

Тетяна Петрівна Лозова,

канд. екон. наук, доцент,

ORCID 0000-0002-4896-1930

e-mail: ua.lozovaya@gmail.com

*Державна установа «Інститут ринку
і економіко-екологічних досліджень
НАН України», м. Одеса*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Вступ. У сучасних умовах трансформації ринку праці, загострених викликами війни та повоєнного відновлення, проблема працевлаштування випускників закладів вищої освіти (ЗВО) набуває особливої актуальності. Молоді фахівці стикаються з низкою бар'єрів: дефіцитом робочих місць за спеціальністю, низьким рівнем стартових заробітних плат, недостатньою практичною підготовкою, конкуренцією з більш досвідченими працівниками та впливом міграційних процесів. Це вимагає пошуку нових підходів до організації взаємодії між освітою, наукою, бізнесом, державними інституціями та громадянським суспільством.

Одним із ключових інструментів вирішення даної проблеми є формування організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО, який передбачає системну взаємодію внутрішніх (кафедри, викладачі, відділи працевлаштування, асоціації випускників) та зовнішніх (роботодавці, Державна служба зайнятості, професійні асоціації, міжнародні партнери) учасників процесу. Такий механізм має забезпечити ефективну інтеграцію випускників у ринок праці, скорочення розриву між попитом і пропозицією робочої сили, підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців та збереження людського капіталу України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню стану та перспектив розвитку ринку праці в умовах викликів і загроз, які постають перед економікою України, присвячені роботи таких науковців, як Азьмук Н., Аляб'єва С.С., Гриценко А., Герасименко О., Ільїч Л., Кваша О., Качан Г., Колот А., Лісогор Л., Мос-



© Видавець Інститут економіки промисловості НАН України, 2025

© Видавець Академія економічних наук України, 2025

пан Н., Павліха Н., Холодницька А., Цимбалюк І., Штундер І. та інші. Серед ключових аспектів дослідження ринку праці важливим є розгляд питань працевлаштування випускників ЗВО та їх успішної інтеграції у професійне середовище. У численних наукових публікаціях висвітлюються різні аспекти зазначеної проблематики. Зокрема, досліджуються трансформаційні зміни у системі вищої освіти [1], стан та перспективи ринку праці для випускників ЗВО, проблеми їх працевлаштування [2;3], розглядаються кращі практики країн Євросоюзу, які застосовуються для підтримки молоді при переході від навчання до роботи [4], молодіжне безробіття в Україні в умовах воєнного стану [5], особливості управління розвитком освітніх закладів та їх відповідності сучасним викликам при підготовці фахівців для успішної кар'єри у сфері бізнесу та економіки [5-8].

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розробка організаційного механізму працевлаштування випускників закладів вищої освіти.

Результати дослідження. Сучасні інструменти співпраці та працевлаштування випускників закладів вищої освіти з учасниками ринку праці включають різноманітні інноваційні підходи, які дозволяють ефективніше інтегрувати своїх випускників у ринок праці, сприяти розвитку професійних навичок у студентів та забезпечувати підприємства кваліфікованими кадрами. Для цілісного розуміння структури та логіки дій, спрямованих на забезпечення ефективного працевлаштування випускників після завершення навчання, доцільним є візуальне представлення основних елементів, учасників та взаємозв'язків між ними. На рис. 1 представлено авторську розробку організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО, який відображає ключові складові механізму, функціональні зв'язки та напрями взаємодії між внутрішніми й зовнішніми учасниками цього процесу.

На даний час інструменти працевлаштування та підбору кандидатів на посаду досить різноманітні. ЗВО та представники роботодавців прикладають максимум зусиль, щоб найкраще підготувати майбутніх працівників до вимог ринку праці протягом навчання. Інструменти працевлаштування студентів та випускників класифіковано у двох напрямках: внутрішньому (див. табл. 1) та зовнішньому (див. табл. 2).

