

DOI: 10.31866/2616-745X.12.2023.292399

УДК 316.4.063.3:331.105.2-057.15]:[331.5:378(4-6ЄС)-044.247

**ПРОБЛЕМА ІНТЕГРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ,
РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА МОЛОДІ
У ВДОСКОНАЛЕННІ РИНКУ ЗАЙНЯТОСТІ
В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ:
АНАЛІЗ ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ**

Сірий Євген Володимирович^{1а},
Заславська Людмила Володимирівна^{2б}

Надіслано:

28.08.2023

Рецензовано:

07.09.2023

Прийнято:

22.09.2023

¹Доктор соціологічних наук, професор,
ORCID: 0000-0003-3396-8168,
e-mail: socio1@ukr.net,

²Наукова співробітниця,
ORCID: 0000-0001-6951-2627,
e-mail: ludmila.zaslavska@gmail.com,

^аУкраїнський державний університет
імені Михайла Драгоманова,
вул. Пирогова, 9, Київ, Україна, 01601,

^бДУ Інститут інформації, безпеки і права Національної
академії правових наук України,
вул. Пилипа Орлика, 3, Київ, Україна, 01024

Для цитування:

Сірий, Є.В. та Заславська, Л.В., 2023. Проблеми інтеграції роботодавців, ринку освітніх послуг та молоді у вдосконаленні ринку зайнятості в Україні в умовах євроінтеграції: аналіз окремих аспектів. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти*, 12, с.79-93. doi: <https://doi.org/10.31866/2616-745X.12.2023.292399>.

У пропонованій статті висвітлюється одне із гострих питань у сфері проблем молодіжної зайнятості в Україні, яка носить системний характер. Це неузгодженість взаємовідносин окремих сегментів та агентів/гравців молодіжної зайнятості: ринку освітніх послуг, роботодавців, молодих працівників. Особливо зауважено на системному розгляді існування цієї проблеми в Україні після виходу з ЄСРП та її входженням

у світовий ринковий контекст. Ця проблема є маловисвітленою та малодослідженою. На підставі проведених глибинних інтерв'ю з експертами, фахівцями, відповідними знавцями цього питання автори спробували з'ясувати ключові моменти формування ситуації працевлаштування молодих працівників, випускників вищих навчальних закладів як системної проблеми в Україні. Охарактеризовані окремі сторони проблеми молодіжної зайнятості із причин нестиківки (протирич) запитів й очікувань роботодавців до молодих спеціалістів та їх можливість окремо інтегруватися у сферу освітніх послуг для покращення підготовки фахового рівня молодого спеціаліста. Власне, останнє і є висновком та рекомендацією щодо формування механізму сприяння фаховій залученості молоді. В Україні давно існує розрив між освітою та реальним ринком праці. Однак є потреба і у ретельному аналізі різних системних перешкод, базованих на неекономічних чинниках. Говорячи відкрито, ця тема є досить об'ємною, щоб знайти вірні рішення та надати відповідні поради у розв'язанні питань зайнятості молоді у системній зв'язці освіта – ринок праці. У своїй перманентності актуалізації щодо цієї теми, то тут скоріше виникає більше запитань. Зі свого боку, вітчизняні реалії та посилення світових глобалізаційних тенденцій потребують постійного вивчення, оцінки й аналізу попиту та пропозиції у сфері ринку праці. Ця сфера містить кілька системних проблем, однією з яких є відповідні ринкові протириччя-розбіжності між вимогами ринку/роботодавцем та потенціалом, очікуванням молодих працівників, яка, практично, малосуттєва у європейських країнах.

Ключові слова: ринок праці; проблеми молодіжної зайнятості; роботодавці; вища освіта.

