

УДК 331.5

*Н. В. Тілікіна,**к. е. н., заступник директора з наукової роботи,**Державна установа "Державний інститут сімейної та молодіжної політики", м. Київ**ORCID ID: 0000-0002-5755-5301**М. О. Кримова,**к. е. н., старший науковий співробітник,**Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, м. Київ**ORCID ID: 0000-0002-9753-9672*

DOI: 10.32702/2306-6814.2020.5—6.21

НАВИЧКИ ХХІ СТОЛІТТЯ ЯК УМОВА ВИХОДУ МОЛОДІ НА РИНОК ПРАЦІ

N. Tylikina,

PhD in Economics, deputy director of scientific work,

State Institution "State Institute of Family and youth policy", Kiev

M. Krymova,

PhD in Economics, Senior Researcher, Ptoukha Institute for Demography

and Social Study of Ukraine of the National Academy of Science of Ukraine, Kiev

SKILLS XXI CENTURY, AS A CONDITION FOR THE RELEASE OF YOUNG PEOPLE INTO THE LABOR MARKET

У статті проведено комплексне дослідження структури попиту та пропозиції навичок, які реалізуються молоддю на ринку праці України. Здійснено порівняльну оцінку поточної та перспективної затребуваності серед роботодавців навичок і вмінь у молодій робочій силі. Визначено роль соціальних компетенцій у забезпеченні конкурентоспроможності молоді на ринку праці, встановлено, що творчість, багатозадачність та стресостійкість є одними з найважливіших навичок для роботодавців сьогодні. Проведено оцінку рівня володіння молоддю актуальними вміннями та навичками, серед яких найбільшого вдосконалення потребують: комунікабельність та ораторське мистецтво, вміння працювати в команді, аналітичне та системне мислення, осмислення і прийняття рішень тощо. Окреслено вікові відмінності у ступені володіння та затребуваності певних навичок. Запропоновано заходи, щодо розширення можливостей збалансування попиту та пропозиції на навички на ринку праці.

The article is devoted to a comprehensive study of the structure of supply and demand for skills implemented by young people in the labor market of Ukraine, based on the analysis of international and national research in this field. The comparative assessment of current and future demand among employers, skills and abilities of the young workforce. The role of social competences in ensuring the competitiveness of young people in the labor market has been determined, it has been established that creativity, multitasking and stress resistance are among the most important for employers today. Modern Ukrainian youth are well versed in: adaptability, teamwork, communication skills, negotiation skills, competent written and spoken language, ability to learn quickly, initiative and basic computer literacy. The estimation of current level of youth skills, the most need of improvement: communication and public speaking, teamwork, analytical and systematic thinking, thinking and decision-making, and so on. The age differences in the level of ownership and demand for certain skills are outlined, in particular in the speed of adaptability of the staff, ability to learn, flexibility, skills and willingness to work in a team, information and media literacy. The lack of a clear vision of the skills and professions that will be required in the future has been identified among Ukrainian employers. Most of these skills are considered by employers to be important and in demand today. Measures have been

proposed to expand the opportunities for balancing demand and supply of skills in the labor market, in particular in the field of: strengthening public-private partnership in the field of education, introducing the practice of involving practitioners in professional meetings with students and teachers, strengthening the practical component of the learning process, expanding the practice of using dual approaches, expanding the practice of conducting social competency training for students, introducing a system of forecasting labor market, improving the organizational and managerial structure of the vocational guidance system, expanding the opportunities for obtaining and recognizing non-formal education, extending state subsidies for the creation of modern jobs for young people.

*Ключові слова: навички, молодь, соціальні компетенції, освіта, ринок праці.
Key words: skills, youth, social competences, education, labor market.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

Одним з ключових трендів сучасності є динамізм соціальних і економічних процесів, який виникає в глобальному світі та впливає на функціонування кожного соціуму. Зародження нових сфер економічної діяльності, поява нових знань і технологій, посилення міжкраїнної конкуренції, змінило пріоритети розвитку більшості держав поставивши на перший план людину та її навички, як основний ресурс економічного зростання. У цих умовах все більшої актуальності набуває питання наявності у індивіда, не лише, суто предметних (прикладних) навичок у сфері професійної діяльності, а й навичок критичного й аналітичного мислення, пізнавальної гнучкості, здатності до постійного навчання, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності тощо.

