

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-59>

УДК 331.5:378-057.85

# ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

## EUROPEAN EXPERIENCE IN PROMOTING YOUTH EMPLOYMENT

**Махсма Марія Борисівна**доктор економічних наук, доцент,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9836-7438><sup>2</sup>**Чуб Оксана Володимирівна**директор Центру сприяння працевлаштуванню «Перспектива»;  
старший викладач,ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7117-1750>**Makhsma Mariia, Chub Oksana**

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Стаття присвячена актуальним питанням сприяння працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти в Україні. Висвітлено кращі практики країн Євросоюзу, які застосовуються для підтримки молоді при переході від навчання до роботи. Зокрема, Франції, Словенії, Італії, Австрії, Данії, Бельгії, Фінляндії, Хорватії та інших. Виокремлено та узагальнено їх спільні риси, зокрема, програмний метод, комплексність та гнучкість у поєднанні з індивідуалізацією послуг, широке партнерство, співфінансування тощо. На основі узагальнення прогресивного європейського досвіду окреслено основні напрями активізації заходів щодо поліпшення працевлаштування молоді з вищою освітою та її закріплення на вітчизняному ринку праці. Одним з актуальних напрямів удосконалення роботи з працевлаштування молоді в Україні має стати розробка комплексної державної та регіональних програм підтримки переходу молоді від навчання до ринку праці.

**Ключові слова:** ринок праці, випускники навчальних закладів, працевлаштування, зайнятість.

The article is devoted to topical issues of promoting the employment of graduates of higher education institutions in Ukraine. The relevance of this topic is due to the fact that young people with higher education after graduation face certain difficulties related to employment in the first workplace. The problems of career guidance, job search, and employment are caused by many factors, including the mismatch of graduates' competencies with the needs of the labor market, insufficient awareness of young people about job search technologies, lack of social skills, insufficient information about opportunities to gain professional experience, and others. It has been established that the problem of employment of graduates of higher educational institutions has a pan-European character. In Ukraine, the mentioned problem is even more acute, as it is complicated by the challenges of martial law. The article highlights the best practices of EU countries, which are used to support young people in the transition from education to work. In particular, the experience of France, Slovenia, Italy, Austria, Denmark, Belgium, Finland, Croatia and others was studied. Their common features are singled out and summarized, in particular, the program method, complexity and flexibility combined with individualization of services, broad partnership, co-financing, etc. Based on the generalization of the progressive European experience, the main directions of activation of measures to improve the employment of young people with higher education and their consolidation in the domestic labor market are outlined. One of the urgent directions for improving employment in Ukraine should be the development of comprehensive state and regional programs to support the transition of youth from education to the labor market. An important role in this connection is assigned to higher educational institutions, since the competitiveness of specialists depends in many respects on their balanced interaction with the labor market, the compliance of their competences with the modern requirements of employers, and therefore, their rapid transition from education to the labor market.

**Keywords:** labor market, graduates of higher educational institutions, job placement, employment.

**Постановка проблеми.** Набуття Україною статусу країни-кандидата до Європейського Союзу чітко увиразнює неухильність подальшого європейського вектору її розвитку, відтак вимагає структурних реформ в багатьох сферах суспільного життя. Актуальним завданням, в цьому контексті, є підвищення конкурентоспроможності української економіки та забезпечення на цій основі європейського рівня та якості життя населення країни. Значною мірою досягнення зазначених цілей залежить від забезпечення ефективної зайнятості працездатного населення, оскільки від повноти та продуктивності зайнятості залежить, з одного боку, обсяг національного багатства, а з іншого, зайнятість виступає основою формування доходів населення. Проблема зайнятості складна, багатоаспектна й багаторівнева, її ефективність залежить від численних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища різної сили та напрямів впливу. Різною є гострота проблеми зайнятості в залежності від регіону, типу поселення, демографічних та інших характеристик населення. Разом з тим, все гостріше постає проблема зайнятості молоді, зокрема, випускників закладів вищої освіти (ЗВО). Багато в чому її вирішення залежить від налагодженості процесу працевлаштування випускників, їх адаптації та закріплення на першому робочому місці. В країнах ЄС напрацьовано значний досвід прогресивних практик щодо підтримки випускників ЗВО при переході від навчання до ринку праці, окремі з них можуть бути адаптованими до умов українського ринку праці, відтак необхідність їх вивчення зумовлює актуальність теми даної статті.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблема зайнятості та працевлаштування випускників закладів вищої освіти знаходиться в центрі уваги багатьох зарубіжних та вітчизняних дослідників. Серед зарубіжних вчених варто відмітити роботи Г. Ерабаджа, М. Шукрі, А. Хатібі, С. Нільсона, Е. Вірта, Ш. Гріна, Г. Хенсека, Т. Трана, С. Мартінеса та інших, які присвячені працевлаштуванню молоді з вищою освітою [1; 2; 3; 4; 5].