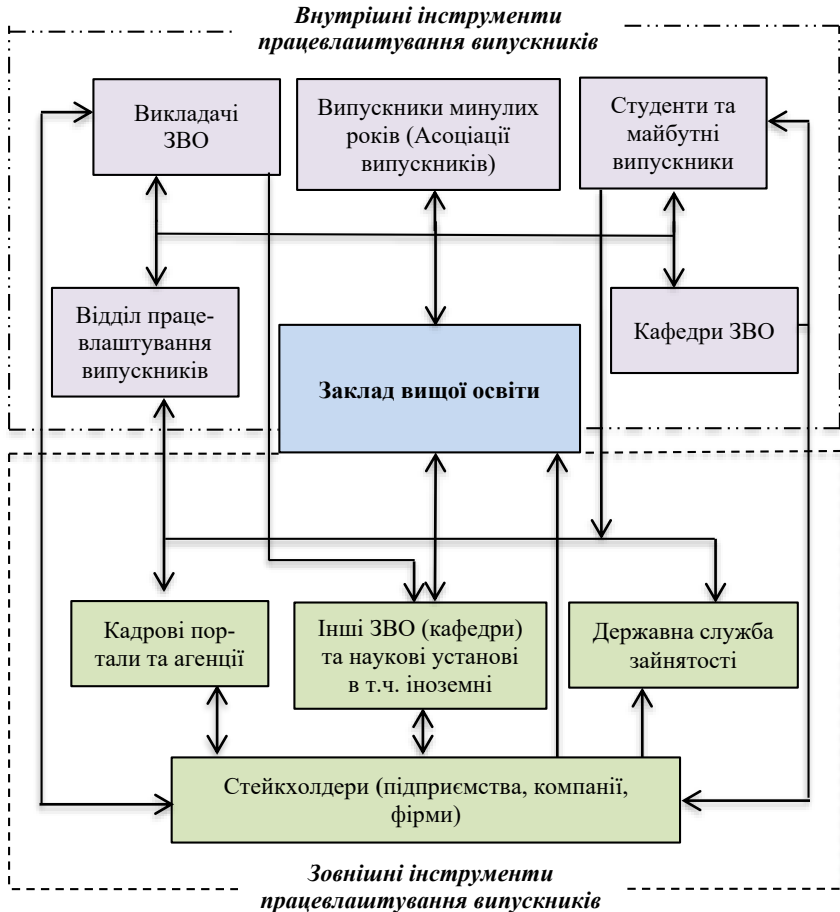


Рис. 1. Організаційний механізм працевлаштування випускників ЗВО

Джерело: розробка автора

Внутрішні інструменти працевлаштування реалізуються силами самого ЗВО, зокрема, викладачами, кафедрами, відділами працевлаштування, асоціаціями випускників, які забезпечують інституційну підтримку та професійний супровід молоді.

Зовнішні інструменти передбачають самостійний пошук роботи випускниками та взаємодію з роботодавцями, державною службою зайнятості та іншими зацікавленими учасниками.

**Таблиця 1. Класифікація внутрішніх інструментів
працевлаштування здобувачів освіти та випускників**

№	Суб'єкти	Інструменти
Внутрішні інструменти працевлаштування випускників ЗВО		
1.	через осіб, при- четних до ЗВО	<ul style="list-style-type: none"> - викладачів; - кафедри ЗВО; - випускників минулих років; - Асоціації випускників та ін.
		<ul style="list-style-type: none"> - особисті зв'язки (дружні відносини) зі співробітниками різних компаній; - співпраця відповідної кафедри з профільними компаніями або окремими співробітниками; - максимальний зворотній зв'язок з випускниками, частина яких є керівниками компаній або займають керівні посади компаній, яким потрібні працівники
2.	через відділи працевлаштування випускників	<ul style="list-style-type: none"> - співпраця з роботодавцями та спільне проведення різних заходів; - інформування про актуальні наявні вакансії для випускників; - проведення ознайомчих екскурсій для зацікавленості студентів у працевлаштуванні; - проведення гостьових лекцій, майстер класів та ін; - спільне проведення Ярмарок вакансій (Днів кар'єри); - знайомство з профільними підприємствами та компаніями, їх менеджерами або керівництвом; - проходження різних видів практики; - дуальне навчання; - розміщення вакансій на сторінці ЗВО; - стажування; - розробка спільних освітніх програм та курсів, які будуть враховувати потреб конкретних компаній; - створення хабів, лабораторій, дослідницьких центрів для проведення спільних досліджень; - фінансова підтримка (закупівля необхідної техніки та обладнання, підтримка наукових публікацій та ін.); - залучення до освітнього процесу викладачів-практиків; - проходження курсів при компаніях; - надання послуг консультування
		<ul style="list-style-type: none"> - запрошення до участі на різних заходах; - проведення тренінгів та вебінарів, які допоможуть студентській молоді у працевлаштуванні; - підготовка фахівців через аспірантуру
		<ul style="list-style-type: none"> - співпраця з ДСЗ та її регіональними центрами - презентація діяльності та переліку послуг, якими можуть скористатися випускники; - організація та проведення спільних заходів з працевлаштування та проходження практики

Джерело: розробка автора

Таблиця 2. Зовнішні інструменти працевлаштування випускників ЗВО

№	Суб'єкти	Інструменти	
1.	- студенти та випускники самостійно через кадрові портали, сайти з пошуку роботи та сайти профільних компаній	- Work.ua; - robota.ua; - novarobota.ua; - PidBir; - grc.ua; - Jooble; - Єдиний портал вакансій - Єдине вікно послуг та ін.	- пошук вакансій на кадрових порталах; - розміщення резюме; - вибір вакансій на сайтах профільних компаній у розділі «Вакансії»; - відвідування Ярмарок вакансій від ДСЗ;
2.	- роботодавцями	- у ЗВО; - кар'єрні кемпи; - інтенсиви з професійного розвитку; - воркшопи;	- аналіз рейтингу успішності студентів та майбутніх випускників на сайті ЗВО; - участь у комісіях по захисту кваліфікаційних робіт з подальшим запрошенням до співпраці; - участь у заходах, які демонструють рівень знань студентів та майбутніх випускників; - запрошення студентів на курси підготовки при компаніях; - організація зустрічей-знайомств з різними компаніями та ЗВО;
3.	- роботодавцями через ДСЗ	- проведення Ярмарок вакансій (міні ярмарок), днів кар'єри, бізнес-; - кар'єрні консультації та тренінги для випускників за участі роботодавців; - екскурсії на підприємства, зустрічі з представниками компаній у ЗВО	- наявну базу актуальних вакансій у центрах зайнятості та на онлайн-порталі ДСЗ; - кабінет роботодавця на порталі ДСЗ, де можна розміщувати вакансії, аналізувати ринок, відслідковувати запити; - організацію професійного навчання, стажування або підвищення кваліфікації молоді відповідно до потреб роботодавців; - замовлення підготовки фахівців для конкретних підприємств (за рахунок держави або роботодавця); - участь у програмах дуальної освіти; - гранти для розвитку малого бізнесу серед випускників, що співпрацюють із підприємствами; - фінансування стажування або наставництва на період адаптації молодих фахівців; - компенсація роботодавцям єдиного соціального внеску (ЄСВ) за працевлаштування молоді, яка не має досвіду роботи

Джерело: розробка автора

Розглянемо перераховані інструменти більш детально:

- *працевлаштування студентів та випускників через особисті зв'язки викладачів з роботодавцями* є одним із дієвих способів допомоги студентам у пошуку роботи. Роботодавці, які мають добрі стосунки з освітянською спільнотою, завжди можуть звертатись до викладачів рекомендувати своїх студентів для працевлаштування у відповідній компанії. Також наставники можуть надати рекомендаційні листи, в яких відзначаються досягнення майбутніх фахівців. При цьому, викладачі можуть особисто звертатися до своїх колег, які працюють у профільних компаніях, з проханням розглянути кандидатуру студента для працевлаштування на певну посаду.

