

УДК 331.5:36]-053.6](045)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.19>

Вікторія ПОЛЕХІНА

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська обл., Україна, 20300

ORCID: 0000-0001-6561-9259

Ольга БОЙКО

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська обл., Україна, 20300

ORCID: 0000-0002-6746-3304

Бібліографічний опис статті: Полехіна, В., Бойко, О. (2025). Молодь на ринку праці соціальної сфери: потреби, виклики, перспективи. *Ввічливість. Humanitas*, 1, 143–148. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.19>

**МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ:
ПОТРЕБИ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

У статті розглянуто сучасний ринок праці у соціальній сфері, що зазнає динамічних змін, зумовлених соціально-економічними та демографічними факторами. Особливу увагу привертає проблема працевлаштування молодих спеціалістів, оскільки роботодавці висувають нові вимоги до компетентностей випускників. У статті проаналізовано основні виклики, з якими стикається молодь при пошуку роботи, зокрема нестачу практичного досвіду, недостатній розвиток *soft skills* та низьку заробітну плату.

Метою статті є аналіз чинників, що впливають на працевлаштування молодих спеціалістів соціальної сфери, визначення основних потреб роботодавців та розробка рекомендацій для підвищення конкурентоспроможності випускників.

Дослідження, проведене на основі опитування роботодавців, дозволяє окреслити актуальні запити ринку, визначити найбільш затребувані спеціальності та виявити основні бар'єри для працевлаштування. Особливу увагу приділено ролі стажувань та виробничих практик у професійному становленні молоді, а також необхідності інтеграції програм розвитку м'яких навичок у систему професійної освіти. Недостатній рівень розвитку *soft skills*, зокрема комунікаційних та аналітичних навичок. З'ясовано, що молоді спеціалісти, які нещодавно завершили навчання, вважають своїми сильними сторонами вміння навчатися, працювати в команді, ефективно взаємодіяти з колегами, слухати та комунікувати. Водночас визнають, що їм бракує досвіду у сфері публічних виступів, ухвалення рішень, ІТ-грамотності та стресостійкості. Результати роботи можуть бути корисними для вдосконалення освітніх програм та сприяння підвищенню конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, соціальна сфера, працевлаштування молоді, *soft skills*, професійний досвід, потреби роботодавців, перспективи кар'єри, соціальні працівники, психологи.

Viktoriia POLIEKHINA

PhD in Pedagogy, Associate Professor at the Social and Psychological Education Department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

ORCID: 0000-0001-6561-9259

Olha BOIKO

PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

ORCID: 0000-0002-6746-3304

To cite this article: Poliekhina, V., Boiko, O (2025). Molod na rynku pratsi sotsialnoi sfery: potreby, vyklyky, perspektyvy [Youth in the social labor market: needs, challenges, prospects]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 1, 143–148. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.19>

YOUTH IN THE SOCIAL LABOR MARKET: NEEDS, CHALLENGES, PROSPECTS

The article examines the modern labor market in the social sphere, which is undergoing dynamic changes due to socio-economic and demographic factors. Particular attention is paid to the problem of employment of young specialists, as employers put forward new requirements for the competencies of graduates. The article analyzes the main challenges that young people face when looking for a job, in particular, the lack of practical experience, insufficient development of soft skills and low wages. The purpose of the article is to analyze the factors affecting the employment of young specialists in the social sphere, identify the main needs of employers and develop recommendations for increasing the competitiveness of graduates.

The study, conducted on the basis of a survey of employers, allows us to outline current market demands, determine the most popular specialties and identify the main barriers to employment. Special attention is paid to the role of internships and work practices in the professional development of young people, as well as the need to integrate soft skills' development programs into the vocational education system. Insufficient level of development of soft skills, in particular communication and analytical skills. It was found that young specialists who have recently completed their studies consider their strengths to be the ability to learn, work in a team, effectively interact with colleagues, listen and communicate. At the same time, they admit that they lack experience in public speaking, decision-making, IT literacy and stress resistance. The results of the work can be useful for improving educational programs and helping to increase the competitiveness of graduates in the labor market.