Заслуговує на увагу дослідження Г. Ерабаджа, М. Шукрі, А.Хатібі, які проаналізувавши роботи науковців присвячені працевлаштуванню молоді акцентують увагу на тому, що даній проблематиці довгий час не приділялося достатньо уваги, водночас вимогою часу є більш глибокі дослідження в контексті задоволення потреб усіх стейкхолдерів ринку

праці [1]. Подібна проблема прослідковується і в Україні.

Поділяємо погляди С. Нільсона, який під працевлаштуванням розуміє здатність знайти роботу та залишитися на ній. Він зазначає, що працевлаштування залежить як від твердих, так і м'яких навичок, формальних та фактичних компетентностей, навичок міжособистісного спілкування та особистісних характеристик. Провівши опитування 20 випускників інженерних програм магістерського рівня з інформаційних технологій, він дійшов висновку про важливість соціальних навичок та особистісних характеристик в індивідуальному працевлаштуванні, а також, що університетські програми підготовки не повною мірою відповідають освітнім очікуванням випускників. Останнє знаходить підтвердження і в роботах інших дослідників [2].

Е. де Вірт, у своїх дослідженнях обґрунтував доцільність професіоналізації освіти, зауважив на важливості співфінансування роботодавцями навчання без відриву від виробництва та необхідності безперервної освіти, практико-орієнтованих досліджень, розвитку державно-приватного партнерства, що, на нашу думку, є актуальним і для українського ринку праці [7].

Численність досліджень присвячених проблематиці працевлаштування молоді, допомозі їй при переході від навчання до роботи вказує на загальноєвропейський характер даної проблеми. В Україні проблеми зайнятості і, зокрема, сприяння працевлаштуванню молоді з вищою освітою, в силу різних причин політичного, економічного, організаційного, правового характеру, постають більш гостро. Дослідженню різних аспектів даної проблеми присвячені праці багатьох українських науковців, дослідників соціально-трудої сфери, зокрема: А. Колота, І. Петрової, Н. Мосьпан, Ю. Самойлик, О. Чуб, М. Махсми та інших [6; 7; 8; 9].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на численність публікацій присвячених окремим аспектам зайнятості та працевлаштування молоді мало дослідженими залишаються питання імплементації в українську господарську практику зарубіжного досвіду, і, зокрема, досвіду країн ЄС, у сприянні працевлаштуванню молоді з вищою освітою та ролі закладів вищої освіти в цьому процесі.

**Формулювання цілей статті.** З огляду на це, метою статті є висвітлення кращих європейських практик сприяння працевлашту-

ванню молоді, аналіз діючих програм працевлаштування з метою їх адаптації до сучасних умов українського ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Забезпечення конкурентоспроможності українських фахівців й спеціалістів, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, потребує врахування при їх підготовці ключових тенденцій розвитку вищої освіти, зокрема, соціальних, технологічних, економічних, політичних тощо. *Соціальні* тренди орієнтовані на благополуччя та психічне здоров'я студентства, демографічні зміни; справедливі та чесні практики. *Технологічні* – відображають розвиток штучного інтелекту, формування цифрового навчального середовища наступного покоління, розвиток аналітики даних та питання конфіденційності. *Економічні* визначають вартість вищої освіти, майбутню роботу та навички, враховують зміни клімату. Тенденції у вищій освіті передбачають зміни в чисельності студентів, альтернативні шляхи до освіти, онлайн-освіту. *Політичні тренди* відображають скорочення фінансування вищої освіти, цінність вищої освіти; політичну поляризацію тощо [10, с. 29].