Запрошення колег-практиків для проведення лекцій та семінарів дає студентам можливість познайомитися з потенційними роботодавцями, отримати більше інформації про певні компанії та наявність вільних вакансій. Під час проведення таких заходів здобувачі освіти можуть презентувати свої проєкти з подальшим запрошенням на співбесіду;

- *працевлаштування здобувачів освіти через кафедру ЗВО та її викладачів* є досить ефективним завдяки багатьом факторам: особистим зв'язкам викладачів кафедри, їх професійного досвіду та знань ринку праці. Співпраця кафедри з профільними компаніями надає можливість організувати стажування та практики для студентів з метою отримання не тільки реального досвіду роботи, а й подальшого працевлаштування. Також кафедра ЗВО виступає організатором кар'єрних ярмарок, на яких стейкхолдери безпосередньо зустрічаються зі здобувачами освіти, презентуючи їм свої компанії та наявні вакансії. Залучення студентів до спільних проєктів та досліджень, які виконуються у співпраці з компаніями чи організаціями, дозволяють здобувачам проявити свої навички та компетенції, а після завершення проєкту отримати пропозицію працевлаштування. Такі підходи допомагають студентам розширити свої професійні можливості та підвищити шанси на успішне працевлаштування, використовуючи ресурси та контакти кафедри та її викладачів.

- *працевлаштування студентів через випускників минулих років*. Викладачі, кафедри та відділи працевлаштування ЗВО підтримують зв'язки з випускниками, які досягли успіху у кар'єрному зростанні, та долучають їх до програм наставництва і допомоги у працевлаштуванні, запрошують на різні заходи та ін. Випускники минулих років можуть пропонувати студентам вакансії у своїх компаніях або рекомендувати їх своїм колегам. Так на сайтах ЗВО на

сторінках факультету або кафедри є інформація про випускників, якими пишається заклад освіти, та коротка інформація про кар'єрне зростання.

- **працевлаштування майбутніх випускників через асоціацію випускників**, які виконують важливу роль у налагодженні професійних контактів та підтримці молодих фахівців. Зокрема, вони сприяють встановленню зв'язків між випускниками різних років, що є цінним ресурсом для пошуку роботи, стажувань або потенційних партнерів для власних бізнес-проектів. Учасники асоціації організовують кар'єрні ярмарки, зустрічі з роботодавцями, семінари та вебінари. Такі заходи допомагають студентам та випускникам ознайомитися з актуальними вакансіями, зрозуміти сучасні вимоги ринку праці та отримати практичні поради щодо ефективного пошуку роботи.

Важливим напрямом діяльності є програми менторства, у межах яких досвідчені випускники підтримують молодь у виборі кар'єрного шляху, розвитку професійних навичок та пошуку роботи. Крім того, асоціації створюють власні платформи або бази даних з актуальними вакансіями та можливостями стажування, доступними виключно для членів спільноти. Значну увагу приділено співпраці з компаніями та організаціями, що дає змогу асоціаціям допомагати випускникам у працевлаштуванні, а також надавати роботодавцям обґрунтовані рекомендації щодо кандидатів. Водночас створюються професійні спільноти за інтересами, де члени обмінюються досвідом, діляться вакансіями та надають підтримку один одному у професійному розвитку.

Асоціації також розширюють ділові зв'язки з підприємствами, установами та міжнародними компаніями, зміцнюють співпрацю з іншими закладами вищої освіти та асоціаціями випускників України й інших держав. Важливою ініціативою є формування бази даних випускників ЗВО, яка слугує додатковим інструментом сприяння їхньому працевлаштуванню.

- **співпраця ЗВО з ДСЗ**. Державна служба зайнятості (далі - ДСЗ) - це важливий інструмент підтримки ринку праці та забезпечення зайнятості населення. Вона займається наданням послуг з працевлаштування, професійної орієнтації, навчання та перенавчання, а також іншими формами допомоги безробітним громадянам. ДСЗ і, разом з офісами політики «Зроблено в Україні», пропонують наступні послуги:

- «Власна справа»;
- гранти для ветеранів та їх подружжя;

- компенсація для роботодавців;
- ваучери на навчання;
- навчання для ветеранів;
- професійне навчання;
- кваліфікована допомога із підбором на підготовкою кадрів;
- доступні кредити 5-7-9%;
- гранти на переробку;
- компенсація на закупівлю сільгосптехніки українського виробництва;
- грант виробникам дронів;
- іпотечна програма «Оселя»;
- безоплатну англійську мову та ін. [10].

У 2022 році Службою зайнятості України спільно з Міністерством економіки України та провідними українськими сайтами з пошуку роботи, такими як Work.ua, robota.ua, novarobota.ua, PidBir, grc.ua, Jooble, було створено «Єдиний портал вакансій». На даному порталі є можливість створити особистий кабінет та здійснювати пошук оголошень про проведення конкурсів або їх публікацію та умови проведення, проводити тестування та визначати його результати, оприлюднювати інформацію про переможців, систематизувати, накопичувати, обробляти, видаляти інформацію та ін. [11].