Вступ

Рух України у напрямі євроінтеграції є неможливим без вивчення та розв'язання питання молодіжної зайнятості в контексті створення стимулів та підтримки працевлаштування молоді. А проблеми вибору професії та працевлаштування молоді в Україні є одними з найбільш актуальних. 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 спільну мову. Як правило, роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. Державі ще не під силу прийнятне врегулювання механізмів ринку праці. Однією з основних причин незадовільної ситуації у сфері молодіжної зайнятості можна виділити невідповідність попиту на кваліфікованих спеціалістів з їх пропозицією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми зайнятості молоді висвітлюються у працях науковців та дослідників і сформульовані у вигляді різних підходів та напрямків. Зокрема, це: теорії професійного становлення особистості (О. Леонтьєв, В. Кушнір, О. Сергеєнко та ін.); теорії самовизначення особистості (Є. Головаха, М. Гінзбург, В. Сафін та ін.) та її професійного самовизначення (Г. Кожухар, Г. Костюк, П. Шавір та ін.); концепції професійно-педагогічної підготовки студентів (В. Бондар, Н. Кузьміна, О. Кучерявий, О. Мороз, О. Савченко та ін.); розриви освітньої та працересурсної сфер і відсутність ефективних механізмів працевлаштування випускників (М. Бондаревська). Також суголосні аспекти проблем зайнятості, розвитку бізнес-освіти в Україні вивчалися С. Опацькою, І. Добренко.

Формулювання цілей статті та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

В Україні давно існує розрив між освітою та реальним ринком праці. Однак є потреба і у ретельному аналізі різних системних перешкод, базованих на неекономічних чинниках. Говорячи відкрито, ця тема є досить об'ємною, щоб знайти вірні рішення та надати відповідні поради у розв'язанні окремих проблем зайнятості молоді у системній зв'язці освіта – ринок праці. У своїй перманентності актуалізації щодо цієї теми, то тут скоріше виникає більше запитань. Зі свого боку, вітчизняні реалії та посилення світових глобалізаційних тенденцій потребують постійного вивчення, оцінки й аналізу попиту і пропозиції у сфері ринку праці. Ця сфера містить кілька системних проблем, однією з яких є відповідні ринкові протиріччя-розбіжності між вимогами ринку/роботодавцем та потенціалом, очікуванням молодих працівників, яка, практично, малосуттєва у європейських країнах. За кордоном існує історично сформована до відповідних умов система інтеграції молодих працівників/випускників у професійну сферу, чого, власне, немає у нас.

Однак у контексті завдань нашого дослідження ми розглядаємо цю проблему як джерело перешкод у процесі професійного визначення та самореалізації.

Тому специфіка окремих протиріч потребує їх вивчення, усвідомлення та пошуку механізму їх подолання у розв'язанні проблем зайнятості молоді. Пропонована аналітична робота вибудована на матеріалах експертних глибинних інтерв'ю з відповідними фахівцями.

Виклад основного матеріалу дослідження

Сьогодні в країні більшість молоді не працює за спеціальністю, не має можливості влаштуватися на роботу після закінчення вищого навчального закладу. Українським законодавством передбачено певну кількість гарантій для молоді та випускників ВНЗ, які прагнуть працювати, проте вони часто стикаються з відсутністю зацікавленості роботодавців забезпечувати їх роботою, особливо недостатньо освічених і без досвіду роботи.

Існування проблеми працевлаштування і адаптації на ринку праці молоді має цілу низку причин, зокрема у недостатності професіоналів серед робочих спеціальностей у зв'язку з великою кількістю незайнятих молодих спеціалістів із вищою освітою. Вони ще не в силі швидко підлаштуватися до динаміки та реалій ринку праці у відповідності до своїх фахових інтересів, а роботодавці найбільше потребують спеціалістів зі сфер виробництва та технологій.

Однією із суттєвих перешкод в отриманні прийнятної роботи (або за фахом) був і є, як на це неодноразово вказувалося, бар'єр із 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. Як засвідчили результати різних досліджень зі студентами протягом принаймні останніх 5–7 років, сьогодні склалася ситуація, коли роботодавці при прийомі на роботу віддають перевагу більше практичному досвіду, ніж теоретичним надбанням студентів (Арбеніна та Профатілова, 2009).

Відмова роботодавця внаслідок відсутності у претендента необхідного досвіду роботи є однією із найбільших проблем (близько 85 % випадків). У половині випадків (49 %) фахівцям-початківцям пропонується занадто низька заробітна плата, а п'ята частина молодих респондентів повідомили, що отримана ними професія не затребувана на сучасному ринку праці (Збрицька та Мінін, 2021). Спробуємо ретельніше проаналізувати ці проблеми, пов'язані із взаємофункціонуванням основних її агентів: освіта, роботодавці, молоді працівники.