Загалом у XXI ст. вища освіта стала масовим та глобальним явищем, що підтверджується усталеним зростанням частки робочої сили з вищою освітою. Водночас, зростає ризик уповільнення попиту на висококваліфіковану робочу силу через розвиток ІКТ та штучного інтелекту, поширення «цифрового тейлоризму», зростання декваліфікації та інтенсифікації праці випускників тощо. Внаслідок зазначеного, гарантій, що більшість випускників ЗВО отримають висококваліфіковані робочі місця, стає все менше [3].

Крім того слід враховувати, що швидкі зміни на глобалізованому ринку праці створюють невизначеність щодо видів робіт, які очікують на випускників після закінчення навчання. Працевлаштування молоді ускладнюється також і тим, що сучасні моделі економічного зростання здатні функціонувати за низького рівня зайнятості. Ці та інші причини призводять до зростання невизначеності чітких перспектив працевлаштування випускників ЗВО. В цих умовах заклади освіти мають посилити свою роботу щодо збільшення працевлаштування своїх випускників.

Слід відмітити, що не зважаючи на важливість працевлаштування випускників для університетів усього світу, єдиного його визначення та «компонентів» поки що немає. Проте, домінуючою є думка, що підвищення рівня

працевлаштування випускників ЗВО залежить від адекватного вимогам ринку набору навичок. Через це дослідники та університети активно вивчають потреби роботодавців, розробляють перелік затребуваних навичок та адаптують під них університетські навчальні програми. Водночас, варто мати на увазі, що розвиток навичок є важливим для студентів, але не є достатнім для забезпечення працевлаштування та подальшого кар'єрного розвитку випускників [4].

У Європейському Союзі працевлаштування випускників ЗВО є важливим питанням «Стратегії Європи 2020» і пріоритетним завданням освітньої політики, що відображено в низці нормативно-правових документів: Лондонському комюніке (2007 р.), Зальцбургських рекомендаціях (2010 р.) Бухарестському комюніке (2012 р.), Єреванському комюніке (2015 р.), в яких проголошено, що успішне виконання цього завдання сприятиме економічному розвитку ЄС та створенню Європи знань [11].

З огляду на це працевлаштування випускників ЗВО в країнах ЄС відбувається на всіх рівнях. Для цього держави-члени ЄС застосовують професіоналізацію освітніх ступенів, здійснюють професійно-орієнтовану підготовку фахівців, залучають роботодавців до освітнього процесу. Професіоналізація освітніх ступенів стала найефективнішим заходом підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці, що сприяє їх швидкому переходу від навчання до роботи.

За останні роки держави-члени ЄС активізували свої зусилля у боротьбі з безробіттям та бездіяльністю молоді. На це спрямована програма «Гарантії для молоді», яка сприяє комплексному та послідовному проведенню структурних реформ для полегшення переходу молоді від навчання до ринку праці [12]. Найкращими та перспективними визнані практики Франції, Словенії, Італії, Австрії, Данії, Бельгії, Хорватії, Фінляндії, Болгарії та Швеції.

Так, Франція має програму «Гарантії для молоді», орієнтовану на допомогу молоді категорії NEET (від 16 до 34 років, яка не працює і не навчається). До програми залучені представники французької державної служби зайнятості («Rôle Emploi» та «Missions locales»), соціальні центри, профілактичні мережі, відомчі ради, міністерство освіти та інші організації з боротьби з бідністю. Програма поєднує інтенсивне консультування та професійне залучення, передбачає щомісячні виплати й оформлення річного контракту з

місцевою службою зайнятості. Програма орієнтована на забезпечення «першою роботою», на отримання кількох варіантів досвіду роботи й завершення навчання. Важливим фактором її успіху є ефективні партнерські зв'язки з місцевими роботодавцями [12].

