УПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ КАР'ЄРНОГО РАДНИКА В СИСТЕМУ ОСВІТИ ЯК ЗАСІБ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

INTRODUCTION OF THE POSITION OF CAREER COUNSELOR INTO THE EDUCATION SYSTEM AS A MEANS OF ATTRACTING YOUTH TO THE LABOR MARKET OF UKRAINE

У статті на основі аналізу даних Державної служби статистики та Державної служби зайнятості досліджується сучасний стан ринку праці в Україні та проблеми зайнятості молоді. Ринок праці реагує на соціально-економічні та політичні зміни в суспільстві. Проблема зайнятості молоді на ринку праці залишається актуальною через відсутність чи нестачу трудового досвіду; особливості конкурентоспроможності випускників освітніх закладів на ринку праці; низьку соціальну активність; здобуття молоддю престижних спеціальностей, які не є затребуваними на сучасному ринку праці; високий рівень трудової еміграції молоді; низький рівень заробітної плати; брак практичних навичок, низький рівень професійних компетентностей молоді тощо. Як наслідок, майже половина молодих людей перебувають у статусі безробітних. Отже, започаткування низки реформ у галузях освіти, соціальної служби, служби зайнятості тощо покликане сприяти залученню молоді до ринку праці. Запроваджено інститут кар'єрного радника. Кар'єрний радник при закладах середньої освіти буде виконувати функції, спрямовані на проведення профорієнтації серед учнів шостих–дев'ятих класів. Кар'єрний радник допоможе майбутньому абітурієнту вибрати затребувану спеціальність, надасть консультативні послуги, проведе семінари щодо планування кар'єри, допоможе з пошуком роботи, організує ярмарок професій та зустрічі з роботодавцями, влаштує екскурсію на виробництво. Інститут кар'єрного радника як комунікативний складник між усіма організаціями та установами ринку праці та старшокласниками сприятиме вибору затребуваної професії, працевлаштуванню та успішній адаптації молоді до сучасного українського соціуму.

Ключові слова: кар'єрний радник, інститут кар'єрного радника, кар'єрний радник у закладах освіти, ринок праці, зайнятість

молоді, затребувані спеціальності, профорієнтація, професійні компетентності.

The article explores the current state of the labor market in Ukraine and the problems of youth employment on the bases of the State Statistics Service and the State Employment Service data analysis. The labor market responds to socio-economic and political changes in the society. The problem of the employment of young people in the labor market remains relevant due to the absence or lack of work experience; features of competitiveness of graduates of educational institutions in the labor market; low social activity; obtaining prestigious specialties that are not in demand in the modern labor market; high level of labor emigration of young people; low wages; lack of practical skills, low level of professional competencies, etc. As a result, almost half of young people are unemployed. Thus, the launch of a number of reforms in the areas of education, social services, employment services are designed to help to attract young people to the labor market. The position of a Career Counselor has been introduced. The Career Counselor at secondary schools conducts vocational guidance to the students of the sixth – ninth grade. The Career Counselor helps the future entrant to choose the required specialty, provides consulting services, conducts career planning seminars, helps with job search, organizes job fairs and meetings with employers, and arranges factory tours. The position of Career Counselor, as a communicative component between all organizations and institutions of the labor market and high school students, promotes the choice of a popular profession, employment and successful adaptation of young people to modern Ukrainian society.

Key words: Career Counselor, position of Career Counselor, Career Counselor in educational institutions, labor market, youth employment, popular specialties, career guidance, professional competencies.

УДК 316.334.22- (477)057.85
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.14.9>

Подгайко М.К.

к.іст.н.,

доцент кафедри соціології управління
Донецький державний університет
управління

Постановка проблеми. Криза на сучасному ринку праці України, що зумовлена внутрішніми та зовнішніми соціально-економічними та політичними факторами, сприяє збільшенню кількості безробітного населення молодого віку, відтоку кадрів за кордон та поширенню такого явища, як тіньова зайнятість населення. Усе це створює несприятливі умови для розвитку суспільства загалом. Для сучасного ринку праці характерні особливості, що пов'язані зі скороченням робочих місць, оптимізацією робочої сили, низьким розміром заробітної плати, невідповідністю професій-

