

DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2024-82-211-220>
УДК 331.5

РОЛЬ ЦЕНТРУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ У РОБОТІ З МОЛОДДЮ

© Васильєва М.П., Білаш Я.В., Нестеренко Р.О.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про автора:

Васильєва Марина Петрівна: ORCID: 0000-0002-2765-1220, vasylieva_maryna@uipa.edu.ua, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти, Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

Білаш Яна Вікторівна: ORCID: 0009-0001-6970-3658, bilasch_yana@uipa.edu.ua, аспірантка кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти, кандидат педагогічних наук, Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

Нестеренко Роман Олександрович: ORCID: 0000-0003-2361-9271, roman.nesterenko@uipa.edu.ua, старший викладач кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти, Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;

Статтю присвячено визначенню сучасних викликів до створення і організації роботи центрів кар'єри як організаційної структури, покликаної надавати супровід студентській молоді у пошуку місця працевлаштування. На підставі аналізу зарубіжних досліджень з'ясовано можливості адаптації зарубіжного досвіду роботи центрів кар'єри до вітчизняних реалій.

Проведено аналіз терміну «професійна кар'єра» і сучасне його трактування з різних наукових позицій: психології, соціології, педагогіки. Сучасні умови змінюють підходи до процесу побудови професійної кар'єри, зокрема молоді. Питання про необхідність створення умов для формування певних компетентностей молодій людині, надання допомоги в усвідомленні їх необхідності і шляхів забезпечення спричинило пошук шляхів вирішення проблеми супроводу молоді людини у пошуку місця працевлаштування. Визначено, що такий супровід має носити комплексний характер на всіх рівнях: державному, закладовому, колективному, особистісному.

З'ясовано, що на державному рівні ця проблема піднімається як основне завдання молодіжної політики: підтримка молоді в реалізації питань професійного розвитку, працевлаштування. На закладовому рівні йдеться про створення і організацію діяльності спеціальної організаційної структури в закладі вищої освіти. Така структура є поширеною в зарубіжних закладах вищої освіти. Ефективність її роботи підтверджена досвідом і економічним ефектом.

Центр професійної кар'єри розглянуто як підрозділ, зокрема виокремлений, закладу освіти, основною метою якого є комплексна підтримка здобувачів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм щодо планування й розвитку кар'єри. Такі послуги допомагатимуть здобувачам і випускникам у визначенні і досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр професійної кар'єри виконує функцію сполучної ланки між навчальним закладом і ринком праці, між здобувачами освіти і роботодавцями. З позиції діяльнісного підходу реалізації професійної кар'єри майбутнього фахівця розглянуто різні форми і напрями діяльності Центру професійної кар'єри.

Ключові слова: центр розвитку кар'єри, студентська молодь, працевлаштування, супровід, заклад вищої освіти, напрями роботи.

M.Vasylieva, Ya.Bilash, R.Nesterenko "The role of a career development center in working with young people"

The article is devoted to identifying the current challenges to the creation and organization of career centers as an organizational structure designed to provide support to students in finding a job. Based on the analysis of foreign studies, the possibilities of adapting the foreign experience of career centers to domestic realities were clarified.

The article analyzes the term "professional career" and its modern interpretation from various scientific perspectives: psychology, sociology, and pedagogy. Modern conditions are changing approaches to the process of building a professional career, in particular for young people. The question of the need to create conditions for the formation of certain competencies of a young person, to help them realize their need and ways to ensure them has led to the search for ways to solve the problem of accompanying a young person in finding a job. It is defined that such support should be comprehensive at all levels: state, institutional, collective and personal.

It has been found that at the state level this problem is raised as the main task of youth policy: supporting young people in the implementation of professional development and employment. At the institutional level, it is about creating and organizing the activities of a special organizational structure in a higher education institution. Such a structure is common in foreign higher educational institutions. The effectiveness of its work is confirmed by experience and economic effect.

The Professional Career Center is considered as a subdivision, in particular a separate one, of an educational institution, which main purpose is to provide comprehensive support to students and graduates in career development and to provide services and programs for career planning and development. Such services will help students to identify and achieve their career goals. The Career Center serves as a bridge between the educational institution and the labor market, between students and employers. From the standpoint of the activity-based approach to the realization of the professional career of a future specialist, the various forms and directions of the Career Center's activities are considered.

Keywords: career development center, student youth, employment, support, higher education institution, directions of work.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У Національній молодіжній стратегії до 2030 року, затвердженої указом Президента України від 12 березня 2021 року № 94/2021, зазначено, що саме молодь, як найбільш активна, амбіційна, підприємлива, орієнтована на досягнення, є важливим суб'єктом державної політики країни. Здобувачі вищої освіти є особливою частиною молоді, оскільки перебувають у процесі розвитку особистісних якостей (самостійності, активності, ініціативності, відповідальності тощо), важливих для суспільства і держави. У період навчання у закладах вищої освіти відбувається визначення сфери професійних інтересів, а також здійснюються перші спроби взаємодії з системою врядування, суспільними інститутами. Важливе місце посідає формування готовності молоді людини працювати в обраній професійній галузі. Проте, незважаючи на відносну зрілість відповідно до психолого-педагогічних особливостей, молода людина потребує підтримки і супроводу в плані реалізації працевлаштування і кар'єрного зростання.

