

- [Legal Act of Ukraine] (2019). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-p>
- Melnychuk, D. P. "Liudskiy kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia" [Human Capital: Priorities for the Modernization of Society in the Context of Improving the Quality of Life of the Population]: *avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk* : 08.00.07, 2015.
- Poplavskaya, Zh., and Poplavskiy, V. "Ekonomiko-filosofski aspekty liudskoho kapitalu" [An Economical and Philosophic Aspects of the Human Capital]. *Visnyk Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy*. 2002. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/71912/03-Poplavskaya.pdf?sequence=1>
- Samborska, O. Yu. "Liudskiy kapital yak faktor ekonomichnoho zrostantia" [Human Capital as a Factor for Economic Growth]. *Ekonomika APK*, no. 6 (2019): 64-73. DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201906064>
- Smirnova, I. I. "Tsilovi oriientyry staloho rozvytku liudskoho kapitalu v umovakh pobudovy innovatsiinoi ekonomiky" [Targets of Sustainable Development of Human Capital in the Conditions of Building an Innovative Economy]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 2 (2019): 198-205. DOI: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-198-205
- Verkhohliadova, N. I. "Upravlinnia konkurentospromozhnistiu vyshchoi osvity v protsesi formuvannia liudskoho kapitalu" [Managing the Competitiveness of Higher Education in the Process of Human Capital Formation]: *avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk* : 08.02.03, 2005.
- Yakovenko, R. V., and Kozenko, R. O. "Problemy ta perspektivy rozvytku liudskoho kapitalu" [Problems and Perspectives of Human Capital Development]. *Naukovi pratsi KNTU. Seriiia «Ekonomichni nauky»*. 2010. http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf
- Zachosa, O. D. "Teoretychni pidkhody ta yikh evoliutsiinyi rozvytok u formuvanni liudskoho kapitalu" [Theoretical Approaches and Their Evolutionary Development in Human Capital Formation]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. 2016. <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2390/2424>

УДК 331.53
JEL: J24; J28

КАР'ЄРНИЙ КОНСАЛТИНГ: СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

©2020 СТОЛЯРУК Х. С.

УДК 331.53
JEL: J24; J28

Столярук Х. С. Кар'єрний консалтинг: становлення та розвиток в Україні

Статтю присвячено дослідженню перспектив розвитку послуг з кар'єрного консалтингу в Україні. Доведено актуальність та важливість підвищення кар'єрної компетентності, зокрема за допомогою відповідних фахівців державного та приватного секторів кар'єрного консалтингу. Так, протягом професійного життя люди стикаються з найрізноманітнішими кар'єрними проблемами: кар'єрні кризи, тайм-аути, незадоволеність роботою, професійне вигорання тощо. З одного боку, це зумовлено недосконалістю системи профорієнтації та, як наслідок, неоптимальним вибором професії. З іншого – динамічність сучасного ринку праці, викликана економічними змінами, активними процесами автоматизації, роботизації та діджиталізації, змушує людей переглядати свій професійний сценарій. Це і зумовлює потребу в розвитку консалтингових послуг з управління кар'єрою. Саме тому об'єктом дослідження є процеси становлення та розвитку ринку кар'єрного консалтингу в Україні. У статті представлено результати дослідження готовності українців звертатися до фахівця за кар'єрною консультацією, здійснено аналіз зарубіжного досвіду організації та практики кар'єрного консалтингу, а також можливостей застосування його в Україні. Це дало змогу виокремити ключові напрямки державного та приватного секторів зазначених послуг: з боку держави (окрім допомоги кар'єрних радників у центрах зайнятості) – залучення сфери освіти до питання забезпечення кар'єрної компетентності молоді; приватний – допомога людям, що не мають наміру звертатися до державних центрів зайнятості з різних причин, однак бажають отримати нагоду звернутися до незалежного експерта за кар'єрною порадою. Також у статті проаналізовано перспективи сертифікації зазначених фахівців та актуальність розробки професійних стандартів надання послуг з кар'єрного консалтингу. Наведено зарубіжні підходи до визначення критеріїв якості роботи кар'єрних консультантів та, зокрема, діяльності організацій-провайдерів цих послуг. Таким чином, автором реалізовано поставлену мету – поглибити теоретичні та методологічні знання щодо організації діяльності державного та приватного секторів вітчизняного ринку кар'єрного консалтингу.

Ключові слова: кар'єра, профорієнтація, кар'єрний консалтинг, управління кар'єрою, кар'єрна освіта, кар'єрний радник, кар'єрний консультант.

DOI:

Бібл.: 19.

Столярук Христина Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

УДК 331.53
JEL: J24; J28

Столярук Х. С. Кар'єрний консалтинг: становлення та розвиток в Україні

Статья посвящена исследованию перспектив развития услуг в сфере карьерного консалтинга в Украине. Доказана актуальность и важность повышения карьерной компетентности, в частности с помощью соответствующих специалистов государственного и частного секторов карьерного консалтинга. Так, в течение профессиональной жизни люди сталкиваются с самыми разнообразными карьерными проблемами: карьерные кризисы, тайм-ауты, неудовлетворенность работой, профессиональное выгорание и т. п. С одной стороны, это обусловлено несовершенством системы профориентации и, как следствие, неоптимальным выбором профессии. С другой – динамичность современного рынка труда, вызванная экономическими изменениями, активными процессами автоматизации, роботизации и диджитализации, заставляет людей

пересматривать свой профессиональный сценарий. Это и обуславливает необходимость развития консалтинговых услуг в управлении карьерой. Именно поэтому объектом исследования являются процессы становления и развития рынка карьерного консалтинга в Украине. В статье представлены результаты исследования готовности украинцев обращаться к специалисту за карьерной консультацией; осуществлен анализ зарубежного опыта организации и практики карьерного консалтинга, а также возможностей применения его в Украине. Это позволило выделить ключевые направления государственного и частного секторов указанных услуг: со стороны государства (кроме помощи карьерных советников в центрах занятости) – привлечение сферы образования к вопросу обеспечения карьерной компетентности молодежи; частный – помощь людям, которые не намерены обращаться в государственные центры занятости по разным причинам, однако хотят получить возможность обратиться к независимому эксперту за карьерным советом. Также в статье проанализированы перспективы сертификации указанных специалистов и актуальность разработки профессиональных стандартов предоставления услуг в сфере карьерного консалтинга. Представлены зарубежные подходы к определению критериев качества работы карьерных консультантов и, в частности, деятельности организаций-провайдеров этих услуг. Таким образом, автором реализована поставленная цель – углубить теоретические и методологические знания в организации деятельности государственного и частного секторов отечественного рынка карьерного консалтинга.