них та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців тощо. Простежуються тенденції щодо суттєвого зниження актуальності одних професій та збільшення попиту на інші. З'являються нові професії – більш актуальні та сучасні. Однією з тенденцій сучасного ринку праці стало те, що наявність диплома не гарантує вдалого працевлаштування чи великої заробітної плати. Нині роботодавці висувають до пошукачів вимоги, пов'язані з наявністю досвіду, здатністю швидко навчатися, обробляти інформацію, володіти компетентностями на високому професійному рівні

тощо. Ті зміни, що відбуваються в світі та в країні, напряму впливають на ринок праці. «Модні» чи «престижні» спеціальності, за якими навчалася та продовжує навчатися молодь, більше не є затребуваними на ринку праці. Отже, замість працевлаштування у престижній сфері діяльності випускники вишів зіткнулися з проблемою безробіття. Усе це призводить до того, що молодь змушена працевлаштуватися не за фахом чи оволодівати новими знаннями та навичками в іншій сфері. Молодь залучається до неформального ринку праці тоді, коли існує нестача кадрів певних спеціальностей. Загострення проблеми наявного структурного дисбалансу на молодіжному ринку праці потребує негайного вирішення. Майбутні абітурієнти повинні мати можливість свідомо сприймати інформацію про те, які існують професії та освітні можливості, щоб свідомо вибирати навчальний заклад та програму, яку будуть опановувати. Отже, виникла необхідність у синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Зазначена тематика дослідження є досить новою. Інститут кар'єрного радника було започатковано на початку 2019 року, тому ґрунтовних досліджень у цій сфері ще не проводилося. Проте треба зазначити, що неодноразово в пресі лунали пояснення та інтерв'ю з директором Державного центру зайнятості Ольгою Макогон [7] та Міністром освіти і науки України Ганною Новосад. Міністерство освіти і науки України вперше офіційно анонсувало запровадження посади кар'єрного радника у закладі освіти наприкінці 2019 року. На думку тодішнього Міністра, майбутні абітурієнти повинні мати можливість свідомо зрозуміти, які є професії та освітні можливості, оскільки більшість із них роблять вибір майбутньої професії несвідомо чи під впливом батьків. На жаль, такий вибір призводить до того, що вже на першому курсі навчання студенти усвідомлюють, що вибрали не ту спеціальність. Саме за таких обставин Міністерство освіти і науки України впроваджує мережу кар'єрних радників. Це може бути одна людина на освітній округ, на кілька шкіл. Вона буде формувати професійну орієнтацію серед учнів закладів середньої освіти [6].

Особливу увагу необхідно приділити чи не найпершому науковому дослідженню з цього питання. Так, 5 червня 2020 року в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України відбувся вебінар «Кар'єрний радник у закладах загальної середньої освіти». Модератором заходу виступила Алла Миколаївна Шевенко, молодший науковий співробітник відділу психології праці Інституту педагогічної освіти та освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Завданням

вебінару було: популяризувати інформацію щодо ідеї впровадження кар'єрного радника в практику профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти; представити особливості роботи кар'єрного радника з підлітками; висвітлити тематику профінформаційного спрямування, актуальну для підлітків; окреслити перспективи підвищення мотивації до навчання шляхом поєднання навчального матеріалу з вимогами спектра компетентностей сучасних професій [10].

Однак тема профорієнтаційної діяльності не є новою. Історія профорієнтації бере свій початок з 1907 р., коли Джессі Б. Девіс став першим в США, хто запровадив програму шкільного консультування учнів щодо подальшого вибору професії та розвитку кар'єри.

Його послідовником став англієць за походженням Карл Пірсен, який написав свою роботу під назвою «Вибір професії» та першим започаткував у Бостоні «Бюро профорієнтації». Він увійшов в історію під прізвиськом «батько профорієнтації». Цей напрям роботи швидко розвивався, в числі дослідників та організаторів профорієнтаційної роботи були психологи. Першим, хто створив тест професійного спрямування, був Мартін Ахтніх. Серед перших дослідників професійної орієнтації можна назвати Леопольда Сонді, Германа Роршаха, Карла Роджерса, Зигмунда Фрейда, Карла Густава Юнга та інших.

