінності переважають над традиційними, що показує відсутність будь-якого інтересу займатися с/г роботою, яка була і є традиційною для таких районів та для суспільних прошарків цих регіонів.

Звісно, центри зайнятості проводять таку роботу, як профорієнтація. Спеціалісти відвідують школи, випускні і передвипускні класи, пропонується безплатне тестування з визначенням нахилів та здібностей для вирішення вибору спеціальності. На семінарах проходять консультативні навчання з різних аспектів працевлаштування, психологічні налаштування. Однак, такого типу і організація, і самоорганізація є доволі слабкими і не генерують відповідного ефекту.

Питання чи проблема досягання конкурентоспроможності молоді на ринку праці завжди характеризувалося властивою діалектичністю та перманентністю як з зовнішніх соціальних макро- та мезо-чинників (швидкозмінності соціального світу), так і мікросоціальних чинників. Зі зміною професійної сегментації ринку, попиту на різні професії виникають нові виклики на ринку праці. Ні відповідні інституції, ні сам агент (суб'єкт) зайнятості не в стані взаємно синхронно вирішувати постійно виникаючі проблеми зайнятості. Це є притаманністю ринку. З цим, враховуючи досліджувані системні проблеми у цій сфері, можна вивести низку соціально-професійних чинників конкурентоздатності молоді на ринку праці. До таких (з певною умовністю) можна віднести:

1. Відсутність конструктивного сприйняття вимог ринку праці, наявність необізнаності із вимогами та потребами сучасного ринку праці;

2. Відсутність або низький півень комплексного безперервного підходу до профорієнтації учнів та кар'єрного розвитку молоді після закінчення професійно-технічних навчальних закладів та ВНЗ;

3. Не адекватне оцінювання власних здібностей, можливостей, не усвідомлення особистісної ролі в успішному виборі професії та подальшому професійному саморозвитку;

4. Непопулярність робочих спеціальностей серед молоді;

5. Непідготовленість сучасної молоді до професійних вимог з викликами ринку та часу;

6. Значний рівень патерналістичних виявів (очікування молодих людей, що про них мають піклуватися лише державні інституції чи окремі організації) серед молодих людей [11].

Переважає більшість випускників різних профілюючих навчальних закладів, котрі виходять на ринок праці стикаються віч-на-віч з проблемою працевлаштування. І проблема тут не тільки у відсутності державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Ця проблема практично не вирішувана, і на неї не потрібно налаштовуватися, а обходити, і шукати нові можливості розв'язання проблем безробіття та професійної зайнятості [12; 13; 14; 15].

Одним із суттєвих перешкод у реалізації отримати прийнятну роботу (або за фахом), було і є, як на це неодноразово вказувалося, бар'єр з боку роботодавців, які розглядають і відносять відсутність досвіду у роботі пошукача до не завжди конструктивних, а іноді і амбіційних важелів у власних інтересах. Звісно, це окрема тема для аналізу складних діалектичних стосунків між роботодавцем і пошукачем. Однак у контексті завдань нашого дослідження ми розглядаємо цю проблему як джерело перешкод у процесі професійного визначення та самореалізації, яка є, як нами вказувалося, однією із складових змісту чинника доступу до ресурсів. У такому випадку – доступу до ресурсу зайнятості, на рівні із таким, як: доступ (можливість) на здобуття освіти, отримання кредитів, інформаційного супроводу, ринкових можливостей тощо.

Наші обстеження (оцінки експертів, аналіз наукових джерел) у таких випадках вбачають можливість виходу з цієї ситуації у зміщенні акцентів у бік пошукача роботи. І одна із альтернативних способів у певному вирішенні цієї проблеми – розширення фахових можливостей.

Один із важливих блоків цієї проблеми – неформальна освіта, яка є важливим аспектом інтеграції фаховості молоді, і має готувати людину до швидких змін. Це давно підтримувана в Європі концепція освіти протягом життя у вигляді тренінгів, семінарів тощо. В Україні вона не лише поза увагою держави, а й офіційно не визнається.