Ключевые слова: карьера, профориентация, карьерный консалтинг, управление карьерой, карьерное образование, карьерный советник, карьерный консультант.

Библ.: 19.

Столярук Кристина Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

UDC 331.53

JEL: J24; J28

Stoliaruk K. S. Career Consulting: Formation and Development in Ukraine

The article is concerned with researching the prospects for development of services in the sphere of career consulting in Ukraine. The relevance and importance of improving the career competence, in particular with the help of relevant specialists in the public and private sectors of career consulting, has been proven. Thus, during their professional life people face a variety of career problems: career crises, time outs, dissatisfaction with work, professional burnout, etc. On the one hand, this results from imperfection of the system of career orientation, therefore, the suboptimal choice of profession. On the other hand, the dynamism of the modern labor market, caused by economic changes, active processes of automation, robotics and digitalization, forces people to reconsider their professional scenario. This necessitates the development of consulting services in career management. That is why the object of research is the processes of formation and development of the career consulting market in Ukraine. The article presents the results of the research on the readiness of Ukrainians to consult a specialist for career advice; the analysis of the foreign experience of the organization and practice of career consulting, together with the possibilities of applying it in Ukraine, is carried out. This allowed to allocate the key directions of the public and private sectors of these services: on the part of the State (except for the assistance of career advisers in employment centers) – the involvement of education sphere in the issue of ensuring the career competence of young people; on the part of the private sector - help to the people who do not intend to apply to public employment centers for various reasons, but want to get the opportunity to consult an independent expert for career advice. The article also analyzes the prospects for certification of these specialists and the relevance of developing professional standards for providing services in the sphere of career consulting. Foreign approaches to defining the quality of work of career consultants and, in particular, the activities of providers of these services are presented. Thus, the author realizes the goal set – deepening the theoretical and methodological knowledge in the organization of both the public and the private sectors of the national career consulting market.

Keywords: career, professional orientation, career consulting, career management, career education, career adviser, career consultant.

Bibl.: 19.

Stoliaruk Khrystyna S. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

На ринку консалтингових послуг виділяють чимало сфер, у межах яких консультують як окремих кваліфікованих спеціалістів фірм, так і в цілому організацію чи підприємство. Так, відповідно до потреб цих клієнтів сформувалися консалтингові продукти в таких сферах, як: дослідження та аналіз ринку; розробка стратегії; фінансовий менеджмент; підготовка та експертиза інвестиційних проєктів; управління персоналом; маркетинг; інформаційні технології [17].

Спеціалісти у сфері консалтингу в управлінні персоналом надають допомогу організаціям та підприємствам у вирішенні питань, що охоплюють оцінку та розв'язання проблем кадрової політики, включаючи планування трудових ресурсів, вибір і наймання працівників, навчання персоналу, міжосо-

бистісні комунікації, рівень вмотивованості до праці, управління кар'єрою та організаційний розвиток. Однак середовище VUCA актуалізує кадрові проблеми і на індивідуальному рівні управління (з боку носія робочої сили), а сучасні тенденції розвитку ринку праці демонструють відхід від ще донедавна традиційних уявлень про кар'єру та роботу («одна професія на все життя», «кар'єра регулюється лише підприємством» тощо). Йдеться, зокрема, про потребу інтенсивнішого розвитку кар'єрної компетентності, одним із інструментів управління якою і є кар'єрний консалтинг.

Майже кожен другий українець, який здобув вищу освіту, не працює за спеціальністю. Більше 40% випускників закладів вищої освіти працюють не на тих посадах, заради яких навчалися протягом декількох років. Таким чином, Україна знаходиться на

п'ятій сходинці серед країн Європи, де люди працюють не за обраною спеціальністю [10].

За даними Служби зайнятості України, цей показник становить 51%, а причиною безробіття вважається несвідомий і часто ситуативний вибір професії [16].

На сайті УНІАН йдеться про ще одну проблему українського ринку праці – зростання кількості осіб, що бажають змінити роботу. Окрім низького рівня заробітної плати (цю причину пошуку нової роботи зазначили 70% опитаних), українців не влаштовує відсутність можливості професійно розвиватися (63%) і некомфортна атмосфера в колективі (44%) [15]. Фахівець експертно-аналітичного центру Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна Катерина Криворученко коментує ці дані так: «Не всім людям, які працевлаштовуються, достатньо лише заробітної плати, вони хочуть розвиватися на роботі, причому у двох напрямках. Перший напрям – умовно можна назвати горизонтальним розвитком, тобто це різноманітні майстер-класи, семінари, навчання в компанії, які розвивають людину як фахівця. Другий напрям – вертикальний розвиток – це якраз безпосередньо кар'єрний розвиток, рух вгору кар'єрними сходами» [15].

Зазначені дані підтверджують актуальність проблеми недостатнього рівня освіченості з питань кар'єри. Це зумовлює потребу досліджувати ці питання глибше, звертатися до досвіду країн, що мають успішну практику, яка може стати підґрунтям організації консалтингових послуг з управління кар'єрою в Україні.