**СІРИЙ ЄВГЕН ВОЛОДИМИРОВИЧ,
ЗАСЛАВСЬКА ЛЮДМИЛА ВОЛОДИМИРІВНА
ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ...**

Невідповідність між потребами роботодавців та ринком праці (в аспекті пропозицій молодих працівників) є, але її генетика, витоки значно складніші, ніж зазвичай це озвучується. Однією із передумов цього явища є невідповідність потреб ринку праці та доволі сирого ринку освітніх послуг. Певні протиріччя між ринком праці та освітою виникли ще у 1990-х роках. Для прикладу, говорять, що система освіти є відсталою, застарілою, архаїчною, радянською і походить із 70–80-х рр. ХХ століття, а тому вона не адаптована до нинішніх умов, сучасного капіталізму, ринку, бізнесу. Однак це тлумачення чи припущення є надто спрощеним і упередженим, можливо, навіть примітивним. Хоча, однозначно, є якась частина правди у цьому. Все набагато складніше, і є різні рівні, які визначають цю невідповідність.

Почнемо з так званого *глобального* рівня. Наявність робочих місць різного типу, а відповідно, і здатність системи освіти продукувати щось під ці робочі місця, визначаються певною мірою міжнародним поділом праці. Тим, що сучасний світ об'єднаний великими різними корпораціями, але корпораціями транснаціональними. І в сучасному світі поділ праці зорганізується не в межах однієї держави, а в міжнародному масштабі. Класичні приклади цьому є. Так, якщо оголошення в аеропортах Нью-Йорка роблять жителі Мумбай, то це означає, що в Індії зростає частка низових працівників, які виконують суто технічну, примітивну некваліфіковану роботу, а у США концентруються ті, хто виконує кваліфіковану роботу, принаймні частка таких набагато більша.

Після розпаду СРСР Україна почала активно вливатися у цей міжнародний поділ праці, і її трансформація у цю сферу значною мірою пов'язана з тим, що у більш розвинутих країнах концентруються більш кваліфіковані посади, тоді як менш розвиненим країнам залишається виконання функцій нижчого рівня. І в цьому полягає певний трагізм становища вищої освіти в Україні, тому що саме вища освіта – це, за визначенням, є тим рівнем освіти, що готує висококваліфікованих працівників. Але якщо вона їх готує у тих обсягах, масштабах, які були закладені у радянські часи, то це виявляє відповідний надлишок, перевиробництво висококваліфікованих працівників, а також здійснення синтезу профанації самої цієї підготовки. Тому, якщо в системі вищої освіти виявляється, що ті чи інші спеціалісти не є затребуваними, але через наявність держзамовлення продовжується їх продукування, то вона тим самим має сильну мотивацію просто переводити це у формальну площину і видавати відповідні дипломи без кар'єрної підготовки. Тут, повертаючись до цієї дилеми, є проблеми міжнародного поділу праці глобального рівня, який залишає за Україною менше висококваліфікованих посад, і більше – низькокваліфікованих.

Таким чином, бачимо, що існує проста нестача на ринку праці кваліфікованих посад для тієї кількості висококваліфікованих фахівців, які випускаються в Україні. Так, попит збільшувався в основному на працівників сфери послуг, які мають практичні навички роботи та відповідний досвід. Тому в сучасних умовах існує необхідність приведення у відповідність потреб ринку праці та освітніх вимог.

Для прикладу, ми можемо скільки завгодно дискутувати про те, що українські соціологи чи маркетологи, психологи, журналісти, ПР-ники, котрі випускаються в Україні, можуть зрівнятися із американськими чи європейськими, але ніхто не заперечуватиме, що, наприклад, українські хіміки чи біологи, які випускаються в найкращих ВНЗ, практично не мають роботи в Україні. Тобто рівень їх кваліфікації переходить за межі тих можливостей, які перед ними відкриваються. Фактично це «крихти» для того, щоб самореалізуватися в Україні.