Молодь повинна навчитися розраховувати на себе, власні компетентності, способи мислення, цінності, у тому числі розвинений емоційний інтелект, а також на зовнішні ресурси (соціально-економічні, суспільно-політичні, організаційно-правові умови життя в державі тощо). Зовнішнім ресурсом може виступати спеціально створена структура, завданнями якого є допомога і підтримка молоді людини в формуванні готовності до самореалізації працівника, що здобув відповідну професійну підготовку.

Створення таких структур має свою історію і досвід у різних країнах і за різних часів. Умови їхнього створення і функціонування диктувалися державною

метою підготовки і працевлаштування випускників, об'єктивними умовами розвитку системи освіти на різних етапах історичного існування, попитом і пропозиціями з боку працедавців. Відповідно сьогоднішні умови диктують свої виклики, на які має реагувати система вищої освіти. Так, за сучасних умов онлайн навчання, значно розширилися пропозиції з працевлаштування студентської молоді. Перше місце роботи розглядається не обов'язково як місце професійної самореалізації майбутнього фахівця, що здобуває певну освіту, а як можливість фінансової незалежності, здобування досвіду взаємодії з іншими у трудових відносинах, розширення кола власних м'яких навичок тощо. Отже, змінюються і вимоги до структур, що опікуються проблемами працевлаштування студентської молоді. Цікавим виявляється аналіз досвіду різних країн у цьому напрямі з метою вироблення рекомендацій для вищих закладів України з налагодження діяльності центрів кар'єри і розвитку випускників.

Аналіз досліджень та публікацій.

Проблема створення подібних структур у закладах вищої освіти різного рівня, пошуку шляхів підвищення ефективності їхнього діяльності висвітлена в публікаціях вітчизняних і зарубіжних дослідників. Так, P.Špražc, J.Šifrer, V.Novak (2011) визначають, що «Центр кар'єри є однією з областей в університеті, яка може створити більш інтеграційне та оперативне середовище для студентів. Центр кар'єри може полягати в комплексній турботі про розвиток кар'єри студентів, поглиблення їх знань і кваліфікації. Можна підвищити рівень знань і компетенцій студента, розвинути його особистість» [1, с.51].

Науковці констатують той факт, що молоді люди переважно починають замислюватися про свою кар'єру надто пізно,

що є однією з причин труднощів з працевлаштуванням після закінчення навчання [2]. В результаті проведених досліджень науковцями було виявлено, що більшість студентів бажають звертатися до центру кар'єри і підтримувати з ним зв'язок переважно тому, що вважають, що це принесе їм користь у майбутньому працевлаштуванні. Більшість студентів готові та хочуть займатися волонтерською діяльністю в компаніях над різними проектами в рамках кар'єрного центру [3].

В інших дослідженнях представлено проблему переходу молоді з вищою освітою у робоче середовище з точки зору важливості освіти та набуття досвіду роботи під час навчання. При цьому особлива увага приділена аналізу ставлення та мислення студентів щодо вибору навчання та досвіду роботи, який молоді люди набувають під час навчання у зв'язку з перспективами працевлаштування [4].

Варто відзначити, що науковцями приділяється велика роль саме формуванню у випускників необхідних компетентностей для пошуку роботи і працевлаштування. Так, B.Donik, M.Pajnikihar, M.Bernik [5] наголошують на важливості моніторингу працевлаштування випускників медичних закладів. Його мета полягає в тому, щоб вивчити можливість працевлаштування випускників (медичних сестер) на основі самооцінки компетенцій, отриманих протягом останнього року навчання, і встановити зв'язок між самооцінкою компетенцій та академічною успішністю студентів.

Систематичний огляд наскрізних компетенцій для працевлаштування випускників університетів з точки зору роботодавця, враховуючи важливість теми в міжнародному контексті, зроблено в публікації J. García-Álvarez, A. Vázquez-Rodríguez, A. Quiroga-Carrillo, D. Priegue Saamaño [6]. Отримані дослідниками дані дозволили створити класифікацію з 41 наскрізної компетенції, згрупованої за п'ятьма вимірами. За результатами аналізу роботодавці надають більшого значення компетенціям у вимірах базових навичок, пов'язаних з роботою (JRB), навичок соціального спілкування (SR) і навичок самоуправління (SM). Авторами зроблено висновок про необхідність включення в процес навчання в ЗВО «педагогіки працевлаштування», яка зміцнить зв'язок між академічним середовищем і соціально-професійною

реальністю та забезпечить, щоб випускники здійснили відповідний перехід до світу праці.

На необхідність створення Центрів кар'єрного зростання для випускників аграрного сектору, який є надзвичайно важливим для Єгипту, наголошує E. El-Shafie (2023) [7]. Варто відзначити, що автор акцентує увагу на важливості усілякої підтримки Центрів з боку держави, агробізнесу та організацій громадянського суспільства. Тільки завдяки комплексному підходу до організації роботи кар'єрного центру можливим є позитивний результат.