Науковою та прикладною базою дослідження процесів становлення та розвитку консалтингових послуг в Україні стали матеріали європейських країн, де такі послуги є більш поширеними та врегульованими з точки зору організаційного, кадрового, інформаційного та іншого забезпечення. Практика кар'єрного консалтингу в цих країнах починається вже на етапах реалізації середньої освіти. Ще у 1999 р. А. Дж. Уоттс (A. G. Watts) наголошував про важливість кар'єрного консультування у школах, ключовими провайдерами якого є вчителі, оскільки кар'єрна освіта має бути одним із академічних предметів, що викладаються у школі [18]. Т. Холлі, Дж. Марріотт, А. Дж. Уоттс і Л. Койффайт (T. Hooley, J. Marriott, A. G. Watts, L. Coiffait), прогнозуючи у 2012 р. основи кар'єри в майбутньому 2020-му, визначили найперспективніші опції роботи щодо питань кар'єри у школах Англії [8]. А Дж. Донох'ю (J. Donoghue) ще у 2008 р. описав кращі практики ефективного кар'єрного навчання у віці з 11 до 19 років [6].

Цінними для подальшої роботи із забезпечення якості послуг з профорієнтації та кар'єрної освіти є матеріали доповіді Джона Голмана "Good career guidance – 2014", де представлено дані щодо досліджуваних питань у рамках візитів до Канади, Фін-

ляндії, Німеччини, Гонконгу, Нідерландів, Ірландії [7]. На основі необхідних досліджень було зроблено висновки, що в цих країнах є хороша практика. Звіти про країни містять інформацію в такому форматі: висновки щодо системи освіти; відповідні висновки стосовно науки, техніки, інженерії та математики; забезпечення профорієнтації; а також роздуми про можливості та перспективи такої практики в Англії.

Актуальним для даного дослідження є також підхід Інституту кар'єрного розвитку (Англія) щодо необхідності створення та визначення ключових цілей Асоціації кар'єрної освіти та профорієнтації в Англії. Своєю чергою, Департамент для дітей, шкіл та сімей (Лондон) у рамках імперативів кар'єрної освіти запропонував стандарти якості інформації та порад з профорієнтації та кар'єри молоді [4; 5].

Не залишилися осторонь питань кар'єрного консалтингу і німецькі автори Б. Єншке, Шобер К., Лангнер Й. (B. Jenschke, K. Schober, J. Langner). У своєму керівництві «Профорієнтація у житті» вони навели структуру та сервіси, що забезпечують реалізацію цих послуг у Німеччині, а також ряд приватних асоціацій, які розробили міжгалузеві стандарти якості та профілі компетенцій для практикуючих консультантів з питань кар'єри та профорієнтації [9].

П. К. Вебер, Й. Катсаров, В. Коен-Скалі, Р. Мулвей, А. Нота, Й. Россірі і Р. Томсен (P. C. Weber, J. Katsarov, V. Cohen-Scali, R. Mulvey, L. Nota, J. Rossier, R. Thomson) у 2018 р. означили нові перспективи дослідження проблем у кар'єрному консалтингу та профорієнтації у Європі [19]. У своїй публікації вони описали шість таких перспектив, які змістовно взаємопов'язані:

- ✦ ті, що спрямовані на подолання проблем, пов'язаних з кар'єрою (дослідження психологічних і біографічних аспектів, цінностей, характеристик, питань, пов'язаних з кар'єрою та викликами, з якими стикаються окремі громадяни, та дослідження, пов'язані з кар'єрою, щодо їх соціального, економічного та інституційного середовища);
- ✦ процеси та втручання системи профорієнтації та кар'єрного консалтингу (зосередження на різних форматах кар'єрних втручань та кар'єрної підтримки з особами чи групами, дослідженні факторів впливу, інтеграції знань та інформації в процеси кар'єрного консалтингу та профорієнтації, використанні соціальних медіа тощо);
- ✦ результати та наслідки втручань системи профорієнтації та кар'єрного консалтингу (ця категорія стосується досліджень ефективності втручань та послуг, довгострокових результатів профорієнтації та кар'єрного консалтингу для осіб, установ чи товариств та критичного дослідження існуючої доказової бази);

- ✦ професіоналізм і компетентність практикуючих спеціалістів з кар'єрного консалтингу та профорієнтації (дослідження ролей та обов'язків, вимог до компетенцій, цінностей, їх підготовки та визнання їх компетенцій, форматів та типів такої практики);
- ✦ організація кар'єрних служб (дослідження того, як вони формують та впливають на практику профорієнтації та кар'єрного консалтингу, додають користі; сюди входять також аспекти управління, вдосконалення сервісу, організаційний розвиток, стратегії розвитку людських ресурсів, еволюція послуг, інтеграція технологій разом з певними інноваціями);
- ✦ суспільний контекст кар'єрних послуг (загальна втіленість системи профорієнтації та кар'єрного консалтингу, дослідження розглядає економічні чинники, освітні системи, соціальні, правові та культурні питання, а також політичні та суспільні обставини, права та норми, як критичні фактори впливу).

Кар'єрні радники К. Сільвестроні та К. Мюнстерманн (*C. Silvestroni, K. Münstermann*) Міжнародного департаменту *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung* Німеччини доповіли про пілотний проект: «Професійне керівництво протягом усього життя», втілення якого було заплановано на 2019 р., у якому йдеться про необхідність збільшення чисельності практикуючих фахівців з профорієнтації та кар'єрного консалтингу, а також підтвердження їхньої кваліфікації. Формат проекту передбачає й необхідні навчальні заклади для таких практиків [12]. Окрім цього, автори зазначають і про інші особливості проекту, зокрема, і те, що наразі тестування проходить у трьох офісах служби зайнятості в Дюссельдорфі, Лейпцигу та Кайзерслаутерні.

Важливою інформацією для даного дослідження послужили публічні доповіді Державної служби зайнятості України [14], офіційні інформаційно-ділові онлайн-ресурси, а також статистичні дані щодо стану українського ринку праці від провідних кадрових інтернет-порталів «HeadHunter» та «Work.ua».