Key words: labor market, social sphere, youth employment, soft skills, professional experience, employer needs, career prospects, social workers, psychologists.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці соціальної сфери характеризується динамічними змінами, зумовленими соціально-економічними та демографічними процесами. Особливе місце в цьому контексті займає молодь, яка стикається з низкою викликів під час працевлаштування. Одним із важливих аспектів є відповідність компетентностей випускників сучасним вимогам роботодавців. Для того, щоб зрозуміти реальні потреби ринку, було проведено опитування роботодавців, яке дозволяє оцінити актуальні запити, виявити основні бар'єри для працевлаштування та окреслити перспективи молодих фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження тенденцій та особливостей досвіду працевлаштування розглядалися у працях В.В. Близнюк, Р.С. Гуревич, В.Т. Лозовецької, О.О.Субіна, О.І. Щербак та ін.

Метою статті є аналіз чинників, що впливають на працевлаштування молодих спеціалістів соціальної сфери, визначення основних потреб роботодавців та розробка рекомендацій для підвищення конкурентоспроможності випускників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вже традиційним на факультеті соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини є опитування роботодавців щодо потреб ринку праці та співпраці з факультетом.

Опитування анонімне, його результати представлені в узагальненому вигляді. Думка роботодавців враховується для організації навчального процесу університету відповідно

до сучасних вимог і забезпечення якісної професійної підготовки здобувачів.

Серед опитуваних, основні напрями діяльності соціальних установ розподілилися таким чином: психологічна допомога – 20,6%; педагогічна діяльність – 58,8%; надання соціальних послуг – 20%; соціальний захист – 4,4%. Серед затребуваних спеціальностей найбільш затребуваними є: психологи та клінічні психологи; соціальні педагоги та робітники; ерготерапевти, реабілітологи, дефектологи; фахівці із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб. Попри те, що 62,9% роботодавців задоволені кадровим забезпеченням, 34,3% вказують на нестачу кваліфікованих спеціалістів у своїх організаціях. (Результати опитування роботодавців, 2023).

Однією з головних проблем, які перешкоджають ефективному працевлаштуванню молодих спеціалістів, є невідповідність очікувань роботодавців і рівня підготовки випускників.

Професійне становлення молоді під час навчання у закладах професійної і вищої освіти є важливим етапом її соціалізації, який формує цінності молоді, її світогляд, дає змогу отримати нові знання і практичний досвід, опанувати професійними вміннями й навичками, що необхідні для майбутньої професійної діяльності. Дуже важливим для професійного становлення молоді під час навчання є проходження стажування і виробничих практик. За результатами соціологічного дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири», менше половини молоді віком 14–29 роки (37%) брали участь у практиці або стажуванні під час навчання, серед молоді

віком 21–29 років – приблизно 45% проходили стажування. Хоча виробничі практики в Україні і врегульовані законодавством, проте реалізуються з порушеннями і не забезпечують необхідного професійного рівня.

Також відсутня зацікавленість і недостатня участь роботодавців у функціонуванні системи освіти з метою формування системи виробничих практик та учнівства. Молодь, яка закінчує заклади професійної і вищої освіти, переважно має теоретичні знання, тоді як практичного досвіду та можливості застосовувати свої знання на практиці немає. Одним з поштовхів для побудови власної кар'єри є робота під час навчання, коли студенти отримують не тільки теоретичні знання, але й практичний досвід, який в майбутньому стане у нагоді при працевлаштуванні (Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження, 2017).

За результатами соціологічного опитування «Молодь України – 2018», третина молоді (31,2%) працює або працювала під час навчання, серед міської молоді частка тих, хто працює або працював під час навчання, більше, ніж серед сільської молоді (відповідно 33,8 і 25,3%). 16,4% опитаних, які працювали під час навчання, працювали заради того, щоб отримати досвід роботи або покращити своє резюме для роботодавців, 4,9% – щоб налагодити зв'язки, які допоможуть в майбутньому забезпечити зайнятість, тоді як більшість – для того, щоб заробити грошей для

себе (60,3% від тих, хто працював(ла)/працює під час навчання) та допомогти сім'ї (17,9%) (Молодь України. Результати репрезентативного соціологічного дослідження, 2018).

Недостатній рівень розвитку soft skills, зокрема комунікаційних та аналітичних навичок (88,2% роботодавців оцінюють їх як критично важливі).

На думку представників бізнесу, оптимальним співвідношенням soft skills і hard skills є 61% до 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%) .