Тому, повертаючись до ремесла вищезазначених спеціалістів-гуманітаріїв, у яких не все настільки трагічно, як у природничих спеціальностей (хіміків, біологів, географів), можна сказати, що їх робота справді пов'язана із функцією взаємодії зі споживачами, збутом, маркетингом продукції, ЗМІ, специфічними послугами для населення тощо. А ці функції завжди локалізовані – вони зосереджуються у тих країнах, де відбувається збут. Тому для них все-таки робота знаходиться.

Є ще один суттєвий момент. Дослідницька практика та досвід дають підстави говорити про наявність у молодіжній свідомості розриву між знаннями, набуття яких часто сприймається не в змістовному плані, але лише як можливість претендувати на високий (із погляду суб'єкта) суспільний статус та реальні навички у реалізації активної життєвої позиції. Вже багато років, незважаючи на постійну роботу державних і публічних органів з інформування населення щодо актуальних на ринку праці професій, молодь все одно обирає професії, які є найбільш престижними, або ті, які дають можливість навчатися за рахунок бюджетних коштів, а не ті, що є затребуваними на ринку праці (Вакуленко ред., 2019).

Але чому роботодавці говорять, що молоді працівники, які до них приходили, нібито є неправильно підготовленими? Є кілька причин цього.

По-перше, вони від молодого спеціаліста очікують виконання більш технічних функцій, а не більш точних, відповідальних, пов'язаних із ухваленням чи обґрунтуванням рішень, до яких цих людей готують, принаймні

на магістерському рівні. Друга проблема цього розходження очікувань між роботодавцем і молодим спеціалістом зумовлена тим, що історія ринку, історія бізнесу, історія капіталізму в Україні – недавня. Відповідно, в Україні чимало дрібних компаній-одноденок, які не мають довгого бізнес-шляху. Вони ще не досягли у своєму розвитку розміру вищого ешелону середнього бізнесу або нижчого ешелону великого бізнесу. Це дрібні компанії, де завжди низький рівень поділу функцій, за яким передбачається виконання технічної, часто нефахової роботи. Тому, знову-таки, часто від молодих працівників очікують базової роботи найпримітивнішого характеру, до якої їх не готували. Їх готували більше до складних завдань. Але посад зі складнішими завданнями у нашій економіці зараз мало (і до війни було небагато, а з військовою ситуацією надто погіршилася).

Також, як зазначалося, серед основних причин цього явища слід вважати відсутність практичного досвіду роботи в рамках обраної спеціальності, а також необхідних умінь та навичок, що загалом акумулює невідповідність потребам роботодавців. З іншого боку, існує неготовність роботодавців із різних причин працевлаштовувати молодих працівників через небажання витратити кошти на їх навчання. Саме тому молоді люди одразу після закінчення навчального закладу нерідко стають безробітними.

Третя причина лежить в економічному становищі самих студентів-випускників з їхньою здатністю задовольняти власні потреби. Для підтримки власного становища, а подекуди і формування власного «капіталу» (матеріального, культурного, соціального) у студента є потреба підробляти (принаймні з другого-третього курсу), і як правило – не за своїм освітнім фахом. Часто-густо вони матеріальні здобутки ставлять вище за нематеріальні цінності особистого культурного капітального зростання. Замість того, щоб в ідеалі відмінно здобувати освіту, вони ходять на роботу для матеріального самозабезпечення. І це не дивно, виходячи з потреб людини та можливостей реалізуватися у суспільному середовищі.

Це характерно для малорозвинутих економік, які приносять свої довгострокові цілі, розвиток на користь короткострокових досягнень. Тому можна назвати це трьома аспектами причин розбіжностей між очікуваннями роботодавців та випускниками. Існує ще чимало причин інституційного характеру, але це окрема тема.

Варто сказати і щодо самих закладів освіти. Що стосується взаємовідносин між роботодавцем та молодим працівником, то справді, є певні проблеми, і вони пов'язані зокрема із динамізмом сучасної економіки, бізнесу. Процеси, запити міняються дуже швидко. Для прикладу, мови програмування, які є затребуваними, постійно змінюються. Виходить, що спеціалісту

потрібно постійно оновлювати свій нефаховий рівень вузькопрофільними засобами. Постає питання, чи може університет настільки динамічно забезпечувати зміну свого навчального плану і змісту навчання. Вочевидь, що ні з причини відсутності можливості залучати відповідних вузькопрофільних спеціалістів.