Отже, аналіз літературних джерел свідчить про необхідність для України долучитися до практики європейських країн з питань розвитку кар'єрного консалтингу населення, про актуальність та важливість запозичення зарубіжного досвіду на всіх рівнях виховання та освіти молоді, а також у роботі з безробітними, які потребують кар'єрних порад, оскільки були позбавлені свого часу можливості отримати якісні послуги щодо розвитку навичок управління своїм професійним життям.

Ключовою метою статті є поглиблення теоретичних і методологічних знань щодо організації діяльності з кар'єрного консалтингу в Україні, а також можливостей використання зарубіжного досвіду в

процесі стандартизації вимог до професіоналізму практикуючих консультантів та критеріїв ефективності їх послуг.

На початку 2019 р. Державна служба зайнятості України розпочала кампанію із впровадження інституту кар'єрних радників у рамках нового проекту – єдиного куратора для безробітних, що передбачено Постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», відповідно до якої фахівець, який виконує функції радника, буде надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи [1].

Коментуючи функціональні обов'язки кар'єрних радників, заступник директора Черкаського обласного центру зайнятості Марина Сорокіна наголосила, що вони полягають, насамперед, у:

- ✦ наданні допомоги громадянам усвідомити свої сильні особистісні якості, самостійно визначити наявні конкурентні переваги, зокрема здібності, навички;
- ✦ допомозі при складанні індивідуального плану надання послуг або плану працевлаштування;
- ✦ навчанні громадян самостійно здійснювати пошук роботи, готуватися до співбесіди та створити ефективне резюме;
- ✦ підтримці клієнтів у прийнятті рішень, пов'язаних з кар'єрою, наприклад консультування з розроблення довгострокового плану професійного зростання;
- ✦ мотивації задля досягнення визначених цілей;
- ✦ навчанні клієнтів долати психологічні перешкоди та спонукання їх проявляти активну та відповідальну позицію [13].

Для вирішення питання працевлаштування, за необхідності, кар'єрний радник здійснює такі заходи:

- ✦ надає безробітним інформаційні та консультативні послуги, пов'язані з працевлаштуванням;
- ✦ пропонує взяти участь у семінарах із техніки пошуку роботи;
- ✦ організовує тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку;
- ✦ допомагає здобути навички самопрезентації;
- ✦ допомагає у складанні професійного резюме та в написанні супровідних листів роботодавцям [11].

Потреба в таких спеціалістах зумовлена тим, що: профорієнтаційні заходи на рівні середньої освіти не передбачають розвитку кар'єрної компетентності (лише психологічне дослідження щодо вибору професії);

- ✦ на рівні вищої освіти не вся студентська молодь охоплена послугами з управління кар'єрою, оскільки не в усіх закладах вищої

освіти функціонують центри розвитку кар'єри та сприяння працевлаштуванню студентів та випускників;

- ✦ велика частка населення офіційно не реєструє факт безробіття та не володіє інформацією про можливість отримання відповідних послуг у центрах зайнятості.

Не всі люди, які, приміром, відчули потребу у професійній переорієнтації чи мають проблеми з кар'єрним плануванням і пошуком роботи, звертаються по допомогу до центрів зайнятості. Це підтверджують і дані незалежного авторського соціологічного дослідження – опитування, проведене в рамках соціальних мереж з використанням digital-інструментів, показує, що люди виявили більшу готовність звернутися до незалежного спеціаліста в онлайн-форматі.

Так, за допомогою соціальних мереж було опитано 203 учасники, які представляють дві «цільові аудиторії» фахівця з кар'єрного консалтингу: жінки з вищою освітою віком від 24 до 35 років, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до трьох років або знаходяться на стадії повернення з такої відпустки на робоче місце; особи віком 18–20 років, що наразі здобувають вищу освіту. Відповіді на запитання розділилися таким чином: «Чи потребуєте ви допомоги спеціаліста з профорієнтації та кадрового консалтингу?» – 44% відповіли «так» (жінки віком від 25–34), і 56% – «ні» (віком 18–24); «Чи важлива ця послуга на ринку праці?» – 100% відповідей «так»; 88% асоціюють Службу зайнятості з пошуком роботи, і лише 12% – володіють інформацією про те, що служба допомагає оволодіти новою професією та консультує з питань кар'єри; 91% опитаних відмітили, що охочіше звернулися б до спеціаліста з онлайн-ринку праці, аніж до центру зайнятості – відповіді щодо причини розділилися 50% на 50% між недовірою до державних установ і зручністю користування послугою, не виходячи з дому.

Другим інструментом дослідження став запуск інформаційного макета в соціальних мережах із закликом отримати безкоштовний «чек-лист» вибору професії. Автоматична статистична обробка отриманих даних щодо зацікавленості «чек-листом» вибору професії виглядає таким чином: за період 18 червня – 6 серпня 2019 р. – 1559 реакцій на посилання від респондентів жіночої статі, з них 203 особи віком 18–24 роки, та 1355 – віком 25–34 роки. Це підтверджує факт, що жінки з вищою освітою, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до трьох років, розчаровані у своєму професійному виборі та, вірогідніше, не мають наміру/бажання повертатися на попереднє місце роботи.

Зазначене ще більше актуалізує необхідність посилення потреби в кар'єрному консалтингу, враховуючи, зокрема, і гендерний аспект. Традиційно жінки звикли сприймати кар'єру в негативному сенсі як си-

нонім «кар'єризму», і досі звикли розділяти професії на чоловічі та жіночі навіть у випадках відсутності обмежень у психофізичних вимогах. Так, наприклад, у Німеччині 71% дівчат, які проходять навчання, обирають лише 20 з 360 можливих пропозицій. Роботодавці відчують збитки через те, що дівчата з вищою освітою надають переваги, приміром, викладацькій діяльності, аніж роботі у промисловій галузі. Німеччина щосили намагається вирівняти гендерний дисбаланс у цих питаннях. Саме тому щорічно проводять так звані Дні дівчат за підтримки Ангели Меркель, яка сама має освіту за напрямком фізичних наук. Захід для дівчат 14–15 років, метою якого є демонстрація того, якою може бути робота у промисловому секторі, зокрема в інженерії, яка традиційно менш популярна серед осіб жіночої статі, сприяє зростанню чисельності жінок в електроінженерії, фізиці та астрономії [7].