У глобальній економічній концепції, вважається, що саме молодь є носієм потенціалу, який при реалізації правильних підходів людського розвитку може дати можливості досягнення найкращих результатів економічного та соціального розвитку. Однак молоде покоління, як окрема частина суспільства, має свої специфічні позитивні та негативні риси. З одного боку, молоді люди більш мобільні, ініціативні, творчі, мають ресурси часу для розвитку, відкриті та готові до змін та сприйняття нового, володіють сучасними знаннями та тонко відчують тренди сьогодення. З іншого боку, вони є вразливими, це пов'язано з відсутністю життєвого та професійного досвіду, недостатнім рівнем кваліфікації, бажанням, незрозумінням процесів, які відбуваються в трудовому житті, все це стримує можливість максимальної реалізації їх потенціалу на ринку праці. За даними Державної служби статистики України майже половина штатних працівників на сьогодні, є представниками молодого покоління у віці від 14 до 35 років. Значний потенціал молоді, залучений до ринку праці, говорить про наявність можливостей забезпечення активного економічного розвитку країни. Однак існують реальні перепони, які стоять на цьому шляху, зокрема: невідповідність професійної підготовки молоді, фактичному місцю працевлаштування (за результатами соціологічного дослідження "Молодь України" — половина

зайнятої молоді віком 14—34 роки працює не за фахом чи спеціальністю, отриманою в закладі освіти) [1]; неефективне використання накопиченого людського капіталу молоді (за результатами дослідження "Перехід молоді на ринок праці" третина працюючих молодого віку мають надмірну кваліфікацію) [2]; наявність прогалин у наявних та затребуваних на ринку праці навичках (сучасній молоді дуже часто не вистачає соціальних і професійних компетенцій, пов'язаних з досвідом, а також навичок пошуку роботи та ефективною самопрезентацією); відсутність реальної інформації щодо попиту на робочу силу у розрізі кількісних та якісних характеристик.

Зазначені вище перспективи та перепони актуалізують питання, необхідності здійснення глибокого дослідження наявних і затребуваних вмінь та навичок на ринку праці, здатних забезпечити максимально ефективну реалізацію потенціалу молоді в професійній діяльності.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є комплексне дослідження структури попиту та пропозиції навичок, які реалізуються молоддю на ринку праці України.

НАУКОВА НОВИЗНА

Наукова новизна статті полягає у здійсненні секторального дослідження характеру та змісту наявних і затребуваних вмінь та навичок української молоді, на основі комплексного аналізу вторинних і первинних емпіричних даних; визначення рівня та глибини невідповідності попиту та пропозиції навичок на українському ринку праці.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Під час написання статті використано широкий комплекс загальних і прикладних методів наукового пізнання, зокрема: аналітичний метод — під час збирання, оброблення й систематизації наукової інформації, вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду, проведення схожого типу досліджень, оцінки статистичного відхилення структури попиту та пропозиції на ринку праці; методи наукового абстрагування, спостереження, соціо-

логічного опитування, синтезу та аналізу — під час порівняльної оцінки характеру наявних та затребуваних вмінь та навичок молоді у поточній та майбутній перспективі; індукції та дедукції — під час обґрунтування заходів щодо розширення можливостей збалансування попиту та пропозиції на навички на ринку праці; абстрактно-логічний метод — під час узагальнення та формуванні загальних висновків дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У сучасній науці та управлінській практиці, питання дослідження категорій навичок та попиту та пропозиції на них є достатньо поширеним та актуальним. Існує широке коло доробок, які торкаються питання, як теоретично ґрунтовно дослідження сутності цієї категорії та її ролі в економічній та соціальній науці, так і питання використання навичок, як інструменту, що дозволяє регулювати внутрішні процеси на ринку праці та забезпечувати збалансований його розвиток. Серед вітчизняних науковців, що здійснили значний внесок у категоріальний апарат дослідження навичок, варто виділити роботи К.О. Коваль [3], О. Абашкіна [4], Н.А. Длугунович [5], О.В. Родіна [6] та інших. Більш детально підходять до формування класифікаційних ознак навичок та їх вплив на процеси трудової діяльності в своїх роботах розглядали, такі закордонні вчені: Керрі Соммервіль (K. Sommerville) [7], Н. Гуерра (N. Guerra), К. Модесті (K. Modesti), В. Куннінгман (W. Cunningham) [8], М.С. Рао (M.S. Rao) [9], А. Дубрін (A. DuBrin) [10], М.М. Роблес (M.M. Robles) [11] та інші.

Питання розвитку національного ринку праці, у т.ч. його молодіжного сегменту, в контексті якісних характеристик робочої сили, є сферою інтересів таких вітчизняних науковців: Л.М. Ільч [12], Е.М. Лібанова, О. Цимбал, О. Ярош, Л. Лісгор [2], Л.В. Шаульська та інші. Існують й певні національні доробки щодо оцінки попиту сучасного бізнесу на навички, про це свідчать проведені спільні дослідження вітчизняних і закордонних науковців у рамках міжнародних проектів Світового Банку та USAID, авторами яких стали (Х. Дель Карпіо, О. Купець, Н. Мюллер, А. Олефір [13], О. Кульга, С. Терещицький та інші [14].