Ураховуючи досвід зарубіжних дослідників і практиків і поки що недостатню дослідженість проблеми створення кар'єрних центрів у вітчизняній теорії і практиці, інтерес представляє виявлення перспективи використання такої структури в закладах вищої освіти України.

Постановка завдання. Визначити сучасні виклики до створення і організації роботи центрів кар'єри як організаційної структури, покликаної надавати супровід студентській молоді у пошуку місця працевлаштування; з'ясувати можливості адаптації зарубіжного досвіду роботи центрів кар'єри до вітчизняних реалій.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що термін «професійна кар'єра» у педагогіці все ще перебуває на етапі понятійного становлення. У соціології, яка досліджує це питання з позиції суспільного бачення, виділяють широке й вузьке тлумачення терміна «кар'єра». У широкому сенсі кар'єра визначається як загальна технологія (мета, процес, результат) професійного розвитку людини, що складається з послідовності відповідних подій та містить у собі не лише просування по службі, але й всі значні зміни життєвого шляху людини взагалі. У вузькому розумінні кар'єру розглядають або як професійне просування, професійне зростання, перехід із одних щаблів професіоналізму до інших, більш високих, або ж під розумінням кар'єри мають на увазі посадове просування, де на перший план виходять досягнення певного соціального статусу, отримання певної посади [9].

З точки зору психології, кар'єра характеризується як певна модель життєвого успіху (досягнення) людини, як втілення основних цінностей, що визнаються в даному суспільстві й у соціальній свідомості. Щодо поняття «професійної кар'єри», в психологічній науці це поняття трактується як

вужче по відношенню до кар'єри в цілому, проте більш ємне і зрозуміле як результат вибору пріоритетного професійного шляху. Професійна кар'єра включається в контекст життєвого шляху індивіда як результат побудови життєвих планів і умова професійного самовизначення. Зважаючи на те місце, яке в життєдіяльності людини займає професійна діяльність, зрозумілим є надання пріоритету у визначенні кар'єри саме з позиції професійного зростання і просування людини. Професійна кар'єра характеризується тим, що працівник у процесі діяльності проходить різні стадії індивідуального розвитку, починаючи з освіти й першого робочого місця – й закінчуючи припиненням трудових відносин і виходом на пенсію.

За діяльнісним підходом поняття «професійна кар'єра» можна інтерпретувати як процес самореалізації людини у професійному житті, який передбачає наявність адекватних умов для прояву й систематичного розвитку її знань, навичок та особистісних якостей, що надають можливість закріпити за собою певний соціальний і професійний статус [10].

Розвиток кар'єри - сфера, яка стає все більш актуальною як для працівників, так і роботодавців. Економічний і технологічний розвиток призвів до того, що робоча кар'єра стала більш непередбачуваною через зміну можливостей роботи та зміни в праці. З одного боку, дуже швидко змінюється ринок праці, умови здійснення трудової діяльності, що впливає на пропозиції і можливості їх задовольнити. Постійну роботу в одного роботодавця упродовж усього періоду трудової діяльності людини більше не можна вважати нормальною моделлю роботи, як це було раніше і культивувалося. Наразі, кар'єрні можливості, як правило, дослідниками розглядаються в світлі працевлаштування [11], визнаючи, що розвиток кар'єри часто йде поза межами однієї організації (так звана безмежна кар'єра [12]). Поняття традиційної кар'єри, головним чином визначене за попереднім навчанням працівника та за наданими можливостями роботодавцями, значною мірою перейшло до концепції зміни кар'єри, якою керує сам працівник. Цей самоменеджмент у розвитку кар'єри підживлює інтерес до формування власних пріоритетів на основі особистісних характеристики. Цим пояснюється те, що певний тип самоуправління проходить добре для одних людей, але зовсім не підходить для інших. У цьому контексті ми бачимо збільшення використання загального

терміну компетенції співробітника. Проте часто бракує конкретного розуміння того, які саме компетентності насправді актуальні для розвитку кар'єри. Необхідність подальших досліджень питання підкреслюється тим фактом, що кар'єрні компетенції розвиваються і частіше згадуються в національних політичних документах щодо можливостей працевлаштування, а також у контексті політики та програм у сфері освіти та трудових відносин [13].

Отже, у зв'язку з увагою до особистісних характеристик людини в плані розвитку її кар'єри постає питання про необхідність створення умов для формування певних компетентностей, надання допомоги або супроводу щодо усвідомлення їх необхідності і шляхів забезпечення. Особливо це стосується студентської молоді, яка перебуває в активній стадії свого розвитку, зокрема й розвитку особистісних характеристик. Такий супровід має носити комплексний характер на всіх рівнях: державному, закладовому, колективному, особистісному.

У державі вироблені напрями молодіжної політики, зокрема й в плані допомоги молодій людині самореалізуватися в професійному житті. Молодіжна політика - напрям державної політики, спрямований на створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов і гарантій для соціалізації та інтеграції дітей та молоді в суспільні процеси, що здійснюються в інтересах дітей та молоді та за їх участю [14]. Одним з основних завдань молодіжної політики є: підтримка молоді в реалізації її соціально-економічного потенціалу, у тому числі для вирішення житлових питань, *питань професійного розвитку, працевлаштування*, задоволення освітніх, медичних, культурних та інших потреб.