Аналіз співпраці ДСЗ та його регіональних філій з ЗВО Південного регіону знаходиться на початковій стадії. За інформацією ДСЗ у 2020 р. та 2022-2023 рр. договори або меморандуми про співпрацю із закладами вищої освіти не уклалися. Лише у 2021 р. між Державним центром зайнятості та закладами вищої освіти було підписано два меморандуми. У 2023 р. Одеським обласним центром зайнятості та ЗВО був укладений один меморандум про співпрацю, а протягом 2020-2022 рр. такі договори не уклалися. До складу Одеської обласної служби зайнятості входять 7 філій, які безпосередньо співпрацюють та надають послуги не тільки роботодавцям, а й ЗВО, які здійснюють діяльність на території обслуговування філій [10].

Однією із основних умов при працевлаштуванні на відповідну посаду є досвід роботи, який у більшості випускників відсутній, тому вони вимушені звертатись за допомогою у працевлаштуванні до ДСЗ. Так, чисельність безробітних з числа випускників ЗВО, які отримували послуги Державної служби зайнятості упродовж року з дня закінчення ЗВО в Україні у 2023 р. скоротилась на 64% (4596 ос.), у порівнянні з 2020 р. (12771 ос.) (див. табл. 3).

Таблиця 3. Чисельність безробітних з числа випускників ЗВО Південного регіону, які отримували послуги Державної служби зайнятості*

Перелік областей	Чисельність безробітних з числа випускників ЗВО Південного регіону за:				Темп росту 2020-2023
	2020	2021	2022	2023	
А	1	2	3	4	5
Одеська	338	322	294	188	0,56
Миколаївська	366	346	249	122	0,33
Херсонська	328	334	84	29	0,09
Всього по Україні	12771	12349	7450	4596	0,36

*випускники, які упродовж року з дня закінчення ЗВО звернулися до Державної служби зайнятості

Джерело: складено за даними [10]

Аналіз по областях Південного регіону у 2023 р. показав найбільше скорочення безробітних з числа випускників ЗВО у Херсонській області на 91%, у Миколаївській – на 67% та Одеській – на 44%, порівняно з 2020 р. Значне скорочення, пов'язане з окупацією частини територій Херсонської області, знищення, закриття, переїзд та руйнування підприємств, релокація ЗВО до безпечних місць, міграція, мобілізація та ін. спостерігається з 2022 р.

У табл. 4 проведено аналіз чисельності працевлаштованих безробітних з числа випускників ЗВО Південного регіону, які упродовж року з дня закінчення ЗВО звернулися до Державної служби зайнятості України.

Таблиця 4. Чисельність працевлаштованих безробітних з числа випускників ЗВО Південного регіону*

Перелік областей	Чисельність працевлаштованих безробітних з числа випускників* ЗВО Південного регіону за:				Темп росту 2020-2023
	2020	2021	2022	2023	
А	1	2	3	4	5
Одеська	28	56	43	48	1,71
Миколаївська	50	68	33	27	0,54
Херсонська	54	65	2	0	-
Всього по Україні	2422	3014	1781	1769	0,73

*випускники, які упродовж року з дня закінчення ЗВО звернулися до Державної служби зайнятості

Джерело: складено за даними [10]

У 2023 р. ДСЗ було працевлаштовано 1769 випускники ЗВО, що на 27% (653 ос.) менше 2020 р. Також, спостерігається зменшення працевлаштованих випускників ЗВО Миколаївській області

на 46% (23 ос.), порівняно з 2020 р. Проте, у Одеській області у 2023 р. спостерігається збільшення працевлаштованих безробітних з числа випускників ЗВО на 71% (20 ос.) порівняно з 2020 р.

ЗВО України тісно співпрацюють з державними установами, громадськими організаціями, міжнародними організаціями та іноземними ЗВО, підприємствами та між собою, організують та приймають участь у різних заходах та спільних проєктах з метою підвищення якості освіти, підготовки висококваліфікованих кадрів, працевлаштуванні випускників, розвитку інновацій та впровадженню нових технологій, обміну досвідом та участі у міжнародних наукових проєктах, які підвищують глобальну конкурентоспроможність українських закладів освіти. Загалом, така багатовекторна співпраця сприяє розвитку освіти, науки та економіки країни, підвищує конкурентоспроможність випускників на ринку праці та забезпечує сталий розвиток суспільства.

ДСЗ активно взаємодіє з роботодавцями, надає їм допомогу у пошуку та підборі кадрів, організації професійного навчання для працівників та інших формах співпраці. Повномасштабне вторгнення та окупація окремих територій призвели до скорочення кількості роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості (рис. 2).

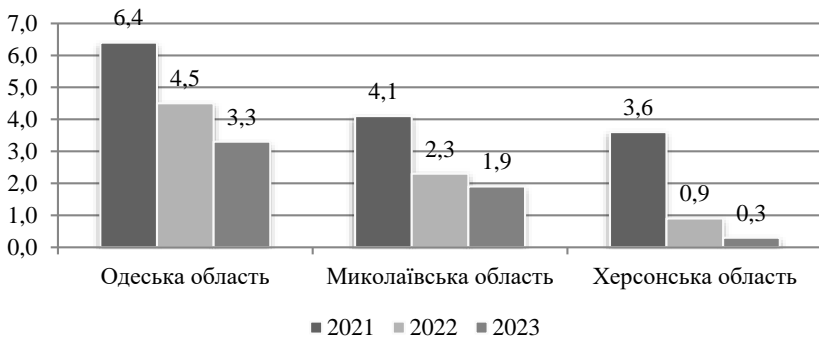


Рис. 2. Динаміка роботодавців, які співпрацювали з обласними центрами зайнятості та надали інформацію про вакансії у Південному регіоні України за 2021-2023 рр., тис. од.