Водночас досі недостатньо дослідженими залишаються питання узагальнення наявної структури попиту та пропозиції навичок, які реалізуються молоддю на ринку праці України, що обумовило необхідність проведення даного дослідження.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У сучасній економічній та соціальній літературі є багато трактувань поняття "навички". Досить часто під цим терміном мають на увазі "компетенції, установки, переконання і поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку особистості та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик" [15]. У психології навички визначаються як "повністю автоматизовані компоненти вмінь, які реалізуються на рівні несвідомого контролю. Якщо під дією розуміти частину діяльності, що має чітко поставлену свідому мету, то навичкою, також можна назвати автоматизований компонент

дії" [15]. Тобто навички — це поєднання знань і вмінь, які отримані упродовж життя. Знання — це сукупність інформації з будь-якої галузі, набутих у процесі навчання, дослідження тощо. Уміння — здобута на основі досвіду і знань здатність робити щось належним чином. Для формування усіх типів знань і вмінь велике значення мають освітні інструменти, завдяки яким відбувається автоматизація навичок, удосконалення вмінь і діяльності загалом.

У вітчизняній і закордонній літературі існує безліч класифікацій навичок. Так, світовий банк, під час проведення своїх досліджень виокремлює: когнітивні (базові знання вміння, читання, писання, прийняття простих рішень, ментальні настанови), соціоемоційні (навички роботи в команді, вміння діяти у складних ситуаціях, психоемоційна стабільність, навички міжособистісного спілкування), технічні навички (навички напряму пов'язані з виконанням професійної діяльності, знання специфічних технологій, методів). Дослідники, які протиставляють навички компетенціям, класифікують їх: базові, соціальні та професійні. Керрі Коммервіль виділяє три категорії навичок: технічні, людські (або соціальні), концептуальні [7]. М.С. Рао замінює перші дві на "hard skills" (технічні навички) та "soft skills" (соціальні навички) [9]. Hard skills — це будь-які навички, пов'язані з конкретним завданням або ситуацією, що включають розуміння і знання конкретної діяльності [10]. Soft skills — це поєднання навичок міжособистісних, соціальних навичок, навичок спілкування, рис характеру, ставлення, атрибутів кар'єри і коефіцієнта емоційного інтелекту. До цих навичок відносяться: чесність, спілкування, ввічливість, відповідальність, соціальні навички, позитивне ставлення, професіоналізм, гнучкість, робота в команді та робоча етика та інше [11]. Саме ця класифікація найчастіше використовується у сучасній світовій практиці досліджень.

Світові та національні дослідження затребуваності навичок на сучасному ринку праці показують зростання актуальності та важливості, саме соціальних компетенцій, а також технічних навичок в сфері інформаційних технологій та автоматизації власної діяльності.

Так, у звіті про майбутнє професій, представленому на Всесвітньому економічному форумі в Давосі, було названо список тих навичок, які будуть найбільш затребуваними у 2020 р. До цього списку увійшли: вміння розв'язувати комплексні задачі, критичне мислення, креативність, управлінські компетенції, навички комунікації та взаємодії з людьми, емоційний інтелект, уміння аналізувати і приймати ефективні рішення, клієнтоорієнтованість, навички ведення переговорів [13]. Майже 80% цих навичок можна прямо, чи опосередковано віднести до групи соціальних та універсальних навичок (Soft skills).

Українські дослідження та бачення експертів і практиків показують наявність схожої тенденції. На думку представників бізнесу, оптимальним співвідношенням Soft skills і Hard skills є 61% та 39%. Найбільш затребуваними з боку роботодавців є вміння брати на себе відповідальність (62,1%), бажання розвиватися (56,9%), наполегливість (48,3%) і комунікабельність (51,7%) [16].

За результатами проекту "Оцінка економічного потенціалу університетів Донбасу" роботодавці бачать

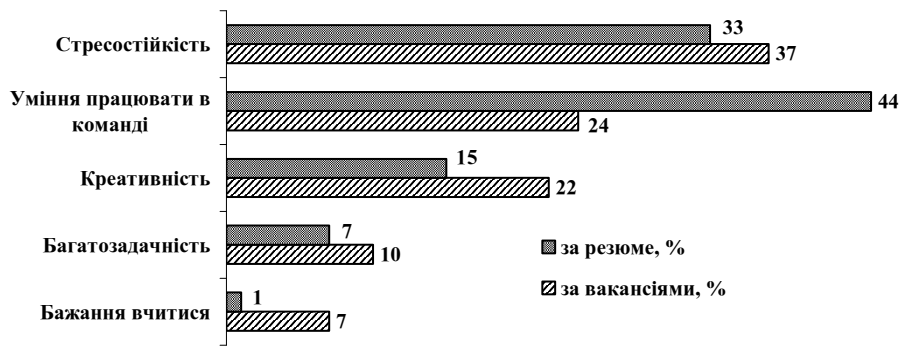


Рис. 1. Порівняльна оцінка структури попиту та пропозиції соціальних навичок на ринку праці України

Джерело: складено на основі узагальнення матеріалів [18].