Сучасними викликами для повноцінної самореалізації молоді є:

- брак віри у те, що молодь може впливати на свою долю, а відтак вміння ефективно взаємодіяти із власним середовищем;
- лідерство, яке сприймається як статус, а не готовність до відповідальності та спроможності ухвалювати рішення;
- несамостійність у виборі напряму професійної діяльності та, як наслідок, хибне уявлення, що гідно жити можна лише у разі здобуття вищої освіти або опанування виключно престижної професії;
- брак усвідомленої взаємодії з боку всіх сторін та рівної участі молоді в ухваленні

важливих рішень, що призводить до відчуження від громадських, суспільних, державних та інших інституцій, слабкої інтегрованості в життя суспільства;

- низький рівень знань та навичок для заснування та ведення власної справи, недостатньо розвинена підприємницька культура та відсутність доступних фінансових та навчальних ресурсів, що знижують інтерес молоді до провадження підприємницької діяльності.

Усі ці виклики підтверджують, що молодь потребує підтримки у вигляді супроводу, який може надавати, зокрема, створена в закладі вищої освіти (закладовий рівень) така організаційна структура як Центр розвитку кар'єри (або Кар'єрний центр). Таку назву можна вважати умовною, оскільки в Україні створено декілька центрів, які виконують схожі функції, але відрізняються назвою (Центр кар'єри, Центр розвитку кар'єри, Центр консультування з професійної кар'єри тощо). Центр професійної кар'єри – це підрозділ, зокрема виокремлений, закладу освіти, основною метою якого є комплексна підтримка здобувачів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм щодо планування й розвитку кар'єри, які допомагатимуть здобувачам і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр професійної кар'єри виконує також функцію сполучної ланки між навчальним закладом і ринком праці, між здобувачами освіти і роботодавцями. З позиції діяльнісного підходу реалізації професійної кар'єри майбутнього фахівця можуть сприяти спеціально організовані процеси, що ініціюються, організуються і координуються спеціальними центрами в закладі вищої освіти. Ці процеси мають допомагати формуванню цінностей, визначенню пріоритетів професійного шляху, надавати вибір для їхнього визначення.

Вивчення зарубіжного досвіду діяльності таких центрів дозволяє стверджувати, що персонал, як правило, є молодим (здобувачі або випускники закладу вищої освіти). І це є цілком виправданим, якщо враховувати «близькість» молодих людей до тих проблем, які вони покликані вирішувати – допомога, підтримка здобувачів у працевлаштуванні. А серед процесів, які покликані забезпечувати такі фахівці, науковці визначають орієнтування, консультування, формування навичок, необхідних для кар'єрного зростання майбутнього фахівця.

1. Кар'єрні орієнтації є однією з ознак розвитку особистості в професійній діяльності, якими визначаються надії й потреби людини. Кар'єрні орієнтації молоді людини характеризуються переважно її інтересами і схильностями у ставленні до різних видів професійної діяльності, пізнавальними інтересами, професійною спрямованістю, професійною мотивацією. Кожен студент має набір особистісних характеристик, власні мотиви, особисті цінності, які визначають вибір кар'єри і формують уявлення про неї. Врахування особистісних цінностей і уявлень впливає на формування кар'єрних орієнтацій, тобто студент орієнтується на ту професійну діяльність і кар'єру, яка в його уявленні буде приносити найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал. Проте ці орієнтації є значущими на етапі визначення особистості з напрямом майбутньої професійної діяльності. Під час здобуття вищої освіти і проходження професійної підготовки пріоритети можуть змінюватися.

Важливими факторами є підвищення рівня конкурентоспроможності молоді, створення умов для набуття нею управлінських, громадянських та соціальних компетентностей, розвитку підприємливості та самостійності молоді. Як результат, підвищиться впевненість молоді у власних силах та збільшиться частка активної молоді, знизиться рівень патерналізму, посиляться ініціатива, підвищиться продуктивність праці, відбудеться розуміння та прийняття принципів демократії і відкритого суспільства, особистісне зростання молоді.

Для забезпечення залучення молоді до участі у суспільному житті, підвищення її самостійності, конкурентоспроможності, формування громадянських компетентностей необхідним є:

- створення можливостей для особистісного зростання молоді, орієнтованих на різні вікові групи;
- формування ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для самореалізації, зокрема підприємливості та фінансової грамотності;
- розвиток лідерства, лідерських навичок (саморозвиток, міжособистісні стосунки та суспільна відповідальність) як складових освітніх заходів та програм формальної і неформальної освіти;
- створення умов для свідомого вибору професійної діяльності через практику і

стажування, розширення доступу до навчання та інших освітніх можливостей, орієнтованих на ринок праці;

- підвищення рівня конкурентоспроможності та зайнятості молоді, здійснення консультування щодо професійного і кар'єрного розвитку, враховуючи її інтереси, можливості та потреби ринку праці, із залученням батьків, роботодавців та інших заінтересованих сторін з урахуванням їх впливу на вибір професійної діяльності.