Постановка завдання. У дослідженні виявлено системний характер проблеми невідповідності наявної кількості фахівців реальним потребам ринку праці України. Безробіття молоді є питанням цілісного врегулювання на державному рівні. Для досягнення цієї мети було визначено чотири основні напрями державної політики, у межах якої можна бути вирішити зазначену проблему, а саме: 1) законодавчо закріплена прив'язка потреб ринку праці до освітніх програм закладів освіти; 2) законодавчо закріплене підґрунтя щодо сприяння працевлаштуванню молоді; 3) впровадження інституту кар'єрного радника у Державній службі зайнятості; 4) анонсування запровадження посади кар'єрного радника при закладах освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок праці в Україні постійно змінюється. На цей процес впливають багато факторів: світові економічні кризи, війни, природні катаклізми, лиха, епідемії тощо. Стрімкий темп розвитку сучасного суспільства диктує нові правила та стратегічні напрями розвитку. Так, ще 20–30 років тому люди мали можливість опанувати одну професію та працювати за нею все життя, при цьому здійснювати кар'єрне зростання за фахом. У світі сучасного інформаційного простору та технологічного прогресу щодня з'являється нова спеціальність.

Натомість зникають спеціальності, що втрачають свою актуальність. Сучасний працівник має бути готовий до того, що йому доведеться навчатися все життя. Йдеться не лише про підвищення кваліфікації за фахом та постійне оволодіння новими знаннями та навичками, а й про опанування нової професії.

Для сучасного ринку праці характерні певні особливості, пов'язані зі скороченням робочих місць, оптимізацією робочої сили, низьким розміром заробітної плати, невідповідністю професійних та загальних компетентностей працівників потребам роботодавців, тіньовою зайнятістю населення тощо [8].

За останніми відомостями Державної служби зайнятості є попит на кваліфікованих робітників, працівників з інструментом, представників різних технічних спеціальностей, медичний персонал [2].

Особливо важко зараз доводиться молоді, тобто громадянам України віком від (14) 16 до 35 років [3].

Ця проблема не є новою для України. За офіційними даними Державної служби статистики України, за 2018 р. з числа працюючої молоді понад половину працевлаштовані не за фахом, що підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Наявний структурний дисбаланс на молодіжному ринку праці. Молодь залучається до неформального ринку праці тоді, коли існує нестача кадрів певних спеціальностей.

Проблема полягає ще й у тому, що половина безробітних – це випускники вишів, третина з яких навчалася за престижними спеціальностями в галузі права та економіки, 13% – мали інженерну спеціальність, 12% навчалися у галузі охорони здоров'я та 11% – у галузі гуманітарних наук та мистецтва.

Не набагато кращою залишається ситуація і з випускниками професійно-технічних навчальних закладів. Половина з них перебувають у статусі безробітних. Показовим є той факт, що 34% безробітної молоді становлять кваліфіковані робітники з інструментом, 33% – працівники сфери торгівлі та послуг [11].

А от в управлінцях, за даними Державної служби зайнятості, потреби немає. Тому ці фахівці свідомо виїжджають працювати за кордон не за фахом (різноробами, робітниками, прибиральницями, доглядальницями дітей та літніх людей, покоївками, офіціантами тощо), при цьому відмовляючись від некваліфікованої чи низькокваліфікованої роботи в Україні [2].

Викликає тривогу той факт, що з України їдуть учні старших класів, студенти, молоді працівники, висококваліфіковані кадри в сфері ІТ, лікарі, науковці тощо. Середній вік тих, що виїжджають, становить 32 роки. Щодо зазначених фахівців, які залишають Україну, то не

можна стверджувати, що немає попиту на цих фахівців у країні, проте рівень заробітної плати в таких сферах діяльності та умови праці не відповідають їхній високій кваліфікації.

Саме за цих обставин Кабінет Міністрів України затвердив розпорядження від 24 грудня 2019 р. № 1396-р «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року». Відповідно до зазначеного розпорядження обов'язковою умовою реалізації основних напрямів є забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості та економічної політики, поліпшення взаємодії між сторонами соціального діалогу, центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування [8].