затребуваними такі компетенції випускників закладів вищої освіти: вміння працювати на комп'ютері; знання іноземних мов; володіння навичками збирання; обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів; вміння застосовувати набуті теоретичні знання; дисциплінованість; вміння виконувати основні професійні функції за профілем, обізнаність із законодавчо-нормативною базою, вміння працювати в команді,

вміння враховувати корпоративні інтереси, багатозадачність [14]. Дослідження показало, що роботодавці цілком усвідомлюють відсутність досвіду у випускників і ґрунтовних практичних навичок, але вони готові бути лояльними до цих недоліків у разі наявності у випускника високого рівня здатності до навчання та орієнтації на результат у процесі роботи.

Схожі дослідження затребуваності навичок прово-

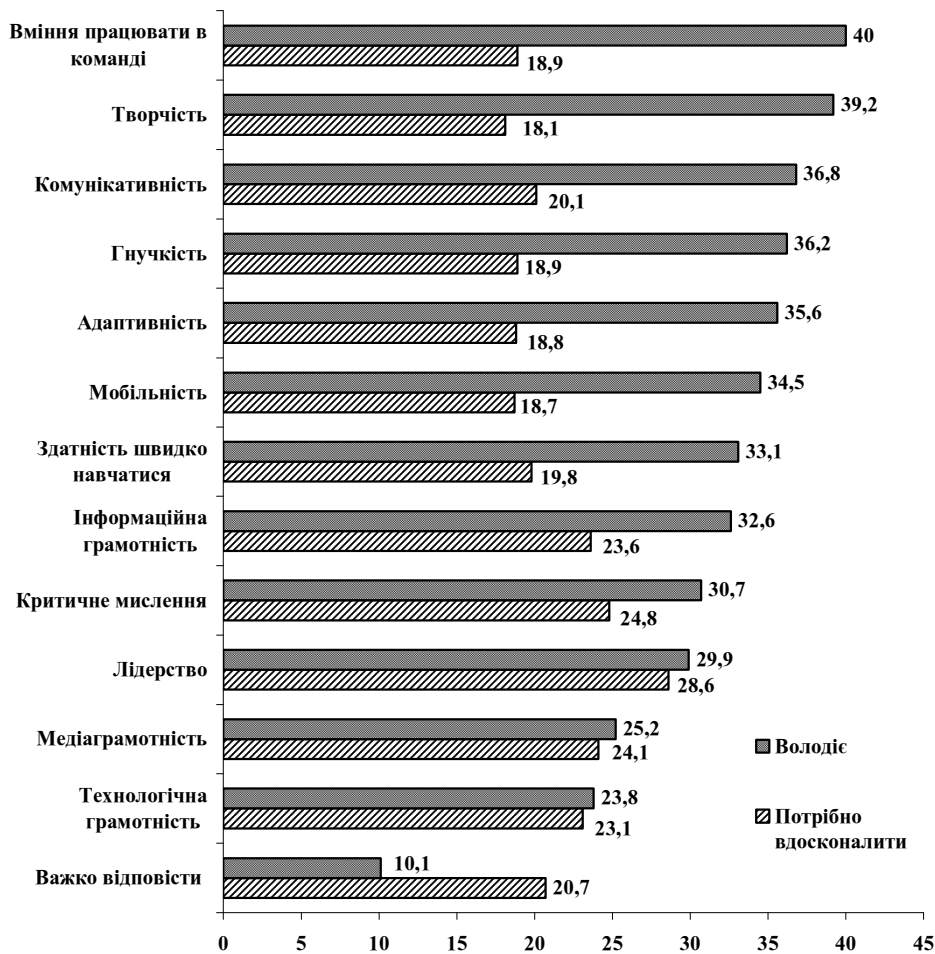


Рис. 2. Навички XXI ст., якими володіє молодь і які їй потрібно вдосконалювати, % серед усіх респондентів

Примітка. Сума відповідей переважає 100 %, оскільки респонденти могли обрати кілька варіантів відповідей.

Джерело: онлайн-опитування молоді віком 14—34 роки щодо навичок XXI ст., проведене у серпні — вересні 2019 р. Загалом опитано 2001 респондент. Опитування не є репрезентативним за статтю, віком, типом поселення і регіоном, тому що проводилося серед користувачів Інтернету.

дилися Світовим банком в Україні [13] виявили, що найбільш цінними у працівників є: у агробізнесі — спеціальні технічні вміння, професійність, вміння вирішення проблем, здатність до самостійної роботи, командна робота; у агропереробці — спеціальні технічні вміння, професійність, вміння вирішення проблем, командна робота, здатність до самостійної роботи; у відновлюваній енергетиці — спеціальні технічні вміння, вміння вирішення проблем, креативне та критичне мислення, професійність, командна робота; у сфері інформаційних технологій — спеціальні технічні вміння, вміння вирішення проблем, професійність, здатність до самостійної роботи, командна робота [13]. Ці актуальні навички було визнано роботодавцями однаково важливими, як для професій високої складності (керівників), так і для професій середньої або низької складності (адміністративний персонал).