Передбачається, що вибір студентами кар'єрних орієнтацій – це активний процес розвитку узагальнених, стійких, усвідомлених і реалістичних уявлень про самого себе та своє місце в професійній сфері. Для вибору, як відомо, необхідною є інформація про різні можливості, іншими словами наявність того, з чого обирати. Отже, одним із напрямів роботи Кар'єрного центру має стати виконання інформативної функції – збір, опрацювання і подання інформації про наявні можливості. Виконанню цієї функції може допомогти створення спеціального сайту, на якому розміщуватиметься перевірена інформація щодо пропозицій з працевлаштування, формування необхідних компетентностей, заходів з саморозвитку тощо.

2. Кар'єрне консультування можна визначити як процес взаємодії студента з консультантом, що ставить за мету надання допомоги молодій людині у вирішенні проблем розвитку її професійної кар'єри. Кар'єрне консультування здобувачів освіти має на меті надання допомоги: у плануванні кар'єри та формуванні навичок прийняття рішень стосовно професійного та кар'єрного розвитку; розумінні особливостей ринку праці; мотивації навчання у контексті майбутньої професійної діяльності тощо. Випускникам закладів освіти, що вперше потрапляють на ринок праці, кар'єрне консультування сприятиме в пошуку роботи та працевлаштуванні шляхом формування специфічної здатності до працевлаштування. Загалом кар'єрне консультування охоплює: визначення цілей професійної діяльності людини, які вона прагне досягти впродовж економічно активного життя, і визначення шляхів їх досягнення в умовах динамічного ринкового середовища; консультації з питань стратегії пошуку роботи; консультування з питань складання індивідуального плану професійного розвитку і кар'єрного зростання; розроблення конкретних освітньо-професійних маршрутів (траєкторій), за якими людина зможе

успішно реалізувати кар'єрні плани; допомогу майбутньому фахівцю у формуванні вмінь скласти резюме (профілю компетенцій) та вести співбесіду з роботодавцем; виявлення схильностей; діагностування сформованості професійних і особистісних якостей; сприяння розвитку здатності до самопізнання, рефлексії, самооцінки тощо.

Такий широкий спектр функцій в Центрі кар'єри щодо кар'єрного консультування здобувачів передбачає створення плану систематичної роботи, яка охоплює різні можливості в двох напрямках: робота з потенційними роботодавцями (з вивчення їхніх пропозицій і використання їхнього потенціалу) і робота зі здобувачами в масових, колективних і індивідуальних формах. Так, консультування з питань складання індивідуального плану професійного розвитку і кар'єрного зростання, навчання складання резюме, мотиваційних листів з метою пошуку роботи і працевлаштування може бути організовано в масовій формі онлайн-навчання, яке в подальшому супроводжуватиметься індивідуальною консультацією конкретного здобувача з діагностикою сформованості професійних і особистісних якостей. Колективні форми тренінгової роботи є ефективними для розвитку здатності здобувачів до самопізнання, рефлексії, самооцінки тощо; навчання методам вести співбесіду з роботодавцем.

Приклади такого досвіду організації роботи Центрів кар'єри знаходимо й у закордонних дослідників і практиків. Так, випускники єгипетських вищих навчальних закладів ефективніше працевлаштовуються завдяки професійній орієнтації та навчанню навикам працевлаштування, яке пропонують університетські центри розвитку кар'єри USAID. У координації з Міністерством вищої освіти та наукових досліджень і приватним сектором USAID створив 21 стійкий центр розвитку кар'єри в 13 державних університетах Єгипту. Ці центри обслуговуватимуть понад 70 відсотків усіх студентів державних університетів Єгипту, включаючи спеціалізовану підтримку для студентів з обмеженими можливостями, надаючи їм наставництво щодо кар'єри, навички працевлаштування, навчання англійській мові, спілкування в приватному секторі, стажування та, зрештою, роботу [7]. Концепція центрів розвитку кар'єри є новою для єгипетських державних університетів і базується на успішній моделі, яка має в основі

залучення приватного сектору. Такі центри створили потужну мережу з місцевими представниками приватної промисловості, щоб краще зрозуміти, які навички потрібні професійним працівникам початкового рівня. Потім ця інформація використовується як для адаптації навчання в центрі, так і для відповідного навчання в аудиторії.

Окремим напрямом роботи Центру кар'єри в закладі освіти є дослідницька діяльність. Для того, щоб ефективність діяльності зростала, необхідний постійний моніторинг у роботі з клієнтами, роботодавцями. Так, важливим є дослідження актуальності кар'єрних послуг, адже вони є динамічною категорією. Попит на такі послуги змінюється. Так, спостерігається запит на таку кар'єрну послугу, як «аналіз та оцінка сильних сторін кандидата на посаду». Зростання конкуренції на ринку праці в умовах війни дозволяє роботодавцям більш прискіпливо обирати кандидатів, тож боротьба за омріяну роботу стає складнішою. У такому випадку кандидатам в край важливо чітко усвідомлювати свої сильні сторони як професіонала, адже саме вони допоможуть скласти гідну конкуренцію. Ця потреба є особливо гострою у молодих спеціалістів, які мають конкурувати із значно досвідченішими кандидатами, а також для кандидатів, які змінюють професійний напрям чи сферу роботи. Ефективним методом визначення сильних сторін кандидатів є SWOT-аналіз особистості пошукача роботи та аналіз його попереднього професійного досвіду.