У Словенії діє програма «Перший виклик», яка охоплює понад 2800 молодих людей. Вона передбачає тримісячний випробувальний період, під час якого молодь знайомиться зі своїми роботодавцем, робочими обов'язками та місцем роботи. Згодом, якщо роботодавець і працівник мають взаємну згоду продовжити співпрацю, то укладається договір на один рік у якому передбачено субсидювання зайнятості [12].

Італія сприяє розвитку самозайнятості молоді, за програмою фінансової підтримки «SELFIE employment», що дозволяє молоді отримати мікрокредити (до 25 000 євро) та невеликі позики (до 50 000 євро) на створення власного бізнесу. Програма мала фінансове забезпечення у розмірі 137 млн. євро та діяла до кінця 2020 р. Доступ до кредиту передбачав участь у відповідних тренінгах під керівництвом регіональної торгово-промислової палати та надання допоміжних послуг протягом першого року дії кредитного договору [12].

Австрія має програму «Youth Coaching» для молоді, що спрямована на зменшення чисельності учнів які не бажають продовжувати навчання та полегшення переходу від навчання до роботи. До основних заходів входить надання безкоштовних індивідуальних рекомендацій щодо освіти та працевлаштування, а також щодо особистих чи соціальних проблем. «Youth Coaching» націлена на три групи молоді: на тих, хто ризикує вийти з системи освіти; молодь, яка завершила навчання та має вік до 19 років; на осіб з особливими освітніми потребами та/або інвалідністю у віці до 24 років. Молодіжний коучинг організовується в три етапи, при цьому найінтенсивніша підтримка пропонується на третьому етапі і триває до одного року. Програму вирізняє, по-перше, гнучкий та комплексний підхід (заснований на тісному партнерстві між молодіжними тренерами, школами, державною службою зайнятості, соціальною службою, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами), по-друге, якісна система моніторингу допомагає постійно її вдосконалювати [12].

«Будівництво мостів до освіти» – програма працевлаштування у Данії спрямована на підготовку молодих людей на академічному, соціальному та особистому рівні від початку

до завершення програми професійної освіти. Проєкт, яким керує державна служба зайнятості на національному рівні, запроваджено у 12 муніципалітетах по всій країні із залученням 44 партнерських професійно-технічних закладів та 52 місцевих служб зайнятості. Для підтримки їхньої участі в проєкті школам надається спеціальне фінансування. Передбачено проведення проміжних курсів в закладах освіти та професійно-технічних училищах. Усі учасники мають фіксований графік та зазвичай мають можливість брати участь у різноманітних курсах, коротких професійних стажуваннях та пробних місцях на курсах професійно-технічної освіти. Для кожного учасника програми виділяється персональний тренер-наставник. Основна увага приділяється підтримці молоді при переході від соціальної допомоги до професійно-технічної освіти та пошуку «правильного» власного освітнього шляху. Проміжні курси зазвичай тривають 15 тижнів. Ключовими факторами успіху є співпраця між центрами зайнятості та закладами освіти, а також цілеспрямована підготовка наставників [12].

У Бельгії з травня 2013 р. започатковано перехідне стажування, орієнтоване на молодих пошукачів роботи та студентів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, освітній рівень яких не перевищує повну середню освіту. Учасники можуть приєднатися до компанії терміном від 3 до 6 місяців, щоб отримати перший професійний досвід та підвищити свої навички шляхом навчання на роботі. Під час стажування особлива увага приділяється навчанню та подальшому нагляду за учасниками [12].