Неформальна освіта має давню історію. Це поняття з'явилося у США у наукових кулуарах про освітню кризу, з'ясувавши, що вона пов'язана із застарілими навчальними програмами, з низькою здатністю інтегруватися у світ в процесі модернізації та низьким рівнем репрезентації щодо формальної освіти. Було визнано, що отримати всі необхідні знання за рахунок освіти виявляється все більше неможливим, і відповідно, ця система, не настільки є пристосованою до цих змін в суспільстві. Відповідно, піднялося питання про поділ освіти на формальну та неформальну.

Інтерпретація поняття неформальної освіти, схожа за змістом до поняття формальної. Це певна навчальна діяльність, яка задовольняє потреби прагнення молоді до заволодіння необхідними знаннями чи вміннями, що відбувається саме за межами програми освітніх закладів. Неформальна освіта також стосується позанавчальної діяльності, але вона є чітко структурованою, і відповідно, чітко спланованою. Окрім цього, неформальна освіта на законодавчому рівні здобувається за освітніми програмами, передбачає присудження освітніх кваліфікацій за її рівнем, і може завершитися присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

Загалом, суб'єкти неформальної освіти можна поділити на дві загальні категорії. До першої відносяться представники певних професійних і соціальних груп ризику щодо десоціалізації, соціальної дезадаптації внаслідок виключення їхньої можливості до системи формальної освіти через низку

причин, зокрема: вартості освіти, територіальної віддаленості, фізичних вад тощо. До другої категорії відносяться особи з розвиненими певними пізнавальними потребами, зумовлені власними уявами, мають установки щодо особистісної самореалізації, які прагнуть покращити свої навички.

Якщо переходити до розгляду цієї категорії, то студенти, які навчаються у закладах вищої освіти отримують інституціалізовану вищу освіту, однак, упродовж навчання не можливо здобути всі необхідні навички та розвинути свої знання в конкретній галузі, яку вивчає студент. Тому, розв'язати цю проблему допомагає саме неформальна освіта, що сприяє кращій самореалізації студента, інтегруватися у навчальному середовищі. Отримані навички можна використовувати, як в університеті під час навчання, так і при влаштуванні на роботу, оскільки зараз роботодавці активно звертають увагу на фаховому потенціалі особи, володіння тими чи іншими навичками. Щодо сучасних реалій, враховуючи попередні виклики пандемії, то попит на неформальну освіту зріс. І відповідно, неформальна освіта в Україні з веденням дистанційного навчання відповідно почала розвиватися. Це, своєю чергою, сприяло залученню великої кількості людей для самовдосконалення. Практика показує, що найпопулярнішими формами неформальної освіти виявилися онлайн курси, вебінари, стажування, різні програми розвитку, обміну досвідом. Багато з студентів зазначають, що вони практикують неформальну освіту, а особливо це стало актуальним під час впровадження дистанційної форми освіти: «прометеус», «курсера», «едера» [16].

Загалом, попит на неформальну освіту, у зв'язку із введенням дистанційного навчання, спричинено певними факторами, такими як: наявність вільного часу у студентів, незадоволеність якістю формальної освіти, бажання розвиватися та самовдосконалюватися, покращувати свої не лише теоретичні, але і практичні навички. Відповідно, неформальна освіта відіграє роль такого помічника, яким керуються студенти для поглиблення свого фаху. Неформальна освіта дійсно є важливим чинником для самореалізації та інтеграції студентів у навчання. Вони на практиці можуть закріпити власні

знання, покращити навички, що в майбутньому їх допоможе надалі працевлаштування та професійній самореалізації. Якщо розглядати сучасні реалії – виклики війни, то попит на неформальну освіту ще більше зростає як додатковий бонус при формальному навчанні.

Висновки. Проблеми професійного самовизначення молоді завжди носили та носять перманентний характер за різних обставинах, ситуаціях у сфері зайнятості зокрема, та соціального становлення молоді загалом. Проблем забезпечення зайнятості молоді обумовлено не тільки низьким рівнем її конкурентоздатності на ринку праці, відсутністю необхідного практичного досвіду, стажу роботи з професії, але і доступу до ресурсів (економічний, правовий, соціальний), рівнем її економічного, соціального та культурного капіталу. Особистісні, ситуативні чинники накож акумулюють соціальні проблеми фахової визначеності та кар'єрного зростання.