Молоді спеціалісти, які нещодавно завершили навчання, вважають своїми сильними сторонами вміння навчатися, працювати в команді, ефективно взаємодіяти з колегами, слухати та комунікувати. Водночас вони визнають, що їм бракує досвіду у сфері публічних виступів, ухвалення рішень, ІТ-грамотності та стресостійкості. Крім того, багато хто з них має труднощі з управлінням конфліктами та веденням переговорів. (Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження, 2018)

Високі вимоги до комунікативності, прагнення до розвитку, відповідальності, здатності до співпраці, що не завжди враховуються у навчальних програмах. Рішенням цієї проблеми може стати інтеграція програм розвитку

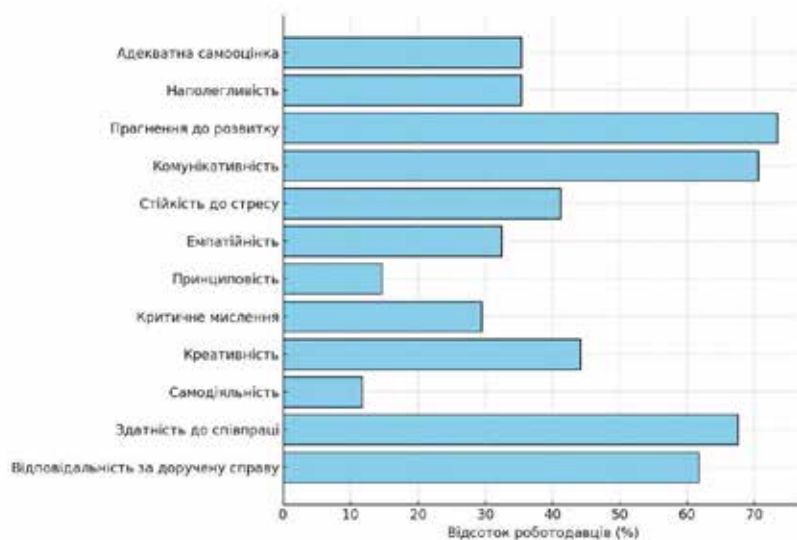


Рис. 2. Особистісні якості, важливі для фахівців (за даними роботодавців)

soft skills у професійну освіту. Курси з комунікації, лідерства, управління стресом і командної роботи мають бути невід'ємною частиною навчальних програм, особливо для тих, хто працює у сфері освіти та соціальних послуг. Важливу роль у цьому можуть відігравати тренінги, вебінари та менторські програми, подібні до тих, що організовує ваша спільнота.

Низька заробітна плата, що змушує молодь шукати роботу в інших регіонах чи сферах діяльності.

Основним критерієм вибору місця роботи для молоді залишається розмір заробітної плати. За даними досліджень, цей фактор є вирішальним для 65,7% молодих людей. Значно менше уваги вони приділяють умовам праці (13,1%), можливостям навчання і розвитку на робочому місці (7,5%), іміджу компанії (6,8%) та офіційному працевлаштуванню (5,3%).

Соціологічне дослідження «Українське покоління – Z: цінності та орієнтири» підтверджує, що молодь віком 14–29 років насамперед звертає увагу на дохід (82%) і надійність роботи (76%). Для 55% респондентів важливим є досягнення поставлених цілей, для 53% – кар'єрні можливості. Водночас такі аспекти, як можливість зробити щось цінне для суспільства (38%) або робота з людьми (42%), цікавлять молодь значно менше. (Результати репрезентативного соціологічного дослідження, 2017)

На цьому тлі в Україні спостерігається гострий дефіцит соціальних працівників, яких наразі не вистачає щонайменше 10 тисяч. Як зазначила міністерка соціальної політики Оксана Жолнович в ефірі телемарафону, ключовою причиною нестачі кадрів є низька заробітна плата (Мінсоцполітики, 2024).

«На жаль, нам дуже потрібно багато соціальних працівників. Якщо говорити про різні послуги, а не лише про догляд, то це щонайменше 10 тисяч людей по всій країні,» – підкреслила Жолнович.

Міністерка також наголосила, що низький рівень оплати праці значно ускладнює заповнення вакансій. Наприклад, соціальний працівник, який допомагає нужденним людям із повсякденними справами, отримує заробітну плату лише на рівні мінімальної. Це є важливою перешкодою для залучення фахівців до такої роботи.