Історично склалося, що для України проблема безробіття молоді не є новою. Під час пошуку роботи молодь стикається з цілим переліком проблемних питань, які не в змозі вирішити самостійно. Найбільш актуальним залишається питання відсутності досвіду, позаяк працедавець віддає перевагу працівникам з досвідом під час працевлаштування. Відповідно, молодь не має можливості отримати трудовий досвід. Відсутність навичок професійної адаптації, соціальна незрілість та правова незахищеність є серйозними перепонами на шляху до працевлаштування молоді. Часто перше місце роботи не відповідає ані спеціальності, ані рівню та якості отриманих знань. Між іншим, роботодавці висувають надто високі вимоги щодо професійної компетентності молоді. Таким чином, усі ці перепони істотно посилюють напруженість на ринку праці у молодіжному сегменті, який є відкритим, мобільним, активним, цілеспрямованим та прогресивним ресурсом. Тим цінним ресурсом, який швидко вчиться та легко адаптується до змін [9].

Отже, зазначеним розпорядженням наголошується на меті розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: 1) стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць; 2) створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; 3) збалансування попиту та пропозиції на ринку праці.

Найбільший попит роботодавців на працівників спостерігається у переробній промисловості (19,8% загальної кількості вакансій), оптовій та роздрібній торгівлі (16,1%), сільському, лісовому та рибному господарстві (10,4%) і транспорті (9%) [8].

Четвертим напрямом зазначеного розпорядження є розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання упродовж життя.

Йдеться про невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки, що призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. Як наслідок, ринок праці переповнений випускниками закладів освіти, які здобули спеціальності, що не користуються попитом.

Реалізація цього напрямку здійснюватиметься шляхом: 1) забезпечення розвитку системи професійного навчання впродовж життя; 2) забезпечення розвитку Національної системи кваліфікацій, сприяння розробленню та впровадженню професійних стандартів і стандартів освіти; 3) забезпечення розвитку дуальної форми здобуття освіти; 4) удосконалення системи професійного навчання на виробництві [8].

Але на тлі пандемії коронавірусної інфекції прогнози тенденцій ринку праці, як і реальний економічний стан, набувають істотних змін. Фактор COVID-19 стає ключовим.

Державна служба статистики (ДССУ) приводить результати обстеження робочої сили. У четвертому кварталі 2019 року кількість зайнятого населення віком 15 років і старших становила 16,5 млн осіб, а віком 15–70 років – 16,4 млн осіб. Кількість безробітного населення віком 15 років і старших та віком 15–70 років становила по 1,6 млн осіб. У четвертому кварталі 2019 року рівень зайнятості населення вікової групи від 15 років та старших становив 51,2%, а серед населення віком 15–70 років – 57,7%. Рівень безробіття серед робочої сили віком 15 років і старших та віком 15–70 років становив по 8,7% [1].

За прогнозами Державної служби зайнятості станом на червень 2020 р. у поточному році буде спостерігатися дефіцит кадрів обсягом 164 тис. осіб.

Найбільший дефіцит кадрів спостерігатиметься за такими професійними групами: кваліфіковані працівники з інструментом, робітники з обслуговування устаткування та машин, працівники сфери торгівлі та послуг та представники найпростіших професій [2] (це професійні завдання, що пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо). Для виконання професійних завдань досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві та інструктажу [5].

Натомість відчуватиметься нестача вільних робочих місць за такими професійними групами, як: службовці, керівники, менеджери; кваліфіковані робітники сільського господарства; професіонали; технічні службовці [2].

Задля забезпеченням вирішення зазначених проблем на ринку праці відбуваються суттєві зміни в системі Державної служби зайнятості. Так, із січня 2019 року Державна служба зайнятості впровадила в роботу інститут кар'єрного радника. Кар'єрний радник – це співробітник центру зайнятості, який надає послуги особам, котрі шукають роботу, та безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх найшвидшого працевлаштування. Серед основних функцій кар'єрних радників: 1) первинне та поглиблене профілювання осіб, які шукають роботу, та безробітних для оцінки можливості їх працевлаштування з урахуванням кваліфікацій та навичок (профілювання здійснюється шляхом анкетування безробітної особи); 2) складання разом із безробітною особою індивідуального плану працевлаштування або індивідуального плану надання послуг; 3) надання консультацій, здійснення організації активних заходів для працевлаштування клієнта шляхом аналізу потреб та можливостей осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних щодо працевлаштування; 4) моніторинг та оцінювання результатів заходів. Головним завданням кар'єрних радників є підвищення конкурентоспроможності безробітних та шукачів роботи для швидкого та якісного їх працевлаштування [4].