Друге, що варто зазначити, всі університети є свого роду бюрократичними структурами в негативному і позитивному сенсі. Не факт, що при знятті бюрократичних форм управління ВНЗ стали кращими та ефективними. У бюрократії як дотримання усталених форм взаємостосунків є своя логіка, яка полягає у тому, що не тільки потрібно рухатися вперед, але і потрібно забезпечувати внутрішню інтеграцію, тому що за бортом цього розвитку часто опиняються різні соціальні групи. І, опиняючись там, вони стають міною уповільненої дії, оскільки з часом маргіналізовані представники цих груп можуть стати чинником серйозних суспільних проблем.

Тому система освіти – це не тільки те, що забезпечує розвиток вперед. Вона повинна забезпечувати також і певну справедливість та інтеграцію суспільства, ціннісні аспекти: мораль, гуманізм, патріотизм тощо. Тобто освіта має виконувати свої соціальні функції. Але постає інше протиріччя, точніше, інший бік діалектики взаємодії матеріального та духовного: як бізнес може прищеплювати людські цінності? Насправді важко сказати (хоча це далеко не вирок). Тому можна зазначити, що є місце протіканню своєрідного процесу дегуманізації освіти.

Відповідно, освіта не може розвиватися так динамічно і так швидко реагувати на примхи моди, зміни у бізнесах. Освіта повинна орієнтуватися на довгострокові цілі. Бізнес, принаймні в Україні, так побудований. У нього немає іншого виходу, як орієнтуватися на короткостроковість, що метафорно можна визначити як «цінність синиці в руці, ніж журавля в небі». Про довгостроковість на десятилітній прагматизм можуть думати лише міжнародні корпорації. Тому, звісно, слабиную університетів для ринку праці є те, що вони інертні, повільні.

Тут справді є недолік. А ті довгострокові речі, які вони дають людям – розуміння світу, тенденцій змін, критичне гуманне мислення, загальнолюдські цінності тощо, – не є безпосередньою виробничою силою, яка швидко приносить вигоду. Тому студент їх менше цінує і водночас менше демотивується до університету. Якби він був в американській заможній економіці, де є можливість менших життєвих затрат до мінімального життєвого рівня, то

**СІРИЙ ЄВГЕН ВОЛОДИМИРОВИЧ,
ЗАСЛАВСЬКА ЛЮДМИЛА ВОЛОДИМИРІВНА
ПРОБЛЕМИ ІНТЕГРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ, РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ...**

він би спокійніше до цього ставився, охоче орієнтувався на вказані більш довгострокові вектори. А в таких економіках, як українська, з великим рівнем фізичної чи іншої некваліфікаційної роботи, можна бути кориснішим в іншому, ніж проявляти свою фаховість.

Крім того, випускники, молоді працівники, коли поступають на роботу, часто скаржаться на вимогу щодо знання англійської мови (а зараз, як відомо, їй надано особливого статусу). Її не вистачає скрізь, де б вони не приходили, хоча на багатьох вакансіях вона реально не потрібна. Також не вистачає деяких елементарних навичок: ділове спілкування, ділове листування, створення презентації тощо. І це також є недоліком освіти. Вочевидь це системна проблема.

Є й інші складнощі в інтеграції протиріч між молоддю, освітою та роботодавцем. Одна із великих проблем роботодавця – це те, що він представляє малий та середній бізнес. І проблема його в тому, що він не може вступати у якісь серйозні формальні зв'язки з університетами, коли ми говоримо про інтеграцію освіти і ринку праці. Ці малі підприємства існують у різних формах і часто не завжди мають чітке юридичне оформлення, багато чого здійснюють у тіні і не мають можливості виділяти ресурс на взаємодію із університетом. Наприклад, щоб співробітник підприємства викладав певний курс в університеті, даючи якісь практичні навички, то для цього потрібно виділити його робочий час. Крім того, в силу освітньо-управлінських обставин його, як правило, можуть завантажити. Можливо, якби ця компанія була б більшою, такі люди були б вільнішими, і можна було б їх залучати (звісно, це наші припущення, але вони вибудовані на досвіді). Таким чином, у дрібного і середнього роботодавця дуже мало можливостей і ресурсів, щоб взаємодіяти із університетом. Такі випадки не поодинокі, хоч і не часті. Це так звана проблема з боку роботодавця.