Державна служба зайнятості Хорватії надає спеціальні послуги та підтримку молоді через Центри професійної орієнтації впродовж всього життя. Налічується 11 таких центрів «CISOKs», які надають безкоштовні послуги з професійної орієнтації протягом усього життя всім громадянам з особливим акцентом на молоді, включаючи неактивних NEET, які не зареєстровані в державній службі зайнятості. Програма поєднує в собі веб-послуги (анкети для самооцінки, портал обміну вакансіями) послуги через веб-портал ([www.cisok.hr](http://www.cisok.hr)) і послуги віч-на-віч, до яких входять індивідуальні та групові консультації щодо управління кар'єрою, семінари з питань технології пошуку роботи. Фінансування та надання послуг ґрунтуються на широкій моделі партнерства за участю муніципалітетів, палат, молодіжних організацій, робото-

давців, соціальних партнерів та шкіл. CISOK використовує гнучкі моделі надання послуг, які адаптуються відповідно до регіональних вимог ринку праці та партнерських організацій. Підтримка консультантів базується на моделі диференційованих послуг, пристосованих під профіль окремого користувача.

Єдиний довідковий центр, «єдине вікно» для молоді діє у Фінляндії з 2015 р. по всіх містах. Ці центри надають підтримку всім молодим людям віком до 30 років, включаючи особисті поради та рекомендації, підтримку в управлінні життям, плануванні кар'єри, формуванні соціальних навичок, в питаннях освіти та працевлаштуванні. Інноваційною практикою стала розробка інтегрованої моделі профорієнтації з паралельними прямими та багатоканальними онлайн-сервісами. Партнерські організації діють під загальною торговою маркою та існують як мережа, у тому числі в межах загальної цифрової платформи.

Єдиний довідковий центр підтримує молодих людей доти, поки не буде знайдено довгострокове рішення їхньої особистої ситуації. В основі цієї ініціативи лежить партнерство. У широкій кооперативній мережі центру бере участь ряд державних органів, таких як фахівці державної служби зайнятості, міської соціальної служби, служби охорони здоров'я, міської служби молоді, управління соціального захисту, заклади професійної освіти. Єдиний довідковий центр також діє як сполучна ланка між молоддю та роботодавцями. Для більшої доступності центри розміщуються, наприклад, у торгових центрах [12].

Програма «Молодіжний посередник» була започаткована в Болгарії у 2015 р. для виявлення, охоплення та активації молоді з категорії NEET, які не зареєстровані в державній службі зайнятості. «Молодіжні посередники» виступають посередниками між неактивною молоддю та державними установами, які надають соціальні, медичні, освітні та інші послуги. Їхні обов'язки включають: виявлення та спілкування з незареєстрованою молоддю з категорії NEET, визначення їхніх індивідуальних потреб, інформування їх про можливості працевлаштування, навчання та спрямування їх до відповідних служб. Загалом, «Молодіжні посередники» співпрацюють з місцевими партнерами в інтеграції молоді з категорії NEET до соціального життя. Вони співпрацюють з місцевими посередниками у сфері зайнятості для обміну вакансіями, роботодавцями та школами, щоб допомогти

молодим людям інтегруватись в систему освіти [12].

У Швеції проєкт UngKOMP працює над підвищенням ефективності державної служби зайнятості та допомагає їй краще взаємодіяти з муніципалітетами у підтримці безробітної молоді. Це робиться шляхом створення команд, що включають фахівців різної кваліфікації із залученням представників державної служби зайнятості та муніципалітетів. Проєкт було запроваджено у 20 муніципалітетах впродовж 2015–2018 рр.; кожна багатопрофільна команда складалась з 12–17 працівників державної служби зайнятості, 2 службовців муніципалітету, радника з працевлаштування, психолога, соціального консультанта, радника з питань освіти та соціального працівника. Проєкт розроблено з огляду на потреби молоді та забезпечує комплексний підхід до молоді людини, що особливо цінно для осіб з особливими потребами та низьким мотивацією до спілкування з представниками державних органів. Участь є добровільною, а зустрічі відбуваються в невинуватій обстановці [12].