На початку 2019 року Міністерство освіти і науки України анонсувало появу посади кар'єрного радника при закладах середньої освіти в рамках реалізації програми Нової української школи (НУШ).

Посаду кар'єрного радника було заплановано ввести з 2021 р. Кар'єрний радник має працювати з учнями шостого–дев'ятого класів. Його мета полягає в тому, щоб донести до відома старшокласників інформацію про наявні професії, допомогти їм зорієнтуватися на ринку праці, визначити для себе найбільш затребувані з них. Потім з огляду на здібності, схильності та уподобання школяра, його фізичний та психологічний стан, допомогти вибрати майбутню професію. До функцій кар'єрного радника також входять: ознайомлення старшокласника з вищими та професійно орієнтованими закладами освіти, організація зустрічі молоді з роботодавцями, влаштування екскурсії на виробництво тощо. Під час вибору професії важливо володіти повною інформацією щодо неї, а саме: можливі місця майбутнього працевлаштування, умови праці, специфіка роботи, перспективи кар'єрного росту, заробітна плата. За необхідності кар'єрний радник має спілкуватися з батьками учнів щодо професійної орієнтації їхньої дитини, відповідати на можливі запитання тощо.

Відтепер економічна, а не соціальна політика буде визначати вектор розвитку ринку праці в Україні. За словами директора Дер-

жавного центру зайнятості Ольги Макогон, буде змінено підхід до надання послуг старшокласникам щодо вибору професійної діяльності. Найважливіша роль у цьому відводитиметься профорієнтаційній роботі. Відомо, що професійну діагностику необхідно починати проводити ще у середній шкільній ланці. Саме від правильності профдіагностики залежить подальший професійний розвиток українців. Профорієнтацію потрібно проводити відповідно до потреб ринку праці України, оскільки нині висловлюється багато нарікань на те, що молодь вибирає для навчання спеціальності, не актуальні на ринку.

Серед змін, які планується запровадити в роботі зі старшокласниками, – поширення нових цінностей, адаптація, навчання, взаємодія та комунікація. Важливо змінити в суспільстві ставлення до роботи та професійної реалізації. Не існує більше престижності чи моди на професії, є поняття затребуваності, потенціалу заробітку, що різняться в кожній сфері. У своїй роботі фахівці Державної служби зайнятості постійно стикаються з проблемою, коли пошукачі, які вже мають вищу або професійно-технічну освіту, не можуть себе реалізувати. Проблема криється у несвідомому виборі професії, який вони здійснили після закінчення школи. Подібна проблема потребує усунення [7].

Отже, за сприяння Міністерства освіти і науки України Міністерством соціальної політики України заплановано низку заходів щодо: 1) регулярного аналітичного моніторингу професійних компетенцій, яких потребують ринок праці і сучасний роботодавець; 2) здійснення регулярного корегування змісту навчальних курсів та дисциплін у закладах освіти та професійної підготовки на основі його результатів. Державною службою зайнятості заплановано створення підрозділу з питань сприяння забезпеченню продуктивної зайнятості молоді. Отже, розв'язати проблеми зайнятості молоді можна лише шляхом реалізації систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності та захищеності молоді. Впровадження інституту кар'єрного радника в закладах освіти має стати гарантом реалізації державної програми зайнятості молоді [11].

Висновки з проведеного дослідження.

Запровадження інституту кар'єрного радника при Державній службі зайнятості – це нагальна сучасна необхідність, адже проблема безробіття в Україні і, як наслідок, низький рівень життя населення – одна з найгостріших проблем. Треба розрізняти специфіку функцій кар'єрного радника у службі зайнятості

та сферу впливу кар'єрного радника при закладах освіти. У першому випадку кар'єрний радник допомагає всім безробітним: студентам, людям з інвалідністю, людям, що підпали під оптимізацію та, як наслідок, втратили роботу, а також іншим групам громадян знайти роботу та розпочати будівництво власної кар'єри. Також радник співпрацює з роботодавцями щодо відбору кандидатів на посаду, державними службами зайнятості, іншими установами та організаціями ринку праці, закладами освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів; веде облік осіб, які звертаються за консультаціями, оцінює якість та контролює ефективність консультаційних послуг.