Джерело: складено за даними [10].

Так, протягом 2021-2023 рр., кількість роботодавців, які співпрацювали з обласними центрами зайнятості та надали інформацію про вакансії по Південному регіону скоротилась у 2,5 рази: у 2021 р. кількість роботодавців складала 14,1 тис. од., а в 2023 р. відбулось

скорочення до 5,5 тис. од. Найбільше скорочення кількості роботодавців спостерігається у Херсонській області – у 12 разів, у Миколаївській та Одеській областях – майже у 2 рази.

Враховуючи співпрацю роботодавців з Державною службою зайнятості, необхідно посилити взаємодію ЗВО з ДСЗ та її філіями не тільки для працевлаштування випускників, а й для проведення спільних заходів.

Співпраця Державної служби зайнятості з відділами працевлаштування випускників закладів вищої освіти (ЗВО) може надати ряд важливих можливостей і переваг як для студентів і випускників, так і для ринку праці в цілому:

- доступ ЗВО до бази вакансій ДСЗ, що розширює можливості працевлаштування для випускників;

- студенти та випускники можуть отримувати актуальну інформацію про відкриті вакансії та вимоги роботодавців;

- організація спільних профорієнтаційних заходів, тренінгів та семінарів для студентів та випускників;

- консультації щодо складання резюме, проходження співбесід та інших аспектів працевлаштування;

- співпраця з ДСЗ дозволить ЗВО укладати угоди з підприємствами про проходження студентами стажувань та практик для отримання практичного досвіду;

- організація ДСЗ курсів підвищення кваліфікації та професійного навчання для випускників ЗВО для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці;

- проведення ярмарок вакансій, кар'єрних ярмарок та днів кар'єри за участю представників ДСЗ та роботодавців;

- спільний моніторинг потреб ринку праці та аналіз тенденцій зайнятості для коригування навчальних програм ЗВО відповідно до вимог ринку;

- спільні програми з розвитку підприємницьких навичок, надання грантів та консультацій для випускників, які бажають розпочати власну справу;

- надання матеріальної допомоги та соціальної підтримки випускникам, які не зможуть знайти роботу після закінчення навчання;

- розробка спеціальних програм підтримки та працевлаштування для випускників з інвалідністю або інших вразливих груп.

Така співпраця сприятиме більш ефективній інтеграції випускників у ринок праці, підвищить їх шанси на успішне працевлаштування та забезпечить підприємства кваліфікованими кадрами.

- залучення студентів через викладачів до різних заходів для «прокачки» необхідних навичок та подальшого працевлаштування. Пандемія COVID-19, незважаючи на свої значні негативні наслідки, стимулювала позитивні зміни в освітньому процесі. Навчальні заклади швидко адаптувалися до нових умов, впровадивши цифрові платформи для дистанційного навчання. Викладачі швидко опанували нові технології та методику викладання, масово використовували відеоконференції, онлайн-курси, інтерактивні платформи, віртуальні лабораторії та ін. Найрізноманітніші онлайн-лекції, вебінари, тренінги, воркшопи та інші заходи збирали велику аудиторію викладачів з різних куточків України. З часом до таких заходів почали долучатись колеги з іноземних закладів освіти. Пандемія сприяла посиленню міжнародного співробітництва між освітніми закладами, яке виражалось у спільних проєктах, конференціях, стажуваннях, обмінах досвідом та ін. Навчальні заходи були зорієнтовані на викладачів, а в подальшій співпраці - на студентів.

Організаційна складова механізму працевлаштування випускників ЗВО передбачає наявність ключових учасників та базується на ефективній взаємодії держави, закладів вищої освіти, наукових установ, бізнесу, а також громадських організацій та міжнародних партнерів (табл. 5). Кожен із цих учасників виконує свої ключові функції та сприяє працевлаштуванню випускників, адже ефективність системи залежить від рівня їх координації та довіри між секторами.

Таблиця 5. Учасники організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО

Учасники організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО			
1	2	3	4
Держава	ЗВО	Наукові установи	Бізнес та виробничий сектор
<ul style="list-style-type: none"> - формує нормативно-правову базу; - фінансує науку й освіту; - формує політику зайнятості; - реалізує програми підтримки молоді та інноваційного розвитку; - сприяє створенню партнерств і інфраструктури; 	<ul style="list-style-type: none"> - готують фахівців з урахуванням потреб ринку праці; - впроваджують дуальну освіту, стажування; - відкривають кар'єрні центри; - налагоджують партнерства з бізнесом для спільних проєктів і практики; 	<ul style="list-style-type: none"> - проводять прикладні дослідження, формують інноваційні розробки; - виступають базою для наукової практики, стажування й аспірантури; - створюють стартапи, дослідницькі групи, технічні проєкти; 	<ul style="list-style-type: none"> - визначають актуальні потреби ринку праці та замовляють конкретні професійні компетенції; - інвестують у прикладні дослідження, інновації, модернізацію виробництва; - приймають участь у формуванні освітніх програм, партнерств із ЗВО;