Така послуга як «пошук та підбір вакансій» спрямована на допомогу здобувачеві підібрати найбільш релевантні з вакансій та вберегти його від роботодавців-шахраїв. Проте важливо аби основну частину вакансій здобувач завдяки створеній базі підбирав самостійно і лише консультувався з фахівцем Центру у разі потреби. В іншому випадку відповідальність за працевлаштування буде повністю передана консультанту, що не сприятиме пошуковій активності студента.

Така послуга як «консультування з питань створення резюме та написання мотиваційних листів». Цей запит може бути актуальним як для молодих здобувачів, оскільки вони, як правило, не мають досвіду працевлаштування або мають мінімальний досвід в одній компанії або організації і не мали потреби у складанні резюме та презентації своїх професійних вмінь та досвіду

новому роботодавцю. Особливу увагу необхідно звернути на структуру та адаптацію змісту резюме здобувачів до поточної ситуації на ринку праці в регіоні, де шукає роботу, виокремивши саме той досвід, який наразі є найбільш затребуваним. Мотиваційний лист не має дублювати резюме, а має лише доповнювати його, відповідаючи на запитання: «Чому саме цього кандидата має обрати роботодавець?».

В Українській інженерно-педагогічній академії у 2023 році було створено Центр розвитку кар'єри. Мета створення цієї організаційної структури – допомогти студентам знайти роботу і одночасно працювати і навчатися. Для реалізації цієї мети Центр виконує завдання з вивчення запитів і потреб студентів, їх бізнес-консультування, організації різних заходів з ознайомлення з можливостями, які надають роботодавці. Для організації роботи і налагодження зв'язку як зі здобувачами, так і потенційними роботодавцями було створено спеціальний сайт Центру, який висвітлює всі активності, що організуються і підтримуються його представниками. Одним з першочергових завдань на початку роботи Центру став моніторинг потреб здобувачів і визначення пріоритетних напрямів роботи Центру. Так, було проведено опитування здобувачів різних курсів, в якому прийняли участь 399 учасників. На початку опитування було з'ясовано контингент тих, хто прийняв участь. Це були студенти всіх років навчання – від 1 року навчання на бакалаврському (22,8 %) рівні до 1 року навчання в магістратурі, яких умовно позначено як 5 курс (12,5 %). Результати представлено на рисунку 1.

Наступним питанням, яке цікавило, було з'ясування наявності чи відсутності досвіду працевлаштування і питання щодо поточної ситуації з роботою. На питання «чи працює студент на момент опитування» більше половина опитаних (54,4%) відповіли позитивно (рис.2). При цьому за спеціальністю, за якою здобувачі навчаються, працює лише 11,5%, тоді як не за спеціальністю працюють 42,9%). І це не дивно, ураховуючи ситуацію, в якій перебуває Україна під час військових подій на її території. В активному пошуку роботи перебувають 12,5% опитаних, а 7% - в пасивному. І це той основний контингент, який потребує допомоги зокрема й Центру розвитку кар'єри.

Ваш курс
399 відповідей

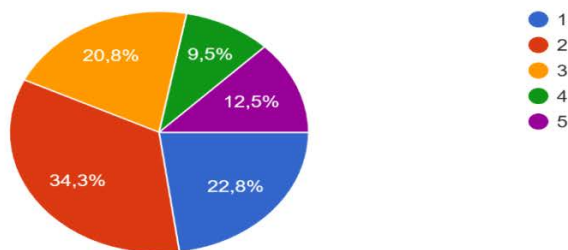


Рис. 1 Контингент здобувачів, що прийняли участь в опитуванні

Ви працюєте зараз?
399 відповідей



Рис. 2. Результати опитування щодо поточної ситуації з працевлаштування здобувачів

На питання щодо потреби у допомозі з пошуком місця працевлаштування, більше половини опитаних здобувачів (56,1%) дали позитивну відповідь (рис. 3). Це підтверджує той факт, що здобувачі вищої освіти потребують допомоги і супроводу у цьому питанні. У бесіді зі студентами були приклади негативного досвіду у пошуку роботи: 1) студент, пропрацювавши певний період часу, не отримав зарплатню через претензії до виконаної роботи; 2) відсутність соціального захисту через відсутність офіційного

оформлення трудових відносин між роботодавцем і студентом; 3) неухважне ставлення до підписаних з роботодавцем угод тощо. Студенти часто не почувуються захищеними від шахрайства з боку недобросовісних роботодавців, є неготовими до прийняття рішень, не вміють презентувати і правильно оцінювати власні здібності під час співбесід з потенційними роботодавцями. Усе це підвищує актуальність організації спеціальної роботи зі студентами, спрямованої на допомогу їм.