Кар'єрний радник при закладах освіти працює з учнями шостого–дев'ятого класів та їхніми батьками. Основна мета цього фахівця – наповнити ринок праці затребуваними фахівцями з урахуванням уподобань, інтересів та можливостей старшокласників, а також ураховуючи їхній стан здоров'я. З цією метою кар'єрний радник має досконало знати потреби ринку праці, специфіку затребуваних спеціальностей, умови праці, заробітну плату, перспективи кар'єрного зростання тощо. Він проводить профорієнтаційну діяльність з учнями та організує зустрічі з роботодавцями, влаштовує ярмарки вакансій, здійснює комунікативні функції між старшокласниками та роботодавцями. Також кар'єрний радник у закладі освіти має бути добре обізнаний щодо закладів вищої та професійно-технічної освіти різного спрямування та їх освітніми програмами, за якими здійснюється навчання; базами практики та місцями можливого працевлаштування тощо.

З огляду на сказане, треба подумати про долю тих школярів, які завершують загальне середнє навчання на тимчасово окупованих територіях та АРК. Ці учні під час вступу до українських ЗВО за спрощеною системою через освітні центри «Донбас-Україна» та «Крим-Україна» позбавлені можливості отримати інформацію щодо стану ринку праці України, наявних вакансій тощо. На нашу думку, цілком доречно створити умови (онлайн) для спілкування учнів з тимчасово окупованих територій та АРК з кар'єрним радником у закладі освіти. Адже є вірогідність того, що учні цієї категорії не лише хотіли б отримати диплом про вищу освіту українського зразка, а й пов'язати свою подальшу долю з Україною.

Отже, завдяки інституту кар'єрного радника у закладі освіти майбутні абітурієнти отримують можливість свідомо вибрати майбутню спеціальність та заклад вищої чи професійно-технічної освіти, в якому вони будуть опановувати вибрану освітню програму.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 20.06.2020).
2. Діденко С. Ринок праці: оцінка та прогноз зайнятості українців у 2020 році. *UA.NEWS*. 25.03.2020. URL: <https://ua.news.ua/rynok-truda-otsenka-y-prognoz-zanyatosti-ukrayntsev-v-2020-godu/> (дата звернення: 22.06.2020).
3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-XII. URL: (дата звернення: 19.06.2020).
4. Запровадження інституту кар'єрного радника у службі зайнятості. *Громадський простір*. 08.02.2019. URL: <https://www.prostir.ua/?news=zaprovdzhennya-institutu-karjerno-radnyka-u-sluzhbi-zajnyatosti> (дата звернення: 24.06.2020).
5. Класифікатор професій України (ДК 003:2010). URL: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/klasifikator-profesiy/rozdil-9-nayprostishi-profesiyi/#:~:text=НАЙПРОСТИШІ%20ПРОФЕСІЇ&text=Професійні%20завдання%20пов%27язані%20з,будівельній%20та%20промисловій%20галузях%20> (дата звернення: 15.06.2020).
6. Коновалова Х. Ганна Новосад: Ми маємо визнати, що наша система освіти поглиблює нерівність. *РБК-Україна*. 11.12.2019. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/nbu-11-dekabrya-nemnogo-povysil-ofitsialnyy-1575987831.html> (дата звернення: 10.06.2020).
7. Макогон О. Потрібно забути про «модні» професії: ринок потребує не дипломів, а навичок і вмінь. *Ukrinform*. 08.01.2020. URL: (дата звернення: 23.06.2020).
8. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року : розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-r#Text> (дата звернення: 25.06.2020).
9. Семенова Д., Пищуліна О. Щодо регулювання надання першого робочого місця в Законі України «Про зайнятість населення»: Аналітична записка. *Соціальна політика*. Національний інститут стратегічних досліджень. 04.09. 2012. URL: -nadannya-pershogo-robochogo-miscya-v-zakoni (дата звернення: 17.06.2020).
10. Шевенко А.М. Кар'єрний радник у закладах загальної середньої освіти: вебінар. ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України. 05.06.2020. URL: <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/1984/> (дата звернення: 10.06.2020).
11. Яценко Л.Д. Проблеми молодіжної зайнятості в Україні та шляхи їх подолання: Аналітична записка. *Соціальна політика*. Національний інститут стратегічних досліджень. 08.07. 2019 р. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/problemi-molodizhnoi-zaynyatosti-v-ukraini-ta-shlyakhikh> (дата звернення: 26.06.2020).