В Україні накопичені серйозні диспропорції, пов'язані з неузгодженістю змісту вищої освіти з потребами ринку праці. У більшості випадків, це пов'язано із проблемами приведення освітніх стандартів до потреб суспільного розвитку, структурними диспропорціями між ринковим попитом на професії та освітніми пропозиціями, що різномірно обмежує поле професійних преференцій молоді людини та можливості її професійної самореалізації, незадоволеність від нереалізованості очікувань та сподівань. Суттєвим чинником в інтегруванні проблем фахової зайнятості є і чинник роботодавця (як суб'єкта дії), який в особі молодого працівника орієнтується на «універсальну» людину з цілком раціональною установкою зменшити витрати на робочу силу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Василик А.В., Вандоляк О.В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю в Україні. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 344–354.
2. Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 109 с.

3. Ляховченко Н.В., Петрук В.А. Аналіз факторів, що впливають на вибір майбутньої професії старшокласниками. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2014. № 4. С. 125–128.
4. Ляшенко Р.О. Взаємозв'язок розвитку професійного самовизначення та самоактуалізації особистості. Професійна освіта: проблеми і перспективи. 2017. Вип. 12. С. 83–88.
5. Морін О.Л. Закономірності професійного самовизначення особистості. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2017. Вип. 21 (2). С. 78–89.
6. Серeda О.Ю. Особливості впливу соціально-психологічних чинників на професійне самовизначення старшокласників. Психологічний часопис. 2019. Т. 5. № 11. С. 268–282.
7. Хуторський А. Індивідуальна освітня траєкторія / А.Хуторський [Електронний ресурс]. ERL : <http://osvita.ua/school/theory/2287/print>
8. Лісогор Л.С. Працевлаштування випускників на ринку праці: проблеми та перспективи /Л. С. Лісогор // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. К.: Таксон, 2007. С. 99-109.
9. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. - Кіровоград : КОД, 2012. 215 с.
10. Кримова М.О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця / М. О. Кримова // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право. Донецьк: ДонНУ. 2011. Т.1. С. 89-91.
11. Лозовецька В.Т.Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: Монографія., Київ: 157 с., 2012.
12. Іващенко О. Зайнятість і професійна освіта: до питання взаємовідповідності /О.Іващенко // Українське суспільство 1992-2006. Соціологічний моніторинг /. - К. : ІС НАНУ, 2006. С. 47-55.

13. Іващенко О. Працюючі не за фахом: спроба соціологічного аналізу / О.Іващенко // Українське суспільство 1992-2007. Динаміка соціальних змін. К. : ІС НАНУ, 2007. С. 180-184.
14. Іващенко О. Зайнятість і професійна освіта: до проблеми взаємовідповідності /О.Іващенко // Вісник Львівського національного університету. Сер. : соціологічна. 2008. Вип. 2. -С. 321-330.
15. Про що українці після війни мріють. Опитування. URL: https://lb.ua/society/2022/03/23/510756_ukraintsi_pislya_viyni_mriyut_pro.html
16. На урок: освітній портал. URL: <https://naurok.com.ua/man-vikoristannya-onlayn-platform-u-navchalno--vihovnomu-procesi-zakladu-osviti-135491.html>

REFERENCE:

1. Vasylyk A.V., Vandoliak O.V. Peredumovy ta problemy profesiinoho samovyznachennia i planuvannia kariery moloddiu v Ukraini. [Prerequisites and problems of professional self-determination and career planning of young people in Ukraine] *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, 2018. vol 1. pp. 344–354* [In Ukrainian].
2. Kyrychenko V.V. (2015). Psykholohichni osnovy profesiinoyi adaptatsii ta vyboru profesii. [Psychological foundations of professional adaptation and choice of profession] Zhytomyr, 109 s. [In Ukrainian].
3. Liakhovchenko N.V., Petruk V.A. Analiz faktoriv, shcho vplyvaiut na vybir maibutnoi profesii starshoklasnykamy [Analysis of factors influencing the choice of future profession by high school students.]. *Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu, 2014, vol 4, pp. 125–128.* [In Ukrainian].
4. Liashenko R.O. Vzaiemozviazok rozvytku profesiinoho samovyznachennia ta samoaktualizatsii osobystosti. [The relationship between the development of professional self-determination and self-actualization of the individual]. *Profesiina osvita: problemy i perspektyvy, 2017, vol. 12, pp. 83–88.* [In Ukrainian].
5. Morin O.L. Zakonomirnosti profesiinoho samovyznachennia osobystosti. [Patterns of professional self-determination of the individual]. *Teoretyko-metodychni*

problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi, 2017, vol. 21 (2), pp. 78–89. [In Ukrainian].

6. Sereda O.Yu. Osoblyvosti vplyvu sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv na profesiine samovyznachennia starshoklasnykiv [Peculiarities of the influence of social and psychological factors on the professional self-determination of high school students]. *Psykholohichnyi chasopys, 2019, vol. 5(11), pp. 268–282.* [In Ukrainian].

7. Khutorskyi A. Indyvidualna osvithna traiektoriia [Individual educational trajectory]. Available at: <http://osvita.ua/school/theory/2287/print> [In Ukrainian].

8. Lisohor L.S. Pratsvelashtuvannia vypusknykiv na rynku pratsi: problemy ta perspektyvy [Employment of graduates on the labor market: problems and prospects] *Rynok pratsi ta osvita: poshuk vzaiemodii.* K.: Takson, 2007. pp. 99-109. [In Ukrainian].

9. Semykina M. V. Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: poshuk optymialnoi stratehii [Motivation of effective employment: search for optimal strategy]. — Kirovohrad : KOD, 2012. 215 p. [In Ukrainian].

10. Krymova M.O. Kompetentnistna osnova osvithnoi systemy Ukrainy ta yii rol v formuvanni konkurentospromozhnosti fakhivtsia [The competence basis of the educational system of Ukraine and its role in the formation of the competitiveness of a specialist]. *Visnyk Donetskoho universytetu: Serii V: Ekonomika i pravo, Donetsk: DonNU, 2011, vol .1, pp. 89-91.* [In Ukrainian].

11. Lozovetska V.T. (2012). Profesiina oriientsiia molodi v umovakh suchasnoho rynku pratsi: Monohrafiia [Professional orientation of youth in the conditions of the modern labor market: Monograph.]. Kyiv: 157 p. [In Ukrainian].

12. Ivashchenko O. Zainiatist i profesiina osvita: do pytannia vzaiemovidpovidnosti [Employment and professional education: to the question of mutuality] *Ukrainske suspilstvo 1992-2006. Sotsiolohichnyi monitorynh, K. : IS NANU, 2006, pp. 47-55.* [In Ukrainian].

13. Ivashchenko O. (2007). Pratsiuiuchi ne za fakhom: sproba sotsiolohichnoho analizu. [Workers not by profession: an attempt at sociological analysis] *Ukrainske*

suspilstvo 1992-2007, Dynamika sotsialnykh zmin. K. : IS NANU, 2007, pp. 180-184.

[In Ukrainian].

14. Ivashchenko O. Zainiatist i profesiina osvita: do problemy vzaiemovidpovidnosti [Employment and professional education: to the problem of mutual correspondence]. *Visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu. Ser. : sotsiologichna, 2008, vol. 2, pp. 321-330.* [In Ukrainian].

15. Pro shcho ukraintsi pislia viiny mriiut. Opytuvannia. [What Ukrainians dream about after the war. Poll. Available at: https://lb.ua/society/2022/03/23/510756_ukraintsi_pislya_viyni_mriyut_pro.html. [In Ukrainian].

16. Na urok: osvittii portal. [To the lesson: educational portal.] Available at: <https://naurok.com.ua/man-vikoristannya-onlayn-platform-u-navchalno--vihovnomu-procesi-zakladu-osviti-135491.html>. [In Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 27.02.2024

*“Institute of socio-legal and political studies named after O.Yaremenko”
Ukrainian State University named after Mykhailo Drahomanov*