Дослідження "Навички для України 2030: погляд бізнесу" довело, що найбільш затребуваними серед роботодавців є такі навички 2030 р., як: емоційний інтелект, вміння працювати в команді, можливість вирішувати комплексні проблеми, здатність швидко навчатися, адаптивність, аналітичне мислення, критичне мислення, управління проектами, стратегічне мислення, ініціативність. Тоді як серед навичок 2016 р. роботодавці називали: комунікабельність, вміння працювати в команді, вирішення комплексних проблем, аналітичне мислення, здатність швидко навчатися, адаптивність, ініціативність, грамотна усна і письмова мова, емоційний інтелект, відповідальність. Що знов ж таки актуалізує та підкреслює першочерговість і важливість саме соціальних компетенцій на ринку праці [17].

Підтверджує зазначену в багатьох дослідження тенденцію збільшення актуальності соціальних компетенцій і проведений аналіз кваліфікаційних вимог до кандидатів на вакантні посади. Так, за даними сайтів з пошуку роботи HeadHunter, Robot.ua найбільш затребуваними на ринку праці України є такі навички, як: комунікабельність, здатність до навчання, знання технік продаж, вміння аналізувати та узагальнювати інформацію, відповідальність, стресостійкість, цілеспрямованість, знання іноземної мови.

Аналіз цих же джерел показав наявність прогалів у рівні компетентності молоді та вимог роботодавців, так за чотирма з п'яти основних соціальних навичок затребуваність по вакансіям є вищою за представленою в резюме. Найбільший розрив складає креативність та бажання вчитися (рис. 1) [18].

Аналіз досліджень щодо пропозиції навичок на українському ринку праці показує наявність значного рівня невідповідності наявної компетентності вимогам ринку праці, це підкреслюють як сама молодь, так і роботодавці.

Результати онлайн опитування серед молоді віком 14—34 роки показали, що найбільш розвиненими в накопиченому ними людському капіталі є: вміння працювати в команді (40% від усіх респондентів), творчість (39,2%), комунікативність (36,8%), гнучкість (36,3%), адаптивність (35,6%). Найменш розвиненими опитані визнали: лідерство (28,6%), медіаграмотність (25,2%) і технологічну грамотність (23,8%) (рис. 2). Важливе розуміння необхідності вдосконалення навичок молоддю

Таблиця 1. Навички XXI ст., якими володіє молодь і які їй потрібно вдосконалювати, залежно від віку, % серед усіх респондентів

<i>Володіють</i>	14–19 років	20–24 роки	25–29 років	30–34 роки
Вміння працювати в команді	41,8	47,1	37,2	37,0
Творчість	46,0	38,5	38,5	36,1
Комунікативність	39,4	38,8	37,8	33,2
Гнучкість	38,4	38,0	34,1	35,6
Адаптивність	39,6	39,8	33,5	32,3
Мобільність	37,9	40,6	32,6	30,3
Здатність швидко навчатися	39,9	37,0	27,8	30,9
Інформаційна грамотність	34,0	36,0	31,9	30,4
Критичне мислення	34,2	30,5	32,4	27,4
Лідерство	35,2	28,5	29,6	27,7
Медіаграмотність	26,7	31,2	24,8	20,9
Технологічна грамотність	26,4	27,0	25,0	19,4
<i>Важко відповісти</i>	8,1	9,1	12,6	9,9
<hr/>				
<i>Потрібно вдосконалювати</i>	14–19 років	20–24 роки	25–29 років	30–34 роки
Вміння працювати в команді	22,0	18,6	18,7	17,4
Творчість	18,6	18,4	19,3	16,8
Комунікативність	22,5	25,2	19,3	16,2
Гнучкість	18,3	20,7	19,8	17,4
Адаптивність	18,1	16,9	21,9	17,9
Мобільність	22,5	16,1	20,2	16,7
Здатність швидко навчатися	24,4	17,1	19,4	18,8
Інформаційна грамотність	24,9	22,2	25,0	22,6
Критичне мислення	28,4	24,2	26,5	21,7
Лідерство	29,1	32,2	25,9	28,4
Медіаграмотність	23,0	25,9	25,6	22,5
Технологічна грамотність	24,2	27,7	20,6	21,9
<i>Важко відповісти</i>	22,7	16,6	20,6	22,2

Примітка. Сума відповідей переважає 100 %, оскільки респонденти могли обрати кілька варіантів відповідей.

Джерело: онлайн-опитування молоді віком 14—34 роки щодо навичок XXI століття, проведене у серпні-вересні 2019 р. Загалом опитано 2001 респондент. Опитування не є репрезентативним за статтю, віком, типом поселення і регіоном, тому що проводилося серед користувачів Інтернет.

було продумано в сфері лідерства (28,6%), критичного мислення (24,8%), медіа грамотність (24,1%) та технологічна грамотність (23,1%).