Ви б хотіли, щоб Академія сприяла вашому працевлаштуванню?
399 відповідей

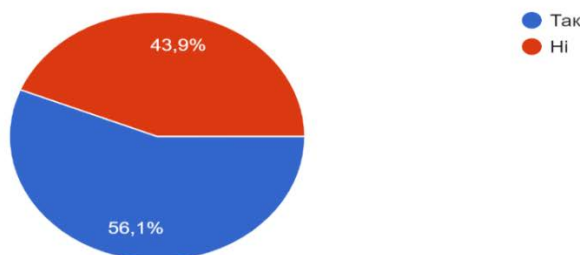


Рис. 3 Відповіді здобувачів щодо потреби у допомозі з боку закладу вищої освіти у працевлаштуванні.

На питання щодо можливих утруднень у поєднанні роботи з навчанням переважна більшість 65,9% відповіли про відсутність таких утруднень (рис. 4). Ураховуючи ситуацію з дистанційною формою навчання і асинхронним режимом, зрозумілим стає бажання студентів використати вільний час

для роботи з метою додаткового заробітку. До речі, одним з завдань роботи Центру розвитку кар'єри визначено допомогу студентам у пошуку роботи під час навчання. Важливим є пошук таких місць працевлаштування, які не перешкоджали навчальному процесу студентів.

Вам зручно суміщати навчання в академії з роботою?

399 відповідей

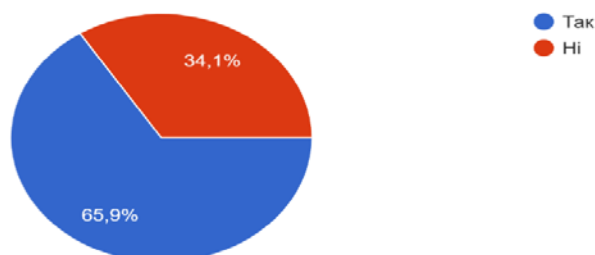


Рис. 4 Результати моніторингу щодо утруднень здобувачів у поєднанні навчання і роботи

Отже, Центри кар'єри (Центри розвитку кар'єри, Центр кар'єрного розвитку) як організаційна структура закладу вищої освіти здобувають все більшої актуальності в сучасних умовах онлайн-навчання, об'єктивної необхідності надання реальної допомоги і супроводу студентської молоді у пошуку першого місця роботи для додаткового заробітку, для розвитку необхідних здатностей і особистісних характеристик у плані власної самореалізації. Окреслені функції (кар'єрні орієнтації, кар'єрне консультування) в сучасних умовах здобувають нових форм реалізації. Корисним є запозичення зарубіжного досвіду і адаптації його до реальних умов вітчизняної ситуації на ринку праці. Але поряд з цим, перспективним є розвиток і поширення вітчизняного досвіду, що може стати корисним для інших країн. Так, в Україні є досвід використання волонтерства на допомогу власній кар'єрі. Волонтерська робота може покращити кар'єру молоді різними способами: розвивати нові навички

(менеджерські, організаторські тощо); покращувати ті навички, які є (іншомовні, комунікативні, проєктні тощо); знайти сферу для побудови власної кар'єри.

Перспективи подальших досліджень.

Зміна умов життєдіяльності, нові виклики диктують необхідність запровадження змін у початок і розвиток трудової діяльності. Особливо відчутним це є для студентської молоді, яка перебуває на етапі пошуку першого місця власної трудової діяльності. Стихійність цього процесу іноді сприяє отриманню негативного досвіду для молоді людини. Створення умов для організації процесу працевлаштування здобувача під час навчання і після його завершення пов'язуємо зі створенням спеціальних організаційних структур. Такі центри, досвід ефективної діяльності яких є дослідженим і поширеним за кордоном, мають перспективу розвитку в Україні. Для цього необхідним є пошук нових ефективних форм, методів, засобів організації їхньої роботи

Список використаних джерел:

1. Šprajc P. Economic growth effects on education with the emphasis on the career centre / Šprajc, P., Šifrer J., Novak V. // *Efekty ekonomického růstu na vzdělání s důrazem na kariérní centrum*. E a M: *Ekonomie a Management*. – 2011. - № 14(2). - Pp. 51–64.
2. Novak V. Readiness of students to become active members of the Faculty career centre / Novak V., Šifrer J., Šprajc P. // *Pripravljenost študentov za sodelovanje v kariernem centru fakultete*. *Didactica Slovenica*. - Pedagoška Obzorja, 2012.