Таким чином, маємо щонайменше два цільові напрямки – державний (залучення сфери освіти до питання забезпечення кар'єрної компетентності молоді з метою запобігання неосмисленого вибору професії, пошуку роботи та вибору кар'єрного сценарію, розчарування у професійному житті та, як наслідок, зниження рівня безробіття) та приватний (допомога людям, що не мають наміру звертатися до державних центрів зайнятості з різних причин, однак мають отримати нагоду звернутися до незалежного експерта за необхідною консультацією).

Важливість таких спеціалістів підтверджують і дані соціологічного опитування учасників освітнього процесу трьох шкіл Англії – 361 респондент (вчителі та учні). З них 53% відповіли, що освіта в питаннях управління кар'єрою дуже важлива, і 36% – достатньо важлива. Причому 23% респондентів бажають збільшити можливості отримання досвіду роботи, 17% – не проти, аби участь роботодавців збільшилася, 13% – потребують збільшити можливість індивідуальних порад з питань побудови кар'єри [7].

Проте не все так просто із приватним сектором консалтингових послуг з кар'єрних питань та профорієнтації. Незважаючи на те, що більшість опитаних (за результатами наведеного вище дослідження) охочіше звернулися б саме до незалежного експерта, у нашому суспільстві є ряд проблем, пов'язаних із адаптацією консультаційних послуг у цілому, зокрема:

- ✦ відсутність культури комунікацій та співпраці із незалежними експертами;
- ✦ побоювання щодо порушення конфіденційності;
- ✦ недостатній рівень спроможності щодо оплати послуг консультанта;
- ✦ відсутність знань критеріїв оцінки корисності цих послуг;
- ✦ відчуття невпевненості щодо гарантій конкретних результатів і позитивного ефекту від консультування тощо.

«Окрім того, якість послуги та результативність консультування в цілому безпосередньо залежать від особистої участі та професіоналізму конкретного консультанта. У зв'язку з цим особливого значення набувають взаєморозуміння консультанта і клієнта та їх плідне співробітництво. У разі успіху клієнт схильний його ототожнювати на стільки зі змістом та якістю проведених робіт, скільки із особистістю консультанта. Така персоналізація допомоги обумовлює певну специфіку попиту на ринку консалтингу: купують не лише певні послуги, а й окремих консультантів» [17].

У зв'язку з цим існує нагальна потреба не тільки в розвитку державного та приватного інститутів кар'єрного консалтингу в системі профорієнтації населення, а й необхідність стандартизації якості та результативності цих послуг, а також розробка єдиних кваліфікаційних вимог до практикуючих фахівців, що їх надають. Наприклад, відповідність сертифікату кар'єрного консультанта загально прийнятому профілю компетенцій фахівців цієї сфери, або диплому про вищу освіту за відповідною спеціалізацією, чи додатку до диплому в рамках освітніх сертифікаційних програм.

Звернімося до зарубіжного досвіду організації кар'єрного консалтингу. Так, приміром, у Англії сформульовано шість принципів якісної та неупередженої кар'єрної консультації:

надання можливостей молоді планувати та керувати власним майбутнім;

- ✦ відповідність потребам кожного клієнта;
- ✦ надання вичерпної інформації та консультації;
- ✦ сприяння підвищенню рівня домагань;
- ✦ активна пропаганда рівності можливостей і виклик стереотипам;
- ✦ сприяння прогресу в кар'єрі [4].

Крім того, Департаментом дітей, шкіл і сімей у Лондоні опубліковано 12 взаємопов'язаних елементів стандартів якості інформації та порад з питань кар'єри та профорієнтації молоді:

- ✦ інформація про те, як послуги можуть допомогти та як отримати до них доступ;
- ✦ перелік питань щодо особистого добробуту та фінансових можливостей;
- ✦ інформація для прийняття зважених і реалістичних рішень щодо варіантів навчання та кар'єри;
- ✦ поради та рекомендації, як прийняти усвідомлене та реалістичне рішення про навчання та кар'єру;
- ✦ послуги мають сприяти рівності можливостей;
- ✦ відповідальність за розробку, впровадження та оцінку надання послуг;
- ✦ інформування батьків та опікунів щодо послуг, які можуть допомогти їхнім дітям та доступу до них;
- ✦ провайдери мають чітко розуміти свою роль та обов'язки;

- ✦ планування та реалізація програм кар'єрного та особистісного розвитку молоді;
- ✦ персонал, що надає послуги, має відповідну кваліфікацію, працює відповідно до професійних стандартів і здійснює постійний професійний розвиток;
- ✦ служби з надання послуг регулярно та систематично контролюються, переглядаються та оцінюються, вживаються заходи щодо покращення послуг;
- ✦ послуги є ефективними і відповідають потребам батьків / опікунів та молоді [5].

Підтвердженням якості послуг з кар'єрного консалтингу визнається також демонстрація постачальниками доказів, що їхня винагорода відповідає таким критеріям:

- ✦ забезпечення ефективного керівництва, управління та постачання послуг;
- ✦ забезпечення відповідної початкової підготовки персоналу та постійного професійного розвитку для формування необхідного рівня компетентності персоналу, який бере участь у плануванні та впровадженні послуг;
- ✦ надання кар'єрної освіти та навчальної програми, пов'язаної з роботою, професійної інформації, консультації та рекомендацій щодо кар'єри;
- ✦ забезпечення незалежних і неупереджених професійних консультацій і рекомендацій для молоді;
- ✦ робота із зовнішніми партнерами та агенціями;
- ✦ залучення та підтримка сімей та опікунів;
- ✦ моніторинг, перегляд, оцінка та розвиток забезпечення;
- ✦ вимірювання впливу забезпечення (включаючи докази результатів навчання та прогресування) [2; 3].