Ця ситуація вимагає системних змін у політиці оплати праці та умов роботи, щоб забезпе-

чити гідний рівень життя для соціальних працівників і залучити молодь до цієї важливої сфери.

Попри численні виклики, соціальна сфера залишається перспективною для молодих спеціалістів. Багато роботодавців усвідомлюють важливість адаптації нових кадрів і готові сприяти їхньому професійному розвитку. Одним із ключових напрямів такої підтримки є розширення програм стажування та практики. На сьогодні 55,9% соціальних установ співпрацюють із закладами вищої освіти, пропонуючи студентам можливість отримати практичний досвід ще під час навчання. Це сприяє глибшому розумінню професійної діяльності та забезпечує плавний перехід до роботи за спеціальністю (Результати опитування роботодавців, 2023).

Окрім стажування, значна увага приділяється проведенню тренінгів та семінарів, спрямованих на формування ключових компетенцій. За даними досліджень, 73,5% організацій регулярно організовують навчальні заходи для підвищення рівня професійної підготовки своїх співробітників. Такий підхід дозволяє молодим спеціалістам не лише засвоїти теоретичні знання, а й отримати необхідні навички для ефективної комунікації, роботи в команді та прийняття рішень у складних ситуаціях (Міністерство молоді та спорту України, 2023).

Важливим напрямом є також розвиток *дуальної форми навчання*, яка поєднує теоретичне навчання з практичною діяльністю в реальних умовах. Це дозволяє студентам не лише опанувати необхідний матеріал, а й адаптуватися до професійного середовища, поступово переймаючи досвід у колег. Крім того, дедалі частіше роботодавці залучаються до розробки освітніх програм, що дає змогу більш точно враховувати сучасні вимоги ринку праці та готувати фахівців із необхідними компетенціями.

Перспективи розвитку цієї сфери включають кілька важливих аспектів. По-перше, підвищення рівня інтеграції випускників у реальні умови праці дозволить зменшити розрив між освітою та професійною діяльністю. По-друге, зміцнення співпраці між університетами та роботодавцями сприятиме створенню більш адаптованих і практично орієнтованих навчальних програм. По-третє, запровадження системи наставництва допоможе молодим фахівцям отримати необхідну підтримку на початкових етапах кар'єри, сприяючи їхньому професій-

ному зростанню та підвищенню ефективності роботи в соціальній сфері.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На основі результатів дослідження можна зробити висновки про необхідність: підвищення уваги до практичної підготовки випускників соціальної сфери; включення до навчальних програм спеціалізованих курсів з розвитку soft skills; посилення взаємодії

між університетами та роботодавцями для адаптації навчального процесу до реальних вимог ринку праці, забезпечення випускників можливостями постійного навчання та підвищення кваліфікації.

Таким чином, сучасний ринок праці соціальної сфери потребує комплексного підходу до підготовки молодих спеціалістів, враховуючи їхні потреби, вимоги роботодавців та перспективи розвитку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку : дис. ... докт. екон.наук: 08.00.03 Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАНУ». Київ. 2020. 526 с. URL: https://chtyvo.org.ua/authors/Blyzniuk_Viktoriiia/Rynok_pratsi_Ukrainy_protsey_derzhavnoho_rehulivannia_ta_rozvytku.pdf (дата звернення: 20.01.2025).
2. Державна служба зайнятості України. *Державна служба зайнятості: основні здобутки 2023 року*. URL: <https://old.dcz.gov.ua/novyna/derzhavna-sluzhba-zaynyatosti-osnovni-zdobutky-2023-roku> (дата звернення: 25.01.2025).
3. Дослідження «Працевлаштування молодих спеціалістів» (проект «Академія навичок» у партнерстві з Європейською Бізнес Асоціацією, Human Capital Forum та HP-форумом. веб-сайт. URL: www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/file/Презентація%20Марі (дата звернення: 03.02.2025).
4. Про зайнятість населення : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 24, ст.243) (2012). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-17> (дата звернення: 03.02.2025).
5. Міністерство молоді та спорту України. *Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри*. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf (дата звернення: 01.02.2025).
6. Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. с. 84. URL: <https://dismp.gov.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=4543> (дата звернення: 11.01.2025).
7. Субіна О. О. Формування соціальної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/22475/Subina%20Oksana%20Oleksandrivna.pdf?sequence=1> (дата звернення: 06.02.2025).
8. Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ : Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/> (дата звернення: 03.02.2025).
9. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. *Результати опитування роботодавців*. URL: <https://fspu.udpu.edu.ua/результати-опитування-роботодавців> (дата звернення: 31.01.2025).
10. В Україні не вистачає 10 тисяч соціальних працівників через низькі зарплати, – Мінсоцполітики (2024). *Цензор.НЕТ*. URL: https://biz.censor.net/news/3477416/v_ukrayini_ne_vystachaye_10_tysyach_sotsialnyh_pratsivnykiv_cherez_nyzki_zarplaty_minsotspolityky (дата звернення: 03.02.2025).
11. Sydorenko, V. Soft skills as an educational trend and a necessary development component for a vocational lifelong education teacher. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*, 2020, 38(2), 127–134.