З боку університету є своя специфіка. В університеті існують трохи завищені вимоги до кваліфікації. Для того щоб залучити людину до викладання, потрібно, щоб вона мала науковий ступінь, формальну (офіційну) фаховість. Але існує велика кількість практиків, які є передовиками у своїх галузях і досягли власних професійних висот, бо не продовжували навчатися в аспірантурі, а почали «гризти граніт бізнесу», а не науки. Тому їхній досвід залучити важко. З іншого боку, можна зрозуміти і університет щодо певних вимог стосовно соціальних функцій освіти.

З боку студентів/молоді у цій діалектиці інституційних взаємостосунків існує також чимало проблем. Сучасне покоління (випускники) звісно має свою специфіку. По-перше, це покоління, яке народжувалося в Україні, коли почалося економічне зростання. Нагадаємо, що приблизно з кінця 1990-х –

початку 2000-х років ВВП в Україні почав зростати, і приблизно до 2013 р. хоч трохи тривало економічне зростання. Відповідно покращувався добробут. І це покоління з більшими очікуваннями – більше відмовляються від того, що не відповідає їхнім очікуванням, тому що за спиною у них стоїть певний резерв, власний соціальний захист. У цього покоління вища затребуваність до світу, вони «вже шукають те, що більше їм подобається, а не те, що з'явиться, і те, що їм запропонують». Вочевидь це нові принципи їхнього життя. У них є більша готовність сказати «ні». У них є певний життєвий досвід, зокрема здачі ЗНО. Можна сказати, що більшість тих, хто вступав до ВНЗ через ЗНО, за яким університети шукають абітурієнта, а не навпаки, ніби «знають собі ціну». Відповідно, це є очікування від оплати праці, яку вони хочуть бачити, від свободи, яку вони хочуть мати на робочому місці, гнучкості робочого графіка. Проте вони потребують позитивної динаміки, непостійності, зростання. Але фірми, їх керівники не завжди це обіцяють чи демонструють через обставини нашого сьогодення (а війна додала свої деструктиви).

Певний синдром «непостійності» молоді проявляється у непостійності перебування в одній компанії. Може виникнути бажання переїзду в інше місце проживання тощо. У неї є вибір виїхати закордон на підробітки або на навчання. І можливості в цьому (з перманентністю євроінтеграційного процесу, у який увійшла Україна) значно ширші, ніж були раніше (хоча з війною така можливість для певної категорії молоді значно обмежилася). Можна сказати, що потенційно це вибір, який полягає і у тому, що молоді працівники можуть змінити свій стиль, спосіб життя, покинути все – фірму, сферу, країну і шукати себе. Тому і виходить така своєрідна нестиківка між очікуваннями та можливостями. Вони не готові та не схильні працювати на невідповідних для себе умовах.

Один із важливих кроків у спрощенні вищезазначеної системної проблеми зводиться, за оцінкою фахівців, до дебюрократизації вищої освіти, яка б, висловлюючись метафорно, «розтопила цей лід», який існує між роботодавцем, випускником і навчальним закладом. Насамперед потрібно зробити такі умови у системі, щоб легше можна було входити і виходити з неї. Зараз це відбувається через безліч дрібних і складних обставин: спрощений документообіг, електронні подання, підв'язка інших установ. Надто багато є різних структур, які є учасниками залучення чи виключення студента із системи освіти. Ця складність обтяжує і відштовхує їх як агентів у зв'язці

системи освіти та ринку праці. Простіше пройти онлайн-курси, скористатися можливостями неформальної освіти тощо.

Звісно, система освіти як соціальний інститут має свої усталини, нормативи, але у цьому плані потрібно думати про певні формальні пом'якшення.