Під час аналізу даних за віком респондентів виявлено, що наймолодші вікові групи молоді (14—19 років і 20—24 роки) більш впевнені в тому, що вони володіють певними навичками, ніж старші вікові групи молоді (табл. 1). Це пов'язано, насамперед, з відсутністю у них реального професійного досвіду, який зміг би допомогти більш об'єктивно визначити ступінь розвиненості у них навичок. Натомість, що стосується навичок, які потрібно вдосконалювати молоді, не виявлено статистично значущих відмінностей. За статтю і типом поселення респондентів також статистично значущих відмінностей виявлено не було.

Проведений вторинний аналіз публікацій і результатів соціологічних досліджень дав змогу узагальнити навички XXI ст., що є дефіцитними, реалізованими та найбільш затребуваними роботодавцями серед молоді

Таблиця 2. Вторинний аналіз попиту та пропозиції на навички молоді у XXI століття

	Молодь			Роботодавці		
	володіє	найгірше володіє	відчуває нестачу у перший рік роботи	затребувані зараз	2020	2030
Адаптивність	+			+		+
Вміння працювати в команді	+			+	+	+
Комунікабельність, навички ведення переговорів	+		+	+	+	
Грамотна письмова й усна мова	+			+		
Здатність швидко навчатися	+			+		+
Ініціативність	+			+		+
Критичне й аналітичне мислення		+	+	+	+	+
Емоційний інтелект		+		+	+	+
Можливість комплексно розв'язувати проблеми		+		+	+	+
Управлінські компетенції		+			+	+
Стратегічне мислення		+				+
Комп'ютерна грамотність	+		+	+		
Клієнтоорієнтованість					+	
Креативність					+	
Відповідальність				+		
Ораторське мистецтво			+			
Осмилення і прийняття рішень			+		+	+
Вміння працювати під тиском			+			
Управління конфліктами			+	+		

Джерело: складено авторами за [13; 14; 17].

в поточному та короткостроковому періодах. Та зробити, такі зазначені нижче висновки.

Сучасна українська молодь задовільною мірою володіє такими навичками: адаптивність, вміння працювати в команді, комунікабельність, навички ведення переговорів, грамотна письмова й усна мова, здатність швидко навчатися, ініціативність та базова комп'ютерна грамотність. Більшість з цих навичок є, на думку роботодавців, важливими та затребуваними на сьогодні.

Найбільш гострим, в умовах сьогодення, є дефіцит таких навичок, як критичне та аналітичне мислення, емоційний інтелект, вміння комплексного розв'язання проблем, вміння поводитись в конфліктній ситуації, реакція на стресові ситуації.

На думку молоді, найменш розвиненими у них є навички критичного та аналітичного мислення, емпатія, емоційний інтелект, навички комплексного розв'язання проблем, управлінські (менеджерські компетенції), навички критичного мислення, спонтанного прийняття рішень.

Найбільший дефіцит навичок, у перші роки роботи, молодь відчувала за такими компетенціями, як комунікабельність та навички ведення переговорів, критичне та аналітичне мислення, комп'ютерна грамотність, ораторське мистецтво та мистецтво ведення переговорів, вміння працювати під тиском та в конфліктній ситуації.

Більшість роботодавців зазначають недорозвиненість актуальних в майбутньому навичок у молоді, найкритичнішою є ситуація з навичками адаптивності, комплексного розв'язання проблем, креативності, стратегічного мислення та швидкої реакції на виникаючі проблеми та виклики.

Аналіз наявних досліджень показав загальну тенденцію перевищення молоддю важливості та розвиненості у них накопичених у процесі навчання навичок. Якщо в середньому випускники оцінюють свій рівень підготовленості до трудової діяльності, як добрий або відмінний, то роботодавці в більшості залишаються незадоволеними наявною компетентністю випускників і нарікають на необхідність перенавчання або більшого розвинення необхідних навичок.

Проблема з невідповідністю навичок існує не тільки в Україні. Згідно з дослідженнями Сучасної програми розвитку нових навичок для Європи (New Skills Agenda for Europe), 70 млн жителів Європи не мають адекватних навичок читання і письма, а ще більше мають слабкі математичні навички. Крім того, значна кількість європейців, особливо висококваліфікованої молоді, працює на робочих місцях, які не відповідають їх талантам і прагненням. Водночас 40% європейських роботодавців заявляють, що не можуть знайти працівників з потрібними навичками. Дуже значна частка осіб мають навички для створення і ве-

дення власного бізнесу і складно адаптуються до змін ринку праці, що розвивається [19].

Виходячи з цього, Європейська Комісія (European Commission) пропонує здійснити 10 кроків упродовж наступних двох років, а саме: допомогти дорослим низькокваліфікованим здобути мінімальний рівень грамотності і цифрових навичок; розробити перелік цифрових навичок і забезпечити, щоб робоча сила в Європі мала відповідні навички; розробити профіль навичок для громадян третіх країн; розширити можливості для студентів, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, для першого робочого місця [19].