1	2	3	4
Сприяють працевлаштуванню випускників ЗВО через:			
- регулювання ринку праці; - фінансування ініціатив і розвиток освітніх стандартів;	- розвиток професійних навичок; - залучення до реальних кейсів; - прями контакти з роботодавцями;	- залучення випускників до наукової та дослідницької діяльності; - розвиток інноваційного підприємництва;	- створення робочих місць для молодих фахівців; - стажування, дуальне навчання, практичне навчання; - професійний розвиток молоді безпосередньо на підприємстві;
Учасники організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО			
Громадські організації	Професійні асоціації	Благодійні фонди	Міжнародні партнери
- проводять тренінги, форуми, хакатони, проф-орієнтаційні заходи; - представляють інтереси молоді; - сприяють розвитку підприємницької культури; - створюють платформи для комунікації між освітою, бізнесом і молоддю;	- об'єднують роботодавців; - визначають професійні стандарти; - сприяють професійному розвитку та безперервному навчанню; - беруть участь у формуванні освітніх програм і сертифікації;	- фінансують освітні та інноваційні ініціативи, гранти на навчання; - створюють програми підтримки молоді, жінок, ветеранів; - підтримують розвиток навичок майбутнього та соціального підприємництва;	- підтримують реформи у сфері освіти та науки; - реалізують програми мобільності, обмінів, підвищення кваліфікації; - сприяють інтеграції України в глобальні інноваційні та освітні системи;
Сприяють працевлаштуванню випускників ЗВО через:			
- підсилення м'яких навичок (soft skills); - кар'єрне консультування; - просування інклюзивності, підтримку вразливих груп (ВПО, людей з інвалідністю); - доступ до нетворкінгу, менторства, волонтерських можливостей.	- поширення вакансії та стажування в галузі; - проведення ярмарок вакансій, галузевих конкурсів, олімпіад; - визнання кваліфікації і працевлаштування за фахом.	- стипендії, навчальні курси, грантові конкурси; - допомогу у створенні соціальних ініціатив та стартапів; - співпрацю з тими, хто має обмежений доступ до ринку праці.	- фінансування проєктів з розвитку навичок і підготовки кадрів; - забезпечують участь української молоді в міжнародних ініціативах; - поширення сучасних стандартів професійної підготовки та зайнятості

Джерело: розробка автора

Елементами організаційного механізму є:

1. Принципи організаційного механізму:

- принцип партнерства: тісна співпраця між ЗВО, роботодавцями та державними органами;

- принцип адаптивності: гнучка реакція на зміни в економіці та ринку праці;

- принцип прозорості: відкритий доступ до інформації про вакансії, ринок праці, освітні можливості;

- принцип безперервності: супровід випускника не лише до моменту працевлаштування, а й протягом перших років кар'єри;

- принцип відповідальності: чітке розмежування ролей і обов'язків між усіма учасниками;

- принцип інноваційності: використання цифрових рішень, аналітики, сучасних методів управління кар'єрою.

2. Функції організаційного механізму:

- інформаційна функція: забезпечення студентів і випускників актуальними даними про ринок праці;

- координаційна функція: організація взаємодії між учасниками процесу;

- прогностична функція: виявлення майбутніх тенденцій ринку праці, оновлення змісту освіти;

- адаптаційна функція: сприяння входженню випускників у професійне середовище;

- мотиваційна функція: створення умов для активного включення молоді у пошук роботи;

- моніторингова функція: відстеження результатів працевлаштування, виявлення проблем.

3. Основні завдання дослідження:

- проаналізувати сучасний стан працевлаштування випускників ЗВО в Україні в умовах викликів і загроз;

- окреслити етапи трансформації ринку праці та вплив нормативно-правових змін на зайнятість молоді;

- визначити проблеми та бар'єри, що перешкоджають успішному працевлаштуванню молодих фахівців;

- обґрунтувати роль і функції ключових учасників процесу;

- розробити структурну модель організаційного механізму працевлаштування випускників ЗВО;

- сформулювати внутрішні та зовнішні інструменти сприяння працевлаштуванню випускників та окреслити принципи їх взаємодії;

- запропонувати практичні рекомендації щодо вдосконалення політики сприяння працевлаштуванню молоді на національному та регіональному рівнях.

4. Нормативно-правове забезпечення: Накази МОН та інших міністерств, які регламентують організацію працевлаштування, дуальної освіти, визнання неформальної освіти.

5. Об'єкт дослідження: процес працевлаштування випускників закладів вищої освіти в умовах трансформації ринку праці.

6. Інституційні учасники процесу:

- заклади вищої освіти: кафедри, центри кар'єри, відділи працевлаштування, асоціації випускників;

- роботодавці: підприємства, установи, організації, які надають вакансії, можливості стажування, дуального навчання;

- державні органи: Державна служба зайнятості, місцеві органи влади, які реалізують політику зайнятості;

- громадські організації та професійні об'єднання: сприяють розвитку soft skills, нетворкінгу, кар'єрного консультування;

- міжнародні партнери: реалізують освітньо-професійні проекти, мобільність та грантові програми.

7. Внутрішні інструменти ЗВО:

- профорієнтаційна робота: семінари, тренінги, ярмарки вакансій, зустрічі з роботодавцями;

- кар'єрний супровід: консультації, розвиток м'яких навичок, супровід під час пошуку першої роботи;

- навчальні плани: адаптація до вимог ринку праці, дуальна освіта, практичні курси;

- моніторинг кар'єрних траєкторій випускників: збирання статистики, аналіз працевлаштування.

8. Зовнішні інструменти ЗВО:

- державні сервіси працевлаштування: інформування про вакансії, організація стажувань, фінансова підтримка;

- онлайн-платформи та ресурси: сайти пошуку роботи, професійні соціальні мережі, HR-платформи;

- самостійний пошук: використання особистих контактів, участь у конкурсах, інтерв'ю, волонтерство.