Узагальнення вище наведених практик дозволяє виокремити їх основні спільні риси, які забезпечують їх ефективність, зокрема: застосування програмного методу (наявність державної програми сприяння працевлаштуванню); комплексний підхід до вирішення проблеми у поєднанні з гнучкістю програм та індивідуалізацією послуг; партнерство, що передбачає залучення широкого кола стейкхолдерів усіх рівнів управління (з обов'язковою участю служби зайнятості, муніципалітетів, соціальних служб, закладів професійної підготовки, роботодавців, громадських молодіжних організацій, відповідних міністерств і відомств); широкий набір послуг (профорієнтація, управління кар'єрою, розвиток соціальних навичок, технології пошуку роботи) форм надання послуг (стажування, практики, випробувальні терміни, річні контракти, мікрокредитування створення власного бізнесу, консультації, рекомендації, курси, тренінги, семінари, ворк-шопи тощо) та формати (оф-лайн, он-лайн, дистанційний); моніторинг реалізації програми з відповідним її корегуванням; співфінансування програми державою, муніципалітетами, роботодавцями, та іншими стейкхолдерами; безкоштовність послуг для молоді. Крім того, спільним для всіх європейських ЗВО є наявність у них підрозділів з розвитку кар'єри, основними функціями яких є сприяння працевлаштуванню

випускників. Служби кар'єри у ЗВО відіграють вирішальну роль у підтримці студентів при переході від навчання до першого робочого місця, адаптації в організації, розвитку своєї професійної кар'єри, надаючи інформацію та рекомендації щодо пошуку гідної роботи.

**Висновки.** Здійснений аналіз європейського досвіду сприяння працевлаштуванню випускників дає можливість зробити висновки про те, що роль освіти є важливою, але не достатньою для переходу на ринок праці. Низка аспектів наведених європейських трендів вже здійснюють істотний вплив на глобальний освітній простір. В цьому контексті Україна, має серйозні виклики, пов'язані з карантинними обмеженнями в зв'язку з поширенням коронавірусної інфекції COVID-19 викликані вірусом SARS-CoV-2, а ще більші через широкомасштабне військове вторгнення росії, яке спричинило безпреце-

дентне падіння економіки країни, скорочення робочих місць, руйнування частини освітньої інфраструктури, й зумовило величезні потоки міграції, значну частку якої складає саме молодь. В цих умовах, вкрай важливо посилити допомогу молоді у працевлаштуванні, полегшити її перехід від навчання до роботи. Складність та багаторівневість проблеми підтримки випускників при виході на ринок праці, закріпленні і забезпеченні їх ефективної зайнятості потребує комплексного підходу, застосування програмного методу, залучення широкого кола зацікавлених сторін, спільного фінансування й відповідної інформаційної й просвітницької політики. В цьому зв'язку адаптація кращих європейських практик працевлаштування молоді до вітчизняних реалій та їх імплементація в управлінську практику сприятиме підвищенню рівня зайнятості молоді та збереженню людського капіталу України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Erabaddage G., Shukri M., Khatibi A. (2015). Review of Literature on Graduate Employability. *Journal of Studies in Education*. Vol. 5 (3). URL: [https://www.researchgate.net/publication/281926484\\_Review\\_of\\_literature\\_on\\_Graduate\\_Employability](https://www.researchgate.net/publication/281926484_Review_of_literature_on_Graduate_Employability) (дата звернення: 10.06.2022).
2. Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of Engineering graduates. *Education & Training*, 52(6/7), 540-551, <http://dx.doi.org/10.1108/00400911011068487>
3. Francis Green & Golo Henseke (2021) *Journal for Labour Market Research* Volume 55, Article number: 2. URL: <https://cutt.ly/TJ3LJJI> (дата звернення: 01.06.2022).
4. Thi Tuyet Tran (2019) Graduate employability. *Innovate Higher Education to Enhance Graduate Employability*. p. 158–168. URL: <https://cutt.ly/4J3Z2sa> (дата звернення: 01.05.2022).
5. Shelagh Green, Sergi Martínez-Rigol, Stefania Mellerá, Julia Pion Da Rocha Paranhos (2021) Career services in times of COVID-19. URL: <https://cutt.ly/ZJ3Mg9Y> (дата звернення: 01.05.2022).
6. Колот А. М. До формування нової моделі соціальної держави. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 1. С. 3–15.
7. Мосьпан Н. В. Досвід ЄС щодо забезпечення працевлаштування випускників з вищою освітою. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія: Педагогічні науки. 2019. Вип. 5 (161). С. 153–157.
8. Самойлик Ю. В. Закордонний досвід дослідження державного управління сферою освітніх послуг. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск № 25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-88> (дата звернення: 10.06.2022).
9. Махсма М. Б., Чуб О. В. Активна політика зайнятості молоді України. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 238–244.
10. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://cutt.ly/fJ3SB82> (дата звернення: 10.06.2022).
11. Salzburg II – Recommendations – 2010. URL: <https://eua.eu/resources/publications/615:salzburg-ii-%E2%80%93recommendations.html> (дата звернення: 1.05.2022).
12. European semester thematic factsheet youth employment (2016). URL: <https://cutt.ly/1J30y9f> (дата звернення: 10.06.2022).