3. Novak V. Career Centres within Faculties - an Opportunity for Higher Employability of the Graduates / V. Novak // *Journal of Economics, Management and Business*. – 2009. - Iss 15 (1). - Pp. 105-113.]
4. Novak V. The Transition of Young People from Study to Employment in the Light of Student Work / Novak V., Žnidarsic A. // *Organizacija*. – 2018. – Vol. 51, iss 3. - Pp.195-206. DOI: 10.2478/orga-2018-0016
5. Donik B. Employability of Nursing Care Graduates / Donik B., Pajnikihar M., Bernik M. //

Organizacija. – 2015. – Vol. 48, no 4. - P.287-297.
DOI: 10.1515/orga-2015-0023

6. Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective / García-Álvarez J., Vázquez-Rodríguez A., Quiroga-Carrillo A., Priegue Caamaño D. // *Education Scientific*. – 2022. – no 12. – Pp 204. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>

7. El-Shafie E. Establishing Career Advancement Centers in Egypt's Faculties of Agriculture for Human Resources Career Development Agricultural Education for Development in the Arab Countries / El-Shafie E. – 2023.

8. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти : навч. посібник / С. В. Алексеєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов ; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир : Полісся, 2018. - 186 с.

9. Братищенко І. В. Управлінське консультування як інструмент організаційного розвитку навчального закладу [Електронний ресурс] / І. В. Братищенко. - Режим доступу : <http://lib2.znaimo.com.ua/docs/400/index-981895.html> (дата звернення 10.05.2024р.)

10. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри : метод. посібник [Електронний ресурс] / Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.; за ред. Д. О. Закатнова. – Київ : ПІТО НАПН України, 2015. 188 с. - Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/705416/> (дата звернення

11. Van Dam K. Antecedents and consequences of employability orientation / K. Van Dam // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2004. - № 13. – Pp. 29-51.

12. Arthur M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry / M. B. Arthur // *Journal of Organizational Behaviour*, 1994. - № 15. – Pp. 295-30.

13. Kuijpers M. Career Competencies for Career Success / Kuijpers M., Schyns B., Scheerens J. // *The Career Development Quarterly*. - 2006. - Vol. 55. - Pp. 168–178.

14. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27 квітня 2021 р. // *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. – 2021. - № 28, ст.233. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення 10.05.2024р.)

References:

1. Šprajc, P, Šifrer, J & Novak, V 2011, 'Economic growth effects on education with the emphasis on the career centre', *Efekty ekonomického růstu na vzdělání s důrazem na kariérní centrum. E a M: Ekonomie a Management*, no 14(2), Pp. 51–64.

2. Novak, V, Šifrer, J & Šprajc, P 2012, 'Readiness of students to become active members of

the Faculty career centre', *Pripravljenost študentov za sodelovanje v kariernem centru fakultete. Didactica Slovenica*, Pedagoska Obzorja.

3. Novak, V 2009, 'Career Centres within Faculties - an Opportunity for Higher Employability of the Graduates', *ECON '08: Journal of Economics, Management and Business*, no 15 (1), Pp. 105-113.

4. Novak, V & Žnidarsic, A 2018, 'The Transition of Young People from Study to Employment in the Light of Student Work', *Organizacija*, Vol. 51, Iss. 3, Pp.195-206. DOI: 10.2478/orga-2018-0016

5. Donik, B, Pajnkihar, M & Bernik, M 2015, 'Employability of Nursing Care Graduates', *Organizacija*, Vol. 48, no 4, Pp.287-297. DOI: 10.1515/orga-2015-0023

6. García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A & Priegue Caamaño, D 2022, 'Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective', *Education Scientific*, no 12, P. 204. DOI: <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>

7. El-Shafie, E 2023, 'Establishing Career Advancement Centers in Egypt's Faculties of Agriculture for Human Resources Career Development Agricultural Education for Development in the Arab Countries'

8. Aliksieieva, SV, Yershova, LM, Zakatnov, DO, Lozovetska, VT, Orlov, VF 2018, *Planuvannia y rozvytok profesiinoi kariery uchnivskoi molodi u systemi profesiino-tekhnichnoi osvity [Planning and development of students' professional careers in the system of vocational education]*, Polissia, Zhytomyr.

9. Bratyshchenko, IV n. d., *Upravlinske konsultuvannia yak instrument orhanizatsiinoho rozvytku navchalnoho zakladu [Management consulting as a tool for organizational development of an educational institution]*, viewed 10.05.2024 <<http://lib2.znaimo.com.ua/docs/400/index-981895.html>>

10. Zakatnov, DO, Orlov, VF, Vovkovinskyi, MI et al 2015, *Formuvannia hotovnosti uchniv PTNZ do vyboru y realizatsii profesiinoi kariery [Forming the readiness of vocational school students to choose and realize a professional career]*, IPTO NAPN Ukrainy, Kyiv.

11. Van Dam, K 2004, 'Antecedents and consequences of employability orientation', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, no 13, Pp. 29-51.

12. Arthur, MB 1994, 'The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry', *Journal of Organizational Behaviour*, no 15, Pp. 295-300.

13. Kuijpers, M, Schyns, B & Scheerens, J 2006, 'Career Competencies for Career Success', *The Career Development Quarterly*, Vol. 55, Pp. 168–178.

14. Prezydent Ukrainy 2021, *Zakon Ukrainy Pro osnovni zasady molodizhnoi polityky vid 27 kvitnia 2021 r. [On the basic principles of youth policy: Law of Ukraine of April 27, 2021.]*, *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, no 28, st. 233.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2024 р.