9. Форми взаємодії:

- партнерські угоди між ЗВО і роботодавцями;

- інформаційна підтримка та обмін між учасниками;

- спільні заходи: ярмарки вакансій, тренінги, конкурси, практики, стажування.

Отже, організаційний механізм працевлаштування випускників ЗВО ґрунтується на активній взаємодії ключових учасників - закладів вищої освіти, наукових установ, роботодавців, органів влади,

державної служби зайнятості, громадського сектору та міжнародних партнерів. Особливу увагу приділено поєднанню внутрішніх та зовнішніх інструментів працевлаштування випускників, які забезпечують їх безперервний супровід до входження у професійну діяльність.

Реалізація даного механізму дозволить не лише підвищити рівень працевлаштування молоді, але й знизити ризики трудової міграції, зміцнити зв'язок освіти з потребами регіональної економіки та посилити кадрову безпеку України в умовах повоєнного відновлення.

Висновки. Розроблено організаційний механізм працевлаштування випускників ЗВО, який передбачає комплексну взаємодію ключових учасників процесу та включає внутрішні та зовнішні інструменти працевлаштування випускників. Внутрішні інструменти працевлаштування реалізуються силами самого ЗВО, зокрема, викладачами, кафедрами, відділами працевлаштування, асоціаціями випускників, які забезпечують інституційну підтримку та професійний супровід молоді. Зовнішні інструменти передбачають самостійний пошук роботи випускниками та взаємодію з роботодавцями, державною службою зайнятості та іншими зацікавленими учасниками. Запровадження даного механізму дозволяє створити цілісну систему підтримки та сприятиме підвищенню рівня працевлаштування, зниження міграційних процесів та ефективнішій реалізації людського капіталу завдяки комплексному підходу до вирішення проблеми молодіжного безробіття та налагодження ефективної співпраці між ЗВО, бізнесом, службою зайнятості, органами влади та іншими зацікавленими сторонами.

Набуло подальшого розвитку обґрунтування необхідності тісної співпраці закладів вищої освіти з Державною службою зайнятості, яка дозволить поєднати освітній потенціал з кадровими та ресурсними можливостями ДСЗ для вирішення проблем працевлаштування випускників шляхом своєчасного їх інформування про вакансії та професійні можливості, проведення спільних профорієнтаційних заходів, організації стажувань і сприяння адаптації молоді до трудової діяльності, а також скорочення розриву між здобутою освітою та реальними вимогами сучасного ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лозова Т. П. Трансформаційні зміни в системі вищої освіти України в контексті інноваційності. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2024. № 2 (32). С. 34-47. [https://doi.org/10.58253/2078-1628-2024-2\(32\)-003](https://doi.org/10.58253/2078-1628-2024-2(32)-003)

2. Аляб'єва С. С., Коваль К. О., Мензул О. М. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: проблеми та державний інструментарій їх вирішення. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2014. № 1. С. 128-134. URL: <https://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/993/992>

3. Куцик П. О., Ковтун О. І. Стан та перспективи ринку праці для випускників ЗВО з навичками та компетентностями бакалаврів за ОПП «Бізнес-економіка». *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 72. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-2>

4. Махсма М. Б., Чуб О. В. Європейський досвід сприяння зайнятості молоді. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-59>

5. Холодницька А., Бондаренко А. Молодіжне безробіття в Україні в умовах воєнного стану та розробка заходів щодо забезпечення працевлаштування молоді. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. 1 (33). С. 54–65. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1\(33\)-54-65](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1(33)-54-65)

6. Гуцалюк О. М., Бондар Ю. А., Коцюрба О. Ю., Пітел Н. С. Управління розвитком інноваційно-проектної діяльності освітніх закладів в умовах взаємодії, конкурентоспроможності та забезпеченні їх фінансово-економічної безпеки. *Вісник економічної науки України*. 2023. № 2 (45). С. 90-96. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).90-96](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).90-96)

7. Гуцалюк О. М., Манькута Я. М., Якушева О. В. Адаптивні моделі управління інноваційно-проектною діяльністю освітніх закладів на засадах економічної взаємодії та конкурентоспроможності. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. Серія «Економічні науки». 2024. Т. 28. № 1-2. С. 23-33. <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2024-1-2-23-33>

8. Гуцалюк О. М., Колодинський С. Б., Ус Г. О. Управління знаннями, конкурентоспроможністю та економічним розвитком в інноваційно-проектній діяльності освітніх закладів. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 4. С. 30-35. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-4-4>

9. Крамський С. О., Гуцалюк О. М., Аблязова Н. Р., Мальцев М. М. Використання проектного менеджменту як інноваційно-енвайронментального підходу в системі підготовки фахівців з економіки та управління науково-технічною сферою. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 3 (73). С. 88-96. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3\(73\)-88-96](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3(73)-88-96)

10. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/>

11. Про затвердження Положення про Єдиний портал вакансій державної служби: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15.11.2022 р. № 114-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1496-22#Text>

12. Гуцалюк О. М., Бондар Ю. А., Бойко О. В. Оцінка конкурентоспроможності медичної галузі та її освітніх закладів в контексті економічної взаємодії. *Економічний вісник Донбасу*. 2024. № 1-2 (75-76). 123-131. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2024-1-2\(75-76\)-123-131](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2024-1-2(75-76)-123-131)

Надійшла до редакції 18.08.2025 р.

Прийнята до друку 26.09.2025 р.

REFERENCES

1. Lozova, T. P. (2024). Transformational changes in the higher education system of Ukraine in the context of innovation. *Visnyk Shkhidnoyevropeys'koho universytetu ekonomiky i menedzhmentu*, 2 (32), 34-47. [https://doi.org/10.58253/2078-1628-2024-2\(32\)-003](https://doi.org/10.58253/2078-1628-2024-2(32)-003) [in Ukrainian].