В Україні наразі відсутній офіційний стандарт якості діяльності фахівців зазначеної сфери, тому що багато в чому цей функціонал для нас новий, або довгими роками виконувався на не достатньому рівні. Крім того, Служба зайнятості відносно нещодавно розпочала підготовку кар'єрних радників. Однак, враховуючи потребу в таких спеціалістах у корпоративному середовищі та у приватному секторі, важливою є розробка такого документа.

Досвід європейських країн демонструє більш централізований підхід до стандартизації кар'єрного консалтингу. Так, приміром, хоча в Німеччині поки що відсутній загальноприйнятний стандартизований перелік вимог до такого персоналу, і лише декілька нормативно-правових актів гарантують мінімальні стандарти якості таких послуг (оскільки вони здебільшого посилаються на положення щодо права громадянина на профорієнтацію), однак деякі провайдери та приватні асоціації встановили свої власні стандарти [9]:

- ✦ Німецька асоціація професійного та освітнього керівництва (*Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V., dvb*) розробила керівництво для практикуючих консультантів, які в разі відповідності певним стандартам якості можуть бути зареєстровані та внесені до відповідного списку (<http://www.bbregister.de>);
- ✦ Німецька асоціація консультантів (*Deutsche Gesellschaft für Beratung e. V.*) прийняла у 2009 р. «Основи безперервної освіти у консультуванні» (*Essentials für Weiterbildung in Beratung/ Counselling*), у тому числі професійні стандарти якості (<http://www.dachverband-beratung.de>);
- ✦ з 2012 р. «Спільнота інформації, керівництва та терапії в університетах» пропонує навчальний сертифікат для практикуючих спеціалістів у сфері вищої освіти (www.gibet.de/fortbildungszertifikat.html).

Кілька професійних асоціацій посилаються на «Етичні Стандарти» та «Міжнародні компетенції практикуючих спеціалістів по кар'єрі» Міжнародної асоціації з питань освітньої та професійної орієнтації (IAEVG 1995, 2003).

Німецький національний форум з орієнтації на освіту, кар'єру та зайнятість розробив загальні, міжгалузеві стандарти якості та профіль компетентності для керівництва практиків, а також інструмент розвитку якості для організацій. Так, відповідні суб'єкти та зацікавлені сторони від політики, досліджень та практики співпрацювали в проєкті «Відкритий процес координації для розвитку якості в профорієнтації» (www.beratungsqualitaet.net) з 2009 по 2014 рр. Проєкт здійснювався у співпраці з Інститутом наук про освіту при Університеті Гейдельберга; його фінансувало Федеральне міністерство освіти та досліджень [9].

В Україні освітою майбутніх кар'єрних радників, очевидно, займатимуться Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості та безпосередньо сама Служба зайнятості на місцях. Зарубіжний досвід з питань підготовки таких кадрів, зокрема Німеччини, може бути прикладом для зазначеного Інституту з питань розробки та вдосконалення відповідних навчальних питань. Так, Федеральне агентство зайнятості керує власним університетом прикладних наук (*Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – HdBA*), де кар'єрні консультанти вивчають трирічну багатодисциплінарну програму бакалавра, яка тісно пов'язує теорію з практикою в місцевих агенціях зайнятості. Окрім навчальної програми в HdBA, є внутрішнє навчання та подальша освіта персоналу на місцях Агенції та центри роботи, які мають різний науковий досвід і переходять від інших посад до профорієнтації. Модульну структуру курсу «Керівництво та розвиток компетентностей для керівництва практикуючих фахівців» пропонує Мережа регіональних Навчальних центрів з навчальних орієнтирів (*Verbund Regionale Qualifizierungszentren – RQZ*). Ви-

пусники отримують атестат (вища освіта). Програму курсу створено в рамках програми «Регіони, що навчаються – Підтримка мереж» за підтримки Федерального міністерства освіти та дослідження [9].

Деякі університети Німеччини пропонують бакалаврські та магістерські програми з професійного консультування з різним фокусом, наприклад «Наука профорієнтації та організаційна орієнтація» (Університет Гейдельберга), «Керівництво освітою, неперервною освітою та кар'єрою» (Мюнстер Вестфеліш-Вільгельмс) або «Керівництво у світі праці – коучинг і нагляд» (*FHS Frankfurt-Main*) [9]. В Україні готовність запровадити подібний напрямок навчання демонструє кафедра управління персоналом та економіки праці «Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана». На сьогоднішній день в університеті функціонує курс «Професійна орієнтація» для студентів спеціалізації «Менеджмент персоналу», що включає модуль кар'єрного консалтингу. Перспективними навчальними напрямками для навчального закладу можуть стати сертифікаційні програми з професійної орієнтації та кар'єрного консалтингу в рамках зазначеної спеціалізації як елемент підготовки майбутніх практикуючих спеціалістів, а також тренінг-курс «Управління кар'єрою» для всіх спеціалізацій, який допоможе реалізувати мету щодо підвищення рівня освіченості населення з питань кар'єри.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що в Україні існує потреба в послугах спеціалістів з кар'єрного консалтингу. Цю ситуацію підтверджують заходи Державної служби зайнятості щодо започаткування та розвитку інституту кар'єрних радників.

Водночас дослідження показало, що на сьогоднішній день має місце проблема недостатнього рівня готовності населення звертатися за кар'єрною порадою до державного сектора, а також те, що дуже важливим є врахування інтересів і тих верст населення, яким комфортніше скористатися такими послугами у приватному порядку.