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження структури попиту та пропозиції навичок, які реалізуються молоддю на ринку праці України, дало змогу визначити наявність низки проблем, що сформувався у сфері накопичення та реалізації освітнього потенціалу населення України. Достатньо великий прошарок роботодавців та молоді залишаються незадоволеними наявними навичками та підкреслюють їх дефіцитність в окремих галузях. Однією з негативних рис характерних сучасній Україні є відсутність у роботодавців чіткого бачення щодо навичок і професій, які будуть затребуваними у майбутньому. У більшості це пов'язано з відсутності можливості побудови довгострокових стратегій розвитку бізнесу, у зв'язку з нестабільністю та динамічністю розвитку економічних, соціальних систем та HR-технологій. Більшість українських роботодавців стверджують про наявність дефіциту необхідних умінь і навичок у молоді, особливо у сферах, що потребують фахівців з високоскладними технологічними завданнями або в сферах, що знаходяться на перетині декількох видів діяльності та передбачають мультитаздачність виробничого процесу.

З метою комплексного розв'язання проблеми дефіциту сучасних навичок у молоді актуальним, з точки зору реалізації національної політики, може стати:

посилення державно-приватного партнерства у сфері освіти, зокрема, залучення більшого кола роботодавців до створення професійних стандартів, а також донесення інформації, щодо змісту та характеру кваліфікаційних вимог до освітніх установ; впровадження практики залучення фахівців-практиків до проведення професійних зустрічей зі студентами та викладачами; розширення можливостей участі роботодавців у формуванні матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти з подальшою можливістю підготовки студентів у відповідності до вимог роботодавців;

посилення практичної складової процесу навчання, розширення практики використання дуальних підходів, як у закладах професійної (професійно-технічної), так і вищої освіти; поширення практики довгострокового стажування студентів та випускників закладах освіти на підприємстві;

внесення до обов'язкового переліку навчальних програм закладів освіти тренінгів з розвитку соціальних (гнучких) компетенцій, а також тренінгів з набуття навичок ефективного працевлаштування та самопрезентації;

впровадження системи прогнозування навичок на ринку праці шляхом реалізації передових закордонних практик і проведення моніторингу змін попиту та про-

позиції на навички в Україні;

удосконалення організаційної та управлінської структури системи професійної орієнтації; розширення мережі профорієнтаційних відділів по роботі з молоддю у закладах освіти, державної служби зайнятості, молодіжних центрах та інших установах й організаціях, які працюють з молоддю та надають освітні послуги через формальну та неформальну систему навчання;

розширення можливостей отримання та визнання неформальної освіти, задля забезпечення накопичення молоддю необхідних на сучасному ринку праці вмінь і навичок, а також забезпечення поширення практики навчання упродовж життя;

поширення державних субвенцій на створення сучасних робочих місць, привабливих для молоді своїми формами організації робочого простору, змістом праці, гнучкими підходами до тривалості робочого дня та можливостей самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації в процесі праці.

Література:

1. Молодь України — 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Тернопіль: ТОВ "Терно-граф", 2018, 72 с.
2. Лібанова Е., Цимбал О., Ярош О., Лісогор Л. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження "School-to-worktransitionsurveys" в Україні у 2013 та 2015 роках. — Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016. — 112 с.
3. Коваль К.О. Розвиток "soft skills" у студентів — один з важливих чинників працевлаштування // Вісник Вінницького політехнічного інституту. — 2015. — № 2. — С. 162—167.
4. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере // Справочник по управлению персоналом: научный журнал. — 2008. — № 9 (сентябрь). — С. 124—126.
5. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців // Вісник Хмельницького національного університету. — 2014. — № 6 (219). — С. 239—242.
6. Родина Е.В. Формирование практических умений и навыков студентов аграрного вуза на основе лабораторно-практических занятий // Инновации в образовании. — 2011. — № 1. — С. 47—63.
7. Sommerville K. Hospitality Employee Management and Supervision: Concepts and Practical Applications. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2007. — 328 p.
8. Guerra N., Modecki K., Cunningham W. Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE. — World Bank Policy Research Working Paper 7123, Washington, DC: World Bank, 2014.
9. Rao M.S. Soft Skills — Enhancing Employability: Connecting Campus with Corporate. — New Delhi: I. K. International Publishing House Pvt Ltd., 2010. — 225 p.
10. DuBryn A. Essentials of Management. Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2008. — 16 p.
11. Robles M.M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. — Business Communication Quarterly. — 75 (4). — 2016. — P. 453—465.
12. Ільч Л.М. Структурні зрушення транзитивного ринку праці: теорія та методологія регулювання: авто-

реф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика". — Київ, 2017. — 40 с.

13. Дель Карпіо Х., Купець О., Мюллер Н., Олєфір А. Навички для сучасної України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.17_Skills_for_Modern_Ukraine (дата звернення: 23.10.2019).

14. Terepyshchyi S., Svyrydenko D., Zakharenko K., Bezgin K., Kulga O., Evaluation of Donbas universities' economic potential: problems of personnel training and unemployment, *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2019, vol. 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nvngu.in.ua/jdownloads/pdf/2019/05/05_2019_Terepyshchyi.pdf (дата звернення: 10.10.2019).