2. Aliabieva, S. S., Koval, K. O., & Menzul, O. M. (2014). Employment of graduates of higher educational institutions: problems and state tools for their solution. *Visnyk Vinnnytskoho politekhnichnoho instytutu, 1*, 128-134. <https://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/993/992> [in Ukrainian].

3. Kutsyk, P. O., & Kovtun, O. I. (2025). State and prospects of the labor market for graduates of higher education institutions with skills and competencies of bachelors in the specialty "Business Economics". *Ekonomika ta suspilstvo, 72*. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-2> [in Ukrainian].

4. Makhsma, M. B., & Chub, O. V. (2022). European experience in promoting youth employment. *Ekonomika ta suspilstvo, 40*. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-59> [in Ukrainian].

5. Kholodnytska, A., & Bondarenko, A. (2023). Youth unemployment in Ukraine under martial law and development of measures to ensure youth employment. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnya, 1* (33), 54–65. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1\(33\)-54-65](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1(33)-54-65) [in Ukrainian].

6. Hutsaliuk, O. M., Bondar, Yu. A., Kotsiurba, O. Iu., & Pitel, N. S. (2023). Management of the development of innovative and project activities of educational institutions in the conditions of interaction, competitiveness and ensuring their financial and economic security. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy, 2* (45), 90-96. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2\(45\).90-96](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2023.2(45).90-96) [in Ukrainian].

7. Hutsaliuk, O. M., Mankuta, Ya. M., & Yakusheva, O. V. (2024). Adaptive models of management of innovation and project activities of educational institutions on the basis of economic interaction and competitiveness. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Seriya «Ekonomichni nauky», 28*(1-2), 23-33. <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2024-1-2-23-33> [in Ukrainian].

8. Hutsaliuk, O. M., Kolodynskyi, C. B., & Us, H. O. (2024). Knowledge management, competitiveness and economic development in the innovation and project activities of educational institutions. *Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky, 9*(4), 30-35. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-4-4> [in Ukrainian].

9. Kramskyi, S. O., Hutsaliuk, O. M., Abliazova, N. R., & Maltsev, M. M. (2023). The use of project management as an innovative and environmental approach in the system of training specialists in economics and management of the scientific and technical sphere. *Ekonomichni visnyk Donbasu, 3*(73), 88-96. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3\(73\)-88-96](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-3(73)-88-96) [in Ukrainian].

10. Official website of the State Employment Service. (n.d.). <https://dcz.gov.ua/>

11. National Agency of Ukraine for Civil Service (2022). On approval of the Regulations on the Unified Portal of Civil Service Vacancies: Order dated 15.11.2022 No. 114-22. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1496-22#Text>

12. Hutsaliuk, O. M., Bondar, Iu. A., & Boyko, O. V. (2024). Assessment of the competitiveness of the medical industry and its educational institutions in the context of economic interaction. *Economic Bulletin of Donbas, 1-2* (75-76), 123-131. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2024-1-2\(75-76\)-123-131](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2024-1-2(75-76)-123-131) [in Ukrainian].

Received: 18.08.2025

Accepted: 26.09.2025

Лозова Т. П. Організаційний механізм працевлаштування випускників закладів вищої освіти

У статті розглянуто проблематику працевлаштування випускників закладів вищої освіти в умовах трансформації ринку праці та повоєнного відновлення еко-

номії України. Розроблено організаційний механізм працевлаштування, визначено його учасників, внутрішні та зовнішні інструменти, а також принципи та функції взаємодії.

Обґрунтовано роль закладів освіти, державних інституцій, бізнесу, громадських організацій та міжнародних партнерів у забезпеченні ефективної інтеграції молодих фахівців у ринок праці.

Визначено, що враховуючи співпрацю роботодавців з Державною службою зайнятості, необхідно посилити взаємодію ЗВО з ДСЗ та її філіями не тільки для працевлаштування випускників, а й для проведення спільних заходів.

Ключові слова: працевлаштування випускників, заклади вищої освіти, ринок праці, організаційний механізм, внутрішні та зовнішні інструменти.

Lozova T. P. Organizational mechanism for employment of graduates of higher education institutions

The article examines the issues of employment of graduates of higher education institutions in the context of labor market transformation and post-war economic recovery in Ukraine. An organizational mechanism for the employment of graduates of higher education institutions has been developed, which provides for the comprehensive interaction of key participants in the process and includes internal and external tools for the employment of graduates. Internal employment tools are implemented by the higher education institution itself, in particular, by teachers, departments, employment departments, alumni associations, which provide institutional support and professional guidance to young people. External tools involve independent job search by graduates and interaction with employers, the state employment service, and other interested parties. The introduction of this mechanism allows for the creation of a holistic support system and will contribute to increasing the level of employment, reducing migration processes, and more effective implementation of human capital through an integrated approach. to solving the problem of youth unemployment and establishing effective cooperation between higher education institutions, businesses, employment services, government agencies and other stakeholders.

The justification for the need for close cooperation between higher education institutions and the State Employment Service has been further developed, which will allow combining educational potential with the personnel and resource capabilities of the employment service to solve the problems of employment of graduates by timely informing them about vacancies and professional opportunities, conducting joint career guidance activities, organizing internships and facilitating the adaptation of young people to work, as well as reducing the gap between the education obtained and the real requirements of the modern labor market. The role of educational institutions, state institutions, business, public organizations, and international partners in ensuring the effective integration of young professionals into the labor market is substantiated.

Keywords: graduate employment, higher education institutions, labor market, organizational mechanism, internal and external tools.