Втім, на сьогоднішній день, як і в інших сферах незалежного консалтингу, послуги з питань кар'єри недостатньо адаптовані в нашому суспільстві. Це проявляється в:

- ✦ недостатньо розвиненій культурі роботи з незалежними експертами;
- ✦ недовірі до консультанта – сторонньої людини з точки зору конфіденційності;
- ✦ невпевненості в тому, що ту чи іншу кар'єрну ситуацію можна змінити – тому послуги консультанта сприймаються як неактуальні;
- ✦ неспроможності оцінити корисність консалтингових послуг;
- ✦ у відсутності гарантій конкретних результатів і позитивного ефекту від консультування.

Зазначені проблеми демонструють необхідність не тільки розвивати інститут кар'єрного консалтингу як на державному рівні, так і в приватному секторі, а й визначити критерії, за якими користувач послуги зможе оцінити її ефективність. Визначено, що основу співпраці консультанта та клієнта має складати кар'єрна освіченість населення в цілому: з одного боку, система профорієнтації має забезпечити необхідний рівень такої освіченості – розуміння людиною важливості управління власною кар'єрою, оволодіння ключовими інструментами такого управління та, як наслідок, – здатність виявляти проблеми та визначити необхідність у послугах спеціаліста з кар'єрного консалтингу; з іншого боку, має бути визначено чіткий перелік критеріїв, за якими людина може підібрати спеціаліста для консультації, який зможе розвинути рівень її кар'єрної компетентності – як результат, має бути розроблено і систему критеріїв оцінки її рівня.

Враховуючи вищенаведені особливості розвитку ринку кар'єрних послуг в Україні, запропоновано запозичити зарубіжний досвід з питань стандартизації критеріїв їхньої ефективності та оцінки професіоналізму та компетентності ключових провайдерів. Робота за цим напрямком має виконуватися щонайменше в чотиристоронній взаємодії: Державна служба зайнятості (профорієнтація та інститут кар'єрних радників) – роботодавці (як провайдери профорієнтаційних послуг та кар'єрної освіти у школах та університетах) – приватні незалежні асоціації (як, приміром, у Англії, де такі асоціації за самостійно створеними критеріями компетентності формують списки та рейтинги фахівців – провайдерів послуг у сфері кар'єрного консалтингу) – університети (які в рамках навчальних програм опікуються розвитком кар'єрної компетентності студентів, а також підготовкою майбутніх спеціалістів означеного напрямку в рамках дотичних спеціалізацій).

Важливими та перспективними напрямками подальших досліджень у даному науковому полі є щонайменше такі:

- ✦ розробка стандарту вимог до фахівців – провайдерів послуг з кар'єрного консалтингу;
- ✦ удосконалення механізму партнерської взаємодії в питаннях забезпечення кар'єрною освітою, починаючи із середньої школи;
- ✦ запровадження сертифікаційних програм (бажано міжнародного зразка) з підготовки та розвитку фахівців з кар'єрного консалтингу як у рамках державних закладів вищої освіти, так і в приватному порядку;
- ✦ визначення переліку індикаторів кар'єрної компетентності населення як інструменту оцінки потреби в послугах кар'єрного консалтингу й оцінки ефективності цих послуг. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-p>
2. The Quality in Careers Standard : A Guide for CEIAG Quality Award providers. 2016. URL: https://www.theledi.net/write/The_Guide_to_The_QiCS_JUNE_2016_update_approved_by_Board_21_6_16.pdf
3. The Quality in Careers Standard : A Guide for CEIAG Quality Award providers. 2014. URL: <http://www.careersengland.org.uk/wp-content/uploads/2019/08/the-guide-to-the-quality-in-careers-standard-january-2014-revision.pdf>
4. Statutory Guidance: Impartial Careers Education / Department for Children, Schools and Families (DCSF). London, 2009. 192 p. URL: <https://dera.ioe.ac.uk/10680/3/Careers%20Education%20Statutory%20Guidance%20.pdf>
5. Quality Standards for Young People's Information, Advice and Guidance (IAG) / Department for Children, Schools and Families (DCSF) London, 2007. 198 p. DCSF. URL: https://dera.ioe.ac.uk/8156/7/Standards_Redacted.pdf
6. Donoghue J. Better Practice: A Guide to Delivering Effective Career Learning 11–19. Godalming: Advisers and Inspectors for Careers Education, 2008.
7. Holman J. Good career guidance. GATSBY, 2014. 131 p. URL: <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>
8. Hooley T., Marriott J., Watts A. G., Coiffait L. Careers 2020: Options for future careers work in English schools. London, 2012. 40 p. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.877.6481&rep=rep1&type=pdf>
9. Jenschke B., Schober K., Langner J. Career Guidance in the Life Course: Structures and Services in Germany. 2nd rev. ed. Bielefeld : W. Bertelsmann Verlag, 2014. 25 p. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52944/ssoar-2014-jenschke_et_al-Career_Guidance_in_the_Life.pdf?sequence=1
10. Нечет Т. Україна попала в п'ятерку стран, де випусники вузов працюють не по спеціальності // КП в Україні. 19.08.2015. URL: <https://kp.ua/life/509711-ukrayna-popala-v-piaterku-stran-hdevyusnyku-vuzov-rabotauit-ne-po-spetsyalnosti>
11. Запровадження інституту кар'єрного радника у службі зайнятості // Громадський протіп. 08.02.2019. URL: <https://www.prostir.ua/?news=zaprovadzheniya-institutu-karjerno-radnyka-u-sluzhbi-zajnyatosti>
12. Silvestroni C., Münstermann K. Career Guidance in Germany / German Federal Employment Agency (BA), International and Specialized Services (ZAV). 2019. URL: <https://euroguidance.ie/sites/default/files/images/uploads/Career%20Guidance%20in%20GERMANY.pdf>
13. Сорокіна М. Про кар'єрних радників та новації служби зайнятості на обласному телебаченні. URL: <https://chk.dcz.gov.ua/novyna/pro-karyernih-radnykiv-ta-novacyiy-sluzhby-zajnyatosti-na-oblasnomu-telebachenni>