Друга сторона питання – це фінансова дебіюрократизація та децентралізація, надання більшої свободи факультетам, підрозділам, бо вони зав'язані централізовано на адміністративні усталини своєї установи, вищого рівня підпорядкування. Рівень фінансової негнучкості університетів дуже великий. Багато речей робиться коштом працівників: подарунки, сайти, сувенірна продукція, виїзди, організаційна робота. Але тоді у керівників структурних підрозділів може з'явитися спокуса вважати представлений структурний підрозділ своєю власністю. Власне це може призвести і призводить до корупційних моментів. Однак часткова фінансова самостійність (рахунки, кошти), цільове розпорядження коштами, не надто бюрократизований спосіб можуть усунути деякі проблеми. Кожний факультет відрізняється від іншого, і врахування специфіки підрозділу, на відміну від управлінської зрівнялівки, для них може просунути інтеграцію з роботодавцем. Збільшення гнучкості університетів завдяки децентралізації та дебіюрократизації, зменшення формалізму будуть корисними у вирішенні цієї проблеми. Тому важко знайти спеціаліста із практичної сфери, який би відповідав науково-освітнім критеріям університету. Звісно, при цьому потрібно вважати і на зворотні ризики, а саме появу профанації у підготовці фахівця.

Це проблеми університетів, їх змінити можна, а от проблеми роботодавців змінити важко, оскільки не вони існують для молодого фахівця, а навпаки – фахівець повинен підлаштовуватися під роботодавця.

Що стосується самих випускників, то ключова проблема, звісно, у матеріальному становищі й цінності вищої освіти. Але загалом, за оцінкою фахівців, ситуація покращується в цьому плані. Молодь шукає себе, проявляючи постматеріальні цінності. Тому тут, можливо, змінюватиметься ставлення до вищої освіти, і це є відчутним, хоча не є статистичною тенденцією. Однак, щоб щось змінити, щоб умови були більш прийнятними для роботодавця, то, звісно, потрібно тісніше проводити спільні презентаційно-ознайомлювальні заходи представників потенційних роботодавців та випускників. Але працювати з малим бізнесом важче, ніж із представниками великого. Однак представників великих бізнесів в Україні мало, і звертаються до них усі, а освіта – це не та галузь чи сфера, де можна добре «проп'яритися». Тому потрібно, щоб адміністрація закладу мала відповідні потужні широкі зв'язки, і зворотно представники таких структур мали б відповідний інтерес. Однак, як показує практика, цього немає. Самого ентузіазму тут за-

мало. Це що стосується столичних ВНЗ. У провінційних вишах ситуація набагато складніша. Але це вже інший бік питання.

Висновки й перспективи подальшого розвитку

У розвинутих країнах світу молодь розглядається як цінний капітал, ефективне використання якого здатне забезпечити державі та суспільству гідне майбутнє. Враховуючи результати нашого аналізу однієї із системних проблем у сфері працевлаштування, досвід розвинутих країн, зазначаємо, що в Україні доцільно зосередити увагу на активізації формування системи заходів молодіжної політики зайнятості у залучанні приватних компаній, потенційних роботодавців, що практикується за кордоном. Досить важливим вважатиметься розширення партнерських відносин між вищими навчальними закладами, органами державної влади, підприємствами, представниками бізнес-структур у спрямуванні та інтеграції регулювання зайнятості і вирішенні/зменшенні проблем безробіття, зокрема серед молодих працівників, випускників ЗВО. Своєрідний діалог освіти, влади та бізнесу повинен стати основою для реалізації заходів на підвищення рівня молодіжної зайнятості в Україні в її євроінтеграційній трансформації.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

Арбеніна, В.Л. та Профатілова, Л.Г., 2009. Професійно-статусні домагання сучасного студентства та їхні суб'єктивні чинники. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи*, [online] 844 (23), с. 251-260. Доступно: <<http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/4792/2/Arbenina.pdf>> [Дата звернення 16 серпня 2023].

Вакуленко, О.В., ред., 2019. *Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні*. [online] Київ: Державний інститут сімейної та молодіжної політики. Доступно: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf [Дата звернення 16 серпня 2023].