#### REFERENCES:

1. Erabaddage G., Shukri M., Khatibi A. (2015) Review of Literature on Graduate Employability. *Journal of Studies in Education*. Vol. 5 (3). Available at: [https://www.researchgate.net/publication/281926484\\_Review\\_of\\_literature\\_on\\_Graduate\\_Employability](https://www.researchgate.net/publication/281926484_Review_of_literature_on_Graduate_Employability) (accessed 10 June 2022).

2. Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of Engineering graduates. *Education & Training*, 52(6/7), 540–551, <http://dx.doi.org/10.1108/00400911011068487>.
3. Francis Green & Golo Henseke (2021) *Journal for Labour Market Research* Volume 55, Article number: 2. Available at: <https://cutt.ly/TJ3LJJI> (accessed 10 June 2022).
4. Thi Tuyet Tran (2019) Graduate employability. *Innovate Higher Education to Enhance Graduate Employability*. p. 158–168. Available at: <https://cutt.ly/4J3Z2sa> (accessed 05 May 2022).
5. Shelagh Green, Sergi Martínez-Rigol, Stefania Mellera, Julia Pion Da Rocha Paranhos (2021). Career services in times of COVID-19. Available at: <https://cutt.ly/ZJ3Mg9Y> (accessed 05 May 2022).
6. Kolot A. M. (2017) Do formuvannya novoyi modeli socialnoyi derzhavy [To the formation of a new model of the welfare state]. *Ukraine: aspects of work*, no. 1, pp. 3–15.
7. Mospan N. V. (2019) Dosvid YeS shhodo zabezpechennya pracevlashtuvanniam vypusknykiv z vyshhoyu osvitoyu [EU experience in providing employment to graduates with higher education]. *Bulletin of the Chernihiv National Pedagogical University, Seriya: Pedagogichni nauky*, no. 5 (161), pp. 153–157.
8. Samoilyk Yu. V. (2021) Zakordonnyj dosvid doslidzhennya derzhavnogo upravlinnya sferoyu osvitnix poslug [Foreign experience of researching state management in the field of educational services]. *Economy and society*, no. 25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-88> (accessed 10 June 2022).
9. Maxsma M. B., Chub O. V. (2022) Aktyvna polityka zajnyatosti molodi Ukrayiny [Active youth employment policy of Ukraine]. *Business Inform*, no. 1, pp. 238–244.
10. Strategiya rozvytku vyshhoyi osvity v Ukrayini na 2021–2031 roky [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031]. Available at: <https://cutt.ly/fJ3SB82> (accessed 10 June 2022).
11. Salzburg II – Recommendations – 2010. Available at: <https://eua.eu/resources/publications/615:salzburg-ii-%E2%80%93-recommendations.html> (accessed 10 June 2022).
12. European semester thematic factsheet youth employment (2016). Available at: <https://cutt.ly/1J30y9f> (accessed 10 June 2022).