REFERENCES:

1. Blyzniuk, V. V. (2020). *Rynok pratsi Ukrainy: protsesy derzhavnoho rehulivannia ta rozvytku [The Labor Market of Ukraine: Processes of State Regulation and Development]*. Kyiv: State Institution “Institute of Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine”. Retrieved from: https://chtyvo.org.ua/authors/Blyzniuk_Viktoriiia/Rynok_pratsi_Ukrainy_protsey_derzhavnoho_rehulivannia_ta_rozvytku.pdf [in Ukrainian].
2. Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy. (2023). *Derzhavna sluzhba zainiatosti: osnovni zdobutky 2023 roku [State Employment Service: Key Achievements of 2023]*. Retrieved from: <https://old.dcz.gov.ua/novyna/derzhavna-sluzhba-zaynyatosti-osnovni-zdobutky-2023-roku> [in Ukrainian].
3. Doslidzhennia “Pravlashtuvannia molodykh spetsialistiv” (proiekt “Akademiiia navychok” u partnerstvi z Yevropeiskoiu Biznes Asotsiatsiieiu, Human Capital Forum ta HP-forumom) [Research “Employment of Young Professionals” (Project “Skills Academy” in Partnership with the European Business Association, Human Capital Forum, and HP Forum)]. Retrieved from: www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/file/Презентація%20Марі [in Ukrainian].

4. Zakon Ukrainy “Pro zainiatist naselennia” (2012) [Law of Ukraine “On Employment of the Population”]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-17> [in Ukrainian].
5. Ministerstvo molodi ta sportu Ukrainy. (2023). Molod na rynku pratsi: navychky XXI stolittia ta pobudova kariery [Youth in the Labor Market: 21st Century Skills and Career Development]. Retrieved from: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf [in Ukrainian].
6. Molod Ukrainy – 2018: rezultaty reprezentatyvnoho sotsiolohichnoho doslidzhennia [Youth of Ukraine – 2018: Results of a Representative Sociological Study]. Kyiv: DP “Redaktsiia informatsiinoho biuletenia “Ofitsiyni visnyk Prezydenta Ukrainy” [in Ukrainian].
7. Subina, O. O. (2023). Formuvannia sotsialnoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Formation of Social Competence of Future Specialists in the Social Sphere]. Retrieved from: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/22475/Subina%20Oksana%20Oleksandrivna.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].
8. Ukrainske pokolinnia Z: tsinnosti ta oriyentyry [Ukrainian Generation Z: Values and Orientations]. (2017). Kyiv: Nova Yevropa. Retrieved from: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/> [in Ukrainian].
9. Umanskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Pavla Tychyny. (2023). Rezultaty opytuvannia robotodavtsiv [Results of the Employer Survey]. Retrieved from: <https://fspo.udpu.edu.ua/результати-опитування-роботодавців/> [in Ukrainian].
10. V Ukraini ne vystachaie 10 tysiach sotsialnykh pratsivnykiv cherez nyzki zarplaty, – Minsotspolityky [Ukraine Lacks 10,000 Social Workers Due to Low Salaries – Ministry of Social Policy]. Tsenzor.NET. Retrieved from: <https://biz.censor.net/n3477416> [in Ukrainian].
11. Sydorenko, V. (2020). Soft skills as an educational trend and a necessary development component for a vocational lifelong education teacher. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*, 38(2), 127–134.