Збрицька, Т.П. та Мінін, С.В., 2021. Проблеми молоді на ринку праці в сучасних умовах. *Вісник соціально-економічних досліджень*, [e-journal] 2 (77), с.55-65. [https://doi.org/10.33987/vsed.2\(77\).2021.55-65](https://doi.org/10.33987/vsed.2(77).2021.55-65)

© Сірій Є. В., 2023

© Заславська Л. В., 2023

REFERENCES

Arbienina, V.L. and Profatilova, L.H., 2009. Profesiino-statusni domahannia suchasnoho studentstva ta yikhni subiektyvni chynnyky [Professional-status harassment of modern students and their subjective factors]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. Sotsiologichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody*, [online] 844 (23), pp.251-260. Available at: <<http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/4792/2/Arbenina.pdf>> [Accessed 16 August 2023].

Vakulenko, O.V., ed., 2019. *Molod na rynku pratsi: navychky XXI stolittia ta pobudova kariery. Shchorichna dopovid Prezydentovi Ukrainy, Verkhovni Radi Ukrainy, Kabinetu Ministriv Ukrainy pro stanovyshche molodi v Ukraini* [Youth on the labor market: 21st century skills and career building. Annual report to the President of Ukraine, the Verkhovna Rada of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine on the situation of youth in Ukraine]. [online] Kyiv: Derzhavnyi instytut simeinoi ta molodizhnoi polityky. Available at: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-prostanovishe-molodi.pdf [Accessed 16 August 2023].

Zbrytska, T.P. and Minin, S.V., 2021. Problemy molodi na rynku pratsi v suchasnykh umovakh [Problems of youth in the labor market in modern conditions]. *Socio-Economic Research Bulletin*, [e-journal] 2 (77), pp.55-65. [https://doi.org/10.33987/vsed.2\(77\).2021.55-65](https://doi.org/10.33987/vsed.2(77).2021.55-65)

**THE PROBLEM OF INTEGRATION OF EMPLOYERS,
THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES AND YOUTH
IN THE IMPROVEMENT OF THE EMPLOYMENT MARKET
IN UKRAINE UNDER THE CONDITIONS OF EUROPEAN
INTEGRATION: ANALYSIS OF CERTAIN ASPECTS**

**Yevhen Siryi^{1a},
Liudmyla Zaslavska^{2b}**

*¹Doctor of Sociological Sciences, Professor,
ORCID: 0000-0003-3396-8168, socio1@ukr.net,
e-mail: socio1@ukr.net,*

*²Researcher,
ORCID: 0000-0001-6951-2627,
e-mail: ludmila.zaslavska@gmail.com,*

*^aMykhailo Dragomanov State University of Ukraine,
Kyiv, Ukraine, 01601,*

*^bInstitute information, security and law
of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*

This article highlights one of the urgent issues in the field of youth employment problems in Ukraine, which is of a systemic nature. This is an inconsistency in the relationship between individual segments and agents/players of youth employment: the market of educational services, employers, young workers. Special attention is focused on the systematic consideration of the existence of this problem in Ukraine after its withdrawal from the USSR and its joining the world market context. This problem is underexposed and understudied. On the basis of in-depth interviews with experts, specialists, relevant proficient on this problem, the authors tried to find out the key moments of forming the situation of employment of young workers and graduates of higher educational institutions as a systemic problem in Ukraine. Certain aspects of the problem of youth employment were characterized due to the lack (contradictions) of requests and expectations of employers to young specialists, as well as their possibility to be separately integrated into the educational services sphere in order to improve the training of a young specialist's professional level. Actually, the latter is the

conclusion and recommendation regarding the formation of a mechanism for promoting the professional involvement of young people. In Ukraine, a gap between education and the real job market has a long story. However, there is a necessity for a thorough analysis of various systemic obstacles based on non-economic factors. To be candid, this topic is quite extensive to find the right solutions and provide appropriate advice on addressing the youth employment issues within the education–labor market systemic linkage. In its ongoing relevance to this topic, more questions tend to arise. In turn, domestic realities and the intensification of world globalization tendencies require constant study, evaluation and analysis of supply and demand in the labor market. This sphere contains several systemic problems, one of which is the corresponding market contradictions and discrepancies between the market/employer requirements and the expectations of young workers, which is practically inconsequential in European countries.

Key words: labor market; problems of youth employment; employers; higher education.