15. Морозов А.В. Деловая психология: Учебник для высших и средних специальных учебных заведений. СПб.: Издательство Союз, 2000. — 576 с.

16. Правлаштування молодих спеціалістів: дослідження у рамках проєкту "Академія навичок" у партнерстві з Європейською Бізнес Асоціацією, Human Capital Forum та HR-форумом [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/file/Презентація%20Марі (дата звернення: 17.09.2019).

17. Зінченко А.Г., Саприкіна М.А. Навички для України 2030: погляд бізнесу. — Київ: ТОВ "Видавництво "ЮСТОН", 2016. — 36 с.

18. 5 "гнучких навичок" у роботі. Сайт НВ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/5-gnuchkih-navichok-u-roboti-1685290.html> (дата звернення: 17.09.2019).

19. Ten actions to help equip people in Europe with better skills [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2039_en.htm (дата звернення: 19.09.2019).

References:

1. Ministry of Youth and Sports (2017), *Molod' Ukrainy — 2017: rezul'taty reprezentatyvnoho sotsiolohichnoho doslidzhennia* [Youth of Ukraine - 2017: results of a representative sociological survey], TOV "Terno-hraf", Ternopil, Ukraine.

2. Lianova, E. Tsymbal, O. Yarosh, O. and Lisohor, L. (2016), "Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy: rezul'taty mizhnarodnoho doslidzhennia "School-to-work transition surveys" v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh" [Work-4Youth Publication Series: Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys], MOP, Zheneva, Ukraine.

3. Koval', K.O. (2015), "Development of "soft skills" for students is one of important factors of employment", *Visnyk Vinnyts'koho politekhnichnoho instytutu*, vol. 2, pp. 162—167.

4. Abashkyna, O. (2008), "Soft skills: key to a career", *Spravochnyk po upravleniyu personalom: nauchnyj zhurnal*, vol. 9, P. 124—126.

5. Dluhunovych, N.A. (2014), "Soft skills training as a necessary component of it professionals", *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, vol. 6 (219), pp. 239—242.

6. Rodina, E.V. (2011), "The formation of practical skills of students of an agricultural university on the basis of laboratory and practical classes", *Ynnovatsyy v obrazovannyi*, vol. 1, pp. 47—63.

7. Sommerville, K. (2007), *Hospitality Employee Management and Supervision: Concepts and Practical Applications*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, USA.

8. Guerra, N. Modecki, K. and Cunningham, W. (2014), *Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE*, World Bank Policy Research Working Paper 7123, World Bank, Washington, DC, USA.

9. Rao, M.S. (2010), *Soft Skills - Enhancing Employability: Connecting Campus with Corporate*, I. K. International Publishing House Pvt Ltd, New Delhi, India.

10. DuBrin, A. (2008), *Essentials of Management*, South-Western Cengage Learning, Mason, USA.

11. Robles, M. M. (2016), "Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace", *Business Communication Quarterly*, vol. 75 (4), pp. 453—465.

12. Il'ich, L.M. (2017), "Struktural shifts of the transitional labour market: theory and methodology of regulation", *Abstract of Doctor of Economic Sciences Thesis*, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

13. Del' Karpio, Kh. Kupets', O. Miulle, r N. and Olefir, A. (2015), "Skills for modern Ukraine" [Online], available at: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.17_Skills_for_Modern_Ukraine (Accessed 23 Feb 2020).

14. Terepyshchyi, S. Svyrydenko, D. ?Zakharenko, K. Bezgin, K. and Kulga, O. (2019), "Evaluation of Donbas universities' economic potential: problems of personnel training and unemployment", *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu* [Online], vol. 5, available at: https://drive.google.com/file/d/1ZwrCCP3j-UMKT2CvTQm4cqiQw7_ZnlfBZ/view (Accessed 10 Feb 2020).

15. Morozov, A.V. (2000), *Delovaia psikhohohyia: Uchebnyk dlia vysshykh y srednykh spetsyal'nykh uchebnykh zavedeniy* [Business Psychology: A Textbook for Higher and Secondary Specialized Educational Institutions], Soyuz Publishing House, St. Petersburg, Russian.

16. State Employment Center (2020), "Empowerment of young professionals", [Online], available at: www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/file/Презентація%20Марі (Accessed 17 Feb 2020).

17. Zinchenko, A.H. and Saprykina, M.A. (2016), *Navychky dlia Ukrainy 2030: pohliad biznesu* [Skills for Ukraine 2030: a business perspective], TOV "Vydavnytstvo "YuSTON", Kyiv, Ukraine.

18. NV (2017), "5 "Soft Skills" at Work", [Online], available at: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/5-gnuchkih-navichok-u-roboti-1685290.html> (Accessed 17 Feb 2020).

19. European Commission (2016), "Ten actions to help equip people in Europe with better skills", [Online], available at: https://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2039_en.htm (Accessed 19 Feb 2020).

Стаття надійшла до редакції 02.03.2020 р.