14. Державний центр зайнятості. Відкриті дані. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/vidkryti-dani>
15. Понад 70% українців змінюють роботу через низьку зарплату / UNIAN. 31.10.2017. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/2217329-ponad-70-ukrajintsv-zminyuyut-robotu-cherez-nizku-zarplatu-doslidjennya.html>
16. В Україні 51% молодіжні працює не по професії // Сьогодні. 10.05.2017. URL: <https://www.segodnya.ua/politics/v-ukraine-51-molodezhi-rabotaet-ne-po-professii-sluzhba-zanyatosti-1019495.html>
17. Верба В., Решетняк Т. Ринок консалтингових послуг. Його становлення та розвиток в Україні // Management.Com.Ua. 2002. URL: <http://www.management.com.ua/consulting/cons002.html>
18. Watts A. G. Career guidance: an international perspective. *Orientación y Sociedad*. 1999. Vol. 1. P. 217–234. URL: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2959/pr.2959.pdf
19. Weber P.C., Katsarov J., Cohen-Scali V., Mulvey R., Nota L., Rossier J., and Thomsen R. Chapter 14. European Research Agenda for Career Guidance and Counselling // In: *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe*. Berlin : Springer International Publishing, 2018. P. 219–250. URL: <https://www.springer.com/gp/book/9783319614755>

REFERENCES

- “Derzhavnyi tsentr zainiatosti. Vidkryti dani” [State Employment Center. Open Data]. <https://www.dcz.gov.ua/storinka/vidkryti-dani>
- Donoghue, J. *Better Practice: A Guide to Delivering Effective Career Learning 11-19*. Godalming. Advisers and Inspectors for Careers Education, 2008.
- Holman, J. “Good career guidance”. GATSBY, 2014. <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>
- Hooley, T. et al. “Careers 2020: Options for future careers work in English schools”. London, 2012. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.877.6481&rep=rep1&type=pdf>
- Jenschke, B., Schober, K., and Langner, J. “Career Guidance in the Life Course: Structures and Services in Germany”. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52944/ssoar-2014-jenschke_et_al-Career_Guidance_in_the_Life.pdf?sequence=1
- [Legal Act of Ukraine] (2018). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-п>
- Nechet, T. “Ukraina popala v pyaterku stran, gde vypusniki vuzov robotayut ne po spetsialnosti” [Ukraine is in the top Five Countries Where University Graduates do not Work in Their Specialty]. KP v Ukraine. 19.08.2015. <https://kp.ua/life/509711-ukrayna-popala-v-piaterku-stran-hde-vypusnyky-vuzov-rabotauit-ne-po-spetsialnosti>
- “Ponad 70% ukraintsiv zminiuyut robotu cherez nyzku zarplatu” [More Than 70% of Ukrainians Change Jobs Because of low Pay]. UNIAN. 31.10.2017. <https://www.unian.ua/economics/finance/2217329-ponad-70-ukrajintsv-zminyuyut-robotu-cherez-nizku-zarplatu-doslidjennya.html>
- “Quality Standards for Young People’s Information, Advice and Guidance (IAG)”. Department for Children, Schools and Families (DCSF). London, 2007. https://dera.ioe.ac.uk/8156/7/Standards_Redacted.pdf
- “Statutory Guidance: Impartial Careers Education / Department for Children, Schools and Families (DCSF)”. London, 2009. <https://dera.ioe.ac.uk/10680/3/Careers%20Education%20Statutory%20Guidance%20.pdf>
- Silvestroni, C., and Munstermann, K. “Career Guidance in Germany”. German Federal Employment Agency (BA), International and Specialized Services (ZAV). 2019. <https://euroguidance.ie/sites/default/files/images/uploads/Career%20Guidance%20in%20GERMANY.pdf>
- Sorokina, M. “Pro kariernykh radnykiv ta novatsii sluzhby zainiatosti na oblasnomu telebachenni” [About Career Advisors and Employment Service Innovations on Regional Television]. <https://chk.dcz.gov.ua/novyna/prokaryernykh-radnykiv-ta-novacyi-sluzhby-zanyatosti-na-oblasnomu-telebachenni>
- “The Quality in Careers Standard : A Guide for CEIAG Quality Award providers”. 2016. https://www.thecdi.net/write/The_Guide_to_The_QiCS_JUNE_2016_update_approved_by_Board_21_6_16.pdf
- “The Quality in Careers Standard : A Guide for CEIAG Quality Award providers”. 2014. <http://www.careersengland.org.uk/wp-content/uploads/2019/08/the-guide-to-the-quality-in-careers-standard-january-2014-revision.pdf>
- “V Ukraine 51% molodezhi rabotaet ne po professii” [In Ukraine, 51% of Youth Do Not Work by Profession]. Segodnia. 10.05.2017. <https://www.segodnya.ua/politics/v-ukraine-51-molodezhi-rabotaet-ne-po-professii-sluzhba-zanyatosti-1019495.html>
- Verba, V., and Reshetniak, T. “Rynok konsaltnykh posluh. Ioho stanovlennia ta rozvytok v Ukraini” [Consulting Services Market. Its Formation and Development in Ukraine]. Management. Com.Ua. 2002. <http://www.management.com.ua/consulting/cons002.html>
- Watts, A. G. “Career guidance: an international perspective”. *Orientacion y Sociedad*. 1999. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2959/pr.2959.pdf
- Weber, P. C. et al. “Chapter 14. European Research Agenda for Career Guidance and Counselling”. *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe*. 2018. <https://www.springer.com/gp/book/9783319614755>
- “Zaprovadzhennia instytutu kariernoho radnyka u sluzhbi zainiatosti” [Introducing a Career Counselor Institute in the Employment Service]. Hromadskyi prostir. 08.02.2019. <https://www.prostir.ua/?news=zaprovadzhennya-instytutu-karjerno-radnyka-u-sluzhbi-